

PROPUESTA ESTRATÉGICA DE MEJORA EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS
ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO (SG-SST) EN LA EMPRESA EPM PARA EL PRIMER SEMESTRE DEL
2019.

FLOR ADRIANA VALENCIA

JENNIFER ZAPATA GONZÁLEZ

JUAN CAMILO BUSTAMANTE RÍOS

MERLY ANDREA VELÁSQUEZ CARTAGENA

NATALIA ELENA CASTAÑEDA DUQUE

SONIA IVONNE CASTELLANOS

TUTORA

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE
NEGOCIOS – ECACEN.

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

MAYO DE 2019

TABLA DE CONTENIDO

Introducción	4
Objetivos	5
Objetivo General	5
Objetivos Específicos.....	5
Capítulo 1: El Problema.....	6
1.1 Planteamiento del Problema	6
1.2 Antecedentes del Problema	7
1.3 Justificación de la Investigación Cualitativa.....	8
Capítulo 2: Marco Teórico.....	9
Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa	15
3.1. Análisis de la Implementación del SG-SST en EPM	15
3.2. Implementación de la Evaluación Inicial del Sistema SG-SST.....	16
3.3. Implementación de la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos SG-SST	17
3.4. Descripción de la Transición de la Empresa al SG-SST Decreto 052 del 12 de enero de 2017	18
Capítulo 4: Resultados	19
4.1. Presentación y Análisis de los Resultados Obtenidos en la Tabla de Valores y Calificaciones del SG-SST	19

Capítulo 5: Plan de Mejora	22
5.1. Propuesta de Mejora en la Implementación del SGSST en la Empresa	22
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de GANTT.....	28
Recomendaciones	29
Conclusiones.....	30
Bibliografía	32
Anexos	36
Anexo 1. Diagrama 1. implementación de la evaluación inicial del sistema SG-	36
Anexo 2. Fases de la implementación del SG-SST- Tomada de EPM (sin fecha)-.....	37
Anexo 3. Diagrama de las Etapas de la Resolución 1111.....	38
Anexo 4. Evaluación para el SG-SST Implementado por EPM.	39
Anexo 5. Diagrama de Gantt del Plan de Mejora del SG-SST EPM.....	40
Anexo 6. Términos_referencia_Seguridad_y_Salud_en_el_Trabajo EPM.....	42

Introducción

Mediante la Resolución 0312 del Ministerio de Trabajo (2019) se establecieron los Estándares Mínimos del SG-SST que deben cumplir todos empleadores y contratantes de acuerdo con su número de trabajadores y la clasificación de riesgos de sus actividades. Esta misma norma definió que de enero a octubre del 2019 las empresas deben implementar la Fase 4. Seguimiento y plan de mejora del SG-SST, la cual comprende la Autoevaluación y el Plan de mejora.

Con propósitos meramente académicos y basados en la información disponible en internet del SG-SST de EPM, el grupo colaborativo realizó la evaluación de la implementación del SG-SST en esta empresa empleando la Matriz de Evaluación de Estándares Mínimos del SG-SST (tabla de valores y calificación) suministrada por la UNAD (2019) y que está basada en la normatividad vigente en nuestro país y, se encontró que hay siete ítems de los Estándares Mínimos que la empresa debe mejorar. Esta evaluación se considerará como la Autoevaluación.

Dichos resultados obedecen a un ejercicio formativo y fueron resultados de la indagación y análisis de la información que esta empresa ha publicado en sus portales abiertos al público. Por lo tanto, no pueden considerarse como contundentes, pues es posible que para los ítems evaluados como No Cumple, EPM tenga la información y soportes en archivos privados no disponibles para este trabajo.

Partiendo de lo anterior, en el capítulo uno de este trabajo se presenta lo referente al planteamiento del planteamiento; seguido de la revisión de literatura (capítulo dos) y la Metodología Investigación Cualitativa (capítulo tres); finalmente, en los capítulos cuatro y cinco del trabajo se presentan los resultados y el plan de mejora propuesto, respectivamente.

Objetivos

Objetivo General

- Establecer propuestas estratégicas sobre las acciones y el plan de mejora de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa EPM para el primer semestre de 2019.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar el estado actual de implementación del SG-SST en EPM.
- Evaluar cómo está funcionando el SG-SST en EPM.
- Analizar la implementación de los Estándares Mínimos del SG-SST en EPM.
- Proponer plan de mejora para garantizar el cumplimiento de los Estándares Mínimos del SG-SST por EPM.

Capítulo 1: El Problema

1.1 Planteamiento del Problema

El Artículo 25 de la Constitución Política de Colombia nos dice que el trabajo es un derecho de todo ciudadano, así mismo que toda persona tiene derecho a un trato digno y justo.

Cuando se habla de dignidad podemos envolver el respeto y la posibilidad de ser tratados con igualdad sin discriminación de género, color, raza o religión; el gobierno nacional como responsable de hacer cumplir los deberes y derechos de todos los colombianos ha ordenado a los empleadores y contratantes, mediante el Decreto 1443 (Ministerio de trabajo, 2014), implementar el SG-SST con el objetivo de promover la Seguridad y la Salud en el Trabajo –SST y la prevención de los riesgos laborales, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

El SG-SST busca una mejora continua por medio de evaluación constante que permita la realización de acciones oportunas de acuerdo a las falencias encontradas.

De acuerdo con lo anterior puede decirse que la evaluación constante del SG-SST en una empresa debe ser el insumo para avanzar en la construcción de ambientes de trabajo más seguros, mediante la constante identificación de oportunidades de mejora con las respectivas acciones necesarias para lograrlo. Esta evaluación y mejora continua del SG-SST es, indudablemente, necesaria en todas las empresas independientes de su razón social y/o tamaño y, para el caso de empresas líderes en el país, como es el caso de EPM, sus acciones deberían también aportar como guía o modelo para otras empresas del sector. Por lo que, aunque en este

trabajo investigativo solo se realizará la evaluación del SG-SST de EPM casa matriz, es posible que las acciones que se propongan para su mejoramiento también tengan aplicabilidad en otras empresas del grupo y/o del sector de servicios públicos domiciliarios, para reducir o eliminar los problemas encontrados en la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST que afecten a sus empleados y, por ende, su productividad.

Con base en lo anterior, se formula como pregunta de investigación para el presente trabajo; *¿Cuáles son las propuestas estratégicas de mejora en la implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa EPM para el primer semestre de 2019?*

1.2 Antecedentes del Problema

En EPM se ha venido trabajando en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) desde el año 2014, en cuanto salió dicho Decreto el cual es de obligatoria implementación para ellos, sus filiales, sus proveedores y contratistas. Antes de ello, en esta empresa se implementaba el programa de Salud y seguridad ocupacional en la cual *“El Grupo EPM realiza actividades para fomentar estilos de vida saludables, promoción de la salud y prevención de la enfermedad y la reducción de ocurrencia de accidentes de trabajo.”* (EPM, 2015), en el 2016 se realizó el cambio hacia la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.

Durante este año la empresa brindaba soporte a sus empresas filiales para atención de riesgos laborales, se inicia el apoyo de la implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial y la conformación del respectivo comité. El programa de seguridad y salud ocupacional se tenía monitoreado bajo los indicadores que tratan lesiones, accidentes, incidentes, enfermedades y eventos mortales asociados al entorno laboral de los empleados y sus contratistas, entre otros que trabajen en la sede de trabajo o por fuera de ella. El segundo indicador se encuentra orientado a los trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su ocupación. El último indicador que era evaluado por EPM se encontraba relacionado con asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con los sindicatos.

Como se puede evidenciar, bajo este programa de salud ocupacional hacían falta varios de los indicadores de estructura, proceso y resultado, que deben ser evaluados por un SG-SST.

1.3 Justificación de la Investigación Cualitativa

Se justifica realizar la investigación cualitativa debido a que, de acuerdo con la Resolución 0312 de 2019, se debe realizar un seguimiento y un plan de mejora entre los meses de enero y octubre del presente año, en donde se solicita realizar una autoevaluación del SG-SST implementado de acuerdo con los Estándares Mínimos establecidos en la presente Resolución para después establecer un plan de mejora conforme al Plan del SG-SST ejecutado en 2018, incorporándolo al Sistema de gestión que se viene ejecutando para el año 2019.

Capítulo 2: Marco Teórico

Barreto (2017) sostiene que la historia de los riesgos laborales en Colombia da inicio con la expedición de la Ley 57 de 1915, referente a Riesgos Laborales, a través de esta ley se regularon los accidentes de trabajo y se estableció que el empleador sería responsable de los accidentes de trabajo ocurridos a sus trabajadores en el ejercicio de su actividad laboral. Así se constituye la primera forma de aseguramiento sobre este tema en el país; se define el accidente de trabajo y se establecen las indemnizaciones por esta causa. El empleador podría contar con un seguro en el cual los beneficiarios fueran los trabajadores que sufrieran los accidentes.

El autor continua explicando, mediante la citación de Rodríguez & Arévalo (1992), que en 1946 se crea el Instituto Colombiano de Seguro Social (ICSS), a través de la Ley 90; se establece la seguridad social obligatoria para los trabajadores del sector privado, que incluye los derechos de los trabajadores; se definen los tipos de incapacidades, se establecen las cotizaciones y las sanciones por incumplimiento a las obligaciones; se definen los beneficios en caso de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. En 1964 con el Decreto 3170 que el ICSS asume y establece el Reglamento General del Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Ese mismo año, con el Decreto 183 se crea la Comisión de Clasificación de Empresas para la asignación de la clase y el grado de riesgo de cada empresa; se establece entonces, una tabla de actividades económicas por clase de riesgo, cada clase de riesgo se encuentra establecido en el sistema general de riesgos laborales en función de cada actividad permitiendo definir la cotización que debe hacer cada empresa o empleador.

Posteriormente, con la creación de la Caja Nacional de Previsión Social a través del Decreto 3135 de 1968, se establece el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores

oficiales. En los años 60 la legislación colombiana se ocupa en desarrollar temas relacionados con la salud ocupacional y la prevención en riesgos laborales. En 1967, con el acuerdo 241, se reglamenta el primer documento técnico sobre este tema, y es hasta 1984 que mediante el Decreto 614 se define el objeto de la salud ocupacional, su campo de acción y en general se establecen los programas y las responsabilidades de cada una de las partes: empleadores (quienes tienen la obligación de estructurar y desarrollar programas de salud ocupacional), empleados y el Estado. Esto de acuerdo con la cita que de Arenas (1994) hace Barreto. (2017)

Así mismo, Barreto comparte lo expuesto por Cristancho (1997), quien indica que, durante la década de los años ochenta, crece el marco normativo en materia de salud ocupacional con la promulgación de la Ley 9 de 1979, más conocida como Código Sanitario, importante referente que trajo consigo una vasta reglamentación técnica que en su momento colocó a Colombia a la vanguardia, no sólo en América sino a nivel mundial en esta materia. La Resolución 2400 de 1979 que establece disposiciones sobre higiene y seguridad industrial en el trabajo; la Resolución 2413 de 1979 para la industria de la construcción, y la Resolución 1016 de 1989 que reglamenta la organización y funcionamiento del programa de salud ocupacional que deben desarrollar las empresas, muchas de las cuales aún siguen vigentes.

Por su parte, Concha & Velandia(2011)-También citados por Barreto. (2017). explican que desde mediados del siglo XX y hasta el año de 1991” la legislación en Riesgos Laborales era expedida por el Estado a través del Instituto Colombiano del Seguro Social y su cobertura cobijaba a los trabajadores del sector privado y a través de la Caja Nacional de Previsión para los del sector público. El empleador podía contratar con una entidad aseguradora los riesgos laborales como mínimo con las mismas coberturas del Seguro Social. Sin embargo, con la aparición de la nueva Constitución Política Colombiana “Constitución Política de 1991”se

desarrollo el artículo 48 de la Constitución de 1991 y se expidió la Ley 100 de 1993, en donde se establece el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

Con esta ley se desmonopoliza el manejo del aseguramiento y se autoriza que aparte del Instituto de Seguros Sociales, las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), compañías aseguradoras de vida autorizadas para operar el ramo, puedan ofrecer este seguro. El sistema comienza a operar a partir del 1 de agosto de 1995 para las empresas del sector privado y del 1 de enero de 1996 para las del sector público. Esto en palabras de Isaza Cadavid (2000), citado por Barreto. (2017)

Este último autor (Barreto) sostiene además que en el año de 2002, en respuesta a lo dispuesto por la Corte Constitucional que había declarado inexecutable los artículos del Decreto Ley 1295 de 1994 en los que se definían las nacientes prestaciones asistenciales y económicas, el Congreso de la República promulga la Ley 776 que reestablece las prestaciones a cargo del Sistema General de Riesgos Laborales las cuales incluyen: (i) subsidio económico para los afiliados incapacitados temporalmente, (ii) indemnización para trabajadores con incapacidad permanente parcial, (iii) pensión de invalidez para los trabajadores que hayan perdido el 50% o más de su capacidad laboral como consecuencia de un suceso laboral, (iv) pensión de sobrevivientes para los beneficiarios de los afiliados o pensionados por invalidez fallecidos y (v) el auxilio funerario.

En síntesis, son dos grandes leyes las que rigen el marco legal del Sistema de Riesgos Laborales Colombiano: el Decreto Ley 1295 de 1994 y la Ley 776 de 2002. (Bejarano, 2017).

Adicionalmente, el Ministerio del Trabajo ha impulsado varios decretos y resoluciones desde el año 2014 como consecuencia de la Decisión 584 de la Comunidad Andina de naciones y la ley

1562 de 2012, en la cual se establece el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). En especial se tiene para evaluar el SG-SST de cualquier empresa iniciar por el Decreto 1443 de 2014 como punto de partida pues su objeto y campo de aplicación se considera como el siguiente:

El decreto tiene como objetivo definir aquellas directrices que son de un carácter obligatorio para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo- SG-SST y que se deben aplicar por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal que están bajo la modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y el sector cooperativo.

Según el Decreto 1072 (Ministerio del Trabajo, 2015) el sistema de garantías de calidad del sistema general de riesgos laborales tendrá los siguientes componentes:

1. Sistema de Estándares Mínimos.
2. Auditoría para el Mejoramiento de la Calidad de la Atención en seguridad y salud en el trabajo y Riesgos Laborales.
3. Sistema de Acreditación.
4. Sistema de Información para la Calidad.

En el capítulo 6 de esta norma se establecieron varios aspectos importantes sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, dentro de los cuales sobresalen la definición de requisitos y objetivos de la política en seguridad y salud en el trabajo; el establecimiento claro de las obligaciones y responsabilidades de empleadores, ARLs y trabajadores; la regulación sobre la Planificación e indicadores del SG-SST y el establecimiento de la obligatoriedad a los empleadores de realizar una auditoría anual del cumplimiento del SG-SST, además de garantizar

que se definan e implementen las acciones preventivas y correctivas necesarias, con base en los resultados de dichas auditorias. En esta norma también se definieron unos plazos para que los empleadores sustituyeran el Programa de Salud Ocupacional por el SG- SST.

Sin embargo, en febrero de 2016, mediante el Decreto 171, se concedió una prórroga a todos los empleadores para dicha sustitución del Programa de Salud Ocupacional por el SG-SST hasta el 31 de enero de 2017, con la asesoría y asistencia técnica de su ARL. Lo cual luego también fue reformado mediante la expedición del Decreto 052 del 12 enero de 2017 mediante la cual se modificó el plazo para la transición para la implementación del SG-SST, quedando definido que todos los empleadores deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a partir del 1 de junio de 2017 y en dicha fecha, se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las fases de *implementación (Evaluación inicial, Plan de mejoramiento, Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Seguimiento y plan de mejora e Inspección, vigilancia y control)*.

Posteriormente, el 27 de marzo de 2017, se expidió la Resolución No. 1111 Por la cual a través de esta resolución se pueden definir los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo tanto para empleadores como contratantes, Por ser Colombia un país de PYMES el SGSST es muy costoso para empresas pequeñas que no tienen los recursos para costearlos, el Gobierno pensó en cómo proteger a los trabajadores de esas empresas, que no estaban cumpliendo y dictó la Resolución 0312. la cual fue derogada por la Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019.

En la publicación de *Ámbito jurídico* (20 de febrero del 2019) se da a conocer que, de acuerdo con el Ministerio del Trabajo, la expedición de la Resolución 0312 del 2019, que define

los nuevos estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), obedece a la necesidad de reconocer que el sector productivo y generador de empleo tiene características diferentes, propias de cada actividad. Además, en esta misma publicación se explica que con la reglamentación anterior todas las empresas debían cumplir con 62 estándares mínimos, mientras que con la nueva norma las empresas de menos de 10 trabajadores solamente deben cumplir con 7 estándares; las de 11 a 50, con 21, y las unidades agropecuarias tendrán tres requerimientos.

Para concluir este capítulo, el marco teórico aporta a la construcción de este trabajo mediante los conceptos teóricos sobre el procedimiento que se debe seguir luego de haber consultado la normativa existente respecto al SG-SST, pues la evaluación de los estándares mínimos se realizará con base en la Resolución 0312 de 2019 que es la que actualmente rige en nuestro país, dicha resolución además de brindar un enfoque de duración y plazos se puede encontrar lo que se deben tener en cuenta para el desarrollo de la propuesta de mejoramiento.

Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa

3.1. Análisis de la Implementación del SG-SST en EPM

Antes de implementar el SG-SST en la empresa EPM, esta se realizaba por medio del programa de Salud y Seguridad Ocupacional, el cual tenía como política “El Grupo EPM realiza actividades para fomentar estilos de vida saludables, promoción de la salud y prevención de la enfermedad y la reducción de ocurrencia de accidentes de trabajo.”.

Después de ello se cambia la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a *“EPM, para el desarrollo de sus actividades, gestiona la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales de su gente, de los proveedores y contratistas. Promueve la cultura del autocuidado, el trabajo en ambientes seguros y saludables, la mejora continua y el desempeño eficiente. Cumple con las disposiciones legales vigentes aplicables, administra los recursos necesarios, para lograr la mitigación y control de los peligros identificados en aras del bienestar integral de la Gente EPM; para permitir la productividad y el desarrollo sostenible en la prestación del servicio”*. (EPM, 2018).

De acuerdo con ello se establecen los objetivos del SG-SST, los lineamientos de Seguridad y Salud en el Trabajo, las fases de implementación del SG-SST con sus respectivos entregables, la inclusión del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 1111 de 2017 en la empresa, proveedores, filiales y contratistas, las herramientas de divulgación del SG-SST, la gestión de la cadena de suministro, los deberes, obligaciones y responsabilidades de contratistas y proveedores para

finalizar con la descripción de las auditorías internas a realizar por parte de EPM con el fin de realizar su respectiva autoevaluación.

3.2. Implementación de la Evaluación Inicial del Sistema SG-SST

En el Anexo 2, Diagrama implementación de la evaluación inicial del sistema SG-SST, se presentan los diez pasos que esta empresa relata ha llevado a cabo en este proceso y que incluyen: Evaluación inicial del SG-SST, Identificación de peligros, evaluación, valoración de riesgos y gestión de los mismos, Política y objetivos del SG-SST en EPM, Plan de trabajo del SG-SST y asignación de recursos, Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SG-SST, Prevención, preparación y respuesta ante emergencias, Reporte e investigación de incidentes de trabajo y enfermedades laborales, Criterios para adquisición de bienes contratación de servicios con las disposiciones del SG-SST para EPM, Medición y evaluación del SG – SST y Acciones preventivas y correctivas en la empresa.

3.3. Implementación de la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos

SG-SST

En la imagen 1 se presentan los resultados obtenidos a partir la matriz de evaluación para el SG-SST implementado por EPM.

Imagen 1. Resultados de la evaluación para el SG-SST implementado por EPM

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST															
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN															
Nombre de la Entidad: Empresas Públicas de Medellín E.S.P.					Número de trabajadores directos: 42.462										
NIT de la Entidad: 890.904.996-1					Número de trabajadores directos:										
Realizada por: Comité evaluador UNAD					Fecha de realización: 6/4/2019										
CICLO	ESTÁNDAR	ITEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE						
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA	NO JUSTIFICA							
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				4						
		1.1.2. Responsables en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5												
		1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5												
		1.1.4. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5												
		1.1.5. Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5												
		1.1.6. Conformación COPASST / Vigía	0,5												
		1.1.7. Capacitación COPASST / Vigía	0,5												
		1.1.8. Conformación Comité de Convivencia	0,5												
	Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1. Programa Capacitación promoción y prevención PVP	2	6	2	2			6						
		1.2.2. Capacitación, Inducción y Repetición en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST actividades de Promoción y Prevención PVP	2												
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1. Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	1	0			11					
			2.2.1. Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	1											
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1. Evaluación e identificación de prioridades	1											
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1. Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidades, recursos con cronograma y firmado	2											
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1. Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2											
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1. Rendición sobre el desempeño	1											
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1. Matriz legal	2											
		Comunicación (1%)	2.8.1. Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1											
Adquisiciones (1%)		2.9.1. Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1												
Contratación (2%)		2.10.1. Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2												
GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (8%)	3.1.1. Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1				9						
		3.1.2. Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1												
		3.1.3. Información al médico de los perfiles de cargo	1												
		3.1.4. Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1												
		3.1.5. Custodia de Historias Clínicas	1												
		3.1.6. Restricciones y recomendaciones médico laborales	1												
		3.1.7. Estilos de vida y entornos saludables (control de tabaquismo, alcoholismo, fatiga, sedentarismo y otros)	1												
		3.1.8. Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1												
		3.1.9. Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1												
		3.2.1. Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2												
Registro, reporte a investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (6%)	3.2.2. Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2	5	2	0			3							
	3.2.3. Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1													
	3.3.1. Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1													
	3.3.2. Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1													
Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.3. Medición de la normalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	1				6							
	3.3.4. Medición de la prevalencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1													
	3.3.5. Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1													
	3.3.6. Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1													
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1. Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4				15						
		4.1.2. Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4												
		4.1.3. Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3												
		4.1.4. Realización mediciones ambientales, químicas, físicas y biológicas	4												
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1. Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5							15	2,5				15
		4.2.2. Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5												
		4.2.3. Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5												
		4.2.4. Inspección con el COPASST o Vigía	2,5												
		4.2.5. Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5												
		4.2.6. Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5												
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1. Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5				10						
		5.1.2. Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5												
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	6.1.1. Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25				5						
		6.1.2. Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25												
		6.1.3. Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de auditoría	1,25												
		6.1.4. Planificar auditoría con el COPASST	1,25												
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	7.1.1. Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	0				0						
		7.1.2. Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5												
		7.1.3. Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5												
		7.1.4. Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5												
TOTALES									84						

3.4. Descripción de la Transición de la Empresa al SG-SST Decreto 052 del 12 de enero de 2017

Históricamente Empresas Públicas de Medellín se ha caracterizado por brindar a todos sus empleados programas de salud y bienestar en el trabajo, bajo la premisa de la prevención, es por ello por lo que desde la intervención del gobierno nacional por implementar el SG-SST, la empresa ha estado presta y se acoge a las fechas establecidas para organizar e implementarlo de acuerdo a lo que indica la Ley desde sus inicios.

En su página web esta empresa manifiesta que, de acuerdo con el Decreto 052 de 2017 la implementación del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo se hará por fases entre junio del año 2017 a diciembre del año 2019, por lo que deberá tener en cuenta las fechas estipuladas en dicha norma y que se presentan a detalle en el Anexo 2. : Fases de la implementación del SG-SST- Tomada de EPM (sin fecha).

Capítulo 4: Resultados

4.1. Presentación y Análisis de los Resultados Obtenidos en la Tabla de Valores y Calificaciones del SG-SST

Los resultados obtenidos a partir de la matriz de evaluación para el SG-SST implementado por EPM, muestran que EPM está cumplimiento todos los ítems del estándar Recursos (10%), correspondiente al Ciclo I. Planear, por lo que la puntuación en este estándar del SG-SST fue de 10 sobre 10 posibles.

En este mismo Ciclo, se evaluó el estándar Gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (15%), en el cual se alcanzaron 11 puntos de 15 posibles. Los cuatro puntos restantes obedecen a los ítems 2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y 2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas. El primer ítem no se cumple, pues al revisar el archivo con la documentación de soporte que la empresa debe tener (Plan de emergencias, Política en Seguridad y Salud en el Trabajo, resultados de exámenes médicos ocupacionales, identificación de peligros en los puestos y áreas de trabajo, pruebas de actividades del COPASST, afiliación al Sistema de Seguridad Social, ARL), se encuentra que algunos están dañados y/o no se han retenidos adecuadamente. En cuanto al ítem de Evaluación y selección de proveedores y contratistas se encontró que no se está dando cumplimiento, ya que no se encontraron establecidos los aspectos de SST que podrá tener en cuenta EPM en la evaluación y selección de proveedores y contratistas.

En cuanto a los estándares del Ciclo II. Hacer, se identificó que el SG-SST implementado por EPM no cumple con el ítem 3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral del estándar Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo, dado que al identificar por medio de un muestreo las investigaciones de incidentes, accidentes y enfermedades laborales en EPM, no fue posible determinar que haya habido participación del COPASST, ni que se hayan definido gestiones para los empleados que se encuentran probamente expuestos. Para todos los demás estándares del Ciclo II. Hacer se encontró cumplimiento por parte de la empresa evaluada y, en consecuencia, la puntuación obtenida para dicho Ciclo es de 58 de un total de 60 posibles.

Así mismo, para los cuatro ítems del estándar Gestión y resultados del SG-SST (5%), correspondiente al Ciclo III. Verificar, se encontró que EPM está dado cumplimiento, lo que implica que, de 5 puntos posibles para este Ciclo, la empresa obtuvo una puntuación final de 5.

Por otra parte, en el Ciclo IV. Actuar, se asignó una calificación de cero (0) puntos sobre diez (10) posibles, como consecuencia de que no se encontró evidencia de documentos referentes a la ejecución de las acciones preventivas y/o correctivas contempladas en los cuatro ítems del estándar Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%), (Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral, Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora, Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL).

En conclusión, conforme con los resultados conseguidos a partir la matriz de evaluación para el SG-SST implementado por EPM, se tiene que la empresa obtuvo una puntuación de 84, de 100

puntos posibles, lo cual implica una valoración “Moderadamente Aceptable” (clasificación correspondiente a resultados entre el 61 y 85%).

Esta valoración “Moderadamente Aceptable” determina que los pasos a seguir por la empresa y que comprenden la elaboración y puesta a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejora, la entrega a la Administradora de Riesgos Laborales un informe del progreso en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos y, finalmente, el plan de visita por parte del Ministerio del Trabajo .

Capítulo 5: Plan de Mejora

5.1. Propuesta de Mejora en la Implementación del SGSST en la Empresa

Tal y como se expuso en el Capítulo 4. Resultados, EPM obtuvo una calificación igual a cero (0) en siete (7) los ítems de estándares evaluados. A continuación, se realiza una propuesta de mejora en la implementación del SG-SST, considerando cada uno de estos ítems.

Como primera medida, y para cumplir con el ítem 2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (Resolución 0312 , 2019), se propone que EPM establezca, divulgue e implemente un sistema para conservar y retener los registros y documentos que soportan el SG-SST en un solo archivo. Para esto la dependencia responsable de la Gestión Documental de EPM deberá asignar espacio tanto digital como físico y responsabilizar a uno o varios de sus funcionarios de verificar que dichos documentos y registros se archiven de manera ordenada y fácilmente identificables, además de que estén en buen estado y sean legibles. Adicionalmente esta dependencia debe garantizar el acceso de lectura a todos los involucrados con la documentación y registros que hacen parte del archivo y establecer protección y control de cambios para evitar la pérdida o daño de los documentos de este archivo; empezando por clasificar los tipos de documentos que se deben archivar e identificar el mejor método para hacerlo: textos, video, fotos, etc.

Para todo lo anterior, la empresa debe elaborar un instructivo para la gestión documental del SG-SST, de manera que se defina si este proceso se tramitará y soportará en el Sistema Información para la Gestión Documental MERCURIO que ya posee la empresa. Caso en el cual,

deberá definirse quienes son los responsables de archivar cada documento y el flujo correspondiente a la tipología; así mismo se requería dejar en claro la forma en que se denominaría y agruparía la documentación (un expediente por número de caso podría ser), además de que debe definirse que documentos y registros son obligatorios y el flujo de trazabilidad y control de estos. Adicionalmente, debe establecerse el tiempo y tipo de conservación que se dará a los diferentes documentos y registros (digital y físico/solo digital) y un sistema de respaldo que garantice la conservación y disponibilidad de la documentación.

En relación con el ítem 2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas (Resolución 0312 , 2019), se planea que EPM, para dar cumplimiento a este, haga un análisis de los principales bienes y servicios que adquiere rutinariamente y los agrupe de acuerdo con su complejidad y riesgos, para así establecer los aspectos de SST que podrá tener en cuenta la empresa en la evaluación y selección de proveedores y contratistas. En este caso la complejidad se refiere tanto a la disponibilidad de los bienes y servicios como a las implicaciones de estos para la prestación de los servicios de la empresa. Un ejemplo de un servicio que podría considerarse de alta complejidad es el mantenimiento de los equipos electrónicos de los centros de control de generación de energía, puesto que en el mercado no existen pocos proveedores especializados en estas actividades y, además, es una tarea que es fundamental para garantizar la operación de las centrales de generación energética.

En los aspectos de SST a considerar por EPM en la evaluación y selección de proveedores y contratistas, se deben contemplar unas condiciones generales que apliquen a todos los procesos de evaluación y selección de proveedores y contratistas y otros más específicos para contratar bienes y servicios con una mayor clasificación de riesgo. La responsabilidad de definir y publicar

estos aspectos debe ser compartida entre la Unidad Gestión Riesgos Laborales y la Dirección de Abastecimiento, apoyados por expertos técnicos de cada negocio de la empresa.

La identificación de estos factores que impactan de manera relevante la adquisición de un producto o servicio busca garantizar que los proveedores y contratistas cuenten con los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 y, de esta manera, proporcionen seguridad a EPM frente a los potenciales riesgos asociados al bien o servicio que le suministren.

Hay que aclarar que para todo nuevo proceso de contratación se deberá evaluar si, por las condiciones del bien o servicio a adquirir, es necesario establecer si hay aspectos o factores adicionales de SST que deban evaluarse para seleccionar el proveedor o contratista.

Dichos aspectos deben ser adicionales a los contemplados en el documento “Términos_referencia_Seguridad_y_Salud_en_el_Trabajo”, el cual se establece las condiciones generales de SG_SST para todos los procesos de evaluación y selección de proveedores y contratistas y que se anexa a este trabajo (ver Anexo 6. Términos_referencia_Seguridad_y_Salud_en_el_Trabajo.).

Los primeros grupos para los que deben definirse aspectos más específicos de SG-SST como criterio de selección y evaluación son aquellos correspondientes a los de bienes y servicios que implica mayor contratación para EPM y que a su vez son más críticos para la seguridad operacional y la SST, como son: Instalación, adecuación, reposición y mantenimiento de redes (energía, acueducto y alcantarillado); suministro, instalación y mantenimiento de equipos operativos (generadores, transformadores, válvulas, tanques, carro tanques, tableros de control; actividades prediales para la protección de predios y actividades ambientales en los embalses, entre otros).

Adicionalmente, para lograr cumplir con el ítem 3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral, considerado en la Resolución 0312 (2019), EPM debe establecer que siempre se copie al COPASST de todo reporte de incidente, accidentes y/o enfermedad de trabajo. A esta copia deberá adjuntarse la citación para que acompañen las investigaciones correspondientes al caso.

La participación del COPASST en cada investigación debe quedar explícita y soportada por las firmas y conceptos respectivos, lo cual será responsabilidad de la funcionaria de la Unidad Gestión Riesgos Laborales designada validar en cada caso. Dicha funcionaria también deberá asegurar que, como resultado de cada investigación, se determine la causa básica e inmediata, además de que se definan en conjunto acciones para trabajadores potencialmente expuestos y disminuir la posibilidad de que se presenten nuevos casos. Se plantea avisar, tanto a la ARL como al COPASST, de cualquier accidente e incidente laboral que se presenten al igual que las posibles enfermedades laborales para de este modo realizar el adecuado seguimiento, esto dentro de las 24 horas que establece la norma. Adicionalmente, se debe conformar un equipo investigador de accidentes y de enfermedades laborales el cual estará conformado por el coordinador del SG-SST, un integrante del COPASST y el jefe o supervisor del empleado, ellos realizarán la investigación y análisis del suceso para dar a conocer las acciones preventivas, correctivas o de mejora para evitar que se repita o mitigar futuros sucesos. También se propone llevar el correspondiente registro, documentación, análisis y archivo de los accidentes de manera cronológica para de este modo acceder a ellos más fácil. (Positiva, s.f.)

Para las acciones que se definan como medidas correctivas, preventivas y de mejora después de cada investigación, EPM definirá un cronograma de implementación y hará el debido seguimiento, además de llevar el correcto registro y documentación de todo el proceso, lo cual

será almacenadas y resguardadas en el archivo de soporte del SG-SST. Con lo cual se dará también cumplimiento a otro numeral de la Resolución 0312 (2019), específicamente al 7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral.

Por otra parte, para cumplir con el ítem 7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (Resolución 0312, 2019), EPM deberá realizar un seguimiento constante a sus indicadores y llevar un registro de las recomendaciones recibidas del COPASST y demás involucrados en el SG-SST, documentando para cada una de ellas las acciones preventivas, de mejora y/o correctivas tomadas.

De igual forma, se deben definir cronogramas de implementación para las medidas y acciones correctivas que ordenen o recomienden las autoridades laborales y/o las Aseguradoras de Riesgo Laborales, así como hacer seguimiento de estas y registrar todo ello para dar cumplimiento al ítem 7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL (Resolución 0312, 2019). Se recomienda para esto que la Unidad Gestión Riesgos Laborales designe un profesional responsable de revisar cada recomendación y definir un plan de acción para su implementación, además de entregar el registro de todo ello al archivo de SG-SST.

Así mismo, se recomienda que EPM establezca las indicaciones y procedimientos necesario para garantizar que se adelanté la auditoria anual por parte de la Alta Dirección al SG-SST, además de que se definan los formatos y demás mecanismos de registros de los resultados de estas revisiones y de las acciones correctivas, preventivas y/o de mejora que se implementaron según lo detectado en ellas. Deberá asignarse un profesional de la Unidad Gestión Riesgos Laborales para atender estas revisiones y liderar la implementación y registro de las acciones

resultantes de las mismas. Con todo esto se lograría que EPM cumpla con lo definido en el ítem 7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora ARL (Resolución 0312, 2019).

Por otra parte, y conforme la valoración “Moderadamente Aceptable” obtenida por la empresa, esta tiene tres pasos o grandes acciones a seguir. El primero de ellos, de acuerdo con la Resolución 0312 (2019), es realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento, para lo cual EPM deberá documentar de manera ordenada y clara el planteamiento de las propuestas aquí expuestas, así como el cronograma, responsables y demás aspectos para la implementación del Plan de Mejoramiento por la empresa y tener todos los documentos de soporte en el archivo de SG-SST, que debe estar a disposición del Ministerio del Trabajo.

El segundo paso que establece la Resolución 0312 (2019) es enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos, para lo que se propone que EPM realice un seguimiento mensual del avance de las acciones contempladas en el Plan de Mejoramiento y lleve registro de esto, para que dentro del plazo de los seis (6) meses envíe a su ARL un reporte completo de estos avances.

El tercer y último paso estipulado en dicha Resolución corresponde al Plan de visita por parte del Ministerio del Trabajo, en referencia a lo que EPM deberá gestionar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo toda la documentación y registros necesarios para atender las visitas del Ministerio del Trabajo, para ello se recomienda asignar responsables y líderes que organicen y atiendan las visitas y gestionen los requerimientos de dicho despacho.

Recomendaciones

1. Es conveniente asignar un líder del proyecto para los ajustes en la implementación del SG-SST, el cual haga seguimiento a todas las tareas a implementar y convoque oportunamente a todos los involucrados para hacer seguimiento, reasignación de recursos y /o los ajustes al cronograma que se hagan necesarios. Este líder también deberá coordinar la comunicación con la Alta Gerencia, la ARL y demás entes involucrados.
2. Dado el alto impacto que tiene el adecuado soporte y archivo de la documentación del SG_SST, es importante vincular al personal de la Unidad Gestión Documental con el plan de cumplimiento que se estableció, explicándoles lo fundamental de su participación en el correcto manejo de esta información. Así mismo puede establecerse un enlace o líder de esta dependencia que asista a las reuniones de seguimiento y haga la transferencia de información al grupo.
3. La información confidencial deberá etiquetarse como tal y deberán establecerse mecanismos claros y seguros para que, a pesar de reposar en el archivo de SG-SST de EPM, solo pueda acceder a ella el personal autorizado por la Alta Dirección.

Conclusiones

- De acuerdo con los resultados de la Matriz de Evaluación, correspondiente a la Tabla de Valores y Calificación, se concluye que EPM está cumpliendo con 53 de los ítems de los Estándares Mínimos del SG-SST y no se evidencia cumplimiento para los siete restantes. Esto considerando que para la evaluación del cumplimiento solo se consideró la documentación e información publicada por esta empresa, no se tuvo acceso a los archivos privados o internos de dicha compañía.
- El plan de mejora propuesto para garantizar el cumplimiento de los Estándares Mínimos del SG-SST por EPM incluye: ajustes en la gestión documental de este Sistema; definición de aspectos generales, específicos y particulares para la evaluación y selección de proveedores y contratistas; mejoras en los procedimientos internos para garantizar y registrar la participación del COPASST en las Investigaciones de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral; seguimiento constante de los indicadores y registro de las acciones preventivas, correctivas y de mejora que se implementen como resultado de las investigaciones y/o las auditorías internas y externas.
- De acuerdo con la información disponible de esta empresa, EPM debió culminar la etapa de Seguimiento y Plan de Mejora del SG-SST en abril del presente año y debería encontrarse en la fase de Inspección y Vigilancia, puesto que se habrían acogido a las fechas que se estipulaban en la Resolución 1111 (2017). Es posible que se hayan ajustado las fechas de

implementación del SG-SST conforme los plazos otorgados en la Resolución 0312 (2019), pero no se logró acceder a esta información durante la investigación.

- Pudo evidenciarse que EPM viene trabajando en el SG-SST desde el 2014 y que en el 2018 esta empresa cambió sus políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo y, de acuerdo con ello, estableció los objetivos, lineamientos, fases de implementación y responsabilidades de este Sistema. Incluso hay una presentación que refiere la auditoria interna en 2018, pero no fue posible encontrar registro de los resultados ni de las acciones de mejora implementadas.

Bibliografía

Aguilar Diaz M. (16 abr. 2019). PRESENTACION FASE 6 DIPLOMADO 16 01 2019.

Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=3FLocliGL4M&feature=youtu.be>

Ámbito jurídico (20 de febrero del 2019). Nuevos estándares para el Sistema de Gestión de

Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de

<https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/laboral-y-seguridad-social/nuevos-estandares-para-el-sistema-de-gestion-de>

Arenas, G. (1994). El trabajo en los noventa, rupturas y conflictos. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Arévalo, N. & Molano Velandia, J. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *Innovar*, 23(48), 21-31. Recuperado el 24 de Abril de 2019, de

<https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/40486/42322>

Barreto, H. (2017). DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES EN

COLOMBIA. ALCANCE, COBERTURA Y CAMPO DE APLICACIÓN. Obtenido de

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/14315/1/DEL%20SISTEMA%20GENERAL%20DE%20RIESGOS%20LABORALES%20%20%20EN%20COLOMBIA.pdf>

Concha, A. & Velandia, E. (2011). Seguros de personas y seguridad social El Sistema General de

Riesgos Laborales Bogotá D.C: Fasecolda. Recuperado de

http://www.fasecolda.com/files/9213/9101/6708/el_l_sistema_general_de_riesgos_Laborales.pdf.

Cristancho P, J. L. (1997). Código general de los riesgos Laborales y de. Librería jurídica radar.

EPM (sin fecha). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en tu empresa. Recuperado de

<https://www.epm.com.co/site/proveedoresycontratistas/Proveedores-y-contratistas/Noticias-y-novedades/Sistema-de-Gesti%C3%B3n-de-la-Seguridad-y-Salud-en-el-Trabajo>

EPM. (2015). Salud y seguridad ocupacional. Obtenido de

<http://2015.sostenibilidadgrupoepm.com.co/gestion-social-y-ambiental/nuestra-gestion/asuntos-complementarios/entorno-de-trabajo/salud-y-seguridad-ocupacional/>

EPM. (2018). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Obtenido de

https://www.epm.com.co/site/Portals/3/documentos/Eventos/sistema-de-gestion-salud-y-seguridad-en-el-trabajo%20_Encuentro-Proveedore-y-Contratistas-EPM-2018.pdf

EPM. (2018). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo [Presentación de Power Point]. Obtenido de https://www.epm.com.co/site/Portals/3/documentos/Eventos/sistema-de-gestion-salud-y-seguridad-en-el-trabajo%20_Encuentro-Proveedore-y-Contratistas-EPM-2018.pdf

Isaza Cadavid, G. (2000). Sistema General de Riesgos Laborales, Derecho. Bogota D.C: Grupo Editorial Leyer Ltda.

Ministerio de Trabajo– República de Colombia. (2014). Decreto 1443 del 31 de julio de 2014, Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Recuperado de

http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa

Ministerio de Trabajo– República de Colombia. (2015). Decreto 1072 de 26 de mayo de 2015.

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

Capítulo 6. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de

<https://decreto1072.com/libro-2-regimen-reglamentario-sector-trabajo/parte-2-reglamentaciones/titulo-4-riesgos-laborales/capitulo-6-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

Ministerio de Trabajo– República de Colombia. (2017) Resolución 1111 de 2017. Por la cual se

definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el

Trabajo para empleadores y contratantes. Recuperado de

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+minimos-marzo+27.pdf>

Ministerio de Trabajo -República de Colombia. (2019). Resolución 0312 del 13 de febrero de

2019. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad

y Salud en el Trabajo SG-SST. Obtenido de <https://safetya.co/resolucion-0312-de-2019-nuevos-estandares-minimos-del-sg-sst/>

Positiva Compañía de Seguros/Arp. (s.f.). Investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

Recuperado 3 mayo, 2019, de [https://www.positiva.gov.co/ARL/Promocion-](https://www.positiva.gov.co/ARL/Promocion-Prevencion/Accidentes-Trabajo/Documents/Cartilla%20de%20Investigacion.pdf)

[Prevencion/Accidentes-Trabajo/Documents/Cartilla%20de%20Investigacion.pdf](https://www.positiva.gov.co/ARL/Promocion-Prevencion/Accidentes-Trabajo/Documents/Cartilla%20de%20Investigacion.pdf)

Presidencia de la República de Colombia. (1984). Decreto 614 de 1984. Obtenido de

http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto_614%2084%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf

Robledo, F. H. (2012). Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud. Bogotá D.C.:

Ecoe Ediciones. Obtenido de <https://www.ecoediciones.com/wp->

content/uploads/2017/06/Diagn%C3%B3stico-integral-de-las-condiciones-de-trabajo-y-salud-3ra-Edici%C3%B3n.pdf

Rodríguez, O., & Arévalo, D. (1992). Estructura y crisis de la seguridad en Colombia. 1946-1992. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

UNAD. (2019). ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST. TABLA DE VALORES Y

CALIFICACIÓN. Matriz de evaluación para el SG-SST. Obtenido de Recuperado de

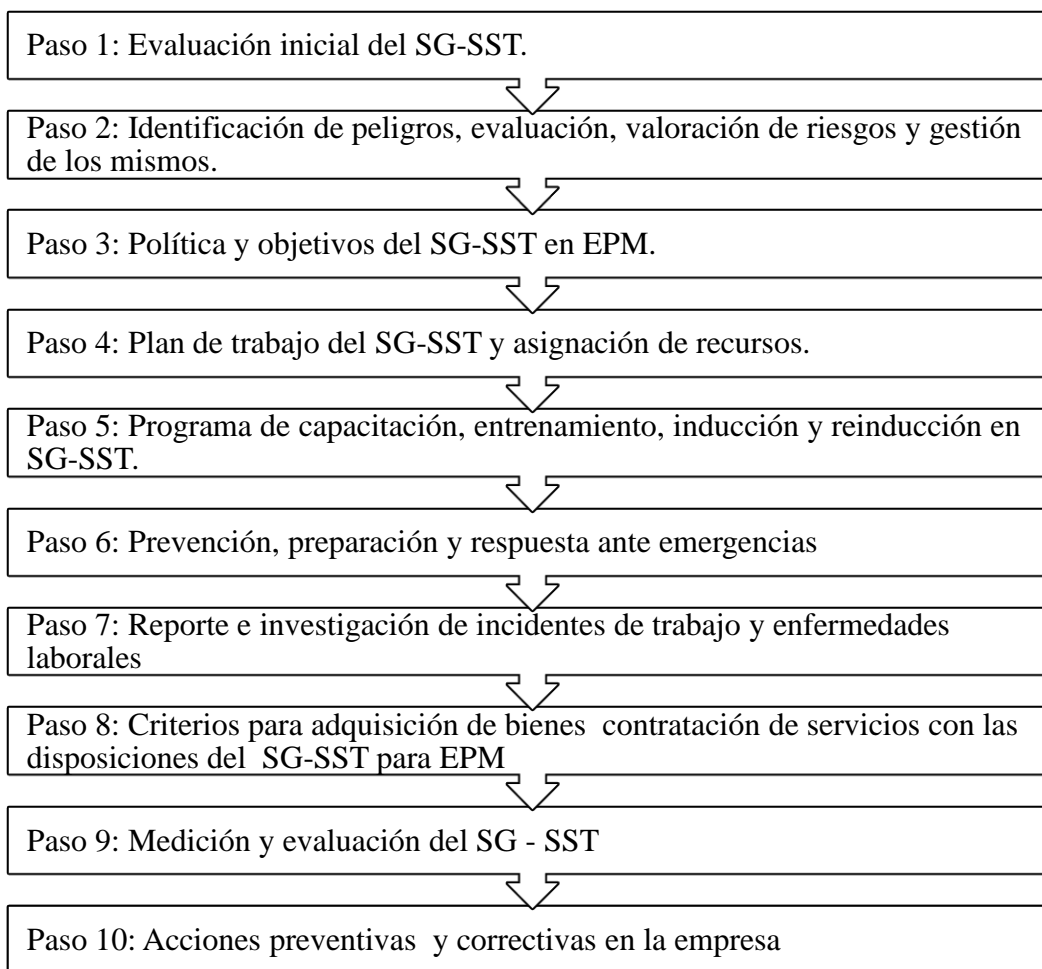
https://campus34.unad.edu.co/ecacen23/pluginfile.php/6259/mod_forum/attachment/374

854/Matriz%20de%20evaluaci%C3%B3n%20del%20sistema%20de%20seguridad%20y

%20salud%20en%20el%20trabajo%20-

Anexos

Anexo 1. Diagrama 1. implementación de la evaluación inicial del sistema SG-



Anexo 2. Fases de la implementación del SG-SST- Tomada de EPM (sin fecha)-

Fase	Tiempos
Evaluación inicial.	Junio a agosto de 2017.
Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial.	Septiembre a diciembre de 2017.
Ejecución.	Enero a diciembre de 2018.
Seguimiento y plan de mejora.	Enero a marzo de 2019.
Inspección, vigilancia y control.	Abril de 2019 en adelante.

Anexo 3. Diagrama de las Etapas de la Resolución 1111



Fuente: (Empresas Públicas de Medellín.EPM, 2018)

Anexo 5. Diagrama de Gantt del Plan de Mejora del SG-SST EPM

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: Empresas Públicas de Medellín E.S.P.							Número de trabajadores directos: 42.462			
NIT de la Entidad: 890.904.996-1							Número de trabajadores directos:			
Realizada por: Comité evaluador UNAD							Fecha de realización: 6/4/2019			
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA			
							JUSTIFICA	NO JUSTIFICA		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				4	
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5					
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5					
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5					
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5					
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5					
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5					
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5					
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	2				6	
		1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PYP	2		2					
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2					
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	1				11
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1				
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1				
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2				
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		0				
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		1				
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		2				
		Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
		Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
Contratación (2%)		2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	0						
Gestión del cambio (1%)		2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1						

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: Empresas Públicas de Medellín E.S.P.						Número de trabajadores directos: 42.462				
NIT de la Entidad: 890.904.996-1						Número de trabajadores directos:				
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 6/4/2019				
CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
						CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
		JUSTIFICA		NO JUSTIFICA						
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25				5
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1,25				
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		1,25				
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		1,25				
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10		0			0
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5			0			
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5			0			
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5			0			
TOTALES					100					84
Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).										
Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)										
El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)										
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE					FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST					

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Anexo 6. Términos referencia Seguridad y Salud en el Trabajo EPM

1. NORMATIVIDAD ASOCIADA.

Resoluciones 1111 de 2017, 2400 de 1979, 2013 de 1986, 1016 de 1989, 1792 de 1990, 1401 de 2007, 2646 de 2008, 1409 de 2012, 1903 de 2013, 3368 de 2014 y 0256 de 2014 de los Ministerios del Trabajo y de Salud y Protección Social; Decretos 034 de 2013, 1443 de 2014 y 1072 de 2015 del Ministerio del Trabajo, Decreto Ley 1295 de 1994; Leyes 9ª de 1979, 100 de 1993, 776 de 2002, 1562 de 2012; Resolución 1050 de 2004 del Ministerio del Transporte; Circular 1282 de 2004 de la Vicepresidencia Desarrollo Humano y Capacidades Organizacionales y Circulares 1096 de 1998 y 1351 de 2007 y Decreto 1659 de 2008 de la Gerencia General de Empresas Públicas de Medellín E.S.P.

2. RESPONSABILIDAD DE LOS PROPONENTES DE LAS EMPRESAS.

Los proponentes presentarán con su propuesta el documento que contiene el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, anteriormente conocido como el Programa de Salud Ocupacional, y los procedimientos de prevención y control de los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades laborales que desarrollará durante la ejecución del contrato, con su correspondiente cronograma de actividades.

Los proponentes deberán diligenciar y adjuntar a su propuesta el formato FE-1, denominado “Evaluación de Seguridad y Salud en el Trabajo”, incluido entre los anexos de este pliego, junto con los documentos de sustentación allí solicitados, para la evaluación de la propuesta en los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y la evaluación que al mismo efectúen las Empresas, constituye el cumplimiento de requerimientos legales en la materia y no hará parte de los factores de ponderación para fines de aceptación de las ofertas.

Al proponente favorecido se le comunicará acerca de los ajustes que deba efectuar a su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, en aquellos aspectos que se consideren necesarios por las Empresas al evaluar el formato FE-1, los cuales deberán ser acatados y presentados, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la solicitud. En todo caso, como un requisito previo a la orden de iniciación de los trabajos, el contratista deberá incluir en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST presentado con su propuesta, los ajustes que le sean solicitados.

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Durante la ejecución del contrato el contratista ordenará las actividades y proveerá todos los recursos que sean necesarios para garantizar, a su costa, la higiene, salubridad y seguridad de sus empleados, los de las Empresas y de los visitantes o de terceras personas; por consiguiente, el contratista será responsable y asumirá el valor de todas las indemnizaciones que se originen por este aspecto.

Por el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la forma establecida en el Decreto 1659 de 2008 de la Gerencia General, y en los documentos del contrato, el contratista no tendrá derecho a pago adicionales a los incluidos en el contrato ya que estos costos se entienden incluidos como costos indirectos dentro de cada uno de los precios unitarios del contrato, y se considera que su incidencia ha sido tenida en cuenta en la formulación de los precios de la propuesta.

3. RESPONSABILIDADES DEL CONTRATISTA.

3.1 SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES DEL PERSONAL DEL CONTRATISTA.

De conformidad con la Ley 100 de 1993, el contratista se obliga a afiliar a todos sus trabajadores al Sistema de Seguridad Social integral, es decir, en salud, pensiones y riesgos laborales, prestados por las entidades públicas o privadas autorizadas, con el fin de garantizar las prestaciones en salud y económicas establecidas para los riesgos comunes y laborales. Igualmente, el contratista deberá efectuar los aportes parafiscales al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF-, al Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA- y a una Caja de Compensación Familiar (Sin perjuicio de lo que determine la Ley 1607 de 2012 y sus decretos reglamentarios en esta materia). Sin el cumplimiento de estos requisitos, ninguna persona podrá trabajar en la ejecución del contrato.

De conformidad con el Decreto Ley 1295 de 1994 y las Leyes 776 de 2002 y 1562 de 2012 del Sistema General de Riesgos laborales, el contratista se obliga a cotizar para todos sus trabajadores por accidente de trabajo y enfermedad laboral de acuerdo con la clase de riesgo en que se clasifique su actividad económica.

Antes de iniciar un contrato, el contratista informará a la gestoría administrativa y técnica la Administradora de Riesgos Laborales – ARL - a la que tiene afiliados a sus trabajadores, y reportará de inmediato todo cambio que haga al respecto.

Si por causa de riesgos laborales se presentare disminución o detrimento de la capacidad laboral de un trabajador, las Empresas por intermedio de la gestoría técnica o de alguna de sus dependencias podrán investigar y efectuar seguimiento del tipo de acciones llevadas a cabo por el contratista para remediar o compensar esta situación. La

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

gestoría técnica podrá exigir al contratista modificaciones y/o complementos a tales acciones sin que esto conlleve obligaciones por parte de las Empresas.

3.2. ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST.

El contratista se obliga a organizar y garantizar el funcionamiento, evaluar y controlar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de acuerdo con lo establecido en la Resolución 1016 de 1989 de los Ministerios del Trabajo y de Salud y Protección Social, que reglamenta su organización, forma y funcionamiento.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST será de ejecución permanente durante la vigencia del contrato y deberá estar contenido en un documento firmado por el representante legal y por la persona encargada de desarrollarlo.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST contemplará actividades en medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, con el respectivo cronograma de actividades, siendo específico para la actividad económica y, de conformidad con los riesgos reales o potenciales y el número de trabajadores.

El contratista deberá entregar los siguientes documentos, para que hagan parte de los documentos del contrato: Hoja de vida de la persona que en el contrato administrará el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, la política de Seguridad y Salud en el Trabajo de su empresa, y la planilla de liquidación de aportes a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), Empresas Prestadoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensión (AFP), al Sena, al ICBF y a la Caja de Compensación Familiar, sin perjuicio de lo que determine la Ley 1607 de 2012 y sus decretos reglamentarios.

El contratista será directamente responsable de la atención de todo lo relacionado con Medicina Preventiva, del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, contando para ello con personal calificado, experimentado y competente, de acuerdo con la legislación vigente. Junto con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST deberá presentar su estructura administrativa prevista para atender todo lo relacionado con la Seguridad y Salud en el Trabajo durante la vigencia del contrato, para lo cual destinará los recursos humanos, físicos, financieros y técnicos necesarios para su buen desarrollo.

El contratista proveerá oportunamente al responsable del Sistema de todo el apoyo y recursos necesarios para el cabal cumplimiento de sus funciones. Para el efecto, emitirá e implementará una política al más alto nivel en relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo en el contrato y obligará a todo el personal a conocerla, mantenerla y respetarla.

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El responsable del Sistema se reportará a un nivel jerárquico superior, para garantizar la efectividad de su acción y con la autonomía para decidir e implantar acciones.

El contratista se obliga a mantener actualizados y en constante ejecución tanto el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST como el cronograma de actividades y a mantenerlos disponibles para su revisión por las Empresas y las autoridades competentes de vigilancia y control cuando así lo soliciten.

De acuerdo con la Resolución 1409 de 2012 del Ministerio del Trabajo todos los trabajadores que desarrollen trabajo en alturas con peligro de caídas, a 1.50 m o más sobre un nivel inferior, deben estar certificados para trabajar en alturas por el SENA o las instituciones o personas naturales o jurídicas autorizadas, en los niveles básico o avanzado, de acuerdo con la exposición al riesgo, y previa evaluación de las condiciones de aptitud sicofísicas. Esta certificación incluye a las personas que realizan labores de dirección y/o de supervisión del personal en alturas. Es obligación de los empleadores, empresas, contratistas y subcontratistas dar cumplimiento al reglamento contenido en dicha Resolución 1409 de 2012 a partir de su publicación, atendiendo todas las exigencias y requerimientos para la protección contra caídas allí establecidas. El contratista deberá enviar a la gestoría técnica y administrativa de este contrato, el listado actualizado de todo el personal que se tiene definido para realizar actividades de trabajo en alturas.

El contratista dará cumplimiento a la Resolución 2013 de 1986, de los Ministerios del Trabajo y de Salud y Protección Social, por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo, con las modificaciones indicadas en el Artículo 63 del Decreto Ley 1295 de 1994.

3.3. PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES.

El contratista en todo momento atenderá las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidas por las Empresas y las demás entidades oficiales tanto a nivel nacional como departamental y municipal.

Con el propósito de identificar, evaluar y controlar los riesgos en el trabajo, el contratista dará cumplimiento a lo ordenado en la Ley 9ª de 1979 Título III y en la Resolución 2400 de 1979 del Ministerio del Trabajo, así como a los procedimientos, normas e instructivos contenidos en el Manual Corporativo de Procedimientos de Seguridad de Empresas Públicas de Medellín E.S.P., según Circular 1282 de agosto 2004 de la Vicepresidencia Desarrollo Humano y Capacidades Organizacionales, o la que la modifique o sustituya.

El contratista exigirá a sus empleados, subcontratistas, proveedores y agentes relacionados con la ejecución del contrato, el cumplimiento de todas las condiciones relativas a Seguridad y Salud en el Trabajo establecidas en los documentos del contrato.

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El contratista se obliga a emplear personal apto, saludable, capacitado, especializado y con experiencia para cada tipo de trabajo, con el fin de que las actividades se ejecuten en forma segura, técnica y eficiente. Deberá capacitar a su personal para que se conozcan las exigencias del contrato en Seguridad y Salud en el Trabajo y se atiendan todas las medidas de seguridad que se tomen, de acuerdo con las normas existentes y además con las indicadas en el presente documento.

El contratista deberá contar con personal idóneo y en número suficiente, para garantizar la correcta supervisión respecto a la Seguridad y Salud en el Trabajo en las actividades de los distintos frentes de trabajo y durante todos los turnos.

Todo el personal del contratista deberá estar dotado con elementos y equipos para la protección personal y colectiva durante el trabajo, de acuerdo con la naturaleza del riesgo a proteger y según la actividad realizada. Las especificaciones técnicas de tales elementos y equipos deberán ser equivalentes o superiores a las que se tienen para las diferentes actividades que se realizan en las Empresas.

El contratista no podrá iniciar actividades en un frente de trabajo, sin que previamente le demuestre a la gestión técnica que dispone, en ese frente, de todos los elementos indispensables para dar cumplimiento a las normas sobre prevención y control de accidentes, establecidas en la legislación vigente y en el pliego de condiciones.

El contratista informará a la gestoría técnica y administrativa acerca de cualquier accidente o incidente que ocurra en relación con la ejecución del contrato y los casos de enfermedad profesional que ocurran, por causa y con ocasión del contrato. Para el efecto, el contratista enviará a la gestoría técnica y administrativa copia del informe de los accidentes reportados a la ARL, y de su investigación.

3.4 PRESENTACIÓN DE INFORMES PERIODICOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Cada mes, el contratista presentará, debidamente diligenciado, el formato FE-2/FE-3, denominado “Informes periódicos y final del contratista – Actividades e indicadores en Seguridad y Salud en el Trabajo”, incluido entre los anexos de éstas condiciones particulares de la solicitud de oferta, marcando en el formato la casilla correspondiente al informe “*periódico FE-2*”, y el cual resume las principales actividades realizadas durante el mes y los indicadores de proceso e impacto de los eventos relacionados. Los datos reportados deben tener un soporte escrito que podrá ser solicitado o consultado por la gestoría técnica cuando ésta lo considere necesario.

Al finalizar el contrato, y como uno de los requisitos previos a la liquidación del mismo, el contratista presentará diligenciado el formato FE-2/FE-3, marcando la casilla que corresponde al informe “*periódico final FE-3*”, que recopila las principales actividades realizadas durante la ejecución del contrato y los indicadores finalmente obtenidos.

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

4. CONTROL DE LA GESTORÍA TÉCNICA Y ADMINISTRATIVA.

La gestoría técnica revisará el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y los procedimientos de prevención y control de riesgos que se desarrollarán durante el contrato, y podrá ordenar cualquier modificación, ajuste o medida adicional que considere conveniente o necesaria y el contratista procederá de conformidad. Todo cambio que el contratista intente hacer a la política, Sistema y procedimientos aprobados por la gestoría técnica, deberá ser sometido nuevamente a la aprobación de ésta.

La gestoría técnica diligenciará mensualmente el formato FI-2/FI-3 denominado “Controles periódicos y final de interventoría – Actividades en Seguridad y Salud en el Trabajo”, incluido entre los anexos de este pliego, marcando en el formato la casilla correspondiente al control “*periódico FI-2*”, el cual permite realizar el control de las actividades realizadas por el contratista así como una verificación de conformidad a su informe mensual FE-2.

En este formato FI-2/FI-3 se indica el porcentaje de cumplimiento en el período. En caso de cumplimiento menor del 90%, a gestoría técnica deberá seguir el procedimiento establecido en el contrato.

También se registra allí el acumulado de cumplimiento, para permitir determinar y actualizar a la fecha el porcentaje de cumplimiento por el contratista en el contrato.

Cada mes, el contratista se reunirá con el Gestor Técnico para revisar y hacer seguimiento a la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y hacer un análisis del estado de la seguridad e higiene en relación con la ejecución del contrato, incluyendo un análisis de las actividades e indicadores reportados por el contratista en el formato FE-2/FE-3 y verificados por el Gestor Técnico en el formato FI-2/FI-3. Inmediatamente después de cada reunión el contratista hará las revisiones que solicita el Gestor Técnico y tomará las acciones que sean necesarias para subsanar la inconformidad.

El Gestor Técnico comunicará al contratista cualquier violación de los requisitos de Seguridad y Salud en el Trabajo que observe durante la ejecución del contrato y, si lo considera del caso, indicará las acciones que sea necesario realizar, para garantizar la seguridad de las personas o bienes, las cuales deberán ser acatadas diligentemente por el contratista.

Cada vez que el Gestor Técnico lo requiera, el contratista revisará y ajustará el Sistema y procedimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo y el contratista planeará y revisará sus actividades para ajustarse a los requerimientos del Gestor Técnico.

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Gestor Técnico podrá ordenar, en cualquier momento, que se suspenda la ejecución de las actividades del contrato, o de cualquier parte de ellas, si por parte del contratista existe una violación de los requisitos de seguridad o higiene, o de las instrucciones del Gestor Técnico al respecto, o en el caso de peligro inminente a las personas; en este último caso, el Gestor Técnico podrá obviar la comunicación escrita y ordenar que se ejecuten inmediatamente las acciones correctivas que considere necesarias. El contratista en estos casos no tendrá derecho a reconocimiento o indemnización alguna o a ampliación del plazo contractual.

Al finalizar el contrato, y previo recibo del informe periódico final FE-3 del contratista, el Gestor Técnico diligenciará el formato FI-2/FI/3, marcando la casilla correspondiente al control “*periódico final FI-3*”, el cual servirá de base para establecer registros de indicadores de accidentalidad de las empresas contratistas y su cumplimiento en Seguridad y Salud en el Trabajo.

5. REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS PARA EL CONTRATO

(El contenido de este numeral será desarrollado específicamente según las características de cada objeto del proceso de contratación y con la asesoría de la Unidad Gestión Riesgos Laborales).

- ✓ [Directorio Unidad Gestión Riesgos Laborales](#) - *la información de este directorio es para personal interno de epm, favor eliminar la ruta cuando se vaya a enviar el documento al contratista.*