

MANUAL DE VERIFICACIÓN DE NORMAS DE RIESGOS LABORALES, SEGURIDAD Y  
SALUD EN EL TRABAJO PARA EMPLEADORES Y CONTRATISTAS.

NELSON PARADA MEDINA

ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES – ECCI  
FACULTAD DE INGENIERIAS  
ESPECIALIZACIÓN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
BOGOTA D.C.

2016

MANUAL DE VERIFICACIÓN DE NORMAS DE RIESGOS LABORALES, SEGURIDAD Y  
SALUD EN EL TRABAJO PARA EMPLEADORES Y CONTRATISTAS.

NELSON PARADA MEDINA

Trabajo de grado para optar al título de  
Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Tutor

CLAUDIA LILIANA INFANTE RINCON

ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES – ECCI  
FACULTAD DE INGENIERIAS  
ESPECIALIZACIÓN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
BOGOTA D.C.

2016

**Nota de aceptación**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Presidente del Jurado**

---

**Jurado**

---

**Jurado**

Medellín, octubre de 2016

## **DEDICATORÍA**

Mi infinita gratitud al cuerpo docente y administrativo de la ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES – ECCI, por su apoyo y conocimientos brindados a lo largo del periodo académico.

A mi esposa ALBA LUZ GIL OCAMPO, he aquí el fruto de un (1) año de los cuales muchos de los fines de semana estuve privado de los paseos y goces de la vida para dar cumplimiento a los compromisos académicos de la Universidad. No le puedo reemplazar ese tiempo, pero con la presente, le quiero agradecer su amor y comprensión, que han sido y serán el motor de esta eterna formación personal y profesional.

A mi padre que desde el cielo me escucha.

## RESUMEN

En Colombia existen Códigos para todas las disciplinas del derecho (Laboral, Civil, Administrativo, Penal, Familia, Minero, etc), pero no existe un Código o Manual de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo que contenga las obligaciones de los empleadores con respecto a sus trabajadores a cargo máxime que las normas relacionadas son objeto de inspección periódica por parte de las autoridades de trabajo.

Desde 1979 los Gobiernos de turno vienen expidiendo normas relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo y en la actualidad no existe en el mercado un Manual de Gestión que permita a los empleadores y contratistas verificar el cumplimiento de la ley y ante las inconformidades implementar las acciones correctivas necesarias.

El diseño del presente Manual está encaminado a que los empleadores y contratistas conozcan la ley que les aplica en materia de Riesgos laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo y de manera pedagógica evidencien cada uno los soportes y/o registros que se deben de exhibir a la autoridad de trabajo al momento de la visita de verificación de normas.

El presente Manual contribuye a mejorar las condiciones de Seguridad y Salud de los Trabajadores asimismo minimiza las sanciones por parte de la Autoridad de Trabajo.

**Palabras claves:** Manual, Gestión, Accidentes de Trabajo, Enfermedad Laboral, Sanciones, Indemnizaciones, Registros, evidencias, Condiciones de Trabajo, Visita, Verificación, Seguridad y Salud en el Trabajo.

## CONTENIDO

RESUMEN .....	5
INTRODUCCION .....	11
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
2. JUSTIFICACIÓN.....	14
3. OBJETIVOS.....	15
3.1 Objetivo general. ....	15
3.2 Objetivos específicos.....	15
4. MARCO TEORICO .....	16
4.1 Marco Referencial .....	16
4.1.1 Responsabilidad laboral .....	17
4.1.2 Responsabilidad civil .....	18
4.1.3 Responsabilidad penal.....	18
4.1.4 Convenio 161 1985 .....	20
4.1.5 Norma OHSAS 18001 .....	20
4.1.5 Ley 1562 de 2012.....	21
4.2 Bases legales. ....	21
5. DISEÑO METODOLOGICO .....	24
5.1 Tipo de investigación .....	24
5.2 Diseño de la investigación.....	24
5.3 Población y muestra .....	24
5.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos. ....	25
5.5 Validez y confiabilidad de la muestra. ....	25
5.6 Procesamiento y análisis de datos. ....	25
5.7 Presentación y análisis de los resultados.....	25
7. MANUAL DE VERIFICACIÓN DE NORMAS DE RIESGOS LABORALES, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA EMPLEADORES Y CONTRATISTAS .....	31
7.1 Constancias de afiliación de los trabajadores al Sistema General de Riesgos Laborales – SGRL.....	33
7.1.1 Incapacidad temporal .....	35
7.1.2 Incapacidad permanente parcial.....	35

7.1.3 Pensión de Invalidez.....	36
7.1.4 Pensión de Sobrevivientes.....	36
7.2 Programa de Salud Ocupacional (actualmente denominado Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG SST .....	37
7.2.1 Lo que se verifica en la visita.....	37
7.2.2 Lo que se verifica en la visita.....	38
Tabla 2. Plazo para la implementación del SG-SST en las empresas .....	40
7.3 Acta de Conformación del Comité Paritario y/o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo y las tres (3) últimas actas de reuniones .....	40
Tabla 3. Conformación del COPASST según el número de trabajadores de la empresa .....	41
7.3.1 Lo que se verifica en la visita.....	41
7.3.2 Acta Constitución del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	42
7.4 Matriz de Peligros (Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos) .....	43
7.4.1 Lo que se verifica en la visita.....	44
7.5 Realización de evaluación medicas Ocupacionales de Ingreso, Periódicas y de Retiro .....	44
7.6 Actas de Conformación del Comité de Convivencia Laboral y actas de reuniones.....	46
7.7 Plan de Emergencia, acta de conformación de la Brigada de emergencias, registros de asistencia de capacitación de los brigadistas, señalización de áreas y salidas de emergencia e informe del simulacro de evacuación realizado el año anterior de la empresa .....	48
7.8 Estadísticas de accidentes de trabajo, enfermedad laboral e índices de ausentismo laboral ....	51
7.10 Actas, Registros y/o evidencias de entrega de Elementos de Protección Personal – EPP .....	53
7.11 Evidencias, Registros, Planillas de capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los trabajadores de la empresa .....	54
7.12 Sistema de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial (Registros de actividades de identificación, evaluación, intervención y monitoreo del Riesgo Psicosocial).....	55
7.12 Matriz Legal .....	57
7.12.1 Normas generales .....	57
7.12.2 Normas específicas.....	58
7.12.3 Referente normativo .....	58
7.13 Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.....	59
7.14 Programa de Farmacodependencia.....	59
7.15 Verificación de términos de reporte de accidentes de trabajo e investigación de los mismos y personas que intervienen en el evento .....	60

7.16 Cumplimiento de la Resolución 1409 de 2012 (Trabajo en Alturas).....	62
7.17 Sanciones por incumplimiento de las normas de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo .....	63
7.17.1 Acta de visita para verificar el cumplimiento de normas Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo.....	65
8. CONCLUSIONES. ....	74
9. RECOMENDACIONES .....	75
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	76
ANEXOS.....	76

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Relación de normas de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo .....	22
Tabla 2. Plazo para la implementación del SG-SST en las empresas .....	40
Tabla 3. Conformación del COPASST según el número de trabajadores de la empresa .....	41
Tabla 4. Conformación del Comité de Convivencia Laboral según el número de trabajadores de la empresa.....	477
Tabla 5. Intensidad horaria de formación para Trabajo Seguro en Alturas .....	6363
Tabla 6. Tabla de sanciones por incumplimiento de normas de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo.....	64

## LISTADO DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Ocupación.....	26
Gráfica 2. Actividad económica de la empresa.....	26
Gráfica 3. La empresa da cumplimiento a las normas de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo.....	27
Gráfica 4. La empresa cuenta con un Manual de Gestión.....	27
Gráfica 5. Existe en el medio un Manual de Gestión para verificar el cumplimiento de las normas de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo .....	28
Gráfica 6. El Ministerio de Trabajo ha verificado en la empresa el cumplimiento de las normas de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo .....	29
Gráfica 7. En la visita de verificación de normas de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo la empresa fue sancionada .....	29

## INTRODUCCION

En Colombia existen códigos y protocolos para todas las áreas del derecho pero no existe un Código o Manual en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo que contenga las obligaciones de los empleadores con respecto a sus trabajados a cargo.

Existe abundante legislación al respecto pero la misma no se encuentra compilada como si las otras áreas de derecho por lo que el siguiente Manual se convierte en una herramienta de Gestión en la verificación de normas de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratistas el cual permite verificar el cumplimiento periódico de las obligaciones que son objeto de verificación por parte de los Inspectores del Ministerio de Trabajo en Colombia.

El presente Manual para empleadores y contratistas permite verificar al interior de las empresas el cumplimiento de la normatividad objeto de Inspección periódica por parte de los funcionarios del Ministerio y ante las inconformidades identificadas implementar las acciones correctivas pertinentes con el objeto de evitar sanciones por parte del ente de control.

## **1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

En Colombia los empleadores del sector público, privado, temporales, cooperativo, economía solidaria, contratistas y subcontratistas son responsables del cumplimiento de las normas de Riesgos laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo respecto a los trabajadores a cargo. El Ministerio de Trabajo es el Organismo encargado de la Inspección, Vigilancia y Control de las normas en materia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo y demás normas sociales que sean de su competencia.

La anterior Inspección, Vigilancia y Control la realiza el Ministerio de Trabajo a través de los Inspectores de Trabajo, estos últimos son funcionarios con formación académica especializada e investidos de autoridad de policía administrativa del trabajo quienes se presentan en cualquier momento en las empresas y solicitan a los empleadores, contratistas y subcontratistas la exhibición de libros, registros, actas, soportes, planillas y demás documentos que permitan verificar el cumplimiento de las normas de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo.

En la práctica se ha observado que las visitas de Inspección se tornan extendidas dado a que la información no se encuentra disponible o en el peor de los casos los empleadores no conservan los soportes que son objeto de revisión periódica por parte de la autoridad administrativa de trabajo.

Lo anterior puede obedecer a que en el medio no existe un Manual que oriente los empleadores de manera técnica y pedagógica sobre cada una las evidencias y/o soportes que se deben presentar al Inspector de Trabajo al momento de la visita lo que conlleva a sanciones de carácter administrativo.

Las Administradoras de Riesgos Laborales en refuerzo de las actividades de promoción y prevención que por ley les corresponde diseñan cartillas, guías y manuales sobre temas relacionados con la Seguridad y Salud en Trabajo dirigidas a las empresas afiliadas, en temas relacionados con: Investigación de incidentes y accidentes de trabajo, brigada de emergencias, Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo, primeros auxilios y fomentos de estilos de trabajo y vida saludables.

Tanto las Guías del Ministerio de Trabajo como las de las Administradoras de Riesgos Laborales son utilizadas por los empleadores como herramienta pedagógica en la implementación y/o diseño de los temas relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores pero las mismas no indican sobre la información que se debe tener disponible al momento de la verificación de normas por parte de la autoridad de trabajo

Por lo anterior se sustenta la necesidad de diseñar el presente Manual de Verificación de Normas de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratistas el cual permite verificar el cumplimiento de las normas objeto de revisión y ante el incumplimiento implementar las acciones correctivas con lo que minimiza sanciones administrativas y contribuye al mejoramiento en bienestar de los trabajadores.

## 2. JUSTIFICACIÓN

El Artículo 56 del Código Sustantivo de Trabajo establece que “los empleadores son responsables de la Seguridad y Salud de los Trabajadores, también el Artículo 216 del mismo estatuto expresa que cuando exista culpa suficientemente comprobada del empleador en la ocurrencia de un accidente de trabajo o de la enfermedad laboral, está obligado a indemnizar al trabajador por los perjuicios causados.”

El empleador al lucrarse con la actividad personal y subordinada de los trabajadores, debe dar cumplimiento a las obligaciones de protección y seguridad, inherentes a la actividad laboral. Al comprobarse el incumplimiento de las obligaciones, los empleadores serán obligados a indemnizar a los trabajadores por los perjuicios causados además del pago de sanciones de tipo administrativo impuestas por la autoridad de trabajo. El cumplimiento de las normas de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo es objeto Inspección periódica por parte de los Inspectores de Trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior se diseña el presente Manual de Verificación de Normas de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo para que los empleadores verifiquen el cumplimiento y/o incumplimiento de las normas que son objeto de verificación por parte de los Inspectores de Trabajo, así mismo permite implementar las acciones correctivas sobre los hallazgos encontrados lo que contribuye a minimizar accidentes y enfermedades laborales.

La implementación del manual permite a los empleadores tener claridad sobre las normas aplicables sobre los trabajadores a cargo e ilustra a los actores sobre los registros que se deben exhibir al momento de su verificación por parte de la autoridad de control. Lo anterior permite tener información disponible y actualizada y al mismo tiempo garantizar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1 Objetivo general.**

Diseñar un Manual de Verificación de Normas de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratistas.

#### **3.2 Objetivos específicos.**

Identificar las causas de incumplimiento de la normatividad en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de los empleadores e implementar las acciones correctivas necesarias a través de este Manual.

Describir a los empleadores y contratistas el procedimiento que se debe seguir frente a las visitas de verificación de normas de Riesgos Laborales, seguridad y Salud en el Trabajo realizadas por los Inspectores del Ministerio de Trabajo.

Identificar e ilustrar a los empleadores y contratistas sobre los registros, actas, soportes, libros y demás evidencias en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo que son objeto de Inspección por parte de la autoridad administrativa del trabajo.

Demostrar a los empleadores y contratistas que el manual contribuye a minimizar las sanciones por incumplimiento de la normatividad en Riesgos Laborales, seguridad y Salud en el Trabajo y mejoran las condiciones de seguridad de los trabajadores.

## 4. MARCO TEORICO

### 4.1 Marco Referencial

La Ley 9 de 1979 fue la primera aproximación a la protección de la salud del trabajador, el Artículo 81 señala: “*la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en la que participarán el Gobierno y los particulares*”. A partir de esta concepción, se han producido importantes cambios, no sólo a nivel teórico-legal, sino en el comportamiento de empresas y trabajadores, los cuales se ven reflejados en acciones más consecuentes con el objetivo de lograr una mejor calidad de vida para la población trabajadora.

Con la Ley 100 de 1993 y del Decreto Ley 1295 de 1994 se creó el Sistema General de Riesgos Profesionales (hoy Laborales), el cual estableció un modelo de aseguramiento privado de los Riesgos Ocupacionales y cuyo principal objetivo fue la creación y promoción de una cultura de prevención en accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Es decir, se han hecho esfuerzos por implementar estrategias para proteger proactivamente a los trabajadores frente a los riesgos de accidentes o enfermedades y a la vez prevenir los efectos negativos que se puedan generar en el trabajo, pero a pesar de disponer de una de las legislaciones más avanzadas sobre el tema, se sancionan a diario a empleadores, contratistas y subcontratistas por inaplicación de la ley y/o desconocimiento de la misma y en el peor de los casos, la falta de conciencia para la prevención de los riesgos laborales en las empresas.

Así mismo el Convenio 161 de 1985, de la OIT sobre los Servicios de la Salud en el Trabajo, tiene como finalidad promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas sus profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de estos

por las condiciones de trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en resumen, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo.

En materia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, el empleador es responsable de la afiliación, cotización y la prevención de los riesgos de los trabajadores, el incumplimiento de lo anterior trae para el empleador consecuencias económicas de tipo laboral, civil, penal y administrativa, así:

#### **4.1.1 Responsabilidad laboral**

La responsabilidad laboral, surge al momento de pactar el contrato de trabajo entre el empleador y el trabajador, el cual según el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo dice: *“De modo general incumben al empleador obligaciones de protección y seguridad para con los trabajadores, y a estos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador”*.

El control a estos incumplimientos derivados de la relación laboral, surge igualmente de las sanciones de carácter administrativo de la Ley 1562 de 2012 artículo 13, el cual establece:

*“El incumplimiento de los programas de Salud Ocupacional, y aquellas obligaciones propias del empleador, previstas en el Sistema General de Riesgos Laborales, acarreará multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes, graduales de acuerdo a la gravedad de la infracción y previo cumplimiento del debido proceso destinados al Fondo de Riesgos Laborales” ( Art. 13, Ley 152 de 2012)*

**Responsabilidad administrativa.** La responsabilidad administrativa, surge por el incumplimiento o violación de normas legales en materia de Riesgos Laborales, de Seguridad y

Salud en el Trabajo. Es ejercida por el Ministerio de Trabajo quien sanciona y el monto de las sanciones son destinadas al Fondo Nacional de Riesgos Laborales.

La ley 1562 de 2012, artículo 13 indica: *“En caso de accidente de trabajo que ocasione la muerte del trabajador donde se demuestre el incumplimiento de las normas de salud ocupacional (SST), el Ministerio impondrá multa no inferior a veinte (20) salarios mínimos legales mensuales vigentes, ni superior a mil (1000) salarios mínimos legales mensuales vigentes”*

#### **4.1.2 Responsabilidad civil**

En la relación laboral contractual, la obligación del empleador para indemnizar al trabajador, surge por la negligencia en el cuidado y protección del mismo, deberá pagar los perjuicios causados en el accidente de trabajo o enfermedad laboral, conforme al artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo y al artículo 86 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo para el sector público.

El pago de esta indemnización al trabajador y/o familiares, a causa de un accidente de trabajo o enfermedad laboral, que se presenta por culpa del empleador es asumido por este último. El Código Civil en el artículo 2356 establece: *“Por regla general todo daño que pueda imputarse a malicia o negligencia de otra persona, debe ser reparado por ésta”*.

#### **4.1.3 Responsabilidad penal.**

La responsabilidad penal la impone el Estado, y consiste en evaluar el grado de intención dolosa y culposa del causante del hecho punible y busca castigar a la persona que ha desarrollado una conducta considerada como delito en el Código Penal y la cual causa daño o perjuicio a un tercero.

**Homicidio culposo.** El Código Penal en el artículo 109, establece: “*El que por culpa matare a otro, incurrirá en prisión de treinta y dos (32) a ciento ocho (108) meses y multa de veinte seis punto sesenta y seis (26.66) a ciento cincuenta (150) S.M.L.M.V.*”

**Lesiones personales.** Artículo 111 del Código Penal indica: “*El que causare a otro daño en el cuerpo o en la salud, incurrirá en las sanciones establecidas en los artículos siguientes...*” Estas sanciones se fijaran dependiendo el tiempo de incapacidad y el tipo de perturbación que se cause con el accidente de trabajo y que pueden llegar a ser hasta 10 años de prisión y hasta 100 S.M.L.M.V.

El medio ambiente juega un papel muy importante en la relación Salud – Trabajo ya que este es el conjunto de factores de orden físico, químico y biológico que actúan sobre el ser humano y que brindan a este los recursos necesarios para su supervivencia. El ambiente de trabajo es el conjunto de condiciones que rodean a la persona que trabaja y que directa o indirectamente influyen en su salud y en la calidad de vida.

Toda empresa está constituida por trabajadores y empresarios que mediante la ejecución de actividades y procesos tienen como objetivo obtener excedentes financieros. Los riesgos ocupacionales dificultan la obtención de esas ganancias, al presentarse los accidentes en los trabajadores y los daños materiales que afectan los intereses de la empresa del trabajador y su familia, el capital y el ambiente.

Los registros de seguridad de las empresas, prueban que los accidentes no son parte inevitable de la realización del trabajo igualmente las pérdidas de los accidentes que son cubiertos por los seguros, además de sus costos administrativos y utilidades son cargadas al

asegurado a través de altas primas, que se basan en la cantidad de accidentes experimentados por cada organización, o tipo de negocio. Sin embargo, no todo está relacionado con la simple comprensión del costo de los accidentes y con el impacto económico negativo cuantificable en las utilidades o servicios prestados. Es de suma importancia entender adecuadamente el proceso causal de los accidentes para lograr un desarrollo apropiado de los controles. Cuando algunos ejecutivos de la compañía creen que los accidentes son "descuido", recurren al castigo o programa de promoción para hacer que la gente sea "más cuidadosa". El resultado más probable será el sub-reporte, evitando que esos accidentes que no se reportan no sean resueltos, es decir no es posible analizar sus fuentes de origen y efectuar el control de sus efectos.

#### **4.1.4 Convenio 161 1985.**

La Ley 378 de 1997, por medio de la cual se aprueba el “Convenio No. 161, sobre los Servicios de Salud en el Trabajo” adoptado por la 71 reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 1985. Este Convenio rige la protección de los trabajadores mediante el establecimiento de servicios de salud en relación con la empresa, designa que los servicios de salud tienen la función de prevenir y asesorar tanto al patrón como a los trabajadores de mantener un medio ambiente laboral seguro y sano porque la adaptación del trabajo depende de la salud física y mental. Todo este convenio es debido a que la protección de los trabajadores contra los accidentes de trabajo, enfermedades con o sin relación con el trabajo son parte de la responsabilidad de la OIT estipuladas en su Constitución.

#### **4.1.5 Norma OHSAS 18001**

Según la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (2003), durante el segundo semestre de 1999, fue publicada la normativa OHSAS 18.000, dando inicio así a la serie de normas internacionales relacionadas con el tema “Salud y Seguridad en el Trabajo”, que viene a complementar a la serie ISO 9.000 (Calidad) e ISO 14.000 (Medio Ambiente) .

**Definición OHSAS 18001.** Las normas OHSAS 18.000 (Occupational Health and Safety Assessment Series), son una serie de estándares voluntarios internacionales relacionados con la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, toman como base para su elaboración las normas 8800 de la British Standard. Participaron en su desarrollo las principales organizaciones certificadoras del mundo, abarcando más de 15 países de Europa, Asia y América.

#### **4.1.5 Ley 1562 de 2012.**

La Ley 1562 de 2012 cambia el concepto de Salud Ocupacional al de Seguridad y Salud en el Trabajo y el de Programa de Salud Ocupacional al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG SST.

*“En lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo”*

Se llega a un sistema dinámico, que está en permanente mejoramiento y que entra a ser parte de los sistemas que contiene la empresa como un sistema integrado con regulaciones específicas para los integrantes del sistema como el estado, las ARLs, el empleador y el trabajador.

#### **4.2 Bases legales.**

La integridad de la vida y la salud de los trabajadores constituyen una preocupación de interés público, en el que participan el gobierno y los particulares (Ley 9/79), en Colombia la normativa se asocia a los Sistemas de Calidad y Seguridad Industrial de normas internacionales. La

Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia está regida por lineamientos internacionales y constitucionales, decretos, resoluciones, convenios internacionales de la OIT, normas generales y principalmente el Código Sustantivo del Trabajo dentro de los factores de salud, ergonómicos y asociados a asegurar el bienestar físico, psicológico y social de los trabajadores al interior de las empresas.

**Tabla 1.** Relación de normas de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo.

REQUISITO	AÑO DE EMISIÓN	ENTIDAD EMISORA	DETALLE O CARACTERISTICAS
Decreto 1772	1994	Presidente de la Republica de Colombia	Reglamentación de la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales
Decreto 1295	1994	Ministro de gobierno de la república de Colombia	Por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales
Resolución 1016	1989	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
Decreto 614	1984	Presidente de la Republica de Colombia	Responsabilidades de los patronos en materia de SST
Decreto 1530	1996	Presidente de la Republica de Colombia	Empresas usuarias que utilicen los servicios de Empresas de Servicios Temporales, Accidente de trabajo y enfermedad profesional.
Decreto 2644	1994	Presidente de la Republica de Colombia	Se adopta la tabla de equivalencias para las indemnizaciones por perdida de la capacidad laboral.
Resolución 2013	1986	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Comités de medicina, higiene y seguridad industrial
Resolución 156	2005	Ministerio de la Protección Social	Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones
Ley 1010	2006	Congreso de la Republica de Colombia	Medidas frente al acoso laboral
Resolución 2346	2007	Ministerio de la Protección Social	Evaluaciones Medicas Ocupacionales
Resolución 1401	2007	Ministerio de la Protección Social	Investigación de incidentes y accidentes de trabajo
Resolución 2646	2008	Ministerio de la Protección Social	Por La cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y Monitoreo permanente de la exposición a factor de riegos Psicosocial.
Ley 9	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Los pisos de los locales de trabajo deberán ser en general, impermeables, sólidos y antideslizantes, deberán mantener en buenas condiciones y secos
Resolución 2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Iluminación, Equipos y elementos de protección

REQUISITO	AÑO DE EMISIÓN	ENTIDAD EMISORA	DETALLE O CARACTERISTICAS
Decreto 1772	1994	Presidente de la Republica de Colombia	Reglamentación de la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales
Decreto 1295	1994	Ministro de gobierno de la república de Colombia	Por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales
Resolución 1016	1989	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
Decreto 614	1984	Presidente de la Republica de Colombia	Responsabilidades de los patronos en materia de SST
Decreto 1530	1996	Presidente de la Republica de Colombia	Empresas usuarias que utilicen los servicios de Empresas de Servicios Temporales, Accidente de trabajo y enfermedad profesional.
Decreto 2644	1994	Presidente de la Republica de Colombia	Se adopta la tabla de equivalencias para las indemnizaciones por perdida de la capacidad laboral.
Resolución 2013	1986	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Comités de medicina, higiene y seguridad industrial
Resolución 156	2005	Ministerio de la Protección Social	Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones
Ley 1010	2006	Congreso de la Republica de Colombia	Medidas frente al acoso laboral
Resolución 2346	2007	Ministerio de la Protección Social	Evaluaciones Medicas Ocupacionales
Resolución 1401	2007	Ministerio de la Protección Social	Investigación de incidentes y accidentes de trabajo
Resolución 2646	2008	Ministerio de la Protección Social	Por La cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y Monitoreo permanente de la exposición a factor de riegos Psicosocial.
Ley 9	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Los pisos de los locales de trabajo deberán ser en general, impermeables, sólidos y antideslizantes, deberán mantener en buenas condiciones y secos
Resolución 2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Iluminación, Equipos y elementos de protección

**Fuente:** Elaboración propia

## **5. DISEÑO METODOLOGICO**

### **5.1 Tipo de investigación**

Es de tipo transversal porque se hace en un momento indicado a una población de empleadores y trabajadores de empresas de diferentes sectores económicos ubicadas en el Municipio de Itagüí, Antioquia y con criterio de estar afiliada al Sistema General de Riesgos Laborales.

El tipo de investigación es descriptiva. Por medio de una encuesta se corrobora el cumplimiento de la normatividad en materia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo a empresas de diferentes sectores económicos ubicadas en el Municipio de Itagüí, Antioquia.

De acuerdo al estudio de los datos y variables de analizadas se diseñó el presente Manual de Verificación de Normas de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratistas.

### **5.2 Diseño de la investigación**

Es un estudio no experimental pues no existe manipulación de variables en el procedimiento y se describen tal cual fueron observadas, es un diseño experimental de campo.

### **5.3 Población y muestra.**

Este estudio tiene como población a empleadores y trabajadores de empresas de diferentes sectores económicos ubicadas en el Municipio de Itagüí, Antioquia. El estudio se realizó a empresas afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales para lo cual se determinó con la tutora realizar una muestra de treinta (30) encuestas a la población mencionada.

#### **5.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.**

El instrumento es propio del autor de este proyecto, revisado por la tutora académica, se buscó diseñar un instrumento que permitiera conocer el contexto del cumplimiento de la normativa en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo y la necesidad de un Manual de Verificación de Normas de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratistas como medida de conocimiento para el cumplimiento de dicha normatividad, para esto se diseñó una encuesta de seis (6) preguntas de tipo cerrado la cual aparece en el anexo

Se trabajó sobre fuente secundaria, ya que toda la fundamentación de éste proyecto se basa en el análisis bibliográfico, se utilizó la normatividad como fuente para identificar el grado de cumplimiento de las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo.

#### **5.5 Validez y confiabilidad de la muestra.**

Para los criterios de validez y confiabilidad se presentaron al tutor académico un modelo de encuesta para la revisión de las variables relacionadas y se procedió a realizar una prueba piloto para determinar posibles incidencias que pudiera tener para proceder a corregir la misma.

#### **5.6 Procesamiento y análisis de datos.**

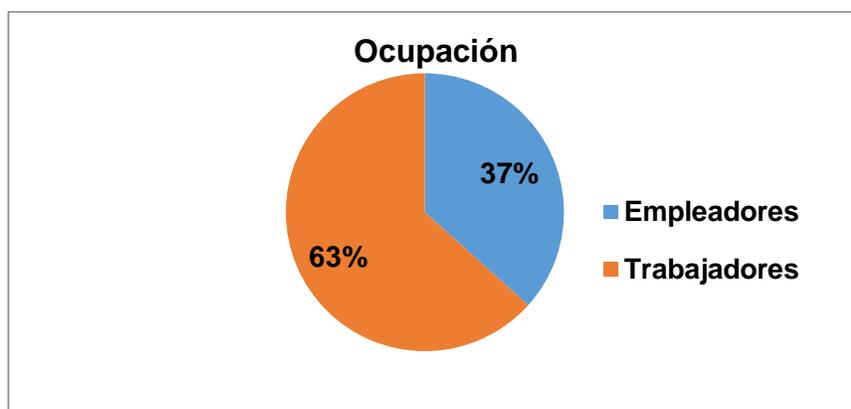
El procesamiento se realizó por medio de una hoja de Excel en el cual se incluyeron todas las variables consideradas para hallar los porcentajes relacionados en las gráficas que hacen parte integral del presente proyecto en el cual se observa el nivel de cumplimiento de la normatividad por parte de los empleadores.

#### **5.7 Presentación y análisis de los resultados**

A continuación se presentan las herramientas utilizadas así como su respectiva descripción y análisis de aplicación.

### Descripción de los resultados

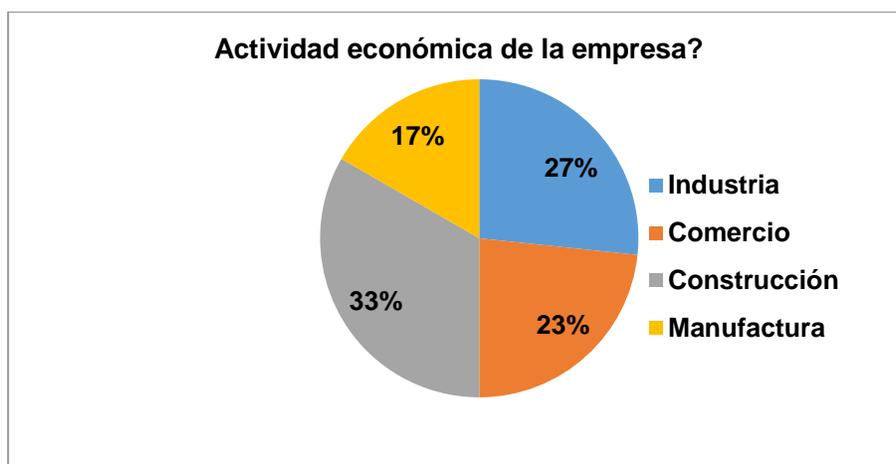
**Gráfica 1.** Ocupación.



**Fuente:** Elaboración propia

Según el estudio el 63% de los encuestados corresponde a trabajadores y el 37% a empleadores. El estudio buscó aplicar encuestas tanto a trabajadores como empleadores para determinar diferentes criterios en las respuestas.

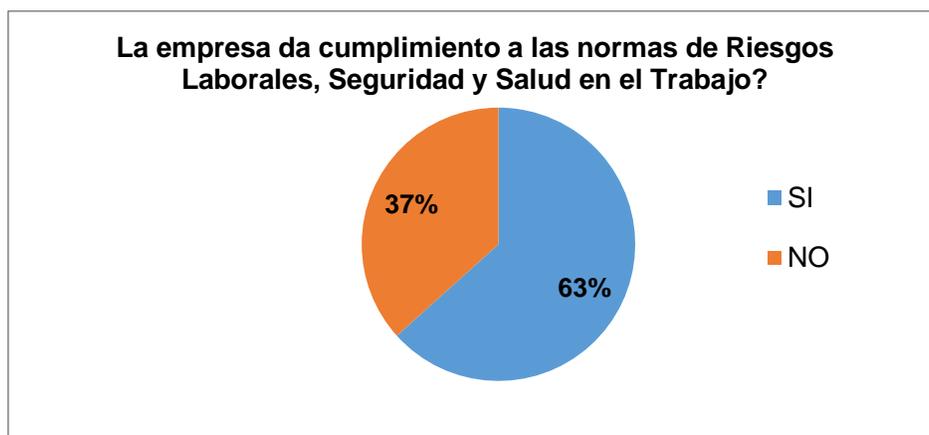
**Gráfica 2.** Actividad económica de la empresa.



**Fuente:** Elaboración propia

Según el estudio las empresas a las cuales se les aplicaron la encuesta pertenecen principalmente a la construcción con un 33%, comercio con un 23%, industria en un 27% y manufactura en un 17%.

**Gráfica 3.** La empresa da cumplimiento a las normas de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo.



**Fuente:** Elaboración propia

Según el 63% de los encuestados determina que la empresa da cumplimiento a las normas de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo y el 37% indicó que la empresa no da cumplimiento a las normas relacionadas en protección del trabajador.

**Gráfica 4.** La empresa cuenta con un Manual de Gestión para verificar el cumplimiento de las normas de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo?



**Fuente:** Elaboración propia

De acuerdo a la encuesta sobre si la empresa cuenta con un Manual de Gestión para verificar el cumplimiento de las normas de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo los resultados demuestran que el 97% no conoce de la existencia de dicho Manual y el 3% relaciona sobre la existencia de un Manual de Gestión.

**Gráfica 5.** Existe en el medio un Manual de Gestión para verificar el cumplimiento de las normas de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo.



**Fuente:** Elaboración propia

El 97% de los encuestados concluye que en el medio no existe un Manual de Gestión que permita verificar el cumplimiento de las normas de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo y el 3% relaciona la existencia de un Manual en el mercado para verificar el cumplimiento de las normas en Seguridad y Salud en el Trabajo.

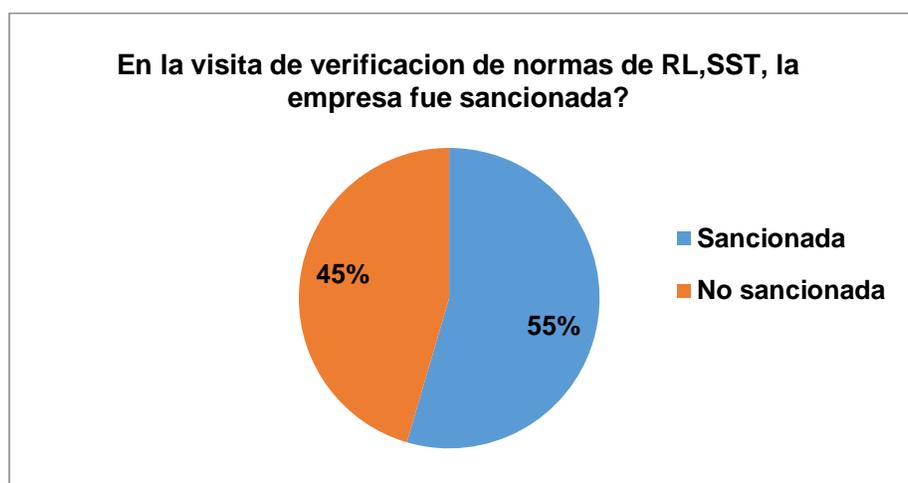
**Gráfica 6.** El Ministerio de Trabajo ha verificado en la empresa el cumplimiento de las normas de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo?.



**Fuente:** Elaboración propia

El 63% de los encuestados manifestó que el Ministerio de Trabajo ha verificado en sus empresas el cumplimiento de las normas de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo y el 37% indicó que no ha recibido visita de verificación por parte de la autoridad de control.

**Gráfica 7.** En la visita de verificación de normas de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo la empresa fue sancionada.



**Fuente:** Elaboración propia

En la gráfica anterior el 63% de los encuestados indico que el Ministerio de Trabajo había verificado en sus empresas el cumplimiento de las Normas de Riesgos Laborales y el 37% indico no haber recibido visita de verificación de la por parte de la autoridad de control.

De análisis realizado se concluyó que el 63% de las empresas que fueron objeto de verificación de normas de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de la autoridad de control el 55% fueron sancionadas por el incumplimiento de las normas objeto de vigilancia.

## **7. MANUAL DE VERIFICACIÓN DE NORMAS DE RIESGOS LABORALES, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA EMPLEADORES Y CONTRATISTAS.**

Los Inspectores de Trabajo, son un elemento esencial para la realización del sistema de Inspección, Vigilancia y Control de Colombia, cuya actividad se dirige a verificar el cumplimiento de las normas laborales y las disposiciones sociales, tal como lo establecen los Artículos 17, 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

El Inspector es un funcionario del Ministerio de Trabajo, del nivel especializado, e investido de autoridad administrativa y/o policía administrativa del trabajo con facultades para solicitarle a los empleadores la exhibición de libros, registros, planillas que permitan corroborar el cumplimiento de las normas relacionadas con el Sistema de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo. Además con la expedición del Decreto 472 de 2015, los Inspectores de Trabajo podrán realizar 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:

De tres (3) días a (10) días hábiles.

De diez (10) días a treinta (30) días calendario, en caso incurrir nuevamente en cualquiera los hechos sancionados conforme al literal anterior.

Los Inspectores de Trabajo 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.

Así mismo el artículo 13 de la ley 1652 de 2012 establece que el incumplimiento de los Programas de Salud Ocupacional (Actualmente Seguridad y Salud en el Trabajo), normas en Salud Ocupacional (Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo) y aquellas

obligaciones propias del empleador, previstas en el Sistema General de Riesgos Laborales, acarreará multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes, graduales de acuerdo a la gravedad de la infracción y previo cumplimiento del debido proceso destinados al Fondo de Riesgos Laborales.

En caso de reincidencia en tales conductas o por incumplimiento de los correctivos que deban adoptarse, formulados por la Entidad Administradora de Riesgos Laborales o el Ministerio de Trabajo debidamente demostrados, se podrá ordenar la suspensión de actividades hasta por un término de ciento veinte (120) días o cierre definitivo de la empresa por parte de los Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo, garantizando el debido proceso, de conformidad con el Artículo 134 de la Ley 1438 de 2011.

En caso de accidente que ocasione la muerte del trabajador donde se demuestre el incumplimiento de las normas de Salud Ocupacional (Seguridad y Salud en el Trabajo), el Ministerio de Trabajo impondrá multa no inferior a veinte (20) salarios mínimos legales mensuales vigentes, ni superior a mil (1000) salarios mínimos legales mensuales vigentes destinados al Fondo de Riesgos Laborales; en caso de reincidencia por incumplimiento de los correctivos de promoción y prevención formulados por la Entidad Administradora de Riesgos Laborales o el Ministerio de Trabajo una vez verificadas las circunstancias, se podrá ordenar la suspensión de actividades o cierre definitivo de la empresa por parte de las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo, garantizando siempre el debido proceso.

Este Manual práctico se realiza con el objeto de ilustrar a los empleadores y responsables del área de la Seguridad y Salud en el Trabajo las normas y procedimientos que aplican en el trabajo con el fin de minimizar accidentes y enfermedades laborales y así mismo evitar sanciones a los empleadores por el incumplimiento de las normas.

A continuación se citaran algunas de las obligaciones de los empleadores relacionadas con el cumplimiento de normas del Sistema General de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, obligaciones que son objeto de Inspección periódica por parte de la autoridad administrativa del trabajo, tales como:

### **7.1 Constancias de afiliación de los trabajadores al Sistema General de Riesgos Laborales – SGRL.**

El Sistema General de Riesgos Laborales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Este Sistema General hace aparte del Sistema de Seguridad Social Integral contemplado en la Ley 100 de 1993.

Se deben afiliar en forma obligatoria al Sistema General de Riesgos Laborales SGRL, las siguientes personas:

- Los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo escrito o verbal.
- Los jubilados o pensionados que se reincorporen como trabajadores dependientes.
- Los servidores públicos.
- Los vinculados con contrato de prestación de servicios con una duración superior a un (1) mes.
- Los estudiantes que deban ejecutar trabajos que signifiquen fuente de ingreso para la respectiva institución o cuyo entrenamiento o actividad formativa son requisito para la culminación de sus estudios.
- Los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo.

Según el Decreto 1295 de 1994, todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad laboral tendrá derecho, según sea el caso, a:

- Asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica.
- Servicios de hospitalización.
- Servicio odontológico.
- Suministro de medicamentos.
- Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento.
- Prótesis y órtesis, su reparación y su reposición, solo en casos de deterioro o desadaptación, cuando a criterio de rehabilitación se recomienda.
- Rehabilitación física y laboral.
- Gastos de traslado, en condiciones normales, que sean necesarios para la prestación de estos servicios.

Los gastos derivados de los servicios de salud prestados y que tengan relación directa con la atención del Riesgo Laboral, están a cargo de la entidad Administradora de Riesgos Laborales correspondientes.

La atención inicial de urgencia de los afiliados al sistema, derivados de accidentes de trabajo o enfermedad laboral, podrá ser prestada por cualquier institución prestadora de servicios de salud, con cargo al Sistema General de Riesgos Laborales.

Todo afiliado al **Sistema General de Riesgos Laborales** que sufra un accidente de trabajo o enfermedad laboral o como consecuencia de ello se incapacite, invalide o muera, tendrá derecho a que este Sistema General de Riesgos Laborales le preste los servicios asistenciales y le reconozca las prestaciones económicas de acuerdo con cada caso: incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, pensión de invalidez, pensión de sobrevivientes o auxilio funerario.

### **7.1.1 Incapacidad temporal.**

Se entiende por incapacidad temporal, aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al **Sistema General de Riesgos Laborales**, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado. Todo afiliado a quien se le defina una incapacidad temporal, recibirá un subsidio equivalente al cien por ciento (100%) de su salario base de cotización, calculado desde el día siguiente al que ocurrió el accidente de trabajo y hasta el momento de su rehabilitación, readaptación o curación, o de la declaración de su incapacidad permanente parcial, invalidez o su muerte.

### **7.1.2 Incapacidad permanente parcial.**

La incapacidad permanente parcial se presenta cuando el afiliado al **Sistema General de Riesgos Laborales**, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, sufre una disminución parcial, pero definitiva, en alguna o algunas de sus facultades para realizar su trabajo habitual.

Se considera como incapacitado permanente parcial, al afiliado que, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, presenta una disminución definitiva, igual o superior al 5%, pero inferior al 50%, de su capacidad laboral, para la cual ha sido contratado o capacitado (Ley 776 de 2012, art. 5).

Todo afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales a quien se le defina una incapacidad permanente parcial, tendrá derecho a que se le reconozca una indemnización en cuantía única en proporción al daño sufrido, a cargo de la entidad Administradora de Riesgos Laborales, en una suma no inferior a dos (2) salarios base de liquidación, ni superior a veinticuatro (24) veces su salario base de liquidación.

### **7.1.3 Pensión de Invalidez.**

Se considera inválida la persona que por causa de origen laboral, no provocada intencionalmente, hubiese perdido el 50% o más de su capacidad laboral. Todo afiliado al que se le defina una invalidez tendrá derecho, desde ese mismo día, a las siguientes prestaciones económicas, según sea el caso:

-Cuando la invalidez es superior al 50% e inferior al 66%, tendrá derecho a una pensión de invalidez equivalente al 60% del ingreso base de liquidación.

-Cuando la invalidez sea superior al 66%, tendrá derecho a una pensión de invalidez equivalente al 75% del ingreso base de liquidación.

-Cuando el pensionado por invalidez requiere del auxilio de otra u otras personas para realizar las funciones elementales de su vida, el monto de la pensión de que trata el numeral anterior se incrementa en un 15%.

### **7.1.4 Pensión de Sobrevivientes.**

Si como consecuencia del accidente de trabajo o de la enfermedad laboral sobreviene la muerte del afiliado, o muere un pensionado por riesgos laborales, tendrán derecho a la pensión de sobrevivientes las personas descritas en el Artículo 13 de la Ley 797 de 2003 y su reglamentario.

**Lo que se verifica en la visita.** Registros de afiliación de los trabajadores al Sistema General de Riesgos Laborales – SGRL. En la misma diligencia se solicita exhibir la nómina de trabajadores de la empresa para corroborar que estos se encuentran afiliados al Sistema de Riesgos Laborales, además se corrobora que el empleador se encuentre a paz y salvo con el pago de los aportes al Sistema General de Riesgos Laborales.

## **7.2 Programa de Salud Ocupacional (actualmente denominado Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG SST).**

El Decreto 614 de 1984 establece como obligación de los empleadores realizar y garantizar el funcionamiento de un Programa de Salud Ocupacional denominado actualmente Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

La Seguridad y Salud en el Trabajo 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. Según el Art. 28 del Decreto 614 de 1984, el Programa de Salud Ocupacional es de aplicación permanente en las empresas y contiene los siguientes componentes básicos:

- Actividades de Medicina preventiva
- Actividades de Medicina del Trabajo.
- Actividades de Higiene y Seguridad Industrial.
- Funcionamiento del Comité.

### **7.2.1 Lo que se verifica en la visita.**

De acuerdo a la Resolución 1016 de 1989 en su Art. 4, se solicita la exhibición del Programa de Salud Ocupacional denominado actualmente Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, además que contenga la firma del representante legal y encargado de ejecutarlo, seguidamente se verifica el cumplimiento de las actividades programadas de manera anual y relacionada en el Cronograma. Lo anterior en cumplimiento del Artículo 4° Resolución 1016 de 1989, ahora Decreto 1072 de 2015.

Se verifica que el Programa de Salud Ocupacional (Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo) esté vigente, es decir, que contenga la fecha del año en que se está haciendo la Inspección, teniendo en cuenta que este debe ser evaluado como mínimo cada seis (6) meses y reajustado cada año.

Todos los empleadores deberán dar cumplimiento a lo establecido en la Resolución 1016 de 1989, resolución que perderá su vigencia el 30 de enero de 2017 y en efecto se dará cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015.

El artículo 1° de la Ley 1562 del 11 de Julio de 2012, estableció que el Programa de Salud Ocupacional se entenderá como Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

A partir del 31 de enero de 2017<sup>1</sup>, todas las empresas deberán tener implementado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST-, en cumplimiento del Decreto 1072 de 2015. El 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 auditoria y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la Seguridad y Salud de los Trabajadores. Todo lo anterior basado en ciclo PHVA – (Planificar – Hacer – Verificar – Actuar).

### **7.2.2 Lo que se verifica en la visita.**

A partir del 31 de enero de 2017, se verificará en las empresas la implementación y puesta en marcha del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST basado en la

---

<sup>1</sup> Decreto 0171 de 2016.

mejora continua bajo el ciclo PHVA, adicional a lo anterior se solicitara la exhibición de los siguientes registros con lo objetivo de verificar su cumplimiento:

- Política de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST) de la empresa y objetivos del Sistema firmados por el representante legal y socializados a todos el personal.
- Formato de responsabilidades asignadas para la implementación del SG-SST.
- Matriz de Riesgos (Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos).
- Informe de las condiciones de salud.
- Formato del perfil sociodemográfico.
- Plan de trabajo anual.
- Programa de capacitación anual.
- Formato de procedimientos e instructivos internos de SST.
- Formato de registro de entrega de elementos de protección personal – EPP.
- Registro de entrega de protocolos de seguridad.
- Soportes de la convocatoria, elección y Conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST.
- Formato de reportes de las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Formato de investigación de amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- Formato de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores.
- Formato de mediciones ambientales.
- Formato de registros de inspecciones a las instalaciones, maquinas, equipos, herramientas, etc.
- Matriz legal.
- Formato de evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.
- Implementación de los indicadores del SG SST mediante los cuales se evalúen la estructura, el proceso y los resultados del Sistema (Decreto 1072 de 2015).

**Tabla 2.** Plazo para la implementación del SG-SST en las empresas.

NÚMERO DE TRABAJADORES	PLAZO PARA LA IMPLEMENTACION DEL SG SST	TRANSICIÓN
Cualquiera que sea el número de trabajadores.	31 de enero de 2017	Hasta que se venza el plazo establecido por la ley, se deberá dar cumplimiento a lo establecido en la Resolución 1016 de 1989. (Artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015).  El plazo finaliza el 31 de enero de 2017. Decreto 171 de 2016

Fuente: Elaboración propia

### **7.3 Acta de Conformación del Comité Paritario y/o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo y las tres (3) últimas actas de reuniones.**

El Comité Paritario o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo constituye un medio importante para promocionar la Salud Ocupacional (hoy Seguridad y Salud en el Trabajo) en todos los niveles de la empresa, buscar acuerdos con las directivas y responsables del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en función del logro de metas y objetivos concretos, divulgar y sustentar prácticas saludables y motivar la adquisición de hábitos seguros.

La Resolución 2013 de 1986 establece que todas las empresas e instituciones públicas o privadas que tengan a su servicio 10 o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST). El Artículo 35 del Decreto 1295 de 1994 establece para empresas de menos de (diez) 10 trabajadores, la obligación de nombrar un Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo.

El COPASST debe estar conformado por igual número de representantes por parte del empleador e igual número de representantes por parte de los trabajadores con sus respectivos suplentes en cada una de las partes. El empleador debe nombrar sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos mediante votación libre y secreta.

Las empresas o establecimientos de trabajo que tengan a su servicio menos de diez (10) trabajadores, el empleador deberá nombrar un Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo el cual cumplirá las mismas funciones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El período de vigencia de los miembros del Comité y Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo es de **dos (2) años**, al cabo del cual se deberá conformar el nuevo Comité garantizando la libertad y oportunidad de las votaciones (Decreto 1295 de 1994).

El COPASST se debe reunir por lo menos **una (1) vez al mes** en la empresa y en horas de trabajo y mantener un archivo de las actas de reunión (Art. 7 de la Resolución 2013 de 1986). Para la conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) se tendrá en cuenta el número total de trabajadores de la empresa tal como se indica en el siguiente tabla:

**Tabla 3.** Conformación del COPASST según el número de trabajadores de la empresa.

# DE TRABAJADORES	INTEGRANTES COPASST	REPRESENTANTES EMPLEADOR	REPRESENTANTES TRABAJADORES
(-) 10	Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo		
10 – 49	2	1	1
50 - 499	4	2	2
500 - 999	6	3	3
+ 1000	8	4	4

Fuente: Elaboración propia

### 7.3.1 Lo que se verifica en la visita:

El empleador debe exhibir el acta de constitución y/o conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST, compuesto con igual número de representantes por

parte empleador y los trabajadores con los respectivos suplentes de acuerdo a lo señalado en la tabla anterior. En caso de duda en la elección y conformación de los representantes de los trabajadores, el funcionario solicitara las evidencias del proceso de votación y recuento de los votos de los candidatos (escrutinio).

Según el Decreto 1295 en su art. 35, párrafo establece que: “Cuando el empleador tenga menos de diez (10) trabajadores se solicita el acta del nombramiento del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, Vigía que tiene las mismas funciones del COPASST”. En su art. 63 literal a) “el acta objeto de verificación deberá estar dentro de la vigencia de los dos (2) años que corresponden al periodo de gestión del Comité Paritario o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo”.

Por último se solicita la exhibición de las tres (3) últimas actas de reunión realizadas por el Comité Partitorio o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, lo anterior teniendo en cuenta que el Artículo 7° de la Resolución 1016 de 1989 establece que el Comité se reunirá por lo menos una (1) vez al mes en el local de la empresa y durante el horario de trabajo.

### **7.3.2 Acta Constitución del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

**No.**

Fecha: \_\_\_\_\_

Periodo: **2015 - 2017**

En las instalaciones de la empresa **XXXXXXXXXX S.A.**, se reunió el representante legal y sus trabajadores para conformar el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST, dando cumplimiento a la Resolución 2013 de 1.986, Decreto 1295 de 1.994 y Decreto 1072 de 2015. Para tal efecto se estableció el siguiente orden del día:

- 1-** Constatación del quórum.
- 2-** Elección del Comité.
- 3-** Constitución del Comité.

Una vez constatado el quórum reglamentario, se procedió al escrutinio de la votación popular quedando conformada la lista de representantes al Comité por parte de los trabajadores.

El representante legal de la empresa nombró a las siguientes personas:

Por parte de la empresa

<b>PRINCIPAL</b>	<b>SUPLENTE</b>
Nombre: C.C.	Nombre: C.C.

Y los trabajadores nombraron a:

<b>PRINCIPAL</b>	<b>SUPLENTE</b>
Nombre: C.C.	Nombre: C.C.

Estos últimos nombrados por votación en asamblea general de trabajadores.

Integrado el Comité se procedió de acuerdo a la Resolución 2013 de 1.986 a nombrar al Presidente y al Secretario del mismo, con el objeto de mantener en la coordinación, organización y funcionamiento del comité.

El representante legal de la empresa designó a \_\_\_\_\_ como Presidente del Comité y por votación del Comité se nombra a \_\_\_\_\_ secretario(a) del mismo.

No siendo otro el objeto de la misma se dio por terminada la reunión.

\_\_\_\_\_  
Presidente

\_\_\_\_\_  
Secretaria(o)

#### **7.4 Matriz de Peligros (Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos).**

La Matriz de Riesgos o Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos, es una estrategia documentada que es utilizada por el empleador para identificar los peligros y

valorar riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante el cual se hace un reconocimiento pormenorizado de los Factores de Riesgo a los que están expuestos los trabajadores en un lugar específico para luego implementar las acciones encaminadas para proteger a los trabajadores de los riesgos y/o peligros identificados.

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 equipos (Decreto 1072 de 2015. Artículo 2.2.4.6.15).

#### **7.4.1 Lo que se verifica en la visita:**

La exhibición de la Identificación de los Peligros y la Valoración de los Riesgos y las evidencias de los controles implementados. Según el Artículo 2.2.4.6.15 del Decreto 1072 de 2015:

-El Inspector verificara si existe en el proceso productivo agentes cancerígenos, en caso positivo verificara si el empleador los tiene identificados como prioritarios, independientemente de su dosis y nivel de exposición.

-El funcionario verificará la fecha de la identificación de los peligros que en todo caso su actualización de ser como mínimo anual.

#### **7.5 Realización de evaluación medicas Ocupacionales de Ingreso, Periódicas y de Retiro.**

Las evaluaciones médicas ocupacionales además de los exámenes de Ingreso o pre ocupacionales, incluyen los exámenes periódicos (programadas o por cambio de ocupación), los exámenes de egreso y las evaluaciones médicas post incapacidad o por reintegro. Estas

evaluaciones constituyen un instrumento importante para la elaboración de los diagnósticos de las condiciones de salud de los trabajadores y para el diseño de los programas de prevención de enfermedades (Vigilancia Epidemiológica). De conformidad con la Resolución 2346 de 2007, la práctica de estas evaluaciones son de carácter obligatorio para todos los empleadores, empresas públicas y privadas, contratistas, subcontratistas y trabajadores independientes, sin importar la duración del contrato.

De acuerdo con la Resolución 1918 de 2009 las evaluaciones médicas ocupacionales solamente pueden ser realizadas por médicos especialistas en Salud Ocupacional o Medicina Laboral (Seguridad y Salud en el Trabajo) con licencia de la misma especialidad. El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, estarán a cargo del empleador en su totalidad. Las evaluaciones médicas de ingreso se realizan dentro del proceso de selección de los trabajadores candidatos a ser contratados, para determinar si las condiciones de salud física, mental y social, cumplen con los requisitos mínimos preestablecidos y están en capacidad de desarrollar la actividad laboral, de acuerdo con las demandas o los requerimientos de las tareas y los perfiles del cargo. El objetivo primordial es determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin impactar negativamente su salud o la de terceros.

Además de permitir establecer restricciones para desempeñar la labor, emitir las recomendaciones en donde se establecen los requerimientos de las modificaciones del entorno laboral y la identificación de condiciones de salud presentes en el trabajador que puedan verse agravadas por el desarrollo de la actividad laboral específica.

Los **exámenes de ingreso** facilitan la identificación de las patologías de origen laboral adquiridas previamente, y ser el punto de partida para analizar el impacto de los factores de

riesgo a las cuales estará expuesto el trabajador, siendo sustento para los procesos de calificación de origen de la enfermedad laboral.

Los **exámenes de ingreso** deben estar orientados de acuerdo a los riesgos y demandas específicas del cargo, razón por la que el enfoque de cada evaluación médica es diferente. Se hace necesario que el empleador informe al médico evaluador, sobre los perfiles del cargo describiendo en forma breve las tareas y el medio en que desarrollará la labor. Aportando los profesiogramas que contienen la información (Resolución 2346 de 2007, Art. 4), de las demandas del cargo (calificación de las capacidades, habilidades, experiencia que el oficio requiere, los requerimientos físicos exigidos, y las demandas del oficio) y las competencias exigidas al candidato que hacen referencia a las condiciones básicas para el adecuado desempeño (grado de educación, calidades de personalidad, psicológicas, actitudinales, relaciones interpersonales y las calidades físicas).

**Lo que se verifica en la visita.** La exhibición de certificados de las evaluaciones medicas ocupacionales de ingreso, periódico y retiro expedidas por médicos especializados en Seguridad y Salud en el Trabajo, por ningún motivo la Historia Clínica Ocupacional debe reposar en las instalaciones del empleador, tampoco escritos firmados por los trabajadores en el cual se autoriza al empleador para descontar de la nómina el valor de las exámenes médicos ocupacionales.

#### **7.6 Actas de Conformación del Comité de Convivencia Laboral y actas de reuniones.**

El Comité de Convivencia Laboral tiene por objeto contribuir con mecanismos alternativos a la prevención y solución de las situaciones causadas por conductas de acoso laboral de los trabajadores al interior de las Organizaciones. Dicho Comité procurará generar una conciencia colectiva armónica entre la comunidad laboral, con el fin de promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el buen ambiente ocupacional para todos los trabajadores, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y libertad de éstos. (Resolución 652 y 1356 de 2012 y Ley 1010 de 2006).

El Comité de Convivencia Laboral está integrado por dos (2) representante de los trabajadores y dos (2) representante del empleador con sus respectivos suplentes (Resolución 1356 de 2012, Art. 1). La elección de los representantes de los trabajadores será por votación secreta (Resolución 1356 de 2012, Art. 1, num 4º), mediante elección popular y escrutinio público y los representantes del empleador serán elegidos directamente por el representante legal de la empresa.

En las empresas de menos de veinte (20) trabajadores el Comité estará conformado por un (1) representante por cada una de las partes con sus respectivos suplentes (Resolución 1356 de 2012, Art. 1, num 3º).

El Comité se reunirá de forma ordinaria cada **tres (3) meses** y extraordinariamente cada vez que se presenten casos que requieran su inmediata intervención (Resolución 1356 de 2012, Art. 3).

**Período:** El periodo del Comité será de dos (2) años, contados a partir de la fecha de su instalación (Resolución 652 de 2012, Art. 5).

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos (Resolución 652 de 2012, Art. 3). La conformación del Comité está integrado tal como se indica en la siguiente tabla.

**Tabla 4.** Conformación del comité de convivencia laboral según el número de trabajadores de la empresa.

# DE TRABAJADORES	INTEGRANTES DEL COMITÉ	REPRESENTANTES EMPLEADOR	REPRESENTANTES TRABAJADORES
MAS DE 20	4	2	2
MENOS DE 20	2	1	1

**Fuente:** Elaboración propia

**Lo que se verifica en la visita.** La exhibición del acta de Constitución del Comité de Convivencia Laboral, en el acta se verifica el número de integrantes que representan al empleador y trabajadores y los suplentes de ambas partes, también se solicita las tres (3) últimas actas de reuniones teniendo en cuenta que el Comité se reúne cada tres (3) meses en forma ordinaria y extraordinariamente cada vez que se presentan casos que requieran intervención del Comité (Resolución 1356 de 2012, Art. 3). En caso de duda en la elección de los integrantes que representan a los trabajadores se le solicita al empleador exhibir el acta de escrutinio para corroborar la votación de cada uno de ellos y el número de votos.

**7.7 Plan de Emergencia, acta de conformación de la Brigada de emergencias, registros de asistencia de capacitación de los brigadistas, señalización de áreas y salidas de emergencia e informe del simulacro de evacuación realizado el año anterior de la empresa.**

El Plan de Emergencia es aquel en el cual se definen las políticas, la organización y los métodos, que indican la manera de enfrentar una situación de emergencia o desastre tanto en lo general como en lo particular y los Planes de Contingencia son un componente del plan de emergencia que contiene los procedimientos específicos para la pronta respuesta en caso de presentarse un evento como una fuga, un derrame, un incendio, entre otros.

La preparación para la atención de emergencia y contingencias es una actividad que debe llevarse a cabo indistintamente del tamaño de la empresa o del riesgo que ésta genere, pues todos sin excepción estamos expuestos a enfrentar eventos internos o externos que causen o tengan el potencial para causar lesiones a las personas, impactos negativos al ambiente y daños a la propiedad.

La Constitución de la **Brigada de Emergencia** tiene sus fundamentos legales en la Resolución 1016 de 1989, en Artículo 11, numeral 18 y su objetivo es tener un grupo de respuesta primaria que pueda atender una situación de emergencia en su etapa inicial.

Las Brigadas son grupos de personas organizadas y capacitadas para emergencias, mismos que serán responsables de combatirlos de manera preventiva o ante eventualidades de un alto riesgo, emergencia, siniestro o desastre, dentro de una empresa, industria o establecimiento y cuya función está orientada a salvaguardar a las personas, sus bienes y el entorno de los mismos.

Los temas de formación de los Brigadistas van desde lo básico hasta lo especializado, según el tipo de riesgo específico de la empresa. Por ejemplo, se necesita que sea especializado si su empresa trabaja con productos químicos y se enfoca en el tema específico. Igualmente ocurre si se trata de espacios confinados, trabajo en alturas, trabajo de minería, etc. La especialización depende del riesgo o necesidades de la empresa.

Por otra parte, el Simulacro de Evacuación es la representación de una respuesta de protección ante una emergencia causada por uno o más fenómenos o agentes perturbadores. Durante el ejercicio se simulan diversos escenarios, lo más cercanos a la realidad, con la finalidad de probar y preparar la respuesta más eficaz ante eventuales situaciones reales de perturbación. El principal objetivo de los Simulacros es lograr que el personal de la empresa practique las acciones previstas para realizar una evacuación con óptimo desempeño, de modo que se generen y consoliden los hábitos correctos de respuesta.

Los Simulacros, son el medio por el cual se revisan las políticas y procedimientos establecidos para los casos de emergencia; con ellos debe probar que lo planeado resulta sencillo y eficiente. Es posible que los Simulacros revelen deficiencias, las cuales puede remediarse durante una situación de emergencia simulada, en lugar de tratar de encontrar soluciones durante una emergencia real.

Las salidas de emergencias deberán mantenerse libre de todo obstáculo para facilitar el tránsito en caso de emergencia, tal como lo establecen los artículos 96 de la Ley 9° de 1979 y el artículo 16 de la resolución 2400 de 1979: .

**Ley 9, Artículo 96.** *“Todos los locales de trabajo tendrán puertas de salida en número suficiente y de características apropiadas para facilitar la evacuación del personal en caso de emergencia o desastre, las cuales no podrán mantenerse obstruidas o con seguro durante las jornadas de trabajo. Las vías de acceso a las salidas de emergencia estarán claramente señalizadas”.*

**Resolución 2400 de 1979, Artículo 16.** *“Los locales de trabajo contarán con un número suficiente de puertas de salida, libres de todo obstáculo, amplias, bien ubicadas y en buenas condiciones de funcionamiento, para facilitar el tránsito en caso de emergencia. Tanto las puertas de salida, como las de emergencia deberán estar construidas para que se abran hacia el exterior, y estarán provistas de cerraduras interiores de fácil operación. No se deberán instalar puertas giratorias; las puertas de emergencia no deberán ser de corredera, ni de enrollamiento vertical”.*

**Lo que se verifica en la visita.** El Plan de emergencias en documento físico en el que estén identificadas las amenazas internas o externas que causen o tengan el potencial para causar lesiones a las personas, impactos negativos al ambiente y daños a la propiedad y los procedimientos específicos para la pronta respuesta en caso de presentarse un evento como una fuga, un derrame, un incendio, entre otros. Además de lo anterior se solicita la exhibición del acta de conformación de la Brigada de Emergencia y los registros de asistencia de capacitación a los brigadistas e informe del simulacro de evacuación realizado el año inmediatamente anterior. En el recorrido por las instalaciones de la empresa se verificará la señalización de áreas de trabajo y rutas de evacuación, extintores con recarga vigente, alarma, camilla y botiquín de primeros auxilios.

## **7.8 Estadísticas de accidentes de trabajo, enfermedad laboral e índices de ausentismo laboral.**

Los indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo constituyen el marco para evaluar hasta qué punto se protege a los trabajadores de los peligros y riesgos relacionados con el trabajo. Estos indicadores son utilizados por las empresas para formular políticas y programas destinados a prevenir lesiones, enfermedades y muertes laborales, así como para supervisar la aplicación de estos programas y para indicar áreas particulares de mayor riesgo, tales como ocupaciones, industrias o lugares específicos.

Las empresas deben dar cumplimiento a la Resolución 1016 de 1989, así mismo deben de tener dentro de sus registros estadísticos los datos relacionados con accidentes de trabajo, enfermedades laborales e índices de ausentismo laboral. A partir del 31 de enero de 2017, todos los empleadores deben de tener implementados los indicadores tal como lo establece el Decreto 1072 de 2015, con las características allí indicadas.

**Lo que se verifica en la visita.** Los empleadores deben exhibir registros con estadísticas de accidentes de trabajo, enfermedades laborales e índices de ausentismo laboral. La recopilación y análisis estadístico de accidentes de trabajo y enfermedad laboral deberá mantenerse actualizado. (Resolución 1016 de 1989, Art. 14, num 6).

A partir del 31 de enero de 2017, los empleadores deben dar cumplimiento al diseño de indicadores en ficha técnica en la que se observen datos relacionados con accidentes y enfermedades laborales, índices de ausentismo laboral.

### **7.9 Actas de Inspecciones en Seguridad y Salud en el Trabajo a los locales, instalaciones, maquinas, equipos, herramientas, puestos de trabajo, procesos, materias primas y demás.**

Las Inspecciones de Seguridad y Salud en el Trabajo se realizan a los locales, instalaciones, maquinas, equipos, herramientas, puestos de trabajo, procesos, materias primas u objetos con el fin de identificar actos o condiciones que puedan incidir negativamente en la seguridad y salud de los trabajadores.

Las inspecciones deben obedecer a una planificación que incluya, los objetivos y frecuencia de inspección. Las inspecciones se deben hacer además con el fin de verificar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene establecida, el funcionamiento de los controles aplicados, así como de identificar nuevos factores de riesgo.

Las Inspecciones no planeadas la realizan los supervisores o coordinadores de cada área, en donde de manera diaria apuntan las observaciones hechas para reportarlos en un formato elaborado para el efecto, no se debe confiar en la memoria porque se debe de realizar el seguimiento a los cambios e informar a la gerencia su progreso. No por ser una Inspección informal se hace a la ligera sino con reporte formal. Estos son el soporte para las inspecciones planeadas.

Las Inspecciones planeadas las realizan las mismas personas indicadas anteriormente a las áreas de manera planeada, con registros sistemáticos y que se pueden valorar con el fin de verificar los cambios de manera numérica. Estas inspecciones son de gran importancia y son parte de la esencia de ser supervisor o Jefe de área y se deben constituir en una herramienta para su desempeño. Las Inspecciones generales también son realizadas por un grupo de personas del nivel gerencial o por los integrantes del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST. Estas inspecciones se deben realizar según el riesgo que crea tener la empresa, a mayor riesgo, mas número de inspecciones.

Las Inspecciones en Seguridad y Salud en el Trabajo tienen su fundamento legal en el literal f) Artículo 11 de la Resolución 2013 de 1986, que establece lo siguiente:

*“Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, maquinas, equipos, aparatos y operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control”.*

La Resolución 1016 de 1989, en su Artículo 14 numeral 8, obliga al empleador a mantener actualizados entre otros, los resultados de Inspecciones en Salud Ocupacional (Seguridad y Salud en el Trabajo).

**Lo que se verifica en la visita.** Las actas de Inspecciones en Seguridad y Salud en Trabajo realizadas en los dos (2) últimos meses a los locales, instalaciones, maquinas, equipos, herramientas, puestos de trabajo, procesos, materias primas. Se verifica en el acta los hallazgos encontrados, las recomendaciones formuladas y el cumplimiento de las acciones implementadas y el responsable de la Inspección.

#### **7.10 Actas, Registros y/o evidencias de entrega de Elementos de Protección Personal – EPP.**

Los Elementos de Protección Personal (EPP) tienen como función principal proteger diferentes partes del cuerpo, para evitar que un trabajador tenga contacto directo con factores de riesgo que le pueden ocasionar una lesión o enfermedad.

Los EPP no evitan el accidente o el contacto con elementos agresivos pero ayudan a que la lesión sea menos grave. El EPP es cualquier equipo o dispositivo destinado para ser utilizado por el trabajador, para protegerlo de los riesgos y aumentar su Seguridad y Salud en el Trabajo.

Las ventajas que se obtienen a partir del uso de los elementos de protección personal son las siguientes: proporcionar una barrera entre un determinado riesgo y la persona, mejorar el resguardo de la integridad física del trabajador y disminuir la gravedad de las consecuencias de un posible accidente sufrido por el trabajador.

El empleador debe suministrar los equipos y elementos de protección personal (EPP) sin ningún costo (Ley 9 de 1979, Art, 122) para el trabajador e igualmente, debe desarrollar acciones necesarias para que sean utilizados por los trabajadores, para que estos conozcan el deber y la forma correcta de utilizarlos y para 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.

Los requerimientos para el uso y la implementación de los Elementos de Protección Personal en los lugares de trabajo, se encuentran contemplados en la Ley 9 de 1979 Artículos 122 a 124 y en la Resolución 2400 de 1979, Artículos 176 a 201.

**Lo que se verifica en la visita.** Actas, Registros y/o planillas de entrega de los Elementos de Protección Personal – EPP – a la población trabajadora, así mismo se solicita la exhibición de las fichas técnicas de cada uno de los elementos expedida por los respectivos proveedores, esto último con el fin de corroborar que los EPP cumplen las condiciones técnicas de seguridad y comodidad.

### **7.11 Evidencias, Registros, Planillas de capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los trabajadores de la empresa.**

La formación de los trabajadores es fundamental y además es una obligación de ley en Colombia, el empleador debe realizar actividades de educación y entrenamiento permanente en Seguridad y Salud en el Trabajo tanto al momento de ingreso y durante la vigencia de la relación laboral, lo

anterior por expresa disposición del Artículo 26 de la ley 1562 de 2012, resolución 1016 de 1989 Artículo 11 numeral 20 y artículo 14 numeral 20, que establecen lo siguiente:

**Artículo 26 Ley 1562 de 2012.** *“Facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional y para adelantar los programas de promoción y prevención a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales”.*

**Resolución 1016 de 1989. Artículo 11. Numeral 20.** *“Promover, elaborar, desarrollar y evaluar programas de inducción y entrenamiento, encaminados a la prevención de accidentes y conocimientos de los riesgos en el trabajo”*

En empleador debe elaborar un plan de capacitación anual en Seguridad y Salud en el Trabajo – SST, así mismo deberá exhibir las evidencias de su cumplimiento tales como: soportes de inducción, reinducción y capacitaciones a todos los niveles.

El programa de capacitación se debe hacer extensivo a los trabajadores dependientes, contratistas, subcontratistas, cooperados y trabajadores en misión. El Artículo 14 numeral 9° de la Resolución 2013 de 1986, establece que el empleador debe mantener actualizado el cumplimiento del programa de educación y entrenamiento.

**Lo que se verifica en la visita.** El Programa de capacitación anual en Seguridad y Salud en el Trabajo con cobertura a toda la población trabajadora y los listados de asistencia con el nombre de los trabajadores y la relación de los temas tratados.

### **7.12 Sistema de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial (Registros de actividades de identificación, evaluación, intervención y monitoreo del Riesgo Psicosocial).**

El Sistema de Vigilancia Epidemiológica de los Factores de Riesgo Psicosocial es el conjunto de estrategias, técnicas y acciones orientadas a la evaluación, intervención y control sistemático de las variables que intervienen en los aspectos de condiciones de trabajo y de salud relacionados

con los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los trabajadores. Con la puesta en marcha de un programa con estas características, además de beneficiar y mantener la salud y bienestar de los trabajadores, se mejora la productividad y calidad del trabajo, y se da respuesta a las exigencias legales.

El Artículo 5° de la Resolución 2646 de 2008, establece que los factores de riesgos psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. La norma mencionada establece que la evaluación de los factores psicosociales deberá ser realizada psicólogo con postgrado en Seguridad y Salud en el Trabajo, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional (Resolución 2646 de 2008, Art. 1° literal p).

La norma establece que cuando en un Departamento no exista disponibilidad de psicólogos con especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo y licencia vigente, se considera experto el psicólogo que tenga mínimo cien (100) horas de capacitación específica en factores psicosociales.

Por último, la información utilizada para la evaluación de los factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006, en consecuencia los psicólogos evaluadores deberán garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Lo que se verifica en la visita.** Se verifica que la evaluación e intervención del Riesgo Psicosocial se esté realizando por personal idóneo, es decir, por Psicólogos Especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo con licencia vigente en su especialidad. Además debe estar por

escrito el compromiso del profesional de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

### **7.12 Matriz Legal.**

Al tenor del numeral 24 del artículo 2.2.4.6.2 del Decreto 1072 de 2015, la Matriz Legal se define como:

*“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 la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables”* (Decreto 1072 de 2015)

Para el diseño de la Matriz Legal se deben de tener en cuenta las normas aplicables a la empresa según la siguiente clasificación: Generales, Específicas y Referente normativo.

#### **7.12.1 Normas generales**

Son normas que aplican a todos los empleadores públicos, privados, contratistas, subcontratistas, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, etc. Para su entendimiento se citan las siguientes:

Ley 9ª de 1979

Decreto 614 de 1984

Resolución 2013 de 1986

Resolución 1016 de 1989.

Decreto – Ley 1295 de 1994

Resolución 1401 de 2007.

Resolución 2346 de 2007.

Decreto 1072 de 2015.

### 7.12.2 Normas específicas

Son aquellas que en razón a la actividad económica de la empresa, sus procesos, sus riesgos y demás aspectos, le son aplicables a ella. Por ejemplo: Si la empresa se dedica al sector de la construcción, debe identificar:

Resolución 1409 de 2012

Resolución 1903 de 2013.

Resolución 3368 de 2014.

**7.12.3 Referente normativo.** Está diseñado por Leyes, Decretos, Resoluciones, Circulares, etc, que no siendo aplicables de manera directa pueden ser exigibles en algún momento posterior. Es el caso en el que el empleador decida contratar a una secretaria a través de una Empresa de Servicios Temporales para cubrir una licencia de maternidad. Las normas para la contratación de trabajadores en misión serán:

Ley 50 de 1990, Artículos 71 al 94.

Decreto 1530 de 1996, Artículos 10 al 14.

Decreto 4369 de 2003.

Las Matrices deben contener una serie de columnas en la que se incluya información sobre:

Norma seleccionada (Ley, Decreto, Resolución, etc),

Entidad que emite el requisito legal.

Descripción de la norma

Artículo aplicable

Exigencia del requisito legal

**Lo que se verifica en la visita.** Se solicita la exhibición de la Matriz Legal la cual debe estar actualizada con las últimas normas emitidas en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo y las disposiciones que le sean aplicables a la empresa. Así mismo el Inspector verificara que las normas relacionadas en la Matriz le sean aplicables a la empresa objeto de verificación.

### **7.13 Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.**

El reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, tiene como objeto la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores. Todo empleador, sin importar la naturaleza de sus actividades, que tenga a su servicio diez (10) o más trabajadores, está en la obligación de elaborar un Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial (C.S.T. Artículo 349.). En los artículos 348 a 352 del Código Sustantivo del Trabajo – CST – se consagran las disposiciones relativas a esta obligación. El Artículo 350 del C.S.T, establece los requisitos mínimos que debe contener el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial en las empresas.

**Lo que se verifica en la visita.** El funcionario verificara que en las instalaciones de la empresa objeto de inspección se encuentre fijado el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial en dos (2) lugares visibles tal como lo dispone el artículo 349 del Código Sustantivo del Trabajo. Además el reglamento debe contener la relación de riesgos identificados por el empleador. El anterior requisito le es aplicable a los empleadores que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores permanentes de conformidad con el Artículo 349 del C.S.T.

### **7.14 Programa de Farmacodependencia.**

En relación con el Programa de Fármaco dependencia en las empresas establece el artículo 1° de la Resolución 1075 de 1992, articulo. 1°, lo siguiente:

*“Los empleadores públicos y privados, incluirán dentro de las actividades del Subprograma de Medicina Preventiva, establecido por la Resolución 1016 de 1.989 campañas específicas, tendientes a fomentar la prevención y el control de la fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores”.*

Los empleadores realizarán programas con estrategias, acciones y procedimientos integrales para prevenir el consumo, abuso y adicción a las sustancias de tal manera que se asegure un ambiente y un estilo de vida saludable, impulsando y fomentando el desarrollo de programas de prevención, tratamiento y control del consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas, lícitas o ilícitas al interior del lugar de trabajo, actividades que serán implementadas por las Administradoras de Riesgos Laborales.

**Lo que se verifica en la visita.** Se solicita la exhibición del Programa de Fármaco dependencia con las evidencias de la ejecución de actividades de Prevención del consumo indebido de alcohol y drogas, evidencias consistentes en la entrega de información, y registros de asistencia a capacitación a los trabajadores en todos los niveles de la empresa.

#### **7.15 Verificación de términos de reporte de accidentes de trabajo e investigación de los mismos y personas que intervienen en el evento.**

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el respectivo empleador a la Administradora de Riesgos Laborales y a la Entidad Promotora de Salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad. Lo anterior de conformidad con el artículo 62 del Decreto 1295 de 1994. Artículo 14 Decreto 472 de 2015 y Resolución 2851 de 2015.

Una vez reportado el accidente de trabajo se debe realizar la investigación del accidente con el objetivo de evidenciar las causas que provocaron el evento para eliminarlas. Cuando se investiga un accidente se debe llegar a establecer con la mayor precisión posible cuáles fueron los actos y condiciones subestándares que permitieron que el accidente ocurriera.

La Resolución 1401 de 2007, Artículo 4° numeral 2°, establece que los aportantes tienen la obligación de investigar todos incidentes y accidentes de trabajo dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia, a través del equipo investigador, conforme lo determina la resolución citada.

Los integrantes del equipo para la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo, está integrado como mínimo por las siguientes personas:

- Jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado.
- Un representante del Comité Paritario o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- La persona encargada de ejecutar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Resolución 1401 de 2007, Artículo 7).

Cuando el accidente se considere grave o produzca la muerte del trabajador, en la investigación deberá participar un profesional con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo, licencia que deberá estar vigente al momento de la investigación de conformidad con el Artículo 7° de la Resolución 1401 de 2007.

**Lo que se verifica en la visita.** Si en la Inspección que adelanta el Inspector observa que se presentaron accidentes de trabajo solicitara copia del reporte a la Administradora de Riesgos Laborales con el objeto de verificar y el mismo se realizó dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del evento. Así mismo solicitara la investigación adelantada con ocasión del accidente con el fin de verificar los datos allí consignados, las personas que participaron en la investigación y el término en que se realizó la misma. Si se observa que el

accidente de trabajo fue grave o mortal solicitara copia de la licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo del Profesional que participó en la investigación del evento (Resolución 1401 de 2007. Artículo 7°.

### **7.16 Cumplimiento de la Resolución 1409 de 2012 (Trabajo en Alturas).**

El trabajo en alturas está considerado como de alto riesgo debido a que en las estadísticas nacionales, es una de las primeras causas de accidentalidad y de muerte en el trabajo. En virtud de lo anterior se expidió el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas y aplica a todos los empleadores, empresas, contratistas, subcontratistas y trabajadores de todas las actividades económicas de los sectores formales e informales de la economía, que desarrollen trabajo en alturas con peligro de caídas. Es obligatorio dar cumplimiento a la Resolución 1409 de 2012 en todo trabajo en el que exista riesgo de caer a 1.50 Mts o más sobre un nivel inferior.

Se exceptúan de la aplicación de la resolución, las siguientes actividades:

- Actividades de atención de emergencia y rescate; y,
- Actividades lúdicas, deportivas, de alta montaña o andinismo y artísticas (Resolución 1409 de 2012, Art. 1° Parágrafo 3).

Todo empleador que tenga trabajadores que realicen tareas de trabajo en alturas con riesgo de caídas debe:

- Realizar evaluaciones medicas ocupacionales tal como lo establece la Resolución 2346 de 2007 y 1918 de 2009.*
- Incluir en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, el programa de protección contra caídas.*
- Garantizar que los sistemas y equipos de protección contra caídas, cumplan con los requerimientos de ley.*
- Disponer de un Coordinador de Trabajo en alturas.*
- Programa de capacitación a todo trabajador que se vaya a exponer al riesgo de alturas, antes de iniciar las labores.*

- Garantizar que todo trabajador autorizado para trabajo en alturas reciba al menos un entrenamiento anual.
- Programa de inspección a los sistemas de protección contra caídas (anual).
- Asumir los gastos y costos de la capacitación de trabajo seguro en alturas.

**Lo que se verifica en la visita.** Se solicita la exhibición del listado de trabajadores que realizan tareas de trabajo en alturas, los certificados de los trabajadores para ejecutar trabajos en alturas el cual debe estar actualizado. Se verifica que los certificados tengan la intensidad horaria de formación establecida el Artículo 3° de la Resolución 1903 de 2013.

**Tabla 5.** Intensidad horaria de formación para trabajo seguro en alturas.

PROGRAMA DE FORMACIÓN		INTENSIDAD HORARIA
1	Avanzado Trabajo Seguro en Alturas.	Cuarenta (40) horas.
2	Reentrenamiento Trabajo Seguro en Alturas.	Veinte (20) horas.
3	Coordinador de Trabajo Seguro en Alturas.	Ochenta (80) horas

**Fuente:** Elaboración propia

Verificada la formación de los trabajadores que realizan tareas de trabajo en alturas, se solicita la exhibición de las evaluaciones médicas ocupacionales, el programa de protección contra caídas, cronograma de entrenamiento anual de los trabajadores que realizan tareas de trabajo en alturas y registros de inspecciones a los Sistemas de Protección Contra Caídas.

### **7.17 Sanciones por incumplimiento de las normas de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo.**

El artículo 13 de la ley 1562 de 2012 estableció que el incumplimiento de los Programas de Salud Ocupacional (Seguridad y Salud en el Trabajo – SST) y aquellas obligaciones propias del empleador, previstas en el Sistema General de Riesgos Laborales, acarreará multa hasta quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes destinados al Fondo de Riesgos Laborales.

En caso de accidente de trabajo que ocasione la muerte del trabajador donde se demuestre el incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Ministerio de Trabajo impondrá multa no inferior a veinte (20) salarios mínimos legales mensuales vigentes, ni superior a mil (1.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes destinados al Fondo de Riesgos Laborales (Ley 1562 de 2012. Art. 13.).

El Ministerio de Trabajo expidió el Decreto 472 de 2015 por medio del 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. En la siguiente tabla se establecen los criterios para la sanción a los empleadores frente al incumplimiento de las normas de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Tabla 6.** Tabla de sanciones por incumplimiento de normas de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo.

Tamaño de empresa	Número de trabajadores	Activos totales en número de SMMLV	Artículo 13, inciso 2° Ley 1562 (de 1 a 500 SMMLV)	Artículo 30, Ley 1562 (de 1 a 1.000 SMMLV)	Artículo 13, inciso 4° de la Ley 1562 (de 20 a 1.000 SMMLV)
<b>VALOR MULTA EN SMMLV</b>					
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

**Fuente:** Elaboración propia

El Inspector de Trabajo podrá 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.

b) De diez (10) días a treinta (30) días calendario, en caso de incurrir nuevamente en cualquiera de los hechos sancionados conforme al literal anterior.

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 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 (Decreto 472 de 2015, Artículo 9).

Por último, los Inspectores de Trabajo podrán ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos y 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.

#### **7.17.1 Acta de visita para verificar el cumplimiento de normas de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Unidad de Inspección, Vigilancia y Control de Trabajo

Dirección Territorial de Antioquia

#### **Acta de visita**

El (fecha) \_\_\_\_\_, el Inspector (nombre del funcionario), en cumplimiento de **auto comisorio No. 722 del catorce (14) de Septiembre de 2016**, se trasladó a la empresa (nombre de la empresa y N.I.T.), domiciliada (Ciudad, Municipio, nomenclatura y teléfono), con el objeto de realizar Inspección ocular en lo relacionado con el cumplimiento de las normas del Sistema General de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, por parte de la empresa mencionada.

El suscrito funcionario comisionado previa presentación de su credencial ante los representantes de la empresa y peticionarios, expone el motivo de la visita.

Por la empresa:

Nombre	Cargo

Y por el peticionario y/o Organización Sindical

Nombre	Cargo

Por el Ministerio de Trabajo

Nombre	Cargo
Nombre funcionario	Inspector de Trabajo

Se realiza la presentación de los participantes y el objetivo de la presente es constatar el cumplimiento de normas de Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo, igualmente verificar la afiliación y pago al Sistema General de Riesgos Laborales.

**Identificación de la Institución.**

Razón o Denominación Social, NIT:

\_\_\_\_\_

Certificado de existencia y representación legal SI \_\_ NO \_\_ (Aporta copia)

Existe Organización Sindical en la empresa SI\_\_NO\_\_

Nombre\_\_\_\_\_

Existe Convención Colectiva SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_ Vigencia\_\_\_\_\_

Existe Pacto Colectivo SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_ Vigencia\_\_\_\_\_

Existe Laudo arbitral SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_ Vigencia\_\_\_\_\_

ARL a la que está afiliada\_\_\_\_\_.

Clasificación de actividad económica\_\_\_\_\_.

Tipo de riesgo\_\_\_\_\_.

**Población trabajadora:**

No. total de trabajadores \_\_\_\_\_ Hombres \_\_\_\_\_ Mujeres \_\_\_\_\_

En nómina\_\_\_\_\_ (Aportar copia de Nómina correspondiente al mes de la visita SI\_\_NO\_\_

Contratistas\_\_\_\_\_

Trabajadores Sindicalizados \_\_\_\_\_ No. Sindicalizados\_\_\_\_\_

Mujeres Trabajadoras gestantes o en licencia por maternidad \_\_\_\_\_

Trabajadores discapacitados \_\_\_\_\_

Trabajadores ocasionales o transitorios \_\_\_\_\_

Aprendices del SENA \_\_\_\_\_

Trabajadores en misión\_\_\_\_\_

**Programa de Salud Ocupacional hoy SG-SST. (Ley 9 de 1979, Arts 80 y ss. Resolución 1016 de 1989).**

Vigente SI\_\_NO\_\_ Se realizan actividades del SG-SST SI \_\_ NO\_\_ (aportar copia del SG-SST).

Hay **responsable del Sistema** SI\_\_\_NO\_\_\_ Es profesional SI\_\_\_NO\_\_\_ Es técnico SI\_\_\_NO\_\_\_ Otro\_\_\_\_\_ El SG-SST es único para todos los centros de trabajo SI\_\_\_NO\_\_\_ uno para cada centro de Trabajo \_\_\_ El programa es Propio \_\_\_ Contratado \_\_\_ Se encuentra firmado el representante legal de la empresa y su responsable en esta materia SI\_\_\_NO\_\_\_ Están identificados los riesgos propios de la actividad económica de la empresa SI\_\_\_NO\_\_\_.

**Tiene Matriz de Riesgos Actualizada – (Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos)?** SI\_\_\_NO\_\_\_ (Aporta copia de la Matriz SI\_\_\_NO\_\_\_). **Se realizan los controles descritos en la Matriz?**

---



---



---

**¿Se cuenta con un cronograma de actividades del SG-SST, con los respectivos soportes de cumplimiento de éste?** SI\_\_\_NO\_\_\_ **y cuáles son las evidencias?**

---



---



---

**Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y/o Vigía Ocupacional (Resolución 2013 de 1986, Decreto 1295 de 1994, artículo 35).**

Vigente SI\_\_\_NO\_\_\_ (Aporta copia SI\_\_\_NO\_\_\_) Fecha de designación\_\_\_\_\_ Actas del Comité al día? SI\_\_\_NO\_\_\_ Fecha de última reunión?\_\_\_\_\_ (Aporta copia SI\_\_\_NO\_\_\_ Se reúne el COPASST con la periodicidad establecida en la normatividad SI\_\_\_NO\_\_\_

**Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo (Artículo 10 Resolución 1016 de 1989, Resolución 2346 de 2007, Resolución 1918 de 2009, Resolución 0156 de 2005, Resolución**

**2646 de 2008, Resolución 1075 de 1992, Decreto 1108 de 1994, Resolución 1956 de 2008, Circular unificada del año 2004).**

Exhibe **certificados médicos de exámenes de ingreso** de sus trabajadores SI\_\_\_NO\_\_\_ La entidad que lo expide cumple con los requisitos legales SI\_\_\_NO\_\_\_

¿Se encuentra **conformado el Comité de Convivencia Laboral**? SI\_\_\_NO\_\_\_ Aporta copia de las tres (3) ultimas acta de reunión? SI\_\_\_NO\_\_\_ Fecha de la última reunión\_\_\_\_\_

Cuentan con **Plan de Emergencias** SI\_\_\_NO\_\_\_ (Aporta copia SI\_\_\_NO\_\_\_) Realiza actividades del Plan de Emergencias SI\_\_\_NO\_\_\_ ¿Qué tipo de actividades,realizan?\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (Aporta copia SI\_\_\_NO\_\_\_).

Cuentan con **Brigada de Emergencia**? SI\_\_\_NO\_\_\_ (Aporta copia de la conformación SI\_\_\_NO\_\_\_ ¿Los Brigadistas han sido capacitados? SI\_\_\_NO\_\_\_ ¿En qué temas se han\_\_\_\_\_

capacitado?\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Aporta copia de las Capacitaciones SI\_\_\_NO\_\_\_).

Cuentan con **normas de Seguridad elaboradas para el oficio**? SI\_\_\_NO\_\_\_ (Aporta copia de las normas SI\_\_\_NO\_\_\_). Las normas han sido socializadas a los trabajadores? SI\_\_\_NO\_\_\_ (Aporta copia de la socialización de las normas SI\_\_\_NO\_\_\_

La empresa ha dado a **conocer a los trabajadores los riesgos a los cuales se exponen**? SI\_\_\_NO\_\_\_ ¿Cuál ha sido el medio para su

socialización? \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ Aporta copia de la  
 socialización SI\_\_NO\_\_).

¿Lleva **estadísticas de accidentes de Trabajo** SI\_\_NO\_\_ (Aporta copia SI\_\_NO\_\_  
 Enfermedad Laboral SI\_\_NO\_\_ (Aporta copia SI\_\_NO\_\_). Índices de ausentismo general y  
 causas medicas SI\_\_NO\_\_ (Aporta copia SI\_\_NO\_\_).

Realiza **Inspecciones de Seguridad y salud en el trabajo**? SI\_\_NO\_\_ (Aporta copia de las  
 dos (02) ultimas inspecciones SI\_\_NO\_\_). ¿Cuáles han sido las recomendaciones formuladas  
 en \_\_\_\_\_ las  
 inspecciones? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ ¿Se han implementado los correctivos?  
 SI\_\_NO\_\_

**Fecha de las dos (2) ultimas Inspecciones en Seguridad y Salud en el Trabajo?**

\_\_\_\_\_  
 Fechas de las acciones correctivas? \_\_\_\_\_

¿Realiza oportunamente **reporte** de ATEL a la ARL? SI\_\_NO\_\_

Que **Elementos de Protección Personal** da la empresa a los trabajadores?

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Aporta copia de **la última entrega de elementos de protección personal** SI\_\_NO\_\_.

¿Los elementos de protección personal cuentan con certificación de cumplimiento de la norma bajo la cual se debieron haber sido diseñados? SI\_\_\_NO\_\_\_(Aporta copia de la certificación? SI\_\_\_NO\_\_\_.

En caso de **no requerirse elementos de protección personal**, existe estudio de puesto de trabajo que soporte que no se requieren? SI\_\_\_NO\_\_\_ (Aporta estudio de puesto de Trabajo? SI\_\_\_NO\_\_\_).

¿Se da **entrenamiento y se dictan capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo a los trabajadores**? SI\_\_\_NO\_\_\_(Aporta copia de las capacitaciones SI\_\_\_NO\_\_\_ ¿Cuáles son los temas de capacitación?\_\_\_\_\_

---

**Riesgo Psicosocial** - Realiza actividades de identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo\_\_\_ SI\_\_\_NO. El profesional que realiza la intervención tiene licencia en Salud Ocupacional. SI\_\_\_NO\_\_\_.

¿Se realizan actividades de alto riesgo? SI\_\_\_NO\_\_\_ ¿Que actividades de alto riesgo se realizan?\_\_\_\_\_

---

---

### **Trabajo en alturas – Resolución 1409 de 2012.**

Se tienen lista de verificación y permisos para trabajo en alturas, debidamente diligenciados a todos los trabajadores que lo requieran? SI\_\_\_NO\_\_\_(Aporta copia de los listados de verificación y permisos para trabajo en alturas SI\_\_\_NO\_\_\_

La persona que los emite cuenta con idoneidad y capacitación para ello? SI\_\_\_NO\_\_\_(Aporta copia de constancias de capacitación? SI\_\_\_NO\_\_\_

¿Los trabajadores cuentan con capacitación para trabajo en alturas? SI\_\_\_NO\_\_\_

¿Se realiza inspección de equipos de protección personal para trabajo en alturas (anual) realizado por personal competente y éste cuenta con la certificación que acredite tal competencia? SI\_\_\_NO\_\_\_

¿Se cuenta con protocolo y estándares para trabajo en alturas? SI\_\_\_NO\_\_\_ (Aporta copia del protocolo? SI\_\_\_NO\_\_\_ ¿Tiene programa de protección contra caídas? SI\_\_\_NO\_\_\_ ¿Aporta copia del programa SI\_\_\_NO\_\_\_

¿Cuentan con un plan de rescate en alturas documentado y evidencias de su socialización a todas las personas de la empresa? SI\_\_\_NO\_\_\_

¿Aporta copia del plan de rescate y de su socialización? SI\_\_\_NO\_\_\_

¿Cuentan con certificación de características técnicas de diseño y calidad de los elementos de protección personal para trabajo en alturas emitidas por los fabricantes o proveedores de acuerdo a la norma nacional o internacional? SI\_\_\_NO\_\_\_(Aporta copia de las certificaciones? SI\_\_\_NO\_\_\_)

### **Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.**

Tiene reglamento de higiene y seguridad industrial SI\_\_\_NO\_\_\_ Se encuentra publicado SI\_\_\_NO\_\_\_ en cuantos sitios \_\_\_

### **Balance General**

Copia del Balance General de la empresa a 31 de diciembre del año anterior, avalado por Contador Público con copia de la Tarjeta Profesional. Aporta copia: SI\_\_\_NO\_\_\_

### **Aspectos Locativos. (Resolución 2400 de 1979).**

Iluminación adecuada SI\_\_\_NO\_\_\_ Se percibe exceso de calor SI\_\_\_NO\_\_\_ Se percibe baja temperatura SI\_\_\_NO\_\_\_ El estado del piso es adecuado SI\_\_\_NO\_\_\_ Hay servicios sanitarios adecuados y acordes al número de trabajadores SI\_\_\_NO\_\_\_ Existen elementos de aseo personal

SI\_\_\_NO\_\_\_ Los cuartos sanitarios tienen sistema de ventilación SI\_\_\_NO\_\_\_ Existen Lockers  
 SI\_\_\_NO\_\_\_

Observaciones del Inspector:

---

Compromisos:

Por parte del Ministerio

---



---

Por parte de la Empresa:

---



---

Al respecto quien atiende la visita manifiesta

---



---

En consecuencia la empresa deberá en un plazo hábil de \_\_\_\_\_ ( ) que vencen el día\_\_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_del año 2016, días cumplir cada instrucción o determinación y debe anexar los siguientes documentos, advirtiendo que su incumplimiento acarreará las sanciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, artículo 91 Decreto ley 1295 de 1994, modificado por el artículo 13 de la ley 1562 de 2012, ley 1610 de 2013.

No siendo otro el objeto de la presente diligencia, se firma por los que en ella intervinieron una vez leída y aprobada.

#### **Firmas**

---

Inspector de Trabajo

---

Representante legal – Empresa.

## **8. CONCLUSIONES.**

A través de la encuesta se evidencio que en el Municipio de Itagüí, Antioquia un alto porcentaje de empleadores de diferentes sectores económicos no dan cumplimiento a la normatividad en Riesgos laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo dejando al trabajador expuesto a accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

De los treinta (30) empleadores y trabajadores encuestados se concluyó que el 63% de las empresas para las que laboran fueron objeto de verificación de normas de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de la autoridad de trabajo siendo sancionadas el 55% de estas empresas por incumpliendo de la normatividad.

De los datos analizados en la encuesta se determinó que los empleadores no dan cumplimiento a la normatividad en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo por ignorancia de la misma lo que trae como consecuencia la ausencia de los registros y/o soportes que evidencien la protección de los trabajadores.

Un 97% de los encuestados indicó que no existía en el mercado un Manual de Gestión que permita a empleadores y contratistas verificar periódicamente en las empresas el cumplimiento de la normatividad en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo.

## 9. RECOMENDACIONES

En la relación laboral por disposición del artículo 56 del Código Sustantivo de Trabajo le incumben al empleador las obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores y en el artículo 57 del mismo estatuto se establecen obligaciones especiales al empleador tales como la de procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y salud.

El artículo 216 de la norma mencionada establece que cuando exista culpa suficientemente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o enfermedad laboral, está obligado a la indemnización total y ordinaria de perjuicios en favor del trabajador sin objeción alguna dado que el artículo 9° del Código Civil Colombiano establece que la ignorancia de la ley no sirve de excusa.

El diseño del presente Manual está encaminado a que los empleadores y contratistas conozcan la ley que les aplica en materia de Riesgos laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo y de manera pedagógica evidencien cada uno los soportes y/o registros que se deben de exhibir a la autoridad de trabajo al momento de la visita de verificación de normas.

La implementación del presente Manual por parte de los empleadores y contratistas contribuye a mejorar las condiciones de Seguridad y Salud de los Trabajadores asimismo minimiza las sanciones por parte de la Autoridad de Trabajo como también evita el pago de indemnizaciones a los trabajadores por perjuicios causados.

El Manual de permite verificar periódicamente al interior de la empresa el cumplimiento de la normatividad en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el trabajo y ante las inconformidades la implementación de las acciones correctivas.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.**

Álvarez Heredia, Francisco (2012). Riesgos Laborales, Ediciones de la U, Bogotá, Colombia.

Álvarez Heredia, Francisco (2011). Salud Ocupacional, Ecoe Ediciones, Bogotá, Colombia.

Álvarez Heredia, Francisco (2009). Epidemiología General y Clínica, Ecoe Ediciones, Bogotá, Colombia, 2009.

Arenas Monsalve, Gerardo (2011). Derecho Colombiano de la Seguridad Social, Tercera Edición, Bogotá, Legis.

Cadavid Jáller, Jorge Alexander (2015). El Derecho procesal del Trabajo y la seguridad social, Librería Sánchez, Primera Edición, Medellín, Colombia, 2015.

Código Sustantivo del Trabajo (2014). Editorial Ibañez, Bogotá, Colombia, 2014.

Henao Robledo, Fernando (2007). Lesiones profesionales e inspecciones de control, Segunda Edición, Bogotá, Ecoe Ediciones.

Henao Robledo, Fernando (2014). Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo, Ecoe Ediciones, Segunda Edición, Bogotá, Colombia,.

Lesiones profesionales e inspecciones de control (2007), Segunda Edición, Bogotá, Ecoe Ediciones.

García Cardona, Hernán (2010). Guía Básica de Seguridad Ocupacional, Universidad CES, Medellín.

García Cardona, Hernán (2011). Medicina del Trabajo y Laboral, Editorial CES, Medellín, Colombia.

, Positiva Compañía de Seguros (2010). Guía práctica del sistema de riesgos profesionales en Colombia, Bogotá, Colombia,.

Ministerio de la Protección Social (2011). Manual comité paritario de salud ocupacional, , Colombia, Cuarta Edición, , Bogotá.

Rodríguez Meza, Rafael (2013). Sistema General de Riesgos Laborales, Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia.

Sanchez, Acero, Diego Alejandro (2015). Un nuevo concepto de culpa patronal, Bogotá, Universidad Externado de Colombia.

Trujillo Mejía, Raúl Felipe (2011). Seguridad Ocupacional, Bogotá, Ecoe Ediciones, Quinta Edición, 2011.

## ANEXO.

## Formato encuesta

<b>ENCUESTA</b>	
<p>La presente encuesta la realizo como instrumento de investigacion para mi tesis de grado, para optar al titulo de <b>ESPECIALISTA GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b> de la Universidad ECCI. Es de mucha utilidad que pueda contestar este cuestionario relacionado con la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa para la cual labora. Las respuestas seran confidenciales y escritamente para fines académicos.</p>	
<b>FAVOR MARCAR CON (X) LA RESPUESTA CORRECTA</b>	
<p>1. Ocupación: Empleador ____ Trabajador ____</p>	
<p>2. Actividad económica de la empresa: Industria ____ Comercio ____ Construcción ____ Manufactura ____</p>	
<p>3. La empresa da cumplimiento a las normas de Riesgos Laboreles, Seguridad y Salud en el Trabajo.? SI ____ NO ____</p>	
<p>4. La empresa cuenta con un Manual de Gestión que permita verificar periodicamente el cumplimiento de las normas de Riesgos Laboreles, Seguridad y Salud en el Trabajo?. SI ____ NO ____</p>	
<p>5. Existe en el medio un Manual que permita verificar el cumplimiento de las normas de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en las empresas?. SI ____Nombre: _____ NO ____</p>	
<p>6. El Ministerio de Trabajo ha verificado en la empresa el cumplimiento de las normas de Riesgo Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo? SI ____ NO ____ Sancionada? SI ____ NO ____</p>	

