SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PAN&PONKE.

2021

INTRODUCCIÓN.

PAN&PONKE . está comprometida con la aplicación del Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, con el fin de implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST basado en un proceso lógico y por etapas de acuerdo con el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar) y dando cumplimiento de las obligaciones legales, la promoción de la salud, la prevención de los riesgos laborales y la mejora continua. Su desarrollo consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de medicina preventiva, medicina del trabajo, higiene y seguridad industrial, ergonomía e intervenciones sobre el riesgo psicosocial tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria. Así mismo proporcionar, estrategias y procedimientos de respuesta; que sirvan como herramienta para realizar actividades de previsión, prevención, mitigación, preparación y recuperación en el ámbito de la Gestión del Riesgo.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo está enfocado a la protección de la salud de los trabajadores y demás personas que prestan servicios a la empresa mediante la prevención y el control de enfermedades laborales y accidentes de trabajo, y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo, este sistema incluye los siguientes elementos principales:

- Administración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial.
- Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo.

1. JUSTIFICACIÓN.

Cumpliendo con la normatividad vigente, **PAN&PONKE** desarrolla el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de proteger y promover la salud y la seguridad de los trabajadores, basado en los indicadores de gestión (incidencia de accidentes laborales, enfermedad laboral) y de cumplimiento, los resultados de mediciones de riesgo (Identificación de riesgo y valoración de peligros), diagnóstico de condiciones de trabajo, diagnóstico de condiciones de salud y el establecimiento de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica.

2. ALCANCE.

Aplica para todas las personas que presten servicios a la empresa sin importar su tipo de vinculación (planta y contratistas), ni sus sedes de trabajo.

3. PROPÓSITO.

El presente documento tiene como objetivo desarrollar e implementar los procedimientos y las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para proporcionar los requisitos de salud, higiene y seguridad en los lugares de trabajo y de esta manera proteger de forma integral la salud y seguridad de los trabajadores, a través de un entorno laboral saludable que se refleja en la satisfacción del talento humano y, en consecuencia, la productividad y la calidad de los productos y servicios.

4. OBJETIVOS.

4.1 Objetivo General

Garantizar condiciones y un ambiente de trabajo seguro y saludable en el desarrollo de las diferentes actividades productivas en **PAN&PONKE**, a través de la promoción de la salud, identificación, evaluación, control de los riesgos laborales y el cumplimiento de la normatividad, con el fin de disminuir accidentes de trabajo y de enfermedades laborales.

4.2 Objetivos Específicos

- Identificar y controlar los factores de riesgo presentes en los puestos de trabajo, que puedan afectar la salud individual y colectiva de los trabajadores.

- Promover, mantener y mejorar las condiciones de salud y de trabajo en la empresa, con el fin de preservar un estado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, tanto a nivel individual como colectivo, que mejore la productividad de la misma.

- Prevenir y disminuir los accidentes de trabajo y enfermedades comunes prevalentes y laborales.

- Ubicar y mantener al trabajador, según sus aptitudes fisiológicas y psicológicas en ocupaciones que puede desempeñar con un grado adecuado de eficiencia sin poner en peligro su salud o la de sus compañeros.

- Identificar oportunamente las fuentes de riesgo para enfermedades laborales, y evitar dichas patologías

- Cumplir con las leyes y reglamentaciones aplicables en SST.

5. MARCO DE REFERENCIA.

5.1 Marco Legal Colombiano

La legislación nacional ha considerado la necesidad que tienen las empresas de identificar las condiciones de riesgo para intervenirlas y controlar los factores de riesgo en busca de ambientes de trabajo sanos, cuyo marco normativo es:

- Ley 9 de 1979. Código Sanitario Nacional, expedida por el Ministerio de Salud, *"por el cual se dictan medidas sanitarias a todo lugar de trabajo, cualquiera que sea la forma jurídica de la organización."*

- Resolución 400 de 1979. Estatuto Colombiano de Seguridad e Higiene Industrial. Relativo a normas de seguridad industrial que deben cumplir las empresas; establecimiento de normas de seguridad, prevención de riesgos en general, dotación de elementos de protección personal a los trabajadores.

- Decreto 614 de 1984. *"Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país."*

- Resolución 2013 de 1.986. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. "*Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités paritarios en los lugares de trabajo".*

- Resolución 1016 de 1989, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. "*Por el cual se fundamenta la organización, forma y funcionamiento de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los empleadores en el país."*

- Decreto 1295 DE 1994 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *"Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales."*

- Decreto 1607 de 2002: *"Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas en el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones."*

- Ley 776 de 2002: Expedida por el congreso de la república de Colombia. *"Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales."*

- *Resolución 2346 de 2007; Expedida por el Ministro de La Protección Social, "por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales."*

- Resolución 2646 de 2008: Expedida por el Ministro protección social. "*Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional."*

- *Decreto 2566 de 2009; "por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales."*

- *Resolución 1918 de 2009; Expedida por el Ministerio de La Protección Social, "por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones SOBRE exámenes médicos ocupacionales e historias clínicas OCUPACIONALES."*

- Ley 1562 de 2012: *"por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional."*

- Ley 1409 de 2012: Expedida por el Ministerio del Trabajo, *"por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas".*

- Resolución 1356 de 2012 nueva Resolución sobre conformación del Comité de Convivencia Laboral, donde se modifica la Resolución 652 de este mismo año.

- Resolución. 652 de 2012; El Ministerio de Trabajo; por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en empresas públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

- Decreto 723 de 2013, *"por medio del cual reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con empresas o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo."*

- Ley 1618 de 2013: *"se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad."*

- Decreto 1352 de 2013, Expedida por el Ministerio de Trabajo, *"por medio del cual reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, y se dictan otras disposiciones."*

- Decreto1637 de 2013: Expedida por el Ministerio de Trabajo. *"Reglamenta la Idoneidad e infraestructura humana y operativa de los intermediarios de seguros."*

- Resolución 2087 de 2013: Expedida por el Ministerio de Salud, *"por medio de la cual adopta el formulario para la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de quienes se vinculen formalmente a través de contratos de prestación de servicios en instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que realizan actividades de alto riesgo."*

- Resolución 90708 de 2013: Expedida por el Ministerio de Minas y Energía el *"nuevo Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas - RETIE."*

- Decreto 1072 de 2015: Expedido por el Ministerio del Trabajo; "*Por el cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo".*

- Decreto 171 de 2016: Expedido por el Ministerio del Trabajo "*Por medio del cual se modifica el artículo2.2.4.6.3 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)".*

- Decreto 052 de 2017: Expedido por el Ministerio del Trabajo, "*Por medio del cual modifica el art. 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015 sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)".*

- Ley 1823 de 2017: Expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social. Por el cual se Adopta la estrategia Sala Amigas de la Familia Lactante, que tendrá aplicación en todas las entidades públicas y en las empresas privadas con capitales superiores a los 1.500 salarios mínimos o que tengan más de 50 empleadas.

- Resolución 312 de 2019: Expedida por el Ministerio de Trabajo. Por la cual se modifican los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

- Resolución 2409 de 2019: Expedida por el Ministerio de Trabajo. Por la se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la

Guía técnica para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora.

- Circular 017 de 2020 " Lineamientos mínimos a implementar de promoción y prevención para la preparación, respuesta y atención de casos enfermedad por COVID-19."

- Resolución 666 de 2020 “Por medio del cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19”.

- Circular 064 de 2020 “Acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales de los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por Sars-Cov-2 (Covid-19) en Colombia”

- Resolución 223 del 15 de febrero de 2021 “por medio de la cual se modifica la Resolución 666 de 2020 en el sentido se sustituir su anexo técnico”.

- Resolución 392 del 25 de marzo de 2021 “por medio de la cual se modifica el articulo 2 de la Resolución 666 de 2020 y los numerales 4.1 y 5 de su anexo técnico

5.2 Marco Legal Institucional

PAN&PONKE.

PAN&PONKE tiene como actividad principal empresas dedicadas elaboración de productos de panadería y otros productos alimenticios.

POLÍTICA EMPRESARIAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PAN&PONKE., se compromete con la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, por medio de la identificación y valoración de los riesgos laborales con el fin de establecer los respectivos controles, para proteger la Seguridad y la Salud de los empleados, contratistas, subcontratistas y demás partes interesadas; procurando un ambiente laboral seguro y orientando las actividades hacia la

mejora continua y el cumplimiento de la legislación vigente que contribuya a la prevención de Accidentes de Trabajo y Enfermedades laborales.

Como ente fundamental para el desarrollo de las actividades del SGSST, se elegirá el COPASST que velará por el estricto cumplimiento de las normas dispuestas dentro de los subprogramas que éste contempla.



NESTOR GUILLERMO AMAYA FORERO
REPRESENTANTE LEGAL
Revisión noviembre 26 de 2019

6. DEFINICIONES.

Para el Sistema de Gestión se aplican las siguientes definiciones establecidas en el Decreto 1072 de 2015 Articulo 2.2.4.6.2. y en la GTC 45 de 2012

Accidente de Trabajo: Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

El que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

El ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

El que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

Enfermedad Laboral: La contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.

Seguridad y Salud en el Trabajo: Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: Este sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objeto de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de empresas públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Subprograma Medicina Preventiva y del Trabajo: Consiste en la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psico-fisiológicas.

Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial: Consiste en la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores de riesgo ambientales y condiciones inseguras que se originen en el lugar de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores.

Evaluaciones Médicas Ocupacionales: Acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo, antecedentes ocupacionales y determinar la exigencia de consecuencias en el trabajador por dicha exposición.

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo: Organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Programa de Vigilancia Epidemiológica (P.V.E.): Sistema continúo de información estratégica que orienta las decisiones y las acciones para el control de Factores de Riesgo en el trabajo y en el logro de los objetivos del SG-SST.

Actividad Rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.

Actividad no Rutinaria: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización, que no es estandarizable debido a la diversidad de escenarios y condiciones bajo las cuales pudiera presentarse.

Análisis del Riesgo: Proceso para comprender la naturaleza del riesgo y para determinar el nivel del riesgo (ISO31000:2009).

Consecuencia: Resultado, en términos de lesión o enfermedad, de la materialización de un riesgo, expresado cualitativa o cuantitativamente.

Competencia: Atributos personales y aptitud demostrada para aplicar conocimientos y habilidades.

Diagnóstico de Condiciones de Trabajo: Resultado del procedimiento sistemático para identificar, localizar y valorar *"aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores."* Quedan específicamente incluidos en la definición:

- Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo.
- La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo, y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia;
- Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores;
- La organización y ordenamientos de las labores incluidos los factores ergonómicos y psicosociales" (Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones).

Diagnóstico de Condiciones de Salud: Resultado del procedimiento sistemático para determinar "el conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil socio demográfico.

Evaluación Higiénica: Medición de los agentes higiénicos presentes en el lugar de trabajo para determinar la exposición ocupacional y riesgo para la salud en comparación con los valores fijados por la autoridad competente.

Evaluación del Riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad y el nivel de consecuencia.

Exposición: Situación en la cual las personas se exponen a los peligros.

Identificación del peligro: Proceso para reconocer si existe un peligro y definir sus características.

Incidente: evento(s) relacionado(s) con el trabajo, en el (los) que ocurrió o pudo haber ocurrido lesión o enfermedad (independiente de su severidad) o víctima mortal (NTC-OHSAS 18001:2007).

Lugar de Trabajo: cualquier espacio físico en el que se realizan actividades relacionadas con el trabajo, bajo el control de la organización (NTC-OHSAS 18001:2007).

Medida(s) de Control: Medida(s) implementada (s) con el fin de minimizar la ocurrencia de incidentes.

Nivel de deficiencia (ND): Es la magnitud de la relación esperable entre (1) el conjunto de peligros detectados y su relación causal directa con posibles incidentes y (2) con la eficacia de las medidas preventivas existentes en un lugar de trabajo.

Nivel de exposición (NE): Es la situación de exposición a un riesgo que se presenta en un tiempo determinado durante la jornada laboral.

Nivel de probabilidad (NP): Es el producto del nivel de deficiencia por el nivel de exposición.

Nivel de consecuencia (NC): Es una medida de la severidad de las consecuencias.

Nivel de riesgo: Magnitud de un riesgo resultante del producto del nivel de probabilidad por el nivel de consecuencia.

Partes Interesadas: Persona o grupo dentro o fuera del lugar de trabajo involucrado o afectado por el desempeño de seguridad y salud en el trabajo de una organización.

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos (NTC – OHSAS 18001:2007).

Personal Expuesto: Número de personas expuestas directamente a un (os) peligro(s).

Probabilidad: Grado de posibilidad de que ocurra un(os) evento(s) o exposición(es) peligrosa(s) y la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causado por (los) evento(s) o la(s) exposición(es) (NTC- OHSAS 18002:2007).

VLP. "Valores Limite Permisible" son valores definidos por la American Conference of Governmental Industrial Hygienusts (ACGIH). El VLP se define como la concentración de un contaminante químico en el aire, por debajo de la cual se espera que la mayoría de los trabajadores pueden estar expuestos repetidamente, día tras día, sin sufrir efectos adversos a la salud.

7. DESCRIPCIÓN DE LOS ELEMENTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

7.1 Identificación y Generalidades de la Empresa

7.1.1 Identificación

RAZÓN SOCIAL:	PAN&PONKE
NIT:	19285148-3
REPRESENTANTE LEGAL:	NESTOR GUILLERMO AMAYA FORERO
ACTIVIDAD ECONÓMICA:	Empresas dedicadas elaboración de productos de panadería y otros productos alimenticios.
CÓDIGO DE ACTIVIDAD:	1081 / 1089(Decreto número 1607 de 2002).
SEDE PRINCIPAL:	CRA 58 #130a-04
TELÉFONO:	2712470
CENTROS DE TRABAJO:	Dos
CLASE DE RIESGO:	Tres y cinco
CORREO ELECTRÓNICO:	panponke@yahoo.com
ARL:	POSITIVA

7.2 **Datos Demográficos**

7.2.1 TALENTO HUMANO

PAN&PONKE para noviembre de 2019 tiene 12 trabajadores de planta y 5 por cooperativa.

7.2.2 VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

La planta de personal de PAN&PONKE actualmente cuenta con 38 trabajadores, distribuidos como se relaciona a continuación:

7.2.2.1 Distribución por género:

GÉNERO	TRABAJADORES

(SEXO)	No.	%
MASCULINO	1	50
FEMENINO	1	50
TOTA	**2**	**100**

Fuente: Informe sociodemográfico 2019 * Esta información corresponde al listado de personal hasta febrero del 2021.

7.2.2.2 Distribución por cargo:

CARGO	Número
OFICIOS VARIOS	1
MESERA Y CAJERA	1
TOTAL	**2**

Fuente: Informe sociodemográfico 2019 * Esta información corresponde al listado de personal hasta febrero del 2021.

El horario establecido es:

PAN & PONKE 130

Lunes a sábado de 6:00am a 4:00pm y 11:00am a 9:00pm

Domingos y Festivos de: 6:00am a 8:00pm

KIOSKO GOURMET

Lunes a viernes de: 6:00am a 4:00pm y 10:00am a 8:00pm

Sábado, Domingos y Festivos de: 6:00am a 6:00pm

Contando con 1 Hora para almorzar entre las 12:00 am y las 1:00 pm.

7.3 MATERIAS PRIMAS E INSUMOS

PAN&PONKE. en el desarrollo de su actividad utiliza como insumos para panadería, alimentos, papelería y útiles de oficina, elementos de protección personal, así como artículos y productos de aseo necesario para el mantenimiento de las instalaciones.

MATERIAS PRIMAS

- Azúcar.
- Sal.
- Leche.
- Aceite.
- Salchicha.
- Café en grano.
- Pulpas de fruta.
- Arequipe.
- Leche condensada.
- Chocolate
- Milo.

Insumos de aseo:

- Jabón para manos sin olor.
- Desengrasante.
- Clorox.

7.4 MÁQUINAS Y EQUIPOS

Para el correcto desarrollo de su actividad PAN&PONKE cuenta con equipos de cómputo, dispositivos y máquinas como impresoras, fotocopiadoras, fax y mobiliario propio de la oficina.

Para producción de alimentos Pan & Ponke, cuenta con los siguientes equipos:

- Refrigerador de coca cola tipo 3 134-a.
- Nevera de congelación industrial.
- Cuarto de crecimiento industrial a gas.
- Plancha para asar alimentos.
- Horno microondas LG.
- Exprimidora de naranja eléctrica SUNKIST 8R/115 VOLTS.
- Máquina de café MAGISTER.
- Refrigerador con vitrina de 3 divisiones QUEEN MACHINE.
- Refrigerador de 3 niveles como vitrina de ponqués.
- Refrigerador de 3 niveles como vitrina de Postres.
- Horno tostador pequeño ROBERTA XFOO3.
- Refrigerador QUEEN MACHINE.

8. ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

Siendo un sistema de gestión, sus principios deben estar enfocados en el ciclo PHVA donde:

PLANEAR (P)

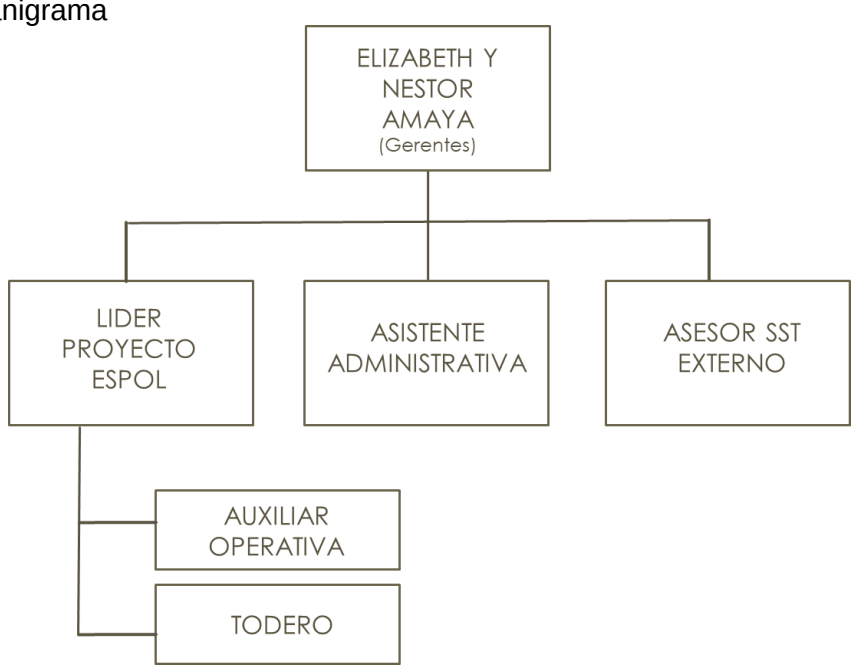
En la etapa del planear, se define la política de SST, los objetivos, las obligaciones y responsabilidades, se asignan los recursos, se establece el plan de trabajo, teniendo en cuenta la evaluación inicial realizada al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Se determinan las necesidades de capacitación, teniendo en cuenta la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgo adelantada por la Entidad. Se realiza la actualización de la documentación jurídica, como el reglamento de higiene y seguridad Industrial y el nomograma.

Se valida el nombramiento y sus funciones del COPASST.
Finalmente se establecen las estrategias de comunicación y conservación de documentos alineadas con los procesos internos de la entidad.

8.1 Estructura, Recursos y Responsabilidades

Aspectos Organizacionales

8.1.1 Organigrama



8.1.2 Asignación de Recursos

Son los medios que se destinarán para la ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo dependiendo de la actividad económica, la magnitud, la severidad de los riesgos, el número de trabajadores expuestos y la cantidad y complejidad del centro de trabajo.

La empresa garantizará que se destinen las apropiaciones presupuestales y el personal necesario para la realización de las actividades y el cumplimiento de la normativa del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para desarrollar las actividades de seguridad y salud en el trabajo, tiene asignado el presupuesto de acuerdo con el Anexo No 3

Las actividades adicionales propias del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG- SST a desarrollarse se realizarán con el acompañamiento técnico de la Administradora de Riesgos Laborales ARL POSITIVA de acuerdo al Plan de trabajo acordado.

8.1.3 Recursos Humanos

Los siguientes son los trabajadores:

Un profesional externo en Seguridad y Salud en el trabajo, con formación de un curso de 50 horas de SG-SST: Su función es participar en la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad Y Salud en el Trabajo y los planes para promover la salud, la seguridad, y prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

8.1.4 Recursos Físicos

PAN&PONKE cuenta con áreas para reuniones, tales como: sala de reuniones, puestos de trabajo y dispone de los siguientes recursos necesarios para llevar a cabo las actividades trazadas en el programa.

- Equipos de Cómputo.
- Muebles y Enseres.
- Impresoras y escáner.
- Elementos primarios de oficina (Papelería).

- Equipos de ayudas audiovisuales.

- Equipos de comunicaciones.

Además, se contará con los recursos técnicos requeridos en la implementación del sistema.

8.2 Responsabilidades para la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST ha establecido las siguientes responsabilidades las cuales son de estricto cumplimiento para todos los colaboradores de PAN&PONKE, así:

8.2.1 Nivel Directivo:

El Nivel Directivo es el responsable de garantizar el funcionamiento y operatividad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, destinando los Recursos administrativos, humanos, físicos y financieros requeridos para tal fin y como tal sus funciones son:

- Responder por la ejecución y cumplimiento del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Contribuir a todo lo que conlleva a desarrollar el programa y ser partícipe activo de éste.
- Comprobar ante las autoridades competentes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que cumple con las normas del programa para la protección de los trabajadores.
- Permitir la elección del COPASST y la ejecución de un plan de actividades establecidas.
- Notificar obligatoriamente a las autoridades competentes los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales que se presenten.
- Informar a los trabajadores sobre los riesgos a los cuales estarán sometidos, posibles efectos en la salud y las medidas correctivas.

- Facilitar a los trabajadores la asistencia a cursos de capacitación y programas educativos que realizan empresas competentes para la prevención y control de riesgos y enfermedades laborales.

- Permitir que los representantes de los trabajadores participen en las visitas de inspección e investigación de accidentes que practican las autoridades competentes en los sitios de trabajo.

- Verificar con los trabajadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, los informes, registros, actas y documentos relacionados con Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.

- Estudiar las recomendaciones emanadas del COPASST, que determina la adopción de las medidas convenientes.

- Informar al COPASST las decisiones tomadas respecto a las recomendaciones.

- Cancelar ante la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) la cotización correspondiente a la clase y tarifa de riesgos laborales.

8.2.2 Coordinadores:

Apoyar, informar, supervisar y seguir las recomendaciones dadas por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Los superiores inmediatos tienen la responsabilidad de:

- Informar el ausentismo laboral, la morbilidad, incidentalidad y la accidentalidad.

- Actuar como multiplicador del conocimiento de los factores de riesgo y su mitigación, así como sus efectos, protección y control, a su vez ser ejemplo de procedimientos y comportamientos seguros en el trabajo.

- Informar al Gerente sobre actividades y situaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo.

8.2.3 Profesionales que laboran en el área de seguridad y salud en el trabajo

La Ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, se encuentra a cargo de GERENCIA con las siguientes funciones:

- Desarrollar planes, programas y actividades relativos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de los trabajadores, en los aspectos de promoción, prevención, rehabilitación y readaptación.

- Supervisar el cumplimiento de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, por parte de todos los miembros que componen la empresa.

- Brindar el apoyo técnico necesario para que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST sea aplicado adecuadamente.

- Administrar los recursos asignados a Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Vigilar el cumplimiento de las normas de Medicina Preventiva, Higiene y Seguridad Industrial.

- Coordinar con la administradora de riesgos laborales el desarrollo de los procesos de atención a los afiliados y actividades de promoción y prevención.

- Asesorar al COPASST y comité de convivencia y desarrollar conjuntamente con este los programas de la estrategia.

- Elaborar los registros, las estadísticas y los informes requeridos sobre el desarrollo de sus funciones.

- Establecer campañas de motivación y divulgación de normas y conocimientos técnicos tendientes a mantener un interés activo por la Seguridad y Salud en el Trabajo en todo el personal.

- Mantener constante comunicación con empresas asesoras en el tema y tomar parte activa en las actividades programadas por dichas organizaciones.

8.2.4 COPASST

El COPASST es responsable de establecer un mecanismo para promover la Seguridad y Salud en el Trabajo en todos los niveles de la empresa, generar la búsqueda e implementación de acuerdos con el personal directivo y los responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en función del logro de metas y objetivos concretos, divulgar y sustentar prácticas saludables y motivar la adquisición de hábitos seguros.

Sus funciones son:

- Participar en las actividades de promoción, divulgación e información sobre medicina, higiene y seguridad industrial entre los patronos y trabajadores para obtener y mantener su participación en el desarrollo de los programas y actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Actuar como instrumento de vigilancia en los lugares de trabajo e informar sobre el estado de ejecución del Sistema de Gestión.
- Asistir y participar en las reuniones programadas.
- Participar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Estudiar las sugerencias de los trabajadores y a su vez servir como intermediario entre el empleador y los trabajadores.
- Motivar a los trabajadores a participar en las actividades desarrolladas por el Programa.
- Investigar condiciones de riesgo y contingencias sobre incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Practicar visitas a los centros de trabajo e inspeccionar los ambientes, y procedimientos realizados por los trabajadores con el propósito de identificar los factores de riesgo y proponer alternativas de control.
- Desarrollar prácticas de prevención en riesgos psicosociales, a nivel de propuestas de mecanismos para realizar acciones de seguimiento y control a conductas que tipifiquen acoso laboral.

Temas de Capacitación para el COPASST:

- ❖ Funciones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ❖ Primeros Auxilios o Primer respondiente.
- ❖ Legislación en Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ❖ Investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo.

- ❖ Visitas de Inspección.

8.2.5 COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Es responsabilidad del Comité de Convivencia Laboral la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición de los trabajadores a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, en desarrollo de esto, sus funciones son:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la empresa pública o empresa privada.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- Remitir la queja a la entidad competente, en aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre la parte, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista.
- Presentar a la Alta Dirección de la Empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
- Cumplir con las recomendaciones emanadas por el Comité de Convivencia.

- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.

- Formular las recomendaciones necesarias para adelantar programas que mitiguen el impacto del acoso laboral, que se pueda presentar en la empresa.

- Adoptar el reglamento de funcionamiento del Comité de Convivencia, donde contemplará los instrumentos idóneos que permitan el establecimiento de los compromisos asumidos por las partes involucradas.

- Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

Temas de Capacitación para el Comité de Convivencia Laboral: PAN&PONKE

- ❖ Ley de Acoso Laboral y sus implicaciones
- ❖ Funciones del Comité de Convivencia Laboral
- ❖ Definición de mecanismos de prevención y adopción de procedimientos para superar conductas que tipifiquen acoso laboral.
- ❖ Resolución de conflictos

8.2.6 Trabajadores

Es responsabilidad de los trabajadores y en desarrollo de esta, tienen las siguientes funciones:

- Cumplir con las normas preventivas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidas por la empresa.

- Cumplir con las normas asignadas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la empresa y atender las indicaciones verbales y escritas al respecto.

- Usar correctamente, mantener adecuadamente y devolver los equipos y elementos de protección personal que la empresa les suministra.

- Asistir a las capacitaciones y conocer los documentos correspondientes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Mantener en operación los dispositivos de seguridad, conservar el orden y aseo del sitio de trabajo, maquinaria y elementos de trabajo.

- Informar al jefe inmediato sobre las fallas o deterioro de los sistemas de seguridad, equipos de protección o cualquier condición insegura o peligrosa de trabajo.

- Informar al jefe inmediato la ocurrencia de accidentes de trabajo, reportar y realizar el trámite pertinente.

- Trabajar en forma responsable y seria, evitando actuar con negligencia o descuido en las áreas de trabajo o circulación.

- Abstenerse de operar máquinas, equipos o vehículos sin la debida autorización y capacitación.

- Colaborar activamente en el desarrollo de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo.

8.2.7 Brigada de Emergencia

- Asegurar en todo momento la seguridad del personal de la empresa.

- Realizar entrenamientos y realizar simulacros de acuerdo al plan de trabajo anual salvamento de personal, evacuación, rescate y actividades de primeros auxilios.

- Se debe diseñar e implementar métodos de actuación para saber cómo proceder en caso de emergencia.

- Implementar códigos de alarma (pitos) y hacerlos conocer a todo el personal de la empresa.

- Dirigir la evacuación de personas en caso de presentarse alguna situación de emergencia.

- Se debe tener un directorio actualizado de las entidades especializadas de apoyo externo, como hospitales, bomberos, cruz roja, defensa civil y otros organismos, que finalmente darán la atención final a los afectados de una emergencia.

- Realizar inspecciones periódicas de botiquín y extintores de las oficinas de la empresa.

8.3 Rendición de Cuentas

Los responsables del 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 cada año como mínimo o en caso de una eventualidad obligatoria. Esta rendición de cuentas se hará a través de un informe.

La rendición de cuentas está en los procesos e inicia desde los niveles de supervisión, quienes entregan el informe a sus jefes inmediatos, quienes escalan hasta que la rendición llega a la alta dirección.

8.4 Identificación y Cumplimiento de Requisitos Legales

La empresa cuenta con una matriz de requisitos legales donde se identifican los requisitos legales en riesgos laborales aplicables a la organización, la cual se actualiza de forma permanente y se establece cada año realizar la verificación del cumplimiento de estos requisitos:

No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN

1	Identificación de requisitos	Para la identificación de los requisitos legales se de manera periódica se realizará la revisión en los siguientes sitios: **1.** La página en internet del fondo de riesgos profesionales del Ministerio de Protección Social (link normatividad) www.fondoderiesgosprofesionales.gov.co **2.** La página en internet de la Administradora de Riesgos Laborales (link A.R.L /legislación), www.arlpositiva.com Los requisitos de otra índole que establezca la empresa relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo se socializarán con clientes o partes interesadas. Si los requisitos afectan el Sistema de Gestión SST, en un plazo no mayor a 30 días se deberá coordinar la puesta en marcha de los cambios identificados, siguiendo los lineamientos estipulados en el procedimiento de elaboración y control de documentos. Si los requisitos tienen un impacto sobre un proceso o actividad de la organización que demanden recursos adicionales y requieran de la aprobación por parte del Representante Legal el tema se incluirá en las Reuniones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), donde se determinara el plan de acción para dar cumplimiento al requisito.
2.	Acceso a requisitos	Los requisitos legales y de otra índole que se identifiquen y apliquen a la empresa, se relacionarán en el Formato Matriz de requisitos legales. Los cambios que se puedan presentar relacionados con una inclusión, exclusión o modificación en los requisitos legales u otros pertinentes a Seguridad y Salud en el Trabajo, se relacionaran en el Formato Matriz de requisitos legales.

8.5 Gestión de Peligros y Riesgos

La identificación de peligros, evaluación, valoración de los riesgos y establecimiento de controles para la prevención de daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas,

equipo e instalaciones.

La metodología utilizada para la valoración de los riesgos es la GTC 45 de 2012, en la cual se identifican los agentes de riesgos físicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos, mecánicos, eléctricos, locativos y otros agentes contaminantes, mediante inspecciones periódicas a las áreas, frentes de trabajo y equipos en general y la matriz de identificación de riesgos y valoración de peligros con base a la legislación vigente, GES (grupos de exposición similar), en cada una de las dependencias. (Ver Anexo 1 Procedimiento para identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles).

Los principales riesgos encontrados en el PAN&PONKE, están constituidos principalmente por:

RIESGO	
FÍSICO	Ruido Iluminación Temperaturas. Radiaciones no ionizantes.
BIOLOGICOS	Virus Bacterias Parásitos Hongos
QUÍMICOS	Absorción de humos. Absorción de gases. Vapores. Sustancias químicas. Neblinas. Material particulado.
ERGONÓMICOS	Posturas inadecuadas. Movimientos y posicione repetitivas. Manejo de cargas inadecuadas. Manejo de cargas estáticas y dinámicas.
PSICOSOCIALES	Relaciones humanas. Contenido de la tarea. Organización del Tiempo. Múltiples funciones.
ELÉCTRICO	Contacto Directo. Contacto Indirecto. Electricidad dinámica y estática.
MECÁNICOS	Golpes o choques. Caídas (de personas a diferente nivel). Caídas de objetos. Atrapamientos. Cortes con objetos.
LOCATIVOS	Instalaciones. Estructuras. Superficies de trabajo. Espacios de trabajo. Orden y aseo.
INSEGURIDAD	Atraco.

	Robo.
ORIGEN NATURAL	Inundaciones. Terremotos. Temblores. Tormentas eléctricas. Vendaval.
INCENDIO	Incendios con sólidos, líquidos y gases. Incendios combinados. Explosiones.

Nota: Es importante resaltar que PAN&PONKE adopta la Guía Técnica Colombiana GTC 45 para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos, sin embargo, se hizo una agrupación por Grupos de exposición similar.

8.6 Plan de Trabajo Anual

El plan de trabajo anual se actualiza cada año con la evaluación del sistema (ver Anexo No 12)

8.7 Comunicación

COMUNICACIÓN DESCENDENTE

Su finalidad es informar instrucciones, objetivos o políticas de la empresa. Para este tipo de comunicación, selecciona las siguientes herramientas:

- Memorandos.
- Reuniones informativas.
- Cartelera.
- Circulares y correos electrónicos grupales.

COMUNICACIÓN ASCENDENTE

Son los mensajes que circulan de abajo hacia arriba en la empresa; nacen en la base de la organización y llegan a la alta dirección. Permite a los trabajadores plantear ideas y sugerencias, así como dar retroalimentación a la comunicación descendente.

Entre las herramientas más utilizadas para alentar este tipo de comunicación figuran:

- Reuniones.
- Correo electrónico.
- Vía telefónica.

COMUNICACIÓN HORIZONTAL

Es la que existe entre personas o áreas de la empresa que se encuentran en el mismo nivel jerárquico; básicamente se da entre pares. En esta categoría gran parte de la comunicación suele ser informal, a través relaciones de amistad y compañerismo. Cuando se fomenta desde la empresa, se promueve como pauta de trabajo la colaboración y el trabajo en equipo. Los instrumentos más adecuados son:

- Reuniones por departamentos o grupos de trabajo
- Sesiones informativas.
- Correo electrónico.
- Redes sociales.
- Reuniones con otras áreas (comunicación horizontal).

9. DESARROLLO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

HACER (H)

El SG-SST se desarrolla así:

Medidas de prevención y control: Una vez identificados los peligros, evaluados y valorados los riegos, se determinará el tratamiento y las medidas de intervención enfocadas al mejoramiento de las condiciones del medio ambiente laboral y el comportamiento de los colaboradores en su lugar de trabajo. Por lo anterior, la empresa elaborara y desarrollará diferentes actividades, programas, procedimientos y guías, que puedan ser utilizados como instrumentos en la implementación de los planes de tratamientos de los riesgos.

9.1 Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo

Definición
Conjunto de actividades encaminadas a la promoción y control de la salud de los trabajadores. En este Subprograma se integran las acciones de Medicina Preventiva y Medicina del Trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar óptimas condiciones de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, protegiéndolos de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolos en un puesto de trabajo acorde con sus condiciones de trabajo-físicas y fisiológicas manteniéndolos en aptitud de producción laboral.

Objetivo General

Promocionar, prevenir y controlar la salud y todo daño a la salud de los trabajadores derivados de su condición de vida y de trabajo, con evaluaciones que permitan mantener,

establecer y mejorar la salud del trabajador mediante la aplicación de los principios de la medicina preventiva, asistencia médica de emergencias, rehabilitación y medicina ambiental.

Objetivos Específicos

- Estimar activamente las necesidades y responsabilidades sociales, económicas y administrativas de los trabajadores y de la comunidad.
- Prevenir los factores de riesgo que pueden ocasionarle al trabajador, accidentes de trabajo.
- Motivar al trabajador hacia la adquisición de actitudes de prevención y cuidado de la salud.
- Establecer programas para sustancias psicoactivas, alcoholismo y tabaquismo.
- Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica de enfermedad laboral, y ausentismo por tales causas.
- Prestar asesoría en aspectos médicos laborales, tanto en forma individual y colectiva.
- Diagnosticar precozmente las posibles enfermedades para aplicar los métodos de control.

Las actividades que se desarrollan en este subprograma son:

- Realizar Evaluaciones médicas Ocupacionales de Ingreso, periódicos, egreso, por cambios de ocupación y/o reincorporación(cada vez que éste cambie de ocupación y ello implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo) y pos incapacidad (Evaluación médica que se efectúa al final de un periodo de incapacidad laboral mayor a 90 días) atendiendo los lineamientos de las Resoluciones 2346 de 2007 y 1918 de 2009 y realizar el Diagnóstico de Condiciones de Salud para identificar las variables demográficas, ocupacionales y de morbilidad de la población trabajadora .
- Promover el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones generales de salud y calidad de vida de los trabajadores, mediante actividades de capacitación y entrenamiento.

- Prevenir, detectar y controlar las enfermedades laborales (EL), mediante los sistemas de vigilancia epidemiológica.

- Consolidar la información estadística: Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) mantiene actualizada la información de ausentismo por enfermedad general, enfermedad laboral y accidentes de trabajo de los trabajadores que laboren en nombre de la Empresa. Adicionalmente se llevan estadísticas de accidentalidad e incidentalidad.

Por Accidentes de Trabajo:

Actualmente PAN&PONKE maneja la Tasa de Accidente de Trabajo la cual se compara con los datos de FASECOLDA

$$Tasa = \frac{No.\,de\ accidentes\ de\ trabajo}{Total\ trabajadores\ en\ el\ período}\ x\ 100$$

$$I.L.I\ (Índice\ de\ Lesiones\ Incapacitantes\ por\ Accidentes\ de\ Trabajo) = \frac{I.F}{I.S}\ x\ 1000$$

$$I.F\ (Índice\ de\ Frecuencia) = \frac{No.\ de\ Accidentes\ de\ Trabajo\ x\ 100.000}{No.Total\ de\ horas\ hombre\ trabajadas\ en\ el\ período}$$

$$I.S\ (Índice\ de\ Severidad) = \frac{(No.Total\ de\ días\ perdidos + días\ cargados\ por\ A.T)X\ 100.000}{No.Total\ de\ horas\ hombre\ trabajadas\ en\ el\ período}$$

Por Enfermedad Laboral:

$$T.H - H = (Días\ mes\ x\ Horas\ trabajadas\ día\ x\ Número\ de\ trabajadores\ activos) + (Total\ horas\ extras\ trabajadas)$$

$$T.I.E = \frac{No.\,de\ casos\ nuevos\ que\ presentan\ patología\ según\ exposición\ al\ riesgo}{No.total\ de\ trabajadores\ expuestos\ al\ riesgo}\ x\ K$$

$$T.P = \frac{No.\,de\ casos\ nuevos\ \ y\ antiguos\ por\ Enfermedad\ Profesional}{No.total\ de\ trabajadores\ expuestos}\ x\ K$$

$$I.F = \frac{No.de\ casos\ por\ Enfermedad\ Laboral}{No.total\ de\ horas\ hombre\ trabajadas}\ x\ K$$

$$I.S = \frac{No.de\ días\ perdidos + días\ cargados}{No.total\ de\ horas\ hombre\ trabajadas}\ x\ K$$

$$I.L.I = \frac{(Índice\ de\ Frecuencia\ x\ Índice\ de\ Severidad)}{1000}$$

K = 100.000

Por enfermedad Común o General

T.A. (e.c.): Tasa de Ausentismo por Enfermedad Común

$$T.A.(e.c.) = \frac{No.de\ días\ perdidos\ por\ Enfermedad\ Común}{No.de\ horas\ hombre\ trabajadas\ en\ el\ período}\ x\ 100$$

- Hacer seguimiento periódico de los trabajadores para identificar y vigilar los expuestos a riesgos específicos, en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica.

- Diseñar y ejecutar un programa para la prevención del consumo de sustancias psicoactivas.

- Implementar el programa para la conservación visual: capacitaciones en higiene visual a los trabajadores, solicitud verificación de ubicación y funcionamiento de las luminarias y seguimiento: verificación de la prevalencia de la sintomatología y de las recomendaciones y sugerencias realizadas.

- Implementar actividades de promoción y prevención enfocadas a disminuir el riesgo cardiovascular.

- Diseñar Sistemas de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional necesarios con base en el Diagnóstico de Salud y la identificación de riesgos y valoración de peligros, apoyados en la asesoría directa de la A.R.L., lo cual se complementará con los servicios de Medicina General de las diferentes EPS., a donde estén afiliados los trabajadores; estos programas son:

1. SVE Biomecánico: Con el fin de prevenir y detectar lesiones de trauma acumulativo que afecten la salud de los trabajadores, mediante la aplicación de encuestas de

condiciones de salud a todo el personal, con el fin de priorizar y definir la intervención a nivel osteomuscular en la Empresa.

2. SVE Psicosocial: Para la correcta Implementación del Programa para la prevención y control de enfermedades relacionadas con el estrés, se realizará basado en los resultados obtenidos en la aplicación de la Batería Instrumento de Riesgo Psicosocial.

3. SVE para riesgo biológico por contagio por (Sars-Cov2): Mediante este sistema se busca instaurar las medidas generales de bioseguridad para mitigar los factores que puedan generar la transmisión de la enfermedad de Coronavirus COVID-19 (Sars-Cov2) en los trabajadores, Proveedores y clientes que hacen parte del funcionamiento de la empresa.

- Actividades de promoción, prevención y fomento de la salud con Empresas Promotoras de Salud, Instituciones Prestadoras de Servicios, Administradora de Riesgos Laborales y Caja de Compensación a las cuales están afiliados los trabajadores, desarrolladas por Seguridad y Salud en el Trabajo:

  - ❖ Campaña de hábitos saludables.
  - ❖ Jornadas de salud visual.
  - ❖ Jornadas de vacunación.

- Brigada de Emergencia y Botiquines portátiles, a cargo de los brigadistas.

9.2 Subprograma de Higiene Industrial

Definición

Conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los agentes contaminantes y factores de riesgo que se puedan presentar dentro de los ambientes de trabajo.

- ❖ **Higiene industrial:** Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación, a la evaluación y al control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores.

- ❖ **Seguridad industrial:** Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación y al control de las causas de los accidentes de trabajo.

Objetivo General

Realizar previsión, reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores de riesgos que surgen en el lugar de trabajo, que pueden generar accidentes, incidentes de trabajo y/o causar enfermedad laboral y a su vez producir daños en el ambiente, en los procesos y en propiedad.

Objetivos Específicos

- Identificar y reconocer, los agentes contaminantes y peligros potenciales generados o que se pueden generar en los ambientes de trabajo como resultado de cualquier proceso u operación y que puedan ocasionar accidente de trabajo y/o enfermedad Laboral.

- Investigar los accidentes de trabajo ocurridos, determinar sus causas y aplicar las medidas correctivas para evitar nuevas ocurrencias.

- Elaborar y mantener actualizadas las estadísticas sobre accidentalidad, conjuntamente con el subprograma de medicina del trabajo.

- Elaborar y proponer las normas y reglamentos internos sobre seguridad industrial conjuntamente con el subprograma de medicina preventiva e higiene industrial.

- Determinar y aplicar las medidas para el control de riesgos de accidentes y verificar periódicamente su eficiencia.

- Establecer normas higiénicas y realizar periódicamente las inspecciones adecuadas para controlar si se cumplen.

- Especificar el diseño y calidad de los equipos de protección personal y establecer normas para su empleo.

Las actividades para desarrollar por este subprograma son:

- Identificar agentes de riesgos físicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos, mecánicos, eléctricos, locativos y otros agentes contaminantes, mediante inspecciones periódicas a las áreas, frentes de trabajo y equipos en general y la matriz de identificación de riesgos y valoración de peligros con base a la legislación vigente.

- Realizar las mediciones ambientales, de acuerdo con el sistema de vigilancia del riesgo a medir y que puedan incluir entre otras: mediciones de ruido y mediciones de confort térmico.

- Informar a las autoridades competentes sobre los accidentes de trabajo ocurridos.
- Elaborar, mantener actualizadas y analizar las estadísticas de los accidentes de trabajo, las cuales estarán a disposición de las autoridades competentes.
- Prevenir, detectar y controlar los accidentes de trabajo.
- Promover, elaborar, desarrollar y evaluar programas de inducción y entrenamiento encaminados a la prevención de riesgos en el trabajo.
- Organizar y desarrollar un Plan de Emergencias teniendo en cuenta las Ramas Preventiva, Pasiva o Estructural y Activa o Control de Emergencias.

A continuación, se referencian los programas y procedimientos diseñados para el tratamiento de riesgos prioritarios:

- Elementos de Protección Personal: Realizar inspección, control y reposición de los elementos de protección personal a los trabajadores de acuerdo al programa.
- Reporte de actos y condiciones inseguras: Todo el personal debe reportar cualquier acto o condición insegura que identifique, en cualquier operación.
- Orden y limpieza: Realizar aseo diario y antes de cada jornada laboral, adicionalmente el programa de orden y limpieza está desarrollado para reportar condiciones relacionadas con el orden y la limpieza.

9.2.1 Condiciones de Trabajo:

Inspecciones generales y específicas de higiene y seguridad y salud en el trabajo: se realizarán de acuerdo al plan anual de SST o cuando se requieran, por la persona encargada del desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST o por el COPASST.

Controles y protecciones en higiene, seguridad y ergonomía ocupacional:

- Evaluación de factores de riesgo: generadores de accidentes de trabajo e incidentes y enfermedad laboral.
- Evaluación y análisis de puestos de trabajo.

- Medidas específicas de prevención y control en la fuente y el medio de propagación.

- Dotación y eficiencia de equipos y elementos de protección personal: se suministrarán los equipos de seguridad y elementos de protección personal correspondientes, llevando un control de suministro, utilización y reposición.

9.2.2 PLAN DE EMERGENCIA

Se diseñó un documento maestro nombrado Plan de Emergencias 2019, que contiene la identificación de emergencias internas y externas –desastres-. Definido en tres aspectos importantes:

a) RAMA PREVENTIVA

Consiste en la aplicación de las normas legales y técnicas sobre combustibles, equipos eléctricos, fuentes de calor y sustancias peligrosas propias de la actividad económica de la empresa.

b) RAMA PASIVA O ESTRUCTURAL

Diseño y construcción de edificaciones con materiales resistentes, vías de salida suficientes y adecuadas para la evacuación, de acuerdo con los riesgos existentes y el número de trabajadores.

c) RAMA ACTIVA O CONTROL DE LAS EMERGENCIAS

Conformación y organización de la brigada (selección, capacitación, planes de emergencia y evacuación), sistema de detección, alarmas de comunicación, selección y distribución de equipos de control fijo o portátil (Manuales o automáticos), inspección, señalización y mantenimiento de los sistemas de control.

- Conceptuar sobre las especificaciones técnicas de los equipos y materiales, cuya manipulación, transporte y almacenamiento generan riesgos laborales.

- Estudiar y controlar la recolección, tratamiento y disposición de residuos y desechos, aplicando y cumpliendo con las medidas de saneamiento básico ambiental.

- Delimitar las áreas de trabajo, demarcar zonas de almacenamiento y vías de circulación, señalizar salidas, salidas de emergencia, zonas de resguardos y zonas peligrosas de las máquinas e instalaciones de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Ver Plan de emergencias

PAN&PONKE cuenta con una brigada de emergencias del grupo de empresas.

10. SEGUIMIENTO Y CONTROL

VERIFICAR (V)

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST debe ser evaluado anualmente para determinar el grado de efectividad o impacto que las acciones del Programa han tenido sobre las condiciones de trabajo y salud de la comunidad laboral, a su vez es evaluado mediante la aplicación de los indicadores de gestión que permiten medir el impacto del Sistema sobre el control y/o disminución de los riesgos prioritarios de PAN&PONKE.

10.1 INDICADORES

TIPO DE INDICADOR	NOMBRE INDICADOR	DEFINICION	COMO SE MIDE	FUENTE DE INFORMACIÓN	RESPONSABLE	FRECUENCIA DE MEDICIÓN
ESTRUCTURA	Identificación de peligros y riesgos	Método definido para la identificación de peligros	Método definido para la identificación de peligros.	SG-SST	Profesional de SST	Anual
ESTRUCTURA	Plan de emergencias	Sedes con Plan de emergencia	N° de sedes con plan de emergencia/No total de trabajadores.	SG-SST	Profesional de SST / Brigadistas.	Anual
PROCESO	Ejecución del plan de trabajo	Ejecución del plan de trabajo en el SGSST	(N° DE ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN EL PERIODOEN EL PLAN/NRO DE ACTIVIDADES	PLAN ANUAL DE TRABAJO EN SST	Profesional de SST	SEMESTRAL

			PROPUESTASEN EL PERIODO EN EL PLAN DE TRABAJO) X 100			
PROCESO	Investigación de accidentes e incidentes	Porcentaje de accidentes/ incidentes investigados	N° DE ACCIDENTES /INCIDENTESINVESTIGADOS/NRO DE ACCIDENTES/INCIDENTES REPORTADOS	REPORTE DE ACCIDENTES / INCIDENTES	Gerente Jefes de Área COPASST Profesional de SST	SEMESTRAL
RESULTADO	Tasa Accidentalidad	Relación del número de casos de accidentes de trabajo, ocurridos durante el período con el número promedio de trabajadores en el mismo período	TA = N° AT / N° PROMEDIO DE TRABAJADORES	SG-SST	Profesional de SST	Mensual
RESULTADO	Índice de Frecuencia de Ausentismo	Incluye Enfermedad Común, enfermedad profesional, accidente de trabajo y consulta de salud.	IFA=N° DE EVENTOS DE AUSENCIA POR CAUSA DE SALUD ULTIMO AÑO * 100.000 HORAS HOMBRE PROGRAMADAS EN EL AÑO	SG-SST	Profesional de SST	Anual
RESULTADO				SG-SST		Mensual

	%Inspecciones realizadas	Muestra el porcentaje de Inspecciones	Número de inspecciones realizadas x 100 Número de inspecciones planeadas	SG-SST	Profesional de SST	

11. AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO DEL SG-SST

El proceso de auditoría debe comprender una evaluación de cada uno de los componentes del SG-SST y sus subcomponentes según corresponda.

La auditoría deberá abarcar entre otros, lo siguiente:

- El cumplimiento de la política de SST.
- La evaluación de la participación de los trabajadores.
- El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas.
- La competencia y la capacitación de los trabajadores en SST.
- La documentación en SST.
- La forma de comunicar la SST a los trabajadores y su efectividad.
- La planificación, desarrollo y aplicación del SG-SST.
- La gestión del cambio.
- La prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- La consideración de la SST en las nuevas adquisiciones.
- El alcance y aplicación de la SST, en los proveedores y contratistas.
- La supervisión y medición de los resultados.
- El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales y su efecto sobre el mejoramiento de la SST en la empresa.
- El desarrollo del proceso de auditoría.
- La evaluación por parte de la alta dirección.
- Las acciones preventivas, correctivas y de mejora.
- Las conclusiones del proceso de auditoría del SG-SST, debe determinar si la puesta en práctica del SG-SST y cada uno de sus componentes y subcomponentes, permiten entre otros lo siguiente:

a. Establecer si es eficaz para el logro de la política y los objetivos en SST de la empresa
b. Determinar si promueve la participación de los trabajadores.
c. Comprobar que se tengan en cuenta el análisis de los indicadores y los resultados de auditorías anteriores.
d. Evidenciar que se cumpla con la legislación nacional vigente aplicable en materia de SST, el cumplimiento de los estándares mínimos de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen y los demás requisitos voluntarios que en materia de SST haya suscrito la empresa.
e. Establecer que se alcancen las metas y la mejora continua en SST.

12. REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN

La Alta dirección debe evaluar el SG-SST mínimo cada año con las modificaciones en los procesos, la supervisión y medición de los resultados, las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento. Esta revisión entre otros debe permitir:

a. Evaluar el cumplimiento del plan de trabajo y su cronograma.
b. Evaluar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los resultados esperados.
c. Evaluar la capacidad del SG-SST, para satisfacer las necesidades globales de la empresa y demás partes interesadas en materia de SST.
d. Analizar la necesidad de realizar cambios en el SG-SST, incluida la política y sus objetivos.
e. Analizar la suficiencia de los recursos asignados, para el cumplimiento de los resultados esperados.
f. Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización, que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua.
g. Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en exámenes anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios.

Las conclusiones de esta evaluación deben ser documentadas y sus principales resultados, deben ser comunicados al COPASST y a las personas responsables de cada uno de los elementos pertinentes, para la adopción oportuna de medidas preventivas, correctivas o de mejora.

13. MEJORA CONTINUA MEJORAMIENTO, ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS
ACTUAR (A):

Se realizarán las acciones preventivas y correctivas necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del SG-SST, de las auditorías y de la revisión por la alta dirección.

Estas acciones deben estar orientadas a:

1. Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades.
2. Adoptar, planificar, aplicar y comprobar la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas.

Cuando por la evaluación del SG-SST o por otras formas de evaluación se evidencie que las medidas de prevención y protección relativas a los peligros y riesgos en SST son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, estas deberían someterse a una evaluación y jerarquización prioritaria y sin demora.
Todas las acciones preventivas y correctivas deben estar documentadas, ser difundidas a los niveles pertinentes, tener responsables y fechas de cumplimiento.

13.1 MEJORA CONTINUA

El empleador debe garantizar las disposiciones y recursos necesarios para el perfeccionamiento del SG-SST, con el objetivo de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos. Entre otras, debe considerar las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora:

a. Los cambios en legislación que apliquen a la organización.

b. Evaluación del cumplimiento de los objetivos del SG-SST.
c. Los resultados de la identificación de peligros y evaluación de los riesgos.
d. Los resultados de la evaluación y auditoría del SG-SST, incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y los resultados y recomendaciones de las auditorías.
e. Las recomendaciones presentadas por los trabajadores, COPASST.
f. Los resultados de los programas de promoción y prevención.
g. El resultado de la evaluación realizado por la alta dirección.

La búsqueda permanente de mejora involucra un ambiente de cambio en el cual, es fundamental la participación de todos los trabajadores ya que ellos, se deben constituir en una de las principales fuentes con sus aportes y propuestas que conduzcan a mantener un medioambiente de trabajo y unas condiciones de trabajo decentes, seguras y saludables que permitan también, aportar a la productividad y competitividad de la empresa.

14. GESTIÓN DEL CAMBIO

Es el procedimiento que la empresa debe implementar y mantener con el fin de evaluar el impacto sobre la salud y la seguridad en el trabajo en los casos en que se generen cambios internos en la organización:

- Introducción de nuevo proceso.
- Cambio en los métodos de trabajo.
- Procedimientos.
- Cambios en instalaciones.
- Equipos.
- Maquinaria entre otros.
- Cambios en la legislación.
- Evolución del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo.

La empresa debe informar y capacitar previamente a sus trabajadores sobre dichas modificaciones.

Para tener un adecuado control sobre la gestión del cambio se deberá realizar la valoración de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios y debe adoptar las medidas de prevención y control antes de su implementación, con el apoyo del

COPASST. De la misma manera se debe actualizar el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.

15. CONTRATISTAS

Para garantizar el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidas dentro del SG-SST; los Proveedores, contratistas, subcontratistas, durante el desarrollo de las actividades objeto de contratación tendrán en cuenta lo siguiente:

15.1 Aspectos Administrativos:

- Todo CONTRATISTA, SUBCONTRATISTA O PERSONAL OUTSOURCING que se encuentre en la empresa, deberá portar su carne de identificación de la empresa, Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y EPS (en caso de que dichas empresas emitan carne) durante el tiempo que permanezca en las instalaciones.

- La persona natural o Jurídica CONTRATISTA, SUBCONTRATISTA O OUTSOCURCING deberán presentar al supervisor del contrato, en los diez primeros días de cada mes las planillas de pago de afiliación vigentes al Sistema General de Seguridad Social del personal que tenga trabajando en PAN&PONKE DE COLOMBIA S.A.S durante el tiempo que dure la labor para la cual fue contratada.

- Todo personal contratado por el CONTRATISTA, como del subcontratista, deberán usar en todo momento durante su jornada de trabajo el uniforme de dotación completo de la empresa. (Ley 11 de 1984, artículos 7 y 8, Resolución 2400 de 1979, Título LV capítulo I).

- Si se encuentra personal CONTRATISTA que presente signos de encontrarse bajo efectos de alcohol, sustancias estimulantes o alucinógenas se reportará inmediatamente, de forma verbal y por escrito al supervisor del contrato para tomar las medidas pertinentes (código sustantivo del trabajo: artículo 60.).

- De acuerdo con lo establecido en el Artículo 18 del Decreto 723 de 2013, el examen pre ocupacional tendrá vigencia máxima de tres (3) años y será válido para todos los contratos que suscriba el contratista.

- El personal CONTRATISTA no debe hacer uso de maquinaria, herramientas, materiales y elementos de protección personal propiedad de la empresa, salvo cuando el supervisor del contrato lo autorice, la cual deberá otorgarse por escrito

- y reposar en la carpeta del contrato.

- Si en el objeto contratado, existen actividades de alto riesgo, el supervisor del contrato podrá exigirle al CONTRATISTA la presencia permanente durante la ejecución de los trabajos de una persona capacitada y certificada en primeros auxilios y rescate, e informar a Gerencia Administrativa.

- PAN&PONKE entregará a través del Supervisor del contrato el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo suministrado por Gerencia Administrativa una vez se realice la legalización del contrato.

- El CONTRATISTA deberá exigir a su personal a cargo:

    1. No realizar actividades de alto riesgo que no estén incluidas en el objeto del contrato y que no tengan la supervisión requerida.

    2. El uso de audífonos durante la ejecución de los trabajos solo en caso de prescripción médica.

3. Se prohíbe el uso de cadenas, anillos, relojes, pulseras durante la ejecución de las actividades objeto del contrato. (Resolución 2400 de 1979, Título LV capítulo I).

4. El consumo de alimentos durante la ejecución de los trabajos deberá hacerse en el lugar establecido para ello. (Resolución 2400 de 1979, artículo 25).

5. El cumplimiento de la Resolución 1956 de 2008 por la cual se adoptan medidas en relación con el consumo de cigarrillo o de tabaco.

6. Acordonar el área de influencia en caso de realizar obra, buscando evitar molestias y accidentes a terceros y realizar un cerramiento provisional cuando se trate de obras de construcción o reformas. (Resolución 2400 de 1979, artículos 106, 403, y Título XII capítulo I).

7. Colocar señalización que prohíba el ingreso a la obra o ejecución de la actividad de personal ajeno a la misma. (Resolución 2400 de 1979, Título XII capítulo I).

8. Informar al supervisor del contrato en desarrollo de sus obligaciones, los trabajos que generen ruido, material particulado (polvo), gases y vapores (trabajos con sustancias químicas como solventes) y que por tanto dificulten la realización de las actividades laborales en los horarios establecidos de trabajo, antes de su realización con el fin de acordar las condiciones en las cuales se podrán realizar ocasionando los menores inconvenientes y perturbación posible.

9. Cumplir con la legislación vigente en materia de Seguridad e Higiene, Medio Ambiente, Prevención y control de Emergencias.

15.2 Elementos de Protección Personal

El personal CONTRATISTA deberá exigir al personal a su cargo:

1. El uso de los Elementos de Protección personal – EPP suministrados con las especificaciones técnicas exigidas por la legislación colombiana y normas internacionales requeridas para el desarrollo adecuado de las actividades objeto del contrato que debe ser informado al supervisor del contrato.

2. Inspeccionar y mantener el inventario suficiente para el reemplazo en caso de daño o pérdida de los EPP. (Ley 9, Título III, artículos 85, 122, 123 y 124).

15.3 EMERGENCIAS

- Si durante la permanencia del Contratista en PAN&PONKE presenta una emergencia, el personal CONTRATISTA deberá acatar las órdenes dadas por cualquier persona integrante del programa de prevención de emergencias (Comité de emergencias, brigadas, coordinadores de evacuación) (Resolución 2400, Título VI, capítulos I y II).

- La empresa o persona CONTRATISTA deberá acatar la señalización de emergencias presente en PAN&PONKE y no podrá obstruir equipos y señalización como: extintores, gabinetes contra incendio, entre otros.

15.4 INCIDENTES Y ACCIDENTES

- En el momento que se presente un accidente de trabajo la empresa o persona CONTRATISTA, deberá desplazar la persona accidentada a la IPS (Institución Prestadora de Servicios de Salud) indicada por la ARL (Administradora de Riesgos Laborales) de la empresa o persona CONTRATISTA y reportarlo, a la mayor brevedad posible y dentro de las 48 horas siguientes al evento, a dicha ARL, así mismo debe informar del accidente a Gerencia Administrativa - Seguridad y Salud en el Trabajo.

- En caso de accidentes graves deben ser reportados inmediatamente tanto a la ARL y debe ser investigado por la empresa o persona CONTRATISTA y en un plazo máximo de 15 días hábiles se debe entregar copia de esta investigación a la Gerencia Administrativa - Seguridad y Salud en el Trabajo. El informe de investigación debe incluir acciones de mejoramiento. (Resolución 1401 de 2007, Artículo 4, numeral 2).

15.5 RIESGOS BIOMÉCANICO

- Todo personal CONTRATISTA deberá cumplir las normas sobre manipulación de pesos de la legislación colombiana: Para Hombres: levantamiento de pesos no mayores de 25 kg. y transporte en hombro máximo 50 kg., para mujeres: levantamiento de pesos no mayores de 12.5 kg. y transporte en hombro máximo 20 kg. (Resolución 2400 de 1979 Artículos 390, 392).

- Para manipulación de pesos mayores a los estipulados en el ítem anterior, la empresa o persona CONTRATISTA deberá proveer ayudas mecánicas a sus trabajadores. (Resolución 2400 de 1979 Título X, capítulo I).

15.6 TRABAJO EN ALTURAS

Todo trabajo a más de 1.50 mts de un nivel inferior, se considera trabajo en alturas, por lo tanto el CONTRATISTA debe aplicar:

- Resolución 1409 de 2012. Por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.

- Resolución 2291 de 2010. expedida por el Ministerio de la Protección Social. Por la cual se amplía el plazo establecido en el artículo 4 de La Resolución 000736 de 2009 y se dictan otras disposiciones.

- Circular 070 de 2009 emanada por el Ministerio de la Protección Social, sobre procedimientos e instrucciones para trabajo en alturas.

- Resolución 1938 de 2009 emanada por la Dirección General del SENA, por la cual se modifica el artículo 1 de la Resolución 1486 de 2009.

- Resolución 1486 de 2009 emanada por la Dirección General del SENA, donde se establecen los lineamientos para el cumplimiento de la Resolución 736 de 2009 expedida por el Ministerio de la Protección Social, sobre trabajo seguro en alturas.

- Resolución 736 de 2009 emanada por el Ministerio de la Protección Social, por la cual se modifica la Resolución 3673 de 2008 y se dictan otras disposiciones.

- Resolución 3673 de 2008 emanada por el Ministerio de la Protección Social, por la cual se establece el Reglamento Técnico de Trabajo Seguro en Alturas.

El CONTRATISTA deberá entregar al Supervisor del contrato antes de iniciar la tarea, la capacitación y el entrenamiento de todos los trabajadores que realizarán trabajos en alturas,

a través de un certificado que cumpla con lo establecido en la resolución 3673 de 2008 y uno de reentrenamiento, por lo menos una vez al año (Resolución 3673 de 2008 artículo 3, numeral 7), y su vez el Supervisor allegará estos documentos a Gestión del Talento Humana - Seguridad y Salud en el Trabajo.

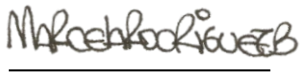
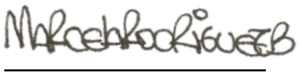
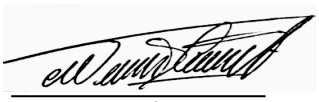
Así mismo la empresa informará a proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas sobre peligros y riesgos generales y específicos presentes en las zonas de trabajo, tareas de alto riesgo, medidas de prevención y protección, así como información relacionada con la accidentalidad y enfermedades laborales generadas en dicho centro de trabajo de forma tal que cada uno de ellos actué de forma preventiva sobre los mismos.

16. BIBLIOGRAFIA

- Compendio de normas legales sobre Salud Ocupacional, (Arseg).
- www.minsalud.gov.co
- www.mintrabajo.gov.co
- http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm
- http://www.enfoqueocupacional.com/2011/09/fundamentos-en-salud-ocupacional-libro.html
- https://www.positiva -arl.com.

17. CONTROL DE CAMBIOS

VERSION	DESCRIPCION	FECHA
1.0	**Creación del documento**	**04/11/2019**
2.0	**Actualización**	**27/09/2020**
3.0	**Actualización**	**21/02/2021**

Elaboró:	**Revisó:**	**Aprobó:**
 Firma	 Firma	 Firma
Nombre: MARCELA RODRÍGUEZ	Nombre: MARCELA RODRIGUEZ	Nombre: NESTOR AMAYA
Cargo: Asesora Externa del SG-SST	Cargo: Asesora Externa del SG-SST	Cargo: Representante Legal
Fecha de Elaboración: 4 de noviembre de 2019.	Fecha de Revisión: 21 de febrero de 2021.	Fecha de Aprobación: 27 de marzo de 2021.