

Empresas SURA

Decreto 1072 de 2015

Resolución 0312 DE 2019

Estándares mínimos del SG-SST

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Tiene como objetivo anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos laborales que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

¿Cuál es el sentido del SG-SST?

Promover una cultura de prevención de riesgos laborales donde participen activamente todos los actores del sistema, incluyendo a los trabajadores independientemente de su forma de contratación.

Contar en las empresas con un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, que permita:

- **Prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales**
- **Proteger y promover la salud de los trabajadores**

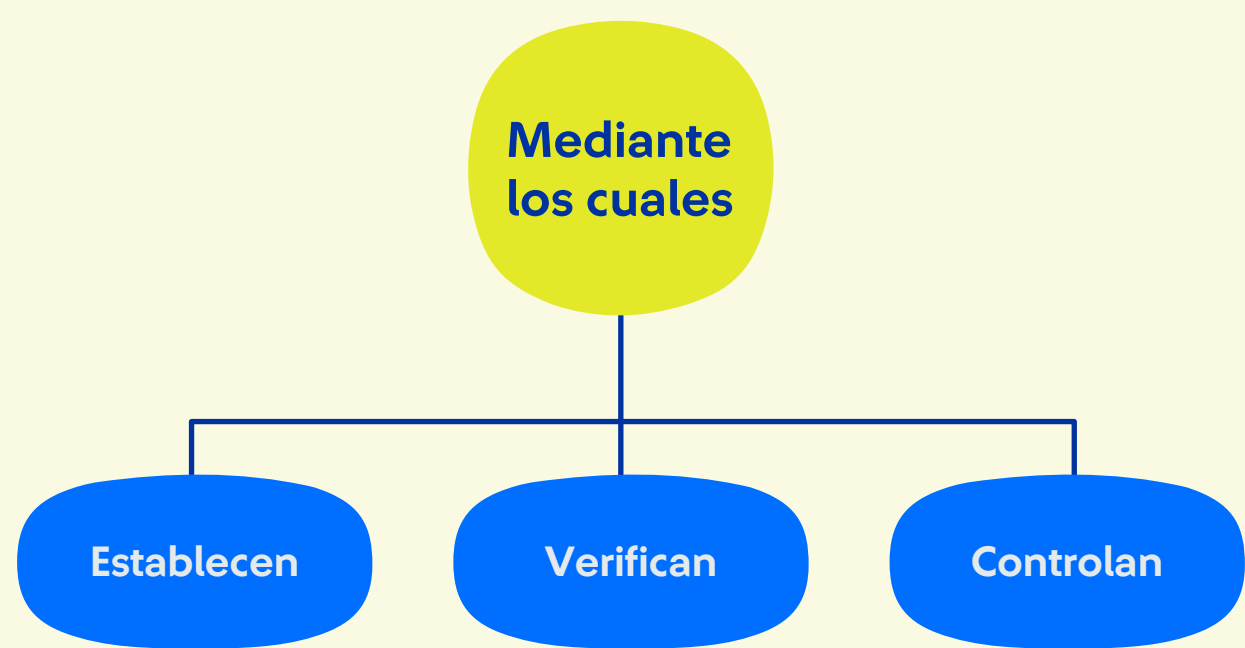


Obligaciones del empleador o contratante

La alta dirección liderará y se comprometerá con la aplicación de los estándares mínimos y con la elaboración, la ejecución y el seguimiento del plan de trabajo anual. Además, se encargará de velar por el cumplimiento en la ejecución de las auditorías internas para identificar fallas y oportunidades de mejora.

Estándares mínimos del SG - SST

Conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento por parte de los empleadores y los contratantes.



Condiciones básicas de capacidad técnico administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensable para el funcionamiento y desarrollo del SG-SST.

Campo de aplicación y cobertura

Personas naturales y jurídicas

1

Empleadores públicos y privados

2

Contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, entre otros

3

Organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo

4

Agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al SGRL

5

Empresas de servicios temporales

6

Estudiantes afiliados al SGRL y trabajadores en misión

Características de los estándares mínimos



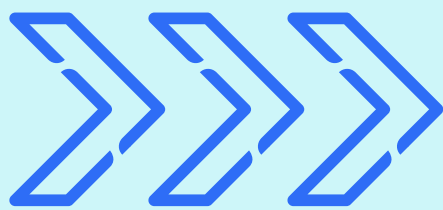
El empleador o contratante debe desarrollar de manera exclusiva, particular y con recursos propios:

- **Diseño**
- **Implementación**
- **Ejecución de los Sistemas de Gestión en SST y los estándares mínimos**



Actividades, planes y programas con otras empresas de la misma actividad económica, zona geográfica o gremio

El empleador o contratante podrá asociarse para compartir



sin que una empresa asuma o reemplace las funciones u obligaciones que por ley le competen a la otra.

- Talento humano
- Recursos tecnológicos
- Procedimientos
- Actividades de capacitación
- Brigada de emergencias, primeros auxilios y evacuación
- Señalización
- Zonas de deporte
- Seguridad vial

En el caso de los consorcios o uniones temporales, cada uno debe desarrollar su propio Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.



Clasificación de empresas

1

Empresas y UPAs con **menos de 10 trabajadores.**
Clases de riesgo I, II y III

2

Empresas y UPAs de **11 hasta 50 trabajadores**
Clases de riesgo I, II y III

3

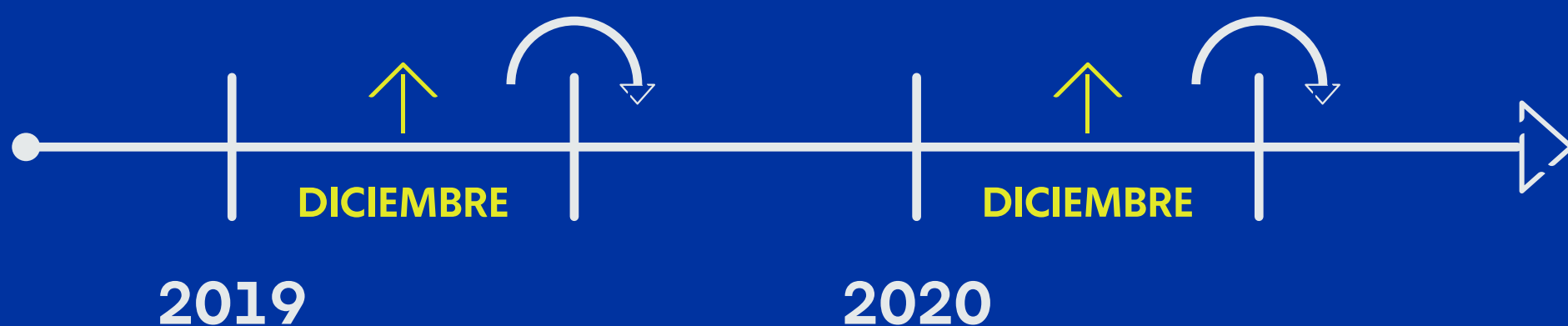
Empresas con **más de 50 trabajadores.**
Clases de riesgo I, II, III, IV y V
y Empresas con **50 o menos trabajadores.**
Clases de riesgo IV y V

Empresas	Clase de riesgo	Requerimientos por cumplir
10 o menos trabajadores	I, II y III	7 estándares
Desde 11 hasta 50 trabajadores	I, II y III	21 estándares
Unidades de Producción Agropecuaria de hasta 10 trabajadores	I, II y III	3 estándares
Más de 50 trabajadores	I, II, III, IV y V	60 estándares
Cualquier número de trabajadores	IV y V	60 estándares

Implementación definitiva del **SG-SST** desde enero del año **2020 en adelante**

1. Autoevaluación
2. Plan de mejora
3. Formular plan de trabajo **anual 2020**

1. Autoevaluación
2. Plan de mejora
3. Formular plan de trabajo **anual 2021**



Diciembre 2019

↓
ARL

Diciembre 2020

↓
**ARL y Aplicativo
Ministerio**

Estándares mínimos del SG-SST

Criterio	Valoración	Acción
Menor a 60 %	Crítico	→ Plan de mejoramiento inmediato disponible para el Ministerio del Trabajo → Enviar reporte máximo 3 meses después de la autoevaluación a la ARL → Seguimiento anual y plan de visita del Ministerio del Trabajo
60 % a 85 %	Moderadamente aceptable	→ Plan de mejoramiento disponible para el Ministerio del trabajo → Enviar reporte máximo 6 meses después de la autoevaluación a la ARL → Plan de visita del Ministerio del Trabajo
Mayor al 85 %	Aceptable	→ Mantener la calificación y las evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo → Incluir en el plan anual de trabajo los aspectos a mejorar identificados

Se deberá enviar la autoevaluación y el plan de trabajo a la ARL a partir de diciembre de 2019

Indicadores mínimos del SG-SST

- Frecuencia de las accidentalidades
- Severidad de las accidentalidades
- Proporción de accidentes de trabajo mortales
- Prevalencia de enfermedades laborales
- Incidencia de enfermedades laborales
- Ausentismo por causa médica



Afiliación irregular

- Las empresas y contratantes no pueden patrocinar, permitir o utilizar agremiaciones o asociaciones para afiliar a sus trabajadores dependientes e independientes al Sistema de Riesgos Laborales.
- Empresas o entidades contratantes con multa de hasta cinco mil (5000) SMMLV conforme al artículo 13 de la Ley 1562 de 2012.
- Las ARL reportan al Ministerio del Trabajo estas irregularidades.

Sanciones

El incumplimiento a lo establecido en la presente resolución y demás normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan, será sancionado en los términos previstos en el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, modificado por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, en concordancia con el Capítulo 11 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto 0472 de 2015.

Según los artículos 8 y 11 de la Ley 1610 de 2013, o la norma que los modifique, sustituya o adicione, se podrá dar el cierre parcial o definitivo de empresas, tareas, centros o sedes de trabajo.

Normatividad importante

● Decreto 2090 de 2003

Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades.
Guía 2022, Resolución 3032.

● Decreto 723 de 2013

Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones.

Perfil sociodemográfico

El perfil sociodemográfico es un instrumento creado para reconocer cuáles son las características de la población trabajadora presente en una organización.

Al reconocer cuáles son todas las características principales de la población trabajadora que se tiene, podemos enfocar acciones adecuadas y oportunas para el control de los riesgos laborales. Además, logramos reconocer cuáles son las necesidades específicas que pueden tener en general todos los trabajadores y, sobre esto, crear planes de acción efectivos.

Desde el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el análisis de los datos recolectados en el perfil sociodemográfico implica tener en cuenta cuáles son aquellos aspectos de riesgo que pueden influir de forma significativa en la población trabajadora:

- **Preexistencias**
- **Afecciones comunes**
- **Estilos de vida**

Decreto 1072 de 2015, capítulo 6

Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de sus características sociales y demográficas: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

Resolución 0312 de 2019

Identificar las características de la población trabajadora (edad, sexo, cargo, antigüedad, nivel de escolaridad, etc.) **y el diagnóstico de condiciones de salud que permita recopilar, analizar e interpretar los datos del estado de actual de los trabajadores.**

Profesiograma

Es un documento técnico-administrativo que organiza la interrelación, la interacción y la interdependencia de un puesto de trabajo desde tres puntos de vista:

- **Gestión del Talento Humano**
- **Seguridad Ocupacional**
- **Salud Laboral**

En dicho documento se resumen las aptitudes y las capacidades de los puestos de trabajo que existen y los que cumplen los trabajadores.

El profesiograma se define como una matriz de información que permite establecer dos aspectos:

- 1** Las medidas de control que se deben tomar para proteger la seguridad y la salud de un trabajador en función de los riesgos a los cuales está expuesto por su cargo.
- 2** El tipo y la periodicidad de exámenes médicos que se le deben realizar al trabajador que ocupa un determinado cargo.

En la elaboración del profesiograma intervienen tres partes de la organización: la gerencia de talento humano, el funcionario responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo y el médico de la empresa.

Servicios

Estándares mínimos

- Matriz IPEVR
- Plan de trabajo
- Programa de capacitación

