

# LEGISLACIÓN EN RIESGOS LABORALES

Rodolfo Gutiérrez

**EJE 3**

Pongamos en práctica



Obligaciones de los empleadores .....	7
Factores de riesgo psicosociales .....	9
Estadísticas de riesgos laborales .....	12
Identificación de peligros .....	13
Medidas sanitarias .....	14
Servicios de prevención .....	14
Investigación de incidentes y accidentes de trabajo .....	15
Historias clínicas .....	16
Reglamento de higiene y seguridad para la industria de la construcción .....	17
Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo .....	18
Documentación obligatoria de acuerdo al artículo 2.2.4.6.12 del Decreto 1072 de 2015 .....	21
Estándares mínimos .....	23
Conclusión .....	25
Bibliografía .....	26

## **¿Cómo se aplica la legislación en Riesgos laborales en práctica?**

El objetivo de este eje es poner en práctica los conceptos adquiridos hasta ahora generando reflexión a través del uso y la aplicación de herramientas metodológicas. Para ello, primero se estará resaltando la normatividad relacionada con la obligación de los empleadores, los factores de riesgo y las estadísticas, la identificación de peligros, medidas sanitarias, investigación de incidentes y accidentes de trabajo, historias clínicas y el Reglamento de higiene y seguridad para la construcción. Por último, se abordará el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo enfatizando en los estándares mínimos y la actividad evaluativa estará evaluando aspectos centrales en temas de aplicación normativa.

Diferencias entre la  
Resolución 1016 de  
1989 y el Decreto  
1443 de 2014



En 1989 la Resolución 1016 en su art. 2 definió el Programa de Salud Ocupacional, sin embargo, esta conceptualización se reemplazó con la definición del artículo 4 del Decreto 1443 de 2014 entendida ya no como un programa sino como todo un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Al hacer una comparación del antes y el después, podemos notar que en la resolución no se exige una obligación de la alta dirección en relación al Programa de Salud Ocupacional, más bien era voluntario, mientras que el artículo 8 del Decreto habla de una obligación de toda la empresa con la política. Por otro lado, en la resolución no hay responsabilidades específicas mientras que el decreto indica que el empleador, las ARL y los trabajadores tienen responsabilidades en estos procesos.



#### Programa de Salud Ocupacional

Incluye la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de medicina, medicina del trabajo, higiene industrial y seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrollados en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

#### Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la aplicación, la evaluación, la auditoría y acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.



Figura 1.  
Fuente: shutterstock/247109233

En el 2015 el Decreto único del sector trabajo o Decreto 1072 compiló todos los decretos en materia laboral. Esto significa que el Decreto 1443 de 2014 deja de existir y se convierte en el Decreto 1072 de 2015. En términos de implementación del Sistema de Gestión el Ministerio del Trabajo ha cambiado los plazos en repetidas ocasiones, primero se estableció un plazo hasta enero 31 de 2016, este plazo se cambió a enero 31 de 2017, y finalmente, se les exigió a las empresas mejor iniciar a partir del 1 de junio de 2017 con la primera fase de implementación del Sistema de Gestión.

Es importante mencionar que durante el período de implementación del Sistema de Gestión debe cumplirse de manera normal la legislación en riesgos laborales que se encuentra vigente, así:

”

...La implementación de los estándares establecidos en la presente resolución, como componente del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, no exime a los empleadores del cumplimiento de las obligaciones y requisitos contenidos en otras normas del Sistema de Riesgos Laborales Vigentes (Resolución 1111, 2017, art. 8).

Esto quiere decir que los empleadores no solo deben empezar a implementar los estándares mínimos sino también deben continuar cumpliendo con sus obligaciones y requisitos establecidos en la legislación vigente.

## Obligaciones de los empleadores

La afiliación de los trabajadores se constituye en una de las obligaciones más importantes de todo empleador. Como estudiamos anteriormente, el empleador debe tener un Reglamento interno de trabajo, el Reglamento de higiene y seguridad industrial y establecer un Comité de Convivencia Laboral. Así mismo, los empleadores también tienen la obligación de establecer un Copasst o Comité Paritario en Seguridad y Salud en el trabajo.

En 1986, la Resolución 2013 estableció particularmente la figura del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, sin embargo, el artículo 63 del Decreto 1295 de 1994 anotó: "...el comité paritario de medicina, higiene y seguridad industrial de las empresas se denominará comité paritario de salud ocupacional" (Decreto 1295, 1994, art. 63).

Luego, finalmente, el Decreto 1443 de 2014 lo conceptualizó diferente llamándolo Co-passt y el artículo 2.2.4.6.2 del Decreto único sector del trabajo lo establece en el párrafo 2. Este comité tiene un rol el cual es determinante no solo en la promoción sino también en la vigilancia de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo (Resolución 2013 de 1986, artículo 11). El Copasst debe tener un mínimo de miembros así:



### Copasst

Se entenderá el comité paritario de salud ocupacional como Comité paritario en seguridad y salud en el trabajo, quienes tendrán las funciones establecidas en la normatividad vigente.

Menos de 10 trabajadores.	No se conforma un Copasst, se asigna un vigía en seguridad y salud en el trabajo.
De 10 a 49 trabajadores.	Un representante por cada una de las partes.
De 50 a 499 trabajadores.	2 representantes por cada una de las partes.
De 500 a 999 trabajadores.	3 representantes por cada una de las partes.
De 1000 o más trabajadores.	4 representantes por cada una de las partes.

Tabla 1. Número de miembros del COPASST de acuerdo con el tamaño de la empresa  
Fuente: propia

Los empleadores tienen la obligación de cumplir con las normas vigentes de SST:

Resolución 2646 de 2008.	Riesgos psicosociales
Decreto 1295 de 1994, art. 61.	Estadísticas de accidente de trabajo y enfermedad laboral.
Resolución 2400 de 1979.	Matriz de peligros-
Ley 9 de 1979 y Resolución 2400 de 1979.	Plan de emergencias.
Resolución 2400 de 1979 y Ley 9 de 1979.	Medidas de higiene y seguridad industrial.
Decreto 1295 de 1994, art 35.	Fomentos de estilo de vida y trabajo saludable.
Resolución 2346 de 2007.	Exámenes médicos ocupacionales.
Resolución 1075 de 1992.	Medidas de prevención y control de la fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo.
Ley 1355 de 2009.	Obesidad y enfermedades crónicas no transmisibles, pausas activas.
Resolución 2346 de 2007.	Historias clínicas.
Resolución 1401 de 2007 y Decreto 1295 de 1994.	Reporte e investigación de los accidentes.

Tabla 2. Normatividad vigente en materia de riesgos laborales que los empleadores deben cumplir  
Fuente: propia

También existe normatividad relacionada a las particularidades de cada empresa:



### ¡Recomendación!

*En este momento se recomienda ver el recurso Galerías.*

## Factores de riesgo psicosociales

La Resolución 2646 de 2008 busca definir las responsabilidades en relación a todos los procesos de factores de Riesgos Psicosociales como la prevención, identificación, intervención, monitoreo y evaluación de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el contexto laboral con el objetivo de establecer el origen de las patologías originadas por el estrés laboral.

Contempla la resolución que los factores psicosociales que tienen una influencia no solo en el bienestar de la persona sino también en su productividad y su desarrollo personal. Estos factores pueden existir de manera externa al trabajador entendidas como causas extralaborales o intralaborales, pero también al mismo tiempo pueden existir dentro del individuo internalizado en sus condiciones y en las características intrínsecas de cada agente. El trabajador al interactuar con su entorno lo interpreta teniendo un efecto en su consciente.

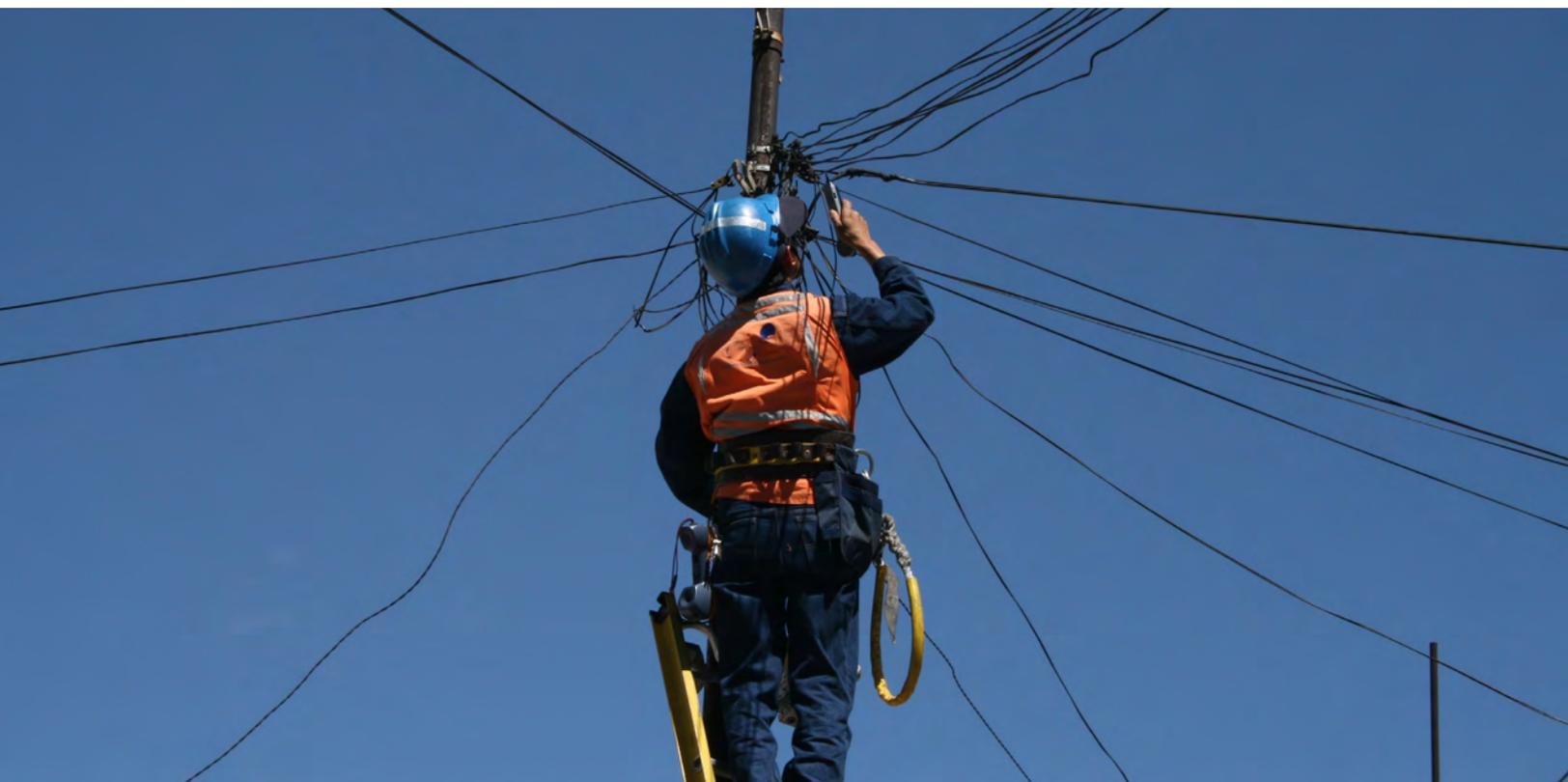


Figura 2.  
Fuente: shutterstock/100603078

Es por ello que los empleadores dentro de sus organizaciones deben evaluar aspectos tan relevantes como las condiciones del medio ambiente en que labora el trabajador, la tarea que desarrolla, la forma como está organizado el trabajo, su carga física y la gestión organizacional.

Al mismo tiempo la evaluación debe tener en cuenta que hacen los trabajadores en sus tiempos libres, cuanto demoran en llegar al trabajo y qué medio de transporte utilizan, las redes de apoyo social a la cual pertenecen, la vivienda en la que viven y si cuentan con un óptimo servicio de salud.

Por otro lado, el artículo 8 de dicha resolución menciona que el empleador debe identificar y evaluar la información sociodemográfica cada año diferenciado según la cantidad de trabajadores que se encuentren laborando, su personalidad, estado de salud, evaluado a través de los exámenes médicos y un análisis epidemiológico. De igual manera, es obligación de los empleadores incluir diversos aspectos durante la evaluación:

Evaluación de los efectos de los factores psicosociales. Para efecto de la evaluación los empleadores deben incluir información periódica y actualizada sobre los siguientes aspectos:

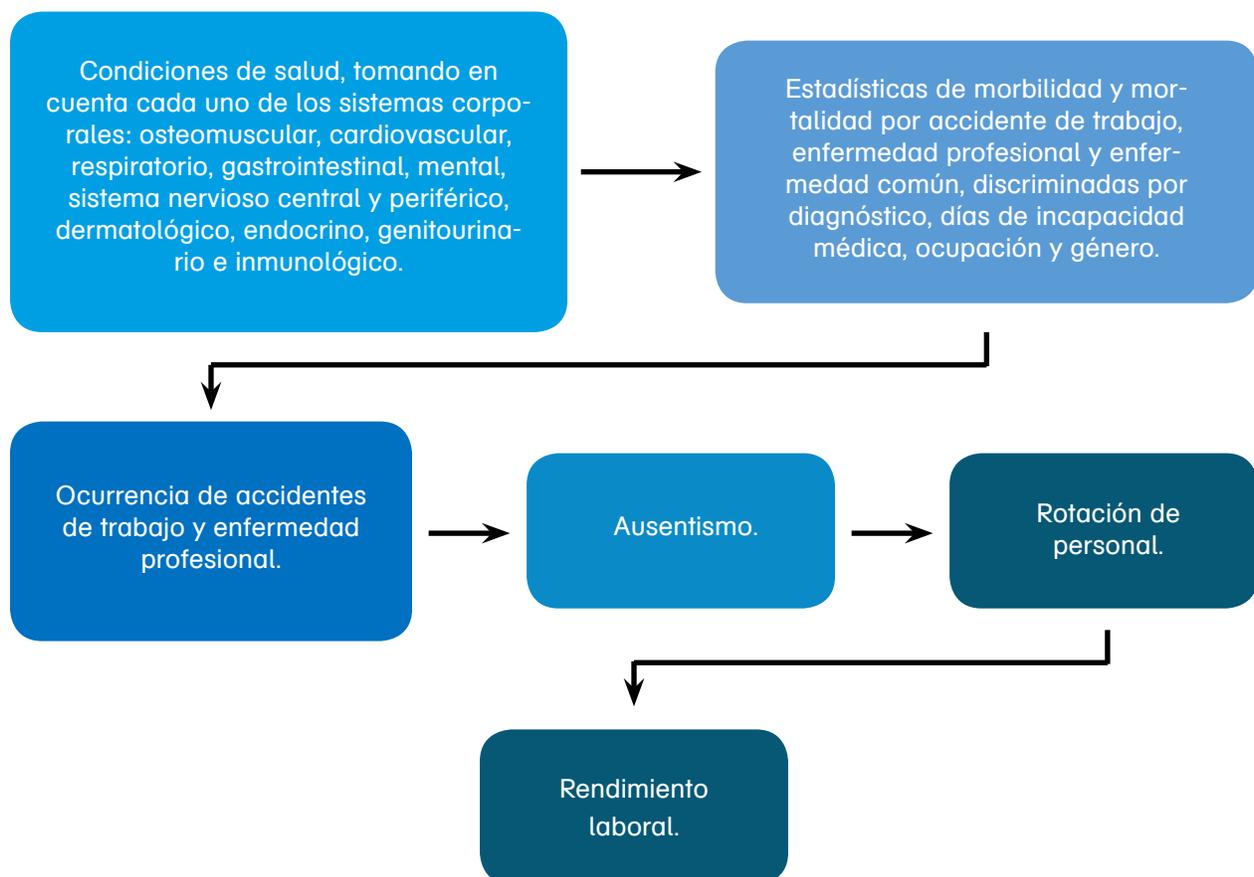


Figura 3. Resolución 2646, 2008, art. 9  
Fuente: propia

Esta información está sometida a reserva de acuerdo con lo estipulado en la Ley 1090 de 2006. Por ende, la norma hace un énfasis de que aquellos encargados de realizar la evaluación le corresponden certificar por escrito la obligación de utilizar la información únicamente para la constitución del Sistema de Gestión.

Llevado a cabo la identificación se continúa con la recopilación y análisis. Esto implica el uso de varias herramientas que busquen evaluar la carga mental, física y psíquica. Este proceso permitirá diseñar mecanismos de intervención a corto, mediano o largo plazo en la organización estableciendo programas de intervención. Esta información debe ser actualizada anualmente diferenciada por actividad económica que se desarrolla, la cantidad de trabajadores, el tipo de ocupación, sexo y edad.

La resolución también establece importantes medidas preventivas y correctivos cuando se presenten casos de acoso laboral como también menciona la obligación de los empleadores de establecer programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial estableciendo unos componentes mínimos.



### Lectura complementaria

En este momento se recomienda leer:

***Resolución 2646 de 2008 sobre los factores de riesgo psicosociales.***

Ministerio de la Protección Social.

## Estadísticas de riesgos laborales

Las estadísticas nos suministran información que nos permite desarrollar mecanismos o planes de acción con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales, al mismo tiempo, nos permite evaluar el nivel de incidencia y su gravedad con el objetivo de contribuir a la mejora continua de la organización. El Decreto 1295 en su art. 61 establece que todos los empleadores y las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) deben recopilar estadísticas de los accidentes y enfermedades laborales midiendo su gravedad y frecuencia.



Figura 4.  
Fuente: shutterstock/418619056



Figura 5.  
Fuente: shutterstock/588904502

## Identificación de peligros

La Resolución 2400 de 1979 establece la obligación a los empleadores de identificar peligros y controlarlos. Esta resolución es muy extensa y tiene capítulos relacionados a servicios de higiene, diversos tipos de riesgos como los biológicos, físicos y químicos en las empresas incluyendo estándares relacionados con la iluminación, ruidos, calefacción, humedad, temperatura, ventilación, radiaciones ionizantes y no ionizantes, electricidad, contaminación ambiental, sustancias infecciosas e inflamables, elementos y equipos de protección personal, prevención y extinción de incendios, colores de seguridad maquinarias y herramientas-equipos, tuberías y conductos, instalaciones industriales, excavaciones, andamios y escaleras, túneles y trabajos subterráneos así como canteras.

## Medidas sanitarias

Es importante también tener en cuenta la Ley 9 de 1979. Esta ley fue sancionada el 24 de enero de 1979, en el título III se encuentra todo lo relacionado a la seguridad y salud en el trabajo, estableciendo diversas funciones (artículo 83), obligaciones de los empleadores (artículo 84) y de los trabajadores (artículo 85). La norma trae estándares relacionados a la infraestructura de trabajo, el entorno ambiental, agentes biológicos, químicos y físicos, maquinarias y herramientas, riesgos eléctricos y elementos de protección personal. Por otro lado, también establece que las empresas deben comprometerse con los programas de medicina preventiva, promoviendo al mismo tiempo un saneamiento básico. En términos generales tanto la Resolución 2400 de 1979 como la Ley 9 de 1979, establecen importantes estándares que todo empleador está obligado a cumplir en términos de colores de seguridad, controles para máquinas, controles para herramientas, señalización, elementos de protección personal, equipos de emergencias, instalaciones (dimensiones, pisos, paredes, accesos, servicios de higiene, iluminación, ventilación, temperatura) manejo y transporte de materiales y capacitación en peligros a los trabajadores.

## Servicios de prevención

El decreto 1295 de 1994 en su art. 35 señala que la ARL debe dar asesoría técnica para el diseño del sistema de gestión como también entrenamiento a los integrantes del Copasst y fomentar estilo de trabajo y de vida saludables.



Figura 6.  
Fuente: shutterstock/177782060



### Incidente de trabajo

Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos.

### Investigación de accidente o incidente

Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron.

### Causas básicas

Causas reales que se manifiestan detrás de los síntomas, razones por las cuales ocurren los actos y condiciones subestándares o inseguros, factores que una vez identificados permiten un control administrativo significativo. Las causas básicas ayudan a explicar porque se comenten actos subestándares o inseguros y porque existen condiciones subestándares o inseguras.

### Aportantes

Empleadores públicos y privados, contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo; a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones u asociaciones autorizadas para realizar la afiliación colectiva de trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral.

### Causas inmediatas

Circunstancias que se presentan justamente antes del contacto, por lo general son observables o se hacen sentir.

### Accidente grave

Aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, húmero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal.

## Investigación de incidentes y accidentes de trabajo

La Resolución 1401 de 2007 nos habla de los estándares en la investigación de incidentes y accidentes de trabajo en la cual encontramos las siguientes definiciones: incidente de trabajo, investigación de accidente o incidente, causas básicas, aportantes, causas inmediatas y accidente grave.

Los aportantes deben conformar un equipo investigador quien debe investigar dentro de los 15 días siguientes a su ocurrencia el incidente y accidente laboral. Una vez registrado el formato de investigación debe enviarse con firma del representante legal o su delegado a la ARL. Por su parte, las ARL deben proporcionar asesoría.

De acuerdo con el artículo 7 el equipo investigador debe estar compuesto por:

- El jefe inmediato del trabajador.
- 1 miembro del Copasst.
- El que tenga a su cargo el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo.

## Historias clínicas

La Resolución 2346 de 2007 regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. Las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar todo empleador incluyen: [evaluaciones médicas preocupacionales o de preingreso](#), [Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas \(Evaluaciones médicas periódicas programadas\)](#), [Evaluaciones médicas por cambio de ocupación](#) y [Evaluaciones médicas ocupacionales de egreso](#).

La reserva de la historia clínica solo se levanta:

- Por solicitud del médico o prestador de servicios en seguridad y salud en el trabajo durante la realización de cualquier tipo de evaluación médica, previo consentimiento del trabajador.
- Por orden de autoridad judicial.
- Mediante autorización escrita del trabajador interesado, cuando este la requiera con fines estrictamente médicos.
- Por la entidad o persona competente para determinar el origen o calificar la pérdida de la capacidad laboral, previo consentimiento del trabajador.

La guarda y custodia de este documento está a cargo de la Entidad Promotora de Salud a la que está afiliado el trabajador y debe estar inserta en su historia clínica general.



### [Historias clínicas](#)

El conjunto único de documentos privados obligatorios y sometidos a reserva, en donde se registran cronológicamente las condiciones de salud de una persona, los actos médicos y los demás procedimientos ejecutados por el equipo de salud que interviene en su atención. Puede surgir como resultado de una o más evaluaciones médicas ocupacionales. Contiene y relaciona los antecedentes laborales y de exposición a factores de riesgo que ha presentado la persona en su vida laboral, así como resultados de mediciones ambientales y eventos de origen profesional.

### [Evaluaciones médicas preocupacionales](#)

Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

### [Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas](#)

Se clasifican en programadas y por cambio de ocupación.

### [Evaluaciones médicas periódicas programadas](#)

Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo.

### [Evaluaciones médicas por cambio de ocupación](#)

Su objetivo es garantizar que el trabajador se mantenga en condiciones de salud física, mental y social acorde con los requerimientos de las nuevas tareas y sin que las nuevas condiciones de exposición afecten su salud.

### [Evaluaciones médicas ocupacionales de egreso](#)

Aquellas que se deben realizar al trabajador cuando se termina la relación laboral. Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.

En términos de retención y eliminación de las historias clínicas el gobierno emitió en el año 2017 la Resolución 839. Dicha resolución establece en su art. 3 que la retención y conservación de estos documentos es por un mínimo de 15 años.

## Reglamento de higiene y seguridad para la industria de la construcción

Si la organización realiza actividades de construcción debe cumplir con la Resolución 2413 de 1979. En dicha resolución se establece que el empleador tiene la obligación de dictar un curso en coordinación con el SENA a los trabajadores que tengan a su cargo la inspección de la seguridad de las obras.

El empleador debe garantizar atención en salud laboral y debe hacerse cargo de la práctica de los exámenes ocupacionales tanto de ingreso como de egreso.



Figura 7.

Fuente: shutterstock/195141734

Esta resolución también obligó a asignar un sitio para que los trabajadores de la construcción tuvieran un campamento provisional para vestirse, alimentarse y tener servicio sanitario.

Importante, el empleador tiene la responsabilidad de asegurar el entorno laboral para evitar caídas de rocas o tierra determinando al mismo tiempo los diversos riesgos. También se contemplaron los andamios, escaleras, su seguridad, características, barandas y rodapiés, manejo de cuerdas e inspecciones periódicas. Se estableció el proceso para usar las escaleras, el proceso cuando esté defectuosa y su mantenimiento.

El tema de las demoliciones también está incluido en la normativa la cual estableció todo el proceso de seguridad que debe tenerse en cuenta, así como la capacitación a los trabajadores. Se debe asegurar que las personas del público también estén protegidas particularmente en las aceras y vías públicas. Algo importante que también menciona la norma es la protección para el público en las aceras y vías públicas.

## Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo

El decreto 1072 de 2015 establece ciertas obligaciones para los empleadores:

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

5. Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables: debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema obligatorio de garantía de calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.
6. Gestión de los peligros y riesgos: debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.
7. Plan de trabajo anual en SST: debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema obligatorio de garantía de calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: el empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.
9. Participación de los trabajadores: debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.

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

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

10. Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en las empresas: debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:
- 10.1. Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación.
  - 10.2. Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
  - 10.3. Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
11. Integración: el empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

**PARÁGRAFO.** Por su importancia, el empleador debe identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la empresa (Decreto 1072, 2015, art. 2.2.4.6.8).

Tabla 3. Decreto 1072 de 2015  
Fuente: propia

## Documentación obligatoria de acuerdo con el artículo 2.2.4.6.12 del Decreto 1072 de 2015

El empleador tiene la obligación legal de mantener disponibles y actualizados documentos como:

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

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

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

**PARÁGRAFO 3º.** El trabajador tiene derecho a consultar los registros relativos a su salud solicitándolo al médico responsable en la empresa, si lo tuviese, o a la institución prestadora de servicios de seguridad y salud en el trabajo que los efectuó. En todo caso, se debe garantizar la confidencialidad de los documentos, acorde con la normatividad legal vigente (Decreto 1072, 2015, art. 2.2.4.6.12).

**PARÁGRAFO 3º.** El trabajador tiene derecho a consultar los registros relativos a su salud solicitándolo al médico responsable en la empresa, si lo tuviese, o a la institución prestadora de servicios de seguridad y salud en el trabajo que los efectuó. En todo caso, se debe garantizar la confidencialidad de los documentos, acorde con la normatividad legal vigente (Decreto 1072, 2015, art. 2.2.4.6.12).

Tabla 4. Documentación obligatoria de acuerdo con el artículo 2.2.4.6.12 del Decreto 1072 de 2015  
Fuente: propia

Es importante tener en cuenta que algunos documentos el empleador debe conservarlos por un período mínimo de veinte años una vez cese la relación laboral del trabajador y entre ellos encontramos los resultados de los perfiles epidemiológicos, así como los exámenes de salud ocupacional.

## Estándares mínimos

El gobierno emitió en el año 2017 la Resolución 1111 reglamentando diversos estándares mínimos del Sistema de Gestión así:

	Fase	Actividad	Responsable	¿Cuándo?
1	Evaluación inicial.	Es la autoevaluación realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente, conforme al artículo 2.2.4.6.16. del Decreto número 1072 de 2015.	Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los estándares mínimos.	De junio a agosto de 2017.
2	Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial.	Es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación.	Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales.	De septiembre a diciembre de 2017.
3	Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Es la puesta en marcha del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en coherencia con la autoevaluación y el plan de mejoramiento inicial.	Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales.	De enero a diciembre de 2018.
4	Seguimiento y plan de mejora.	Es el momento de evaluación y vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la implementación del plan de mejora. Actividad que regulará el Ministerio del Trabajo conforme a los estándares mínimos.	Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales.	Enero a marzo de 2019.
5	Inspección, vigilancia y control.	Fase de verificación del cumplimiento de la normatividad vigente sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Visitas y actividades de Inspección, Vigilancia y Control del sistema).	La efectúa el Ministerio del Trabajo conforme a los estándares mínimos.	Abril de 2019 en adelante.

Tabla 5. Fases de Implementación del SG-SST  
Fuente: Resolución 1111 de 2017

Es decir, el período de desarrollo de la fase 1 a la fase 5 será entre junio 2017 y abril 2019.

En el 2020 en adelante el plan de mejora debe estar diseñado e integrado al plan anual del Sistema de Gestión con el objetivo de comenzar su implementación después del 1 de enero del año siguiente.



### ¡Recomendación!

*En este momento se recomienda revisar el recurso línea de tiempo sobre las fases de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.*



### Lectura complementaria

En este momento se recomienda leer:

**Resolución 1111 de 2017**

Ministerio del Trabajo.

## Conclusión

El objetivo de este eje fue evaluar la aplicación de la normativa en riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo. No solo tuvimos la oportunidad de evaluar la transformación normativa, sino también pudimos conocer más acerca de la legislación sobre factores de riesgos psicosociales, estadísticas laborales, identificación de peligros, historia clínica como también el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo. Es importante que durante este eje se conozca los estándares mínimos establecidos a través de la Resolución 1111 de 2017.

Congreso de Colombia. (24 de enero de 1979). *Ley 9*. [Ley 9 de 1979]. DO: 41.148.

Congreso de Colombia. (23 de diciembre de 1993). *Ley 100*. [Ley 100 de 1993]. DO: 41.148.

Congreso de Colombia. (7 de febrero de 1997). *Ley 361*. [Ley 361 de 1997]. DO: 42.978.

Congreso de Colombia. (26 de mayo de 2015). *Decreto único reglamentario 1072*. [Decreto 1072 de 2015]. DO: 49.523.

Mahecha, M. (2012). *Educación para la Salud y la Seguridad y los Comités Paritarios del Sector Servicios de la Ciudad de Tunja-Boyacá 2009-2011*. (Tesis maestría). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.

Ministerio de Salud y Protección Social. (24 mayo de 2007). *Resolución 1401*. [Resolución 1401 de 2007]. DO: 46.638.

Ministerio de Salud y Protección Social. (16 de julio de 2007). *Resolución 2346*. [Resolución 2346 de 2007]. DO: 46.691.

Ministerio de Salud y Protección Social. (2007). *Manual del Comité Paritario de Salud Ocupacional*. Bogotá, Colombia: Imprenta Nacional de Colombia.

Ministerio de Salud y Protección Social. (23 julio de 2008). *Resolución 2646*. [Resolución 2646 de 2008]. DO: 47.059.

Ministerio de Salud y Protección Social. (23 de marzo de 2017). *Resolución 839 de 2017*. [Resolución 839]. DO: 50.185.

Ministerio de Trabajo. (22 de mayo de 1979). *Resolución 2400 de 1979*. [Resolución 2400 de 1979].

Ministerio del Trabajo. (27 de marzo de 2017). *Resolución 1111 de 2017*. [Resolución 1111 de 2017]. DO: 50.189.

Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Sistema de Gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua*. Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_154127.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_154127.pdf)

- SGSST facebook. [SGSST facebook]. (2016, marzo 4). *Auditoria y Revisión de la Alta Dirección del SG-SST* [Archivo de video]. Recuperado de <https://youtu.be/IBgWOm1BVm4>
- SGSST facebook. [SGSST facebook]. (2016, marzo 4). *Mejoramiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST* [Archivo de video]. Recuperado de <https://youtu.be/hOz7SYedCKY>
- SGSST facebook. [SGSST facebook]. (2016, marzo 4). *Organización del SG-SST* [Archivo de video]. Recuperado de <https://youtu.be/BXeqvAdBZNY>
- SGSST facebook. [SGSST facebook]. (2016, marzo 4). *Planificación del SG-SST* [Archivo de video]. Recuperado de [https://youtu.be/\\_7rbulOafBs](https://youtu.be/_7rbulOafBs)
- SGSST facebook. [SGSST facebook]. (2016, marzo 30). *¿Por qué implementar el SG-SST en la empresa?* [Archivo de video]. Recuperado de <https://youtu.be/UPSGQ2B-TLA>

