

DOCUMENTO DE TRABAJO / Proyecto de actualización de la Resolución 1016 de 1989

EL MINISTRO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

En ejercicio de sus facultades legales, en especial de las que le confieren el artículo 83 de la Ley 09 de 1979, los artículos 57 y 58 del Decreto Ley 1295 de 1994 y el artículo 2 del Decreto 205 de 2003, y

CONSIDERANDO:

Que corresponde al Ministerio de la Protección Social, definir políticas y programas de prevención en materia de riesgos profesionales.

Que el objetivo básico del Sistema General de Riesgos Profesionales es la promoción de la salud ocupacional y la prevención de los riesgos laborales, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Que en los términos del literal a) del artículo 83 de la Ley 9ª de 1979, una de las funciones del Ministerio de la Protección social es establecer, en cooperación con los demás organismos del Estado que tengan relación con estas materias, las regulaciones técnicas y administrativas destinadas a proteger, conservar y mejorar la salud de los trabajadores en el territorio nacional, supervisar su ejecución y hacer cumplir las disposiciones del presente título y de las reglamentaciones que de acuerdo con el se expidan.

Que en los términos del literal c) del artículo 84 de la Ley 9ª de 1979, establece como una de las principales obligaciones de los empleadores, de responsabilizarse de un programa permanente de medicina, higiene y seguridad en el trabajo destinado a proteger y mantener la salud de los trabajadores.

Que el artículo 56 del Decreto Ley 1295 de 1994, sobre la prevención de los riesgos profesionales, establece como una de las responsabilidades del Gobierno Nacional, la de expedir las normas reglamentarias técnicas tendientes a garantizar la seguridad de los trabajadores y de la población en general, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Resuelve

DOCUMENTO DE TRABAJO / Proyecto de actualización de la Resolución 1016 de 1989

Capítulo I: Definiciones, Objeto y Campo de Aplicación

ARTÍCULO 1°. Definiciones

(Las definiciones se construirán al final, una vez sean identificados todos los términos que lo ameritan) (Ver anexo – Definiciones)

ARTÍCULO 2°. Objeto

La presente resolución tiene por objeto definir las directrices para la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (G-SST) en las empresas, por parte de los empleadores.

ARTÍCULO 3°. Campo de aplicación.

La presente resolución es de obligatorio cumplimiento y debe ser aplicada por las empresas públicas y privadas, los trabajadores dependientes e independientes, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las administradoras de riesgos profesionales, la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y las Fuerzas Militares en lo que hace al personal civil y en general, por todos los trabajadores independiente de su forma de contratación y vinculación.

ARTÍCULO 4°. Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (G-SST) tiene como objetivo estructurar la acción conjunta entre el empleador y los trabajadores en la aplicación de las medidas de SST a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para su efecto, el empleador debe abordar la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, la protección y promoción de la salud de los trabajadores en la empresa, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA: Planificar, Hacer, Verificar, Actuar.

El enfoque de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que se desarrolla con la presente resolución, permite que de manera dinámica y continua, se desarrolle la

DOCUMENTO DE TRABAJO / Proyecto de actualización de la Resolución 1016 de 1989

evaluación y la mejora de los resultados en la aplicación de las medidas preventivas y de control.

Parágrafo 1°. La gestión de la SST, debe caracterizarse por su flexibilidad y capacidad de adaptarse al tamaño y características de la empresa, para centrarse en los peligros y riesgos prioritarios asociados con su actividad.

Parágrafo 2°. La empresa debe influir para que sus proveedores, implementen medidas para la gestión de la SST adaptadas al tamaño y actividad de sus organizaciones.

ARTÍCULO 5°. Política Nacional de SST

La Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social o quien hagan sus veces, deberá actualizar con cada Plan Nacional de Salud Ocupacional, una Política Nacional para el establecimiento y la promoción de la salud y seguridad en el trabajo en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, así como otras organizaciones representativas del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Parágrafo. La Política Nacional de SST deberá entre otros, cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Promover la aplicación y la integración de la gestión en SST como parte de la gestión general de las *empresas*;
- b) Facilitar y mejorar las iniciativas voluntarias para la identificación sistemática, la planificación, la aplicación y el control de las actividades relativas a la SST por parte de todos los actores del Sistema General de Riesgos Profesionales (SGRP) ;
- c) Promover la participación de los trabajadores y sus representantes en la gestión de la SST;
- d) Poner en práctica la mejora continua;
- e) Ser evaluada y comunicada a todos los actores del SGRP con la difusión de cada Plan Nacional de Salud Ocupacional;
- f) Asegurar que se aplique a todos los trabajadores, independientemente de su forma de contratación o vinculación.

DOCUMENTO DE TRABAJO / Proyecto de actualización de la Resolución 1016 de 1989

Capítulo II: Planificación

ARTÍCULO 6°. Política de SST en las Empresas

Las empresas deben establecer por escrito, una política de SST en consulta con el COPASO o Vigía de Salud Ocupacional, que tenga alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación y vinculación, incluidos los contratistas y subcontratistas. Las políticas de las empresas multinacionales localizadas dentro del territorio colombiano, no podrán tener un alcance y exigencia menor, al que se plantea en la presente resolución.

Parágrafo 1°. La Política de SST de la empresa debe entre otros, cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Ser apropiada para la naturaleza de los peligros, la valoración de los riesgos de SST y el tamaño de la organización;
- b) Estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa;
- c) Ser comunicada a todos los trabajadores y de fácil acceso para su consulta;
- d) Incluir el compromiso con la asignación de los recursos humanos, físicos y financieros que requiera la empresa para la gestión del programa de SST;
- e) Incluir el compromiso con la prevención de los riesgos de SST y con la mejora continua;
- f) Ser revisada periódicamente y actualizada acorde con los cambios tanto en materia de SST, como en la empresa;
- g) Incluir el compromiso con el cumplimiento de los estándares mínimos en SST.

Parágrafo 2°. Las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) en el marco de sus obligaciones, deben brindar asesoría a sus empresas afiliadas, para el establecimiento y difusión de esta política.

ARTÍCULO 7°. Responsabilidad de los Empleadores en SST

El empleador tiene la responsabilidad general por la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en el artículo 56 del Decreto Ley 1295 de 1994, la Circular Unificada de 2004 y demás normas que los modifiquen o adicionen, en complemento a las otras responsabilidades asignadas a todos los actores de SGRP. Igualmente, es el responsable por la gestión de la SST en forma permanente, acorde con lo establecido en la presente resolución, con alcance sobre todos los centros de trabajo y

DOCUMENTO DE TRABAJO / Proyecto de actualización de la Resolución 1016 de 1989

todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación y vinculación, incluidos los contratistas y subcontratistas.

Dentro de la gestión de la SST en la empresa, el empleador será el responsable de:

- a) **Definición de Recursos:** Debe definir los recursos físicos, financieros y humanos para el diseño, desarrollo y evaluación de las medidas de prevención y control para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Los recursos deben ser suficientes y adecuados para el tamaño y la naturaleza de la empresa, y deben tener cobertura sobre todos los trabajadores independientemente de la forma de contratación y vinculación y sobre todos los centros de trabajo y todas las jornadas laborales.
- b) **Asignación y Comunicación de Responsabilidades:** Debe asignar y comunicar responsabilidades específicas en SST a los trabajadores, dentro del marco de sus funciones; el cumplimiento de esta responsabilidad debe hacer parte de la evaluación de desempeño de estos funcionarios, cuando así se haga.
- c) **Garantizar la Consulta y Participación de los Trabajadores:** Debe consultar y promover la participación de los trabajadores en la identificación de los peligros y control de los riesgos propios de sus puestos de trabajo. Igualmente, debe dentro de las funciones asignadas al Comité Paritario o Vigía de Salud Ocupacional por la normatividad vigente, debe informarlos del desarrollo de todas las etapas en la gestión de la SST desde su planificación, hasta su evaluación y mejoramiento y considerar las recomendaciones emanadas de estas instancias.
- d) **Supervisión de la SST:** Debe garantizar la supervisión de la SST, con cobertura en todos los centros y jornadas de trabajo.
- e) **Ejecución de la Política de SST:** Debe asegurar la adopción de medidas efectivas que garanticen la plena participación de los trabajadores, en la ejecución de la política de SST de la empresa;
- f) **Evaluación de la Gestión en SST:** Debe evaluar periódicamente (por lo menos una vez al año) la gestión en SST;
- g) **Implementación de Correctivos:** Debe implementar los correctivos necesarios para el cumplimiento de sus metas y los objetivos, acorde con la evaluación de la gestión en SST;
- h) **Dirección de la SST en las Empresas:** Debe garantizar la disponibilidad de personal competente, para liderar y controlar el desarrollo de la presente resolución;
- i) **Inducción y Entrenamiento:** Debe proporcionar a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, un programa de inducción y entrenamiento en los aspectos generales y específicos de su cargo, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de lesiones y enfermedades laborales.

DOCUMENTO DE TRABAJO / Proyecto de actualización de la Resolución 1016 de 1989

- j) **Programas de Capacitación en SST:** Debe desarrollar programas de capacitación, acordes con las necesidades específicas detectadas en la identificación de peligros y valoración de riesgos. Estos programas deben hacerse extensivos a todos los niveles de la organización, estar documentados y ser impartidos por personal competente.
- k) **Comunicación:** Debe garantizar una información oportuna sobre la gestión en SST a los trabajadores e igualmente, canales de comunicación que permitan recolectar información sobre inquietudes, ideas y aportes de los trabajadores en materia de SST.

Parágrafo 1°. El programa de capacitación en SST, debe ser revisado periódicamente (mínimo una vez al año) con la participación del COPASO o el Vigía de Salud Ocupacional, con el fin de garantizar su eficacia.

Parágrafo 2°. Los programas de capacitación deben desarrollarse sin ningún costo para el trabajador.

Parágrafo 3°. El trabajador acorde con lo establecido en el artículo 22 del Decreto Ley 1295 de 1994 y demás normas que lo modifiquen o adicionen, tiene la responsabilidad de participar en la gestión de la SST.

ARTÍCULO 8°. Documentación

El empleador debe mantener disponible y debidamente actualizados para la inspección, vigilancia y control de la autoridad competente entre otros, los siguientes documentos en relación con la gestión de la SST:

- a) La política y los objetivos de la empresa en materia de SST;
- b) Las principales funciones y responsabilidades asignadas para el cumplimiento de la política de SST;
- c) Los peligros y riesgos prioritarios y las medidas implementadas para su prevención y control;
- d) El programa de SST de la empresa;
- e) Los procedimientos e instructivos internos de SST;
- f) Los soportes de la elección y conformación del COPASO y las actas de sus reuniones, así como la delegación del Vigía de Salud Ocupacional y los soportes de sus actuaciones;
- g) Las investigaciones de los presuntos accidentes y enfermedades profesionales;
- h) La identificación de las amenazas prioritarias y los planes de prevención y atención de emergencias;
- i) Los resultados de las mediciones ambientales;
- j) Los programas de vigilancia a la salud de los trabajadores.

DOCUMENTO DE TRABAJO / Proyecto de actualización de la Resolución 1016 de 1989

ARTÍCULO 9°. Conservación de los Documentos

El empleador debe conservar los registros y documentos que soportan la gestión en SST, de manera que se evite su deterioro. Estos documentos deben ser conservados por un período mínimo de 30 años.

ARTÍCULO 10°. Identificación de Peligros y Evaluación de los Riesgos

El empleador debe aplicar una metodología nacional o internacionalmente aceptada, que sea sistemática y que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias (internas o externas), centros y puestos de trabajo independiente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en SST, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera

Parágrafo 1. La identificación de peligros y evaluación de los riesgos debe ser liderada por el empleador, con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa. Debe ser documentada y actualizada periódicamente como mínimo, de manera anual.

Parágrafo 2. De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización y la actividad económica de la empresa, podrá ser necesario aplicar metodologías específicas nacional o internacionalmente aceptadas, para complementar la valoración de los riesgos en SST ante peligros de origen físico, químico, biológico, psicosocial entre otros.

Parágrafo 3. El empleador debe facilitar mecanismos para el autoreporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores; esta información la debe utilizar como insumo para la evaluación inicial o para la actualización de las condiciones de SST.

ARTÍCULO 11°. Evaluación Inicial

El empleador debe realizar una evaluación inicial con el fin de identificar las prioridades en Seguridad y Salud en el Trabajo propias de su empresa lo que debe a su vez, ser el punto de partida para el establecimiento del programa de SST o para la actualización de los existentes. Esta evaluación debe ser realizada por personal competente y las ARP deberán asesorar técnicamente a sus empresas afiliadas en este propósito.

Parágrafo 1°. La evaluación inicial, debe incluir entre otros, los siguientes aspectos:

DOCUMENTO DE TRABAJO / Proyecto de actualización de la Resolución 1016 de 1989

- a) Descripción sociodemográfica de los trabajadores;
- b) Identificación de los requisitos legales aplicables y los compromisos voluntarios en materia de SST suscritos por la empresa, de acuerdo con las características, tamaño y actividad económica de la misma;
- c) Identificación de los peligros y valoración de los riesgos en SST actualizada (no mayor a un año);
- d) Identificación de las amenazas con posibilidad de generar emergencias en SST y valoración de la vulnerabilidad;
- e) Efectividad de las medidas de control previstas o implementadas, con el fin de eliminar los peligros o controlar los riesgos;
- f) Efectividad de las medidas previstas o implementadas, para controlar las amenazas prioritarias con posibilidad de generar emergencias;
- g) Caracterización de las condiciones de salud de los trabajadores, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la salud de los trabajadores, la enfermedad profesional y la accidentalidad laboral mínimo de los dos últimos años.

Parágrafo 2°. La evaluación inicial debe estar documentada y debe ser la base para tomar las decisiones y para planificar la gestión de la SST; también, debe ser considerada como la línea basal para evaluar la mejora continua en SST.

Parágrafo 3°. La evaluación inicial debe ser revisada periódicamente (mínimo una vez al año) y actualizada cuando sea necesario, con el fin de mantener vigente las prioridades en SST acorde con los cambios en las condiciones y procesos de trabajo de la empresa y su entorno y también, acorde con las modificaciones en las condiciones que rigen los Riesgos Profesionales en nuestro país.

Capítulo III: Aplicación y Puesta en Práctica del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (Hacer)

ARTÍCULO 12°. Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (P-SST)

El Programa de Salud Ocupacional se entenderá como el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (P-SST) el cual estará constituido por todas las actividades que partiendo de la evaluación inicial, se señalan como necesarias para prevenir y controlar las prioridades en SST identificadas en la empresa.

El Programa de SST debe estar documentado y para su diseño, el empleador debe considerar como mínimo, lo siguiente:

DOCUMENTO DE TRABAJO / Proyecto de actualización de la Resolución 1016 de 1989

- a) Cumplir con los requisitos legales aplicables, acorde con las características, tamaño y actividad económica de la empresa.
- b) Definir las acciones para eliminar los peligros prioritarios o controlar sus riesgos, incluido el monitoreo ambiental de los peligros prioritarios;
- c) Definir las actividades de promoción de la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos derivados del trabajo;
- d) Definir las acciones para reducir la vulnerabilidad frente a las amenazas prioritarias y también, para la prevención y atención de emergencias;
- e) Definir el seguimiento a los trabajadores con probabilidad de exposición a peligros con efectos hacia la salud;
- f) Definir objetivos medibles del Programa de SST con base en las prioridades identificadas;
- g) Definir un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos, que identifique claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades;
- h) Definir los criterios o indicadores para evaluar el cumplimiento de los objetivos del Programa de SST.

Parágrafo 1°. Al planificar la vigilancia a la salud de los trabajadores y a los ambientes de trabajo, el empleador debe considerar entre otros, los siguientes aspectos:

- a) La realización de las evaluaciones médicas ocupacionales y las pruebas complementarias que incluyan los indicadores biológicos de exposición que se requieran en correlación con la identificación de peligros y valoración de riesgos, de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente ;
- b) La identificación de los peligros y la valoración de los riesgos incluidas las mediciones ambientales que se requieran, que incluya la posibilidad de realizar la identificación por cargo u oficio
- c) La delimitación, demarcación y señalización de las áreas en el lugar de trabajo, de acuerdo con la normatividad vigente;
- d) La vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores de acuerdo con los peligros prioritarios identificados en su lugar de trabajo incluido el riesgo psicosocial y la identificación de enfermedades que puedan agravarse por las condiciones del trabajo;
- e) La investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, para determinar sus causas y establecer las medidas de prevención y control necesarias;
- f) La realización de inspecciones periódicas a los puestos de trabajo, para identificar y verificar los riesgos derivados del trabajo así como la efectividad y buen funcionamiento de los equipos de seguridad;

DOCUMENTO DE TRABAJO / Proyecto de actualización de la Resolución 1016 de 1989

- g) Los procesos de rehabilitación, reincorporación y reubicación de los trabajadores, acorde con las responsabilidades definidas en la normatividad vigente;
- h) La definición de políticas y programas para fomentar la prevención y el control de la fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores;
- i) La definición de políticas y programas para promover los estilos de vida y trabajo saludables;
- j) La inclusión de todos los elementos que asociados con la prevención de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, en el programa de mantenimiento preventivo, predictivo y correctivo de la empresa;
- k) La definición de un programa de saneamiento básico ambiental.

Parágrafo 2°. Las pequeñas y medianas empresas deben ajustar al tamaño y actividad de la empresa, así como a los recursos y competencias profesionales disponibles, el diseño y ejecución del programa de SST. Las ARP que tienen pequeñas y medianas empresas afiliadas, deben asesorarlas en la implementación del programa de SST y especialmente, en el procedimiento para la identificación de peligros y evaluación de riesgos.

ARTÍCULO 13°. Revisión de del Programa de SST de la Empresa

El empleador debe revisar periódicamente (mínimo una vez al año), la vigencia del programa de SST de acuerdo con la actualización de sus diferentes componentes, los conocimientos más recientes sobre los peligros/riesgos y la evaluación de los indicadores de gestión en este período.

Con base en la información acumulada, el empleador debe revisar la necesidad de actualizar o mejorar el programa de SST.

ARTÍCULO 14°. Objetivos del Programa de SST de la Empresa

Los objetivos del Programa de SST, deben expresarse de conformidad con la Política de SST y el resultado de la evaluación inicial. Estos objetivos deben tener en cuenta entre otros aspectos, los siguientes:

- a) Ser medibles y tener metas de cumplimiento;
- b) Ser adecuados para las características, el tamaño y la actividad económica de la empresa;
- c) Ser coherentes con la finalidad del programa de SST;
- d) Ser compatibles con el cumplimiento de la legislación y normatividad vigente, así como con el cumplimiento de las obligaciones técnicas y comerciales de la empresa;

DOCUMENTO DE TRABAJO / Proyecto de actualización de la Resolución 1016 de 1989

- e) Ser realistas y posibles;
- f) Estar documentados y ser comunicados a los niveles pertinentes de la empresa;
- g) Ser evaluados periódicamente y actualizados de ser necesario.

ARTÍCULO 15°. Medidas de Prevención y Control

Las medidas de prevención y control, deben adoptarse de acuerdo con el siguiente esquema de jerarquización:

- a) Eliminación del peligro/riesgo;
- b) Control del peligro/riesgo en su origen o fuente, adoptando medidas técnicas de control o medidas administrativas;
- c) Minimización del peligro/riesgo, diseñando procedimientos de trabajo seguros que incluyan sistemas administrativos de control;
- d) Cuando ciertos peligros/riesgos no se puedan controlar, el empleador deberá suministrar elementos de protección personal (EPP) de manera complementaria con las medidas anteriores y nunca de manera aislada, que cumplan con las disposiciones vigentes y también, debe asegurar que los trabajadores conozcan la forma adecuada de su utilización y conservación, que los usen y que se reparen o repongan por el empleador cuando sea necesario sin ningún costo para el trabajador.

ARTÍCULO 16°. Las modificaciones en los procesos y su impacto sobre la SST

El empleador debe evaluar el impacto sobre la SST que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, adquisiciones, instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en SST, entre otros).

Para ello debe realizar la identificación 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 cuando así proceda. De la misma manera, debe actualizar el Programa de SST.

Parágrafo. Antes de introducir los cambios de que trata el presente artículo, el empleador debe informar y capacitar a los trabajadores relacionados con estas modificaciones.

ARTÍCULO 17°. Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias

DOCUMENTO DE TRABAJO / Proyecto de actualización de la Resolución 1016 de 1989

El empleador debe implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores independiente de su forma de contratación o vinculación incluidos los visitantes, contratistas y subcontratistas. Para ello debe implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que considere entre otros, los siguientes aspectos:

- a) Identificación sistemática de todas las amenazas de origen natural, interno o externo, que puedan afectar a la empresa;
- b) Identificación de los recursos disponibles en la empresa, para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias;
- c) Evaluar la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas, considerando los recursos existentes;
- d) Priorizar e identificar las principales amenazas que pueden generar las emergencias;
- e) Implementar las acciones factibles, para reducir la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas;
- f) Diseñar e implementar los programas, procedimientos o acciones necesarias incluidos los simulacros, para prevenir y controlar las amenazas prioritarias o minimizar el impacto de las no prioritarias;
- g) Informar, capacitar y entrenar periódicamente a todos los trabajadores, para que estén en la mejor capacidad posible de actuar y proteger su salud e integridad, ante una emergencia real o potencial;
- h) Conformar, capacitar, entrenar y dotar la brigada integral para la prevención y atención de emergencias, que incluya la organización e implementación de un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios, y que permita que los brigadistas sepan actuar antes, durante y después de las emergencias que se puedan derivar de las amenazas prioritarias identificadas en la empresa.
- i) Considerar la posibilidad de identificar los recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias en el entorno de la empresa y desarrollar programas o planes de ayuda mutua ante amenazas de interés común.

Parágrafo. De acuerdo con la magnitud de las amenazas y la valoración de la vulnerabilidad tanto interna como en el entorno y la actividad económica de la empresa, el empleador debe evaluar la posibilidad de articularse con el Sistema Nacional o Local para la Prevención y Atención de Desastres.

ARTÍCULO 18°. Contratistas y Subcontratistas |

El contratante debe considerar como mínimo, los siguientes aspectos en materia de SST:

- a) Incluir los aspectos de SST, en la evaluación y selección de contratistas;

DOCUMENTO DE TRABAJO / Proyecto de actualización de la Resolución 1016 de 1989

- b) Establecer antes de iniciar el trabajo, canales de comunicación para la gestión de SST con el contratista;
- c) Verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación a la seguridad social integral, considerando la rotación del personal por parte del contratista;
- d) Previo al inicio de la ejecución del contrato, informar al contratista y subcontratistas los peligros generales y específicos de su zona de trabajo incluidas las actividades o tareas de alto riesgo rutinarias y no rutinarias, así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias;
- e) Instruir sobre el deber de reportar todos los presuntos accidentes y enfermedades profesionales, a la entidad de seguridad social respectiva de lo cual, debe notificar al contratante;
- f) Incluir en los procedimientos de supervisión o interventoría del contrato, la verificación del cumplimiento de los estándares de SST;

Parágrafo: Para los efectos de la presente resolución, el contratista debe cumplir frente a sus trabajadores o subcontratistas, con las responsabilidades de la presente resolución que en materia de SST le aplican al empleador, adaptado a su tamaño y actividad económica.

Capítulo V: Evaluación y Verificación

ARTÍCULO 19°. Indicadores

El empleador debe definir los indicadores (cualitativos o cuantitativos) que evalúen la estructura, el proceso y los resultados del programa de SST y debe hacer su seguimiento para el cumplimiento de las metas definidas en plan de trabajo anual.

Parágrafo 1°. Los indicadores que evalúan la estructura, deben considerar entre otros:

- a) La política de SST y que esté comunicada;
- b) Asignación de responsabilidades
- c) Los documentos que soportan el programa de SST
- d) La política de conservación de los documentos
- e) La asignación de recursos humanos, físicos y financieros.
- f) La evaluación inicial del programa de SST (línea base).
- g) La definición de objetivos de SST
- h) El plan de trabajo anual y su cronograma

Parágrafo 2°. Los indicadores que evalúan el proceso, deben considerar entre otros:

- a) El cumplimiento de los objetivos en SST;

DOCUMENTO DE TRABAJO / Proyecto de actualización de la Resolución 1016 de 1989

- b) El cumplimiento del plan de trabajo en SST y su cronograma, incluidas las inspecciones a las instalaciones de la empresa;
- c) El cumplimiento de las diferentes acciones preventivas, correctivas y de mejora;
- d) El cumplimiento del cronograma de los monitoreos ambientales y sus resultados;
- e) El cumplimiento de los programas de vigilancia a la salud de los trabajadores;
- f) El cumplimiento de los requisitos legales aplicables.

Parágrafo 3°. Los indicadores que evalúan el resultado, deben considerar entre otros:

- a) Evaluación de las estadísticas de incidentes, accidentes, enfermedades y ausentismo relacionadas con el trabajo;
- b) Evaluación de otras pérdidas, como los daños a la propiedad derivadas de eventos relacionados con el trabajo;
- c) Evaluación de los resultados de los programas de rehabilitación y recuperación de la salud de los trabajadores;
- d) Evaluación de las no conformidades detectadas en el seguimiento al Programa de SST.

Parágrafo 4°. Cada uno de los indicadores que sean definidos por el empleador para evaluar la estructura, el proceso y los resultados del programa de SST, deben contar con una ficha técnica de indicador que entre otras, contenga las siguientes variables:

- a) Definición del indicador,
- b) Interpretación del indicador,
- c) Límites para el indicador,
- d) Método de cálculo,
- e) Fuente de la información para el cálculo,
- f) Periodicidad del reporte;
- g) Personas que deben conocer el resultado.

ARTÍCULO 20°. Investigación de Incidentes, Accidentes y Enfermedades relacionadas con el Trabajo

La investigación de las causas de los incidentes, presuntos accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, debe adelantarse acorde con el Decreto 1530 de 1996, la Resolución Número 1401 de 2007 y las disposiciones que los modifiquen, adicionen o sustituyan. La investigación entre otras, debe permitir identificar y documentar cualquier deficiencia en el programa de SST y servir como base para la implementación de las acciones preventivas, correctivas o de mejora necesarias.

DOCUMENTO DE TRABAJO / Proyecto de actualización de la Resolución 1016 de 1989

ARTÍCULO 21°. Verificación de Cumplimiento del Programa de SST

El empleador debe implementar un procedimiento documentado de verificación o auditoría, que evalúe periódicamente el cumplimiento de todos los componentes del Programa de SST y también, que evalúe si las acciones implementadas fueron adecuadas y eficaces. Esta verificación debe ser planificada con la participación del COPASO o Vigía de Salud Ocupacional y debe ser realizada por personal competente e independiente a la actividad objeto de verificación.

Parágrafo 1°. Las conclusiones del proceso de verificación del Programa de SST, debe permitir entre otros, lo siguiente:

- a) Establecer si es eficaz para el logro de la política y los objetivos en SST;
- 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 verificaciones anteriores;
- d) Evidenciar que se cumpla con los requisitos legales aplicables;
- e) Establecer que se alcancen las metas y la mejora continua en SST.

Parágrafo 2°. Los resultados del proceso de verificación, deben ser comunicados a los niveles pertinentes de la empresa, para tomar las medidas preventivas, correctivas o de mejora necesarias.

ARTÍCULO 22°. Revisión por la Alta Dirección

La Alta dirección de la empresa o quien ejerza sus funciones en la pequeña y mediana empresa, debe periódicamente (mínimo una vez al año), realizar la evaluación del Programa de SST que entre otros, incluya:

- 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 Programa de SST, para satisfacer las necesidades globales de la empresa y demás partes interesadas;
- d) Analizar la necesidad de realizar cambios en el Programa de SST, incluida la política y sus objetivos;
- e) Analizar la suficiencia de los recursos asignados dentro de lo factible, 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 y realizar los ajustes necesarios.

DOCUMENTO DE TRABAJO / Proyecto de actualización de la Resolución 1016 de 1989

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

Capítulo VI: Mejoramiento (Actuar)

ARTÍCULO 23°. Acciones Preventivas y Correctivas

El empleador debe garantizar que se definan e implementen las acciones preventivas y correctivas necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del Programa de SST, las auditorías y evaluaciones realizadas por la alta dirección y demás actividades de evaluación y verificación.

Parágrafo 1°. La definición de estas acciones, debe basarse en la identificación y análisis de las causas fundamentales de las no conformidades con base en lo establecido en la presente Resolución y las demás disposiciones que regulan los aspectos de SST en Colombia.

Parágrafo 2°. Todas las acciones deben estar documentadas, tener responsables y fechas de cumplimiento.

ARTÍCULO 24°. Mejora Continua

El empleador debe garantizar las disposiciones necesarias para el perfeccionamiento del Programa de 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) Evaluación del cumplimiento de los objetivos del Programa de SST;
- b) Los resultados de la identificación de peligros y evaluación de los riesgos;
- c) Los resultados de la evaluación y verificación del Programa de SST, incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y los resultados y recomendaciones de las auditorías;
- d) El resultado de la evaluación realizado por la alta dirección;
- e) Las recomendaciones presentadas por los trabajadores, COPASO o Vigía de Salud Ocupacional;
- f) Los cambios en legislación que apliquen a la organización;
- g) Los resultados de los programas de promoción y prevención.

DOCUMENTO DE TRABAJO / Proyecto de actualización de la Resolución 1016 de 1989

Parágrafo. El mejoramiento continuo en SST, debe considerarse como la esencia o el objeto de la Gestión en SST. 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.