

**LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN EL NUEVO SISTEMA DE
GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Estudiante:

Yudy Consuelo Patiño Arango

UNIVERSIDAD AUTONOMA LATINOAMERICANA- UNAULA

FACULTAD DE DERECHO

Medellín

2019

**LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN EL NUEVO SISTEMA DE
GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Presentado por
Yudy Consuelo Patiño Arango

Director:
Mag Mauricio Jaraba Vergara

MONOGRAFIA.

Presentada como requisito para optar el título de abogada.

UNIVERSIDAD AUTONOMA LATINOAMERICANA- UNAULA
FACULTAD DE DERECHO
Medellín
2019

DEDICACIÓN

A mi madre Judith Amparo Arango Restrepo, a mi Padre Gustavo Patiño Sánchez, a mi esposo Abraham Ardila y a mi infinito amor; mi hija Maríangel por la paciencia y comprensión. A todos ellos gracias por el infinito apoyo en todo este tiempo.

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.	5
CAPITULO 1: EL ACCIDENTE LABORAL Y LA RESPONSABILIDAD PATRONAL.	11
Presentación	11
1.1 Sobre el valor del trabajo y las responsabilidades patronales	12
1.2 Responsabilidad laboral.	14
1.3 Responsabilidad civil.	15
1.4 La responsabilidad laboral desde los esquemas civiles y de riesgos profesionales.	17
1.5 Alcances en los sistemas de riesgos profesionales.	20
1.6 Responsabilidad penal.	23
1.7 Responsabilidad administrativa.	24
CAPITULO 2. IMPLEMENTACION DEL NUEVO SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST).	26
Presentación	27
Hacia una mirada del sistema de gestión de seguridad y salud	28
2.1 Planear.	30
2.2 Hacer.	31
2.3 Verificar.	33
2.4 Actuar.	34
CAPITULO 3. NORMATIVIDAD INTERNACIONAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	37
Presentación	37
3.1 Marco Internacional de Seguridad y Salud en el trabajo	38
3.2 Convenios de la OIT	43
3.2.1 El Convenio número 161 de 1985	43
3.2.2 El Convenio número 174 de 1993	45
3.2.3 El Convenio número 167 de 1988	45
3.2.4 El Convenio número 162 de 1986	46
CONCLUSIONES.	48
Referencias	51

TABLA DE REFERENCIACIÓN

Tabla 1 Marco internacional de la seguridad y salud en el trabajo

43

INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo monográfico, realiza un análisis sobre la responsabilidad del empleador en el nuevo sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)¹, para su desarrollo, se plantea la siguiente pregunta: ¿existe responsabilidad del empleador, cuando el incumplimiento de las normas del nuevo sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) son causa directa del accidente laboral? Para responder a dicho interrogante se realiza una exploración sobre la literatura normativa, y algunos trabajos investigativos que sirven como esquema de fundamentación argumentativa.

Por consecuencia, es un trabajo que avanza desde la línea hermenéutica textual y datos históricos. Encuentra su fundamentación en el método cualitativo, donde la descripción de los diversos elementos encontrados, sirven como esquema de análisis y discusión de la temática. En este sentido, se busca desde el plano de la argumentación; identificar las responsabilidades que el nuevo sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo considera como necesarias, de la misma manera, se analiza su coherencia desde la normativa internacional para efecto de su eficacia y aplicabilidad.

La interpretación y contextualización que se plantea sobre la problemática permite articularse a los vacíos normativos derivados de la responsabilidad del empleador sobre sus contratantes. Por lo anterior, la importancia de un trabajo como este, va referido a la reflexión sobre el cuidado que deben tener las empresas frente a las personas que le sirven, teniendo presente, el marco estratégico y normativo en materia de seguridad, salud y trabajo. El aporte que se da en este

¹ SG-SST es la abreviatura correspondiente al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

documento monográfico trasciende en cuanto logra una contextualización elemental del problema derivado de seguridad, trabajo y salud, luego pone en el margen de la discusión, las herramientas normativas que funcionan como medidas garantes de la actividad laboral. Finalmente, pone sobre la mesa la problemática proveniente de la relación trabajo salud y seguridad que sirve como reflexión a la importancia del valor de la vida sobre operativismo laboral.

La monografía se divide en cinco partes estructurales, una primera parte referida al marco de la contextualización que se presenta en la introducción, en este apartado se hace un breve recorrido de lo que ha significado la normatividad y sus importancia en la esfera laboral; para un segundo momento, se aborda la temática los riesgos laborales y la responsabilidad de las empresas frente a ello; un tercer apartado referido al nuevo sistema de gestión seguridad y su implementación pretende analizar esas estrategias preventivas y cuidados que deben asumir los empleadores; en un cuarto momento se realiza un análisis con la normatividad internacional para determinar las correlaciones existentes en ellas y por último se proponen algunas conclusiones las cuales recogen algunas ideas relevantes sobre la temática desarrollada.

En el contexto de creciente globalización, de mayor sensibilización social y medio ambiental y mayor fluidez de las comunicaciones, conlleva a que el concepto de responsabilidad de las empresas frente a la seguridad y salud cobre un nuevo impulso más allá de los aspectos meramente legales o ligados al beneficio. Las actividades económicas necesitan mostrar una actuación responsable con las personas y su entorno. (Estrucplan, 2004) La responsabilidad social de las empresas es un avance estimulante, estratégicamente importante, que se convierte en materia fundamental y prioritaria.

La Salud Ocupacional (ahora SG-SST), como medio de gestión laboral representa en la actualidad la herramienta más significativa para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores en una empresa, la misma es ampliamente utilizada en los distintos sectores productivos del país, generando grandes beneficios como: prevención de enfermedades laborales, ambientes sanos de trabajo y, disminución de costos generados por accidentes. Es muy efectiva,

cuando está centrada en la generación de una cultura de seguridad unida con la productividad, desarrollo del talento humano, gestión de calidad, mejoramiento de procesos y condiciones adecuadas de puestos de trabajo. En Colombia, la salud ocupacional tuvo sus primeros pasos en *La Ley 100 de 1993* la cual estableció la estructura de la Seguridad Social en el país, constando de tres componentes: (i) El Régimen de Pensiones, (ii) Atención en Salud, (iii) Sistema General de Riesgos Profesionales.

En el caso específico del Sistema de Riesgos Profesionales considera:

existe un conjunto de normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades profesionales y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan, además de mantener la vigilancia para el estricto cumplimiento de la normatividad en Salud Ocupacional (Sistema General de Riesgos Profesionales, 1994, pág,1)

El fundamento, que se sustenta en dicha legislación se encuentra en el Decreto 1295 de 1994 donde se exponen objetivos como: (i) establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, (ii) fijar las prestaciones de atención en salud y las prestaciones económicas derivadas de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, (iii) vigilar el cumplimiento de cada una de las normas de la legislación en Salud Ocupacional y el esquema de administración de Salud Ocupacional a través de las ARL (Sistema General de Riesgos Profesionales, 1994, pág, 3)

Hacia el año 2014, el sistema de salud ocupacional es modificado mediante el decreto 1443 de 2014 por medio del cual el Ministerio de Trabajo prescribe disposiciones para la ejecución del nuevo sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). En el que se resalta la importancia de la gestión de los principios que están direccionados en las fases de lo que se conoce

como PHVA el cual significa (planear, hacer, verificar y actuar). Dentro de los requisitos mínimos que deben cumplir las empresas se encuentran: (i) Planear la forma como debe mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, detectando los errores que se están cometiendo o pueden ser sujetos de mejora y definir los pasos a seguir para remediar los problemas. Esto enmarcado en normatividad vigente y alineado con los principios organizacionales. **(planear)**. (ii) ejecución en las medidas planificadas. **(Hacer)**. (iii) inspeccionar que los procesos y acciones que se logren implementar están de acuerdo con los objetivos trazados. **(Verificar)**. (vi) Realizar las acciones de mejora que permitan la garantía de los beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores. **(Actuar)**.

Además, los principios que rigen el nuevo sistema, el decreto pone en cabeza del empleador o la empresa la responsabilidad de su implementación:

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador, con la participación de los trabajadores, garantizando la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo (Mintrabajo, 2017, pág. 2).

La puesta en marcha, del S-SST ha traído consigo una serie de compromisos y de retos para las empresas y empleadores. Tanto así, que la misma sea tenido, que ver postergada hasta el 01 de junio de la presente anualidad, (Mintrabajo, 2017) en tanto supone un cambio significativo en la gestión del riesgo laboral. En tal sentido, el cambio más importante que ha generado la nueva normatividad se expresa en la responsabilidad que impone al empleador en la prevención del accidente laboral. Es importante recordar, que el amparo contractual de riesgos laborales se encuentra en cabeza de las ARL y, por tanto, es a quienes corresponde cubrir los daños y perjuicios derivados del accidente sufrido por un trabajador. Sin embargo, es de considerar que los compromisos derivados del nuevo sistema podrían llegar hacer nexos causales del accidente laboral. En tanto, la empresa omite o retarde las normas de prevención dadas por la nueva legislación, y

más cuando la ARL pasa a cumplir una función de asesoría al tenor del Artículo 2.2.4.6.37. párrafo 2. Del decreto 1072 de 2015 que expresa:

Para efectos del presente capítulo, las Administradoras de Riesgos Laborales brindarán asesoría y asistencia técnica a las empresas afiliadas para la implementación del SG-SST, conforme a los plazos definidos en el presente artículo y del cumplimiento de esta obligación, presentarán informes semestrales a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo (pág. 3)

Frente a la omisión en el cumplimiento de las responsabilidades del empleador en cuanto al programa de salud ocupacional (ahora SG-SST) debemos recordar lo preceptuado por el artículo 13 de la ley 1562 de 2012 que expresa:

El incumplimiento de los programas de salud ocupacional, las normas en salud ocupacional y aquellas obligaciones propias del empleador, previstas en el Sistema General de Riesgos Laborales, acarreará multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes, graduales de acuerdo a la gravedad de la infracción y previo cumplimiento del debido proceso destinados al Fondo de Riesgos Laborales. (pág. 2)

También adiciona, lo referente a la sanción a imponer en caso de la muerte del trabajador por causa del accidente laboral en los siguientes términos:

En caso de accidente que ocasione la muerte del trabajador donde se demuestre el incumplimiento de las normas de salud ocupacional, el Ministerio de Trabajo impondrá multa no inferior a veinte (20) salarios mínimos legales mensuales vigentes, ni superior a mil (1000) salarios mínimos legales mensuales vigentes destinados al Fondo de Riesgos Laborales; en caso de reincidencia por

incumplimiento de los correctivos de promoción y prevención formulados por la Entidad Administradora de Riesgos Laborales (2012, pág. 4)

En consecuencia, se evidencia la importancia de la participación del empleador o la empresa en el diseño y cumplimiento de la gestión del riesgo laboral en tanto la negligencia del empleador podría acarrear serias sanciones. La responsabilidad que los empleadores tienen con prevenir los factores de riesgos que dieran lugar al accidente laboral. Por ello, la trascendencia que la nueva normatividad tiene en el ámbito jurídico y de responsabilidad empresarial. Precisamente por lo dicho, pretenden estas páginas dilucidar las nuevas obligaciones y el papel protagónico que el empleador y las empresas juegan en el escenario de la seguridad laboral.

Por lo anterior, visualiza el contexto y los retos que debe asumir el nuevo sistema (SG-SST) y su relación con la participación del empleador o la empresa en la prevención del riesgo, la conceptualización del accidente laboral a la luz de la norma. Para así, hallar razones y fundamentos que permitan ligar una posible responsabilidad del empleador o la empresa en la comisión del accidente laboral, a la luz de la nueva normatividad, y así mismo efectuar un análisis de la normatividad internacional referida a la protección de los empleados en el desarrollo de sus actividades laborales y la coherencia o discordancia que el nuevo sistema implementado en Colombia tiene con dicha normatividad internacional.

CAPITULO 1: EL ACCIDENTE LABORAL Y LA RESPONSABILIDAD PATRONAL.

“Así como el hombre, la ciencia y la tecnología han evolucionado,
también lo ha hecho la salud en el trabajo”

(Nava, 1994)

Presentación

El siguiente apartado expone los esquemas de responsabilidades del cumplimiento patronal. En ellos se abordan los compromisos laborales, civiles y penales. Para esta realización, se retomaron los datos encontrados en la normatividad colombiana. Partiendo del artículo 25 de la Constitución Política donde se alude al derecho a un trabajo digno y justo surge como consecuencia una relación binaria entre la salud y el trabajo. Dicha relación entra a considerar los riesgos que enfrenta el trabajador en su panorama laboral, por tanto, es necesario acudir a la ley como dispositivo de mediación y aunque no es vasta para atender los múltiples casos que hoy son motivo de debate en los tribunales, pone sobre la mesa de discusión dicha problemática.

Se propone mediante un análisis descriptivo de la normatividad, determinar el tipo de responsabilidad del empleador en la eventualidad que se de en accidente laboral, para ello es necesario revisar las tipificaciones en dichas responsabilidades, pues el riesgo que enfrenta el trabajador, ha traído consigo la exposición a diferentes situaciones capaces de producir daño y enfermedad incluso la muerte, dando origen a la presencia reiterativa de riesgos laborales que han sido y son objeto de variadas interpretaciones y enfoques de intervención (Molano Velandia & Arevalo Pinilla , 2013)

Thesaurus: Trabajo, responsabilidades del empleador, riesgos profesionales, responsabilidad administrativa

1.1 Sobre el valor del trabajo y las responsabilidades patronales

El trabajo, es concebido en nuestra Carta Política como un derecho y una obligación social que goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado para que se desarrolle en condiciones dignas y justas. Está fundamentado, en la concepción del derecho inviolable a la vida, y la dignidad (Secretaria del Senado de Colombia, 2019). En tal sentido, el artículo 25 de la Constitución expresa: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Presidencia de la República de Colombia, 2004, pág. 4) Su desarrollo, se encuentra sustentado en el espíritu de la Seguridad Social como servicio público y encuentra su apoyo y fundamento en el control del Estado.

En Colombia, el concepto de accidentalidad se orienta hacia aquellos sucesos que de manera repentina sobrevienen en una ocasión, causa de las actividades inseparables al trabajo y que produzca al trabajador una lesión, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Estas contingencias laborales, constituyen verdaderas catástrofes para el trabajador y para el empleador o la empresa, consecuencias en cuanto a la responsabilidad y pago de las indemnizaciones por los daños que sufren los trabajadores.

La ley 1562 del 2012 en su artículo 3, define el accidente laboral en los siguientes términos:

Accidente de trabajo. Es 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. (pág. 3)

Así, para la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, es posible resumir los requisitos necesarios para que se configure el accidente de trabajo en los siguientes términos:

Suceso repentino 2. Causa o con ocasión del trabajo 3. Lesión orgánica, perturbación funcional, invalidez o muerte 4. ejecución de órdenes o bajo su autoridad 5. Actividades recreativas, deportivas o culturales 6. traslado de los trabajadores 7. violencia laboral (Sentencia N° 36922, 2010). Expresa, además, el Alto Tribunal:

se considera accidente de trabajo todo hecho repentino que tenga como causa, se ocasione o sea derivado del trabajo, esto es, sobrevenga en ejercicio de las funciones a él encomendadas, o cuando se encuentre realizando funciones ya sean propias o ajenas al cargo, pero se encuentre bajo órdenes del empleador, sea que se éste (sic) dentro o fuera del área de trabajo”; que “En otras palabras el factor determinante para concluir si se está o no frente a un accidente de trabajo no es otro que el ejercicio de funciones propias del cargo, o el cumplimiento de órdenes del empleador” (Sentencia N° 36922, 2010)

Además de lo anterior, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia también se ha referido a la responsabilidad que existe en cabeza del empleador, en cuanto a la prevención del riesgo, y la obligación de garantizar la afiliación y las cotizaciones de sus empleados como medio de contingencia ante un posible accidente laboral, ha indicado:

en el Sistema General de Riesgos Profesionales el empleador es responsable por la afiliación y cotización de sus trabajadores a la Administradora de Riesgos Profesionales y de su seguridad, no solo entendida como seguridad e higiene en

el trabajo, sino hasta la seguridad personal, garantizando la vida de sus trabajadores en los sitios y centros de trabajo” (Sentencia N° 9435, 1997)

De tal forma que, para determinar el tipo de responsabilidad del empleador en un accidente laboral, es necesario revisar a detalle las características de cada una de las responsabilidades en las cuales el empleador o la empresa se pudieren ver comprometidos como son: la responsabilidad laboral, responsabilidad civil, alcances en el sistema de riesgos.

1.2 Responsabilidad laboral.

La responsabilidad laboral, nace de la relación laboral (contrato), y mediante la misma, los trabajadores están protegidos de las contingencias que se ocasionen con causa o con ocasión del trabajo, esta responsabilidad genera en el empleador o la empresa la obligación de asegurar el riesgo a través de una ARL, reconociendo principalmente promoción, prevención, prestaciones económicas y asistenciales por accidentes de trabajo y enfermedad profesional. El Ministerio de Salud y Protección Social la define como:

la obligación económica (prestaciones económicas y asistenciales) mediante la cual los trabajadores están protegidos de las contingencias que se ocasionen con causa o con ocasión del trabajo, por accidente de trabajo y enfermedad profesional, que surge por la relación laboral o contrato de trabajo. Esta responsabilidad es la que el empleador debe asegurar a través de una administradora de riesgos profesionales (Minsalud, 2013, pág. 3)

Como principales características de la responsabilidad laboral se pueden identificar las siguientes: Responsabilidad que debe asumir el empleador a una Aseguradora Riesgos Laborales (ARL) por medio el pago de la cotización mensual. El monto de indemnización se encuentra definido como lo sustenta la ley (la ley tiene ya establecido el pago de las prestaciones). Los

derechos o beneficios al trabajador como consecuencia del accidente de trabajo se concretan en prestaciones económicas y asistenciales (Sentencia N° 9435, 1997). Las mesadas pensionales prescriben en tres años, las demás prestaciones prescriben en el término de un año (Sentencia N° 9435, 1997).

1.3 Responsabilidad civil.

El artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo expresa:

CULPA DEL EMPLEADOR. Cuando exista culpa suficiente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios, pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este Capítulo. (1950, pág. 4)

El pago que se realiza por el concepto de indemnización de daños, perjuicios al trabajador o familiares, cuando por culpa del empleador se causa o se presenta un accidente de trabajo o enfermedad profesional. Por su parte la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, refiriéndose a la responsabilidad civil del empleador en el accidente de trabajo ha diferenciado la misma de la responsabilidad laboral en los siguientes términos:

La diferencia estriba, entonces, esencialmente, en que la segunda de las responsabilidades señaladas, es decir, la del Sistema General de Riesgos Profesionales, es de carácter eminentemente objetivo, de modo que, para su definición, basta al beneficiario de las prestaciones que de ella se desprenden acreditar el vínculo laboral y la realización del riesgo con ocasión o como consecuencia del trabajo; en tanto que, la responsabilidad que conlleva la indemnización ordinaria y total de perjuicios tiene una naturaleza subjetiva, de

modo que, su establecimiento amerita, además de la demostración del daño a la integridad o a la salud del trabajador (Sentencia N° 35909, 2010)

Como principales características de la responsabilidad civil, es posible mencionar: se consolida la relación laboral de manera contractual y la obligación de indemnizar al trabajador por los perjuicios causados por el accidente de trabajo, conforme al *artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo* (Ley N° 2663, 1950) para el caso del sector privado se determinan algunas características de tipo esencial para la relación constitutiva entre empresa y empleador; por ejemplo, se establece el monto de los daños que no se encuentran tarifado y dependen de la exclusividad del perjuicio que se le causa al trabajador o benefactores. Otra característica es que dichos daños pueden ser fisiológicos, morales o materiales. Ahora, con el pago en dinero se pretende remediar el daño o perjuicio moral ocasionado. El proceso de demanda se instaura ante la Justicia Laboral Ordinaria y por otra parte, las acciones que conlleven a la reparación plena u ordinaria se establece desde el fallecimiento de trabajador.

Es importante resaltar que, dentro de los términos de responsabilidad, empleador es responsable de su patrimonio y por alguna causa, incidencia o motivo que afecte a su capital personal, no puede deducir lo que paga a la ARL a efectos de responsabilidad laboral y que constituyen obligaciones independientes. Frente a esta responsabilidad debe precisarse que su configuración no depende necesariamente de la existencia de un vínculo laboral, pues la misma puede nacer sin la preexistencia de una relación contractual, siendo necesario que se presente un daño y la responsabilidad de resarcirlo en cabeza de quien lo causa, encontrándonos entonces en la llamada responsabilidad civil extracontractual.

1.4 La responsabilidad laboral desde los esquemas civiles y de riesgos profesionales.

Como bien se precisó, en páginas anteriores el elemento generador del vínculo entre un empleador y un empleado, como lo es el contrato de trabajo o laboral como fuente irrigable de las obligaciones, deberes y derechos recíprocos que de este desprende. El contrato de trabajo definido precisamente en el artículo 22 del código sustantivo de trabajo, “lo presenta como aquel vínculo jurídico en virtud del cual una persona natural se obliga para con otra a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica” (Código Sustantivo del Trabajo, 1951, pág. 6), bajo la continua subordinación o dependencia y a su vez, esta primera recibe una remuneración por la labor desempeñada.

Ahora bien, de esta noción surge la obligación del empleador de mantener un estado adecuado al trabajador (Sentencia N° 39867, 2011) en condiciones que permitan el correcto desempeño, por ello, el sistema jurídico a predispuesto una serie de garantías y aseguramientos a favor del empleado finalmente, como son los sistemas de Seguridad Social Integral, las prestaciones derivadas del sistema de Seguridad Social Integral, dada su particular naturaleza, no excluyen la posibilidad de elevar reclamaciones indemnizatorias en contra del empleador (Sentencia N° 42374, 2012), cuyo propósito sea el de obtener la reparación de los perjuicios que, con una actuación dolosa o culposa de aquel, se le hubieren irrogado al trabajador (Arenas Monsalve, 2006). Ya ha puesto de presente la Corte Suprema de Justicia que el principio de reparación integral impone la necesidad de garantizar al trabajador que, independientemente del contenido prestacional ofrecido por el sistema de riesgos profesionales, se indemnicen los perjuicios que haya padecido con ocasión de la culpa patronal (Arenas Monsalve, 2006). No en vano, el propio Código Sustantivo del Trabajo prescribe, lo anteriormente citado en su artículo 216. Así las cosas, existe una particular irradiación del sistema de responsabilidad civil en materia laboral (Sentencia N° 35158, 2010), como quiera que se reconoce expresamente la posibilidad de reclamar una reparación integral por el menoscabo sufrido por un trabajador y originado en la negligencia, la impericia o, incluso, la malicia de su empleador (Sentencia N° 35158, 2010).

Para hacer efectiva esta responsabilidad, hay que tener en cuenta algunos elementos: En primer lugar, es necesario acreditar los elementos estructurales de la responsabilidad, esto es, el daño padecido por el trabajador, la culpa del empleador y el nexo causal entre lo primero y lo segundo. En efecto, la imputación de responsabilidad subjetiva requiere de tres elementos concurrentes:

- El padecimiento de un daño por parte de quien reclama la indemnización-
- Una actuación culposa o dolosa de parte del demandado en el proceso
- La existencia de una relación de causalidad entre el perjuicio sufrido por la víctima y la actuación reprochable del victimario.

Cada uno de estos elementos es considerado como un presupuesto axiológico de la responsabilidad que debe figurar ora por la vía de la acreditación, ora por la vía de la presunción, en cualquier reclamación. Frente a cada uno, debe precisarse algunas cuestiones, sin perjuicio de advertir, de antemano, lo amplísimo de su contenido y de su complejidad como medida efectiva (Sentencia N° 34571, 2009).

En primer lugar, el presupuesto estructural es el padecimiento de un perjuicio por parte del trabajador (en el específico caso de la culpa patronal). Dicho perjuicio corresponde a todo menoscabo o detrimento de un interés jurídico lícito. Así, se impone la necesidad de corroborar, en primer lugar, la existencia de un interés jurídico lícito (esto es, un bien, una prerrogativa o una utilidad que, además de ser de interés del derecho, no sea contraria al ordenamiento) y, en segundo lugar, el detrimento sobre dicho interés. En ese sentido, por vía de ejemplo, son perjuicios indemnizables los menoscabos que se irroguen sobre la integridad patrimonial, física y, evidentemente, psíquica de una persona, ya que, como bien es sabido, en la actualidad es pacífica la jurisprudencia y la doctrina en reconocer la posibilidad de generar un perjuicio de naturaleza psicológica o mental. Ahora bien, además de acreditar la existencia del perjuicio mismo, es aconsejable también acreditar su cuantía, como quiera que, de no probarse el quantum del daño,

será necesaria una indemnización en equidad que no garantiza la reparación integral (Tamayo Jaramillo, 2007).

El segundo presupuesto estructural se refiere al factor subjetivo de atribución de responsabilidad, más concretamente a la culpa o el dolo del empleador, en la irrogación del perjuicio al trabajador. Este elemento que, en el ámbito de la responsabilidad civil derivada de las relaciones de trabajo, se denomina culpa patronal se refiere a que exista una actuación del empleador en la que medie impericia o negligencia de su parte (actuación culposa), o yendo más allá, en la que exista malicia o ánimo de dañar (actuación dolosa) (Arenas Monsalve, 2006).

Para acreditar una actuación de este tipo, se hace necesario examinar la intención del actor, para efectos del dolo; la pericia o diligencia de su actuación, para efectos de la culpa; según los estándares de conducta y los parámetros de comportamiento que, a la luz de la ley y de la jurisprudencia, se han acuñado. Así, se debe observar, entre otras cuestiones, si hubo infracciones a los deberes de cuidado, al contenido obligacional que le correspondía, a los estándares de debido cuidado, al comportamiento de buena fe, entre otras cuestiones más. Ya específicamente en el escenario de la culpa patronal, se presta especial atención a cuestiones como la falta de unas condiciones apropiadas de seguridad, las deplorables condiciones laborales y muy especialmente al cumplimiento de los reglamentos de prevención de riesgos, que es, en la actualidad, el criterio más fiable en esta materia.

Finalmente, se hace necesario probar que la actuación culposa o dolosa del empleador (culpa patronal) fue la causa del perjuicio sufrido por el trabajador. Se trata de la verificación del vínculo causal o nexo de causalidad que, por lo general, fluye de la acreditación de los dos primeros elementos. En concreto, según la teoría acogida por la jurisprudencia nacional, se trata de demostrar que la conducta del empleador fue la causa adecuada del daño cuya indemnización se pretende.

Acreditados tales elementos en el seno de un proceso, surge la consecuente obligación de indemnizar el daño irrogado. Esta indemnización procura compensar o reparar a la víctima, esto es, a aliviar las consecuencias del perjuicio, si no fuere posible eliminarlo del todo, o a dejarla en la misma situación en la que se encontraba antes del perjuicio, si ello fuere posible (Sentencia N° 20186, 2003).

En cualquier caso, debe tenerse presente que la reparación suele consistir en una indemnización de tipo pecuniario que debe ser integral, en la medida en que debe cubrir la totalidad del daño cuantificado. Además de ello, en la concepción del derecho de daños contemporáneo, dicha reparación implica también una garantía de no repetición, de tal suerte que la víctima tenga seguridad en cuanto a que la situación no se presentará de nuevo (Sentencia N° C-228, 2002)

1.5 Alcances en los sistemas de riesgos profesionales.

El Sistema General de Riesgos Profesionales se halla expresado en *la ley 100 de 1993* y mediante esta misma ley se le otorgo facultades extraordinarias al poder ejecutivo para que llevara a cabo la organización y administración del sistema, muchos de las formas empleadas, entre ellas, el *decreto ley 1295 de (1994)* mediante el cual se realizan los fines mencionados han sido objeto de revisión por parte de la Corte Constitucional aparejado por el Consejo de Estado en los casos que eran de su competencia.

Quizá una de las primeras sentencias de inexecutable que fue presentada por la Corte Constitucional con respecto al Sistema General de Riesgos Profesionales, es la C-164 de 2000, en la cual se demanda el inciso segundo del artículo 43 del decreto ley 1295 de 1994, el cual dentro de su enunciado establece “los costos que genere el trámite ante las juntas de calificación de invalidez serán a cargo de quien las solicite, conforme al reglamento que expida el gobierno nacional” (Decreto N° 1295, 1994).

Dentro de la argumentación presentada por la accionante se resalta, entre otros, el exceso por parte del gobierno nacional en las facultades reconocidas en la ley 100 de 1993, donde también este inciso contradecía esta ley, pues las entidades de previsión social deben sufragar sus honorarios. Puede argüirse del análisis hecho por la Corte en este pronunciamiento en lo que es la *ratio decidendi* (razón y decisión) de la decisión, cuando señala que esta disposición contraria el principio de solidaridad de las entidades de la seguridad social y la abrupta separación de las facultades otorgadas y por lo que trae a colación el carácter público del sistema general de riesgos profesionales.

En consecuencia, de esto el gobierno nacional expide el decreto 2463 de 2001, por el cual se reglamenta “la integración, financiación y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez y establece que los costos serán asumidos por última entidad administradora de riesgos profesionales o el fondo de pensiones donde se encuentre vinculado el empleado o trabajador”(pág, 11) el cual queda expresado que el monto sumatorio a lo referido a la pensión posee vínculo con la entidad de fondos pensionales que el trabajador se encuentre suscrito.

Otra y quizá más importante decisión la C- 452 de 2002 en el tema de estudio, corresponde a la acción de inconstitucionalidad contra los artículos 34 y párrafos 1 y 2, 35 y párrafo, 36, 37 y párrafo 1 y 2, 38, 39,40 y párrafo, 41, 42 y párrafo, 44 y párrafo transitorio, 45, 46, 47, 48 y párrafos 1, 2, 3, 49, 50, 51, 52 párrafo transitorio, 53 y párrafo, 54, 55, 96 y 98 del decreto Ley 1295 de 1994.

Dentro de los cargos formulados puede destacarse que el gobierno nacional se excede de las funciones conferidas por el legislador en la ley 100 de 1993 en su artículo 139 numeral 11, y la flagrante violación a los artículos 25, 53, 46 de la Constitución política de Colombia, como “la irrenunciabilidad de los derechos mínimos establecidos en las normas laborales” (Presidencia de la República de Colombia, 2004, pág. 14) pues estas normas resultan ampliamente desfavorables al trabajador. Después de un acucioso estudio, la Corte desarrolla las facultades del gobierno

nacional para organizar el sistema general, donde se presentan interesantes apreciaciones a este respecto:

el límite de las facultades comporta una doble connotación, a saber: a) Límite temporal: el cual debe ser señalado en forma expresa en la ley de facultades y que se refiere al lapso de tiempo de que dispone el Ejecutivo para hacer uso de dichas facultades, el cual no puede exceder de seis (6) meses y, b) Límite material: que igualmente debe ser indicado en forma precisa en la ley de facultades y se refiere a la determinación clara, específica y concreta del objeto, asunto o materia sobre la cual debe recaer el ejercicio o uso de las facultades (Sentencia N° C-452, 2002).

Así mismo se tiene que el legislado el once (11) de julio de 2012 expide la (Ley N° 1562) por medio de la cual modificó el Sistema de Riesgos Laborales y dicta otras disposiciones en materia de salud ocupacional, ampliando la cobertura desde la misma afiliación de forma obligatoria para siete (7) grupos de personas en su calidad de i) trabajadores dependientes, ii) trabajadores asociados a cooperativas y pre-cooperativas iii) jubilados y pensionados que se reincorporen nuevamente al mercado laboral iv) estudiantes practicantes de todos los niveles académicos y v) trabajadores independientes que desarrollen actividades catalogadas por el Ministerio de Trabajo como de alto riesgo, vi) miembros de agremiaciones o asociaciones y vii) miembros activos del subsistema nacional de primera respuesta a cargo del Ministerio del Interior, y de manera voluntaria a trabajadores independientes e informales diferentes a los enunciados anteriormente en los términos reglamentados por el gobierno, lo anterior con el fin de aumentar la cobertura destinada a cualquier tipo de eventualidad sea atender, proteger o prevenir a los vinculados a los efectos de las diferentes contingencias dentro de las cuales encuentran los accidentes y las enfermedades de origen profesional que puedan ocurrir en la eventualidad de la actividad laboral

1.6 Responsabilidad penal.

Cuando el accidente de trabajo se presenta por culpa o dolo del empleador, y el mismo configura la comisión de un delito, surge una responsabilidad penal por las lesiones o el homicidio del trabajador. Dicha responsabilidad, es asumida directamente por el causante del accidente mortal, llámese gerente, jefe inmediato, compañero de trabajo o supervisor, quienes pueden ser privados de su libertad como consecuencia de un proceso penal por homicidio. Sobre dicho tópico expresa el artículo 103 del código penal colombiano ley 599 de 2000, indica que; “El que matare a otro, incurrirá en prisión de trece (13) a veinticinco (25) años” (Ley N° 599, 2000). Como características principales de la responsabilidad penal se vislumbran:

Responsabilidad asumida por el causante del hecho punible, en el caso de culpa o dolo en el Accidente de Trabajo, el empleador puede estar incurriendo en un hecho punible (delito) que se paga con prisión, el hecho punible puede ser realizado por acción u omisión, el hecho puede ser realizado con dolo, culpa o preterintención, el proceso penal se desarrolla ante la Fiscalía y el Juez Penal correspondiente, clase de delitos: homicidio culposo, doloso, preterintencional, lesiones personales dolosas, culposas (pág, 4)

Lo esclarecido de la situación, tipifica y ubica las responsabilidades en la eventualidad acontecida dentro de la actividad laboral, por tanto, como elemento fundamental es meritorio resaltar, que el empleador asume la responsabilidad del contratante y que por alguna de las causas que afecte su integridad física, moral o psicológica debe asumirla tal y como lo soporta la ley para efecto de estos casos.

1.7 Responsabilidad administrativa.

Este tipo de responsabilidad surge de la función legal que tiene el empleador de vigilancia y control en Seguridad y Salud en el Trabajo y que por lo tanto el sector administrativo de la empresa lo estudia de acuerdo a la norma la eventualidad. Además, complementada por el Sistema General de Riesgos Profesionales y ejercida por entidades como el Ministerio de la Protección Social, la Superintendencia Bancaria y la Superintendencia Nacional de Salud. El empleador responde con multas o cierre de la empresa por el incumplimiento de las normas ante las autoridades administrativas.

En tal sentido, la responsabilidad del empleador por cuenta de la implementación del nuevo sistema SG-SST, podemos fijarla desde un enfoque administrativo, pues la participación en el cumplimiento de los lineamientos legales dados por la nueva normatividad avizora un compromiso direccional y correctivo por cuenta de la empresa o el empleador. Así, refiriéndonos a las responsabilidades de carácter administrativo en cabeza del empleador podemos mencionar lo indicado por el Ministerio de Trabajo que expresa:

“El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo” (Minsalud, 2013) En la empresa el empleador tendrá deberes: (i) Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud, (ii) Rendición de cuentas al interior de la empresa. (iii) Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables, Plan de Trabajo Anual en SST, (vi) Participación de los Trabajadores (v) Asignación y Comunicación de Responsabilidades. (vi) Definición y asignación de Recursos (financieros, técnicos y el personal necesario)”².

² Para ampliar el panorama ver Ministerio Trabajo: sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Es decir, la participación en la implementación del nuevo sistema es de carácter netamente administrativo, buscando el cumplimiento y realización eficaz de los lineamientos legales. Es importante recordar, como se indicó en páginas anteriores; —los cambios importantes en el nuevo sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) trae, precisamente responsabilidades en lo que se entiende desde la dirección e implementación del sistema en cabeza del empleador o la empresa. Así que, la participación de las ARL pasa a un segundo plano cumpliendo una función asesora, de vigilancia y de capacitación o como lo indica el Ministerio del Trabajo las ARL deben:

- “Capacitar al COPASST o al Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-SST.
- Prestar asesoría y asistencia técnica a las empresas afiliadas, para la implementación del SG-SST.
- Realizar la vigilancia delegada del cumplimiento del SG-SST e informarán a las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo los casos en los cuales se evidencia el no cumplimiento del mismo por parte de sus empresas afiliadas”³.

Por otra parte, es importante tener en cuenta que el nuevo sistema SG-SST, para su valoración parte de indicadores cuantitativos y cualitativos. Es decir, según lo que defina la organización (empresa), lo importante es que se pueda evaluar la estructura, el proceso y el resultado del SG-SST, dicha evaluación se encuentra en cabeza del empleador y durante la elaboración debe tener en cuenta la alineación con la plataforma estratégica y que hagan parte de esta. Por ello, que el nuevo sistema permita la utilización de software para el cumplimiento de cada uno de los componentes que forman el nuevo sistema.

Así también, se le asigna al empleador la responsabilidad en la conservación de los documentos que soportan el SG-SST que puede ser en medio electrónico siempre y cuando se

³ Cfr: Ministerio del Trabajo. sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

garantice que sean legibles, de fácil identificación y accesibles, al igual deben estar protegidos de todo daño o deterioro. Debe conservar por 20 años a partir de la fecha de desvinculación del trabajador.

Así, claramente se enfoca la dirección, control y coordinación del nuevo sistema en cabeza del empleador o la empresa, debemos además considerar que dicho sistema debe desarrollarse por etapas en aras de lograr el cometido que no es otro que la prevención y control de riesgos en laborales. Por eso, es necesario explorar el marco de la implementación del nuevo sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

CAPITULO 2. IMPLEMENTACION DEL NUEVO SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST).

“Se le denominó higiene industrial por tratarse de medidas higiénicas aplicadas en la industria para prevenirlos accidentes y enfermedades. Sin embargo, al constatar que no bastaban estas medidas, sino que se requería acciones (estratégicas) esta práctica de la prevención pasó a llamarse medicina del trabajo”
(Arenas Monsalve, 2006, pág. 5)

Presentación

Se aborda en el siguiente apartado, la relación trabajo y Salud desde el lente del sistema de gestión de seguridad. Por tanto, se trata de una revisión de la literatura normativa y estratégica a las exigencias que hoy asume tanto el empleador como el contratante, esto con el fin de prevenir futuras eventualidades referidas al tema de salud que se generen en el ámbito laboral. Lo anterior hace hincapié a los aspectos de protección y también de promoción del trabajador que lo llevan a concientizarse con el autocuidado y adoptar hábitos laborales seguros. Su objeto consiste en implementar las acciones necesarias para contribuir al mejoramiento de las condiciones del ambiente de trabajo, la preservación de la salud física y mental en los espacios laborales, así como la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, psicolaboral y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (Ministerio de Educación Nacional, 2019)

Cuando la actividad de la prevención de riesgos laborales ha tomado diferentes nombres a lo largo del tiempo, todas van enfocadas hacia el mismo objetivo fundamental: “la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores mediante acciones preventivas y de control en el ambiente de trabajo” (Van Der Haar & Goelzer, 2001, pág. 7) las estrategias de carácter preventivo que hoy tienen esencia en las dinámicas laborales, pretenden un dominio “técnico de la seguridad y la salud en el trabajo para integrar la actividad en la gestión general y la estructura organizacional de las empresas” (Arenas Monsalve, 2006, pág. 3) en consecuencia, se trata de una mirada a lineamientos normativos que proporcionen herramientas de mejoramiento continuo para una sana eficiencia laboral.

Thesaurus: *Sistema de seguridad, Planeación, Aplicación, Metas, Verificación, Actuar*

Hacia una mirada del sistema de gestión de seguridad y salud

Para el Ministerio de Trabajo, el nuevo sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), se fundamenta en: “el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo” (Mintrabajo, 2011). Precisamente, por eso en páginas anteriores mencionábamos la serie de componentes o estancos que se deben surtir dentro de la implementación del (SG-SST), para lograr su cabal cumplimiento, pues siendo un sistema de gestión, sus principios deben estar enfocados en el ciclo planear, hacer, verificar y actuar (PHVA) tal y como lo comprenden los principios del sistema de gestión laboral.

Para la implementación del nuevo sistema (SG-SST), se debe realizar primeramente una evaluación inicial la cual debe ser ejecutada por personal idóneo y a cargo y dependencia del empleador, de los resultados se obtendrá la base para la planeación o actualización del sistema existente. Para cumplir con dicho cometido, la empresa puede diseñar y establecer el formato por medio del cual se llevará a cabo la evaluación inicial. Sin embargo, debe respetar y acatar los lineamientos normativos plasmados en el decreto 1443 de 2014 que en su artículo 16 inciso tercero expresa que la evaluación inicial debe hacer constar las siguientes características:

- (i) identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para empleadores, que se reglamenten y le sean aplicables;
- (ii) La verificación de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, la cual debe ser anual. En la identificación de peligros deberá contemplar los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias, entre otros;
- (iii). La identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa; la cual debe ser anual;

- (iv). La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas, que incluya los reportes de los trabajadores; la cual debe ser anual;
- (vi). El cumplimiento del programa de capacitación anual, establecido por la empresa, incluyendo la inducción y reinducción para los trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas;
- (vii). La evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores;
- (viii). La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad; y
- (ix). Registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SGSST de la empresa del año inmediatamente anterior”⁴.

Es decir, el empleador debe adoptar una metodología para la identificación del contratado y los debe incluir en aspectos de evaluación y valoración, para que no se convierta en un riesgo o peligro para la empresa o empleador. Además, podrá identificar y tomar las medidas para prevenir, y controlar de manera necesaria según la valoración obtenida, sobre dicho tópico expresa el parágrafo segundo del artículo 15 de la misma normatividad:

De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizará metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad, público, psicosociales, entre otros (Mintrabajo, 2014, pág. 5).

⁴ Cfr (Decreto N° 1443, 2014) del Ministerio del Trabajo DEL TRABAJO. “Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo”

La metodología adoptada sirve como estrategia para la prevención de los riesgos laborales, permitiendo que los empleados se sientan respaldados y seguros, enfocados particularmente en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. De esta manera, son muchas las empresas que en el mundo han adoptado e implementado estos sistemas con el propósito de mejorar continuamente y favorecer las dinámicas internas en los complejos escenarios laborales.

2.1 Planear.

Expresa el artículo 17 del decreto 1443 de 2014: “El empleador o contratante debe adoptar mecanismos para planificar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, basado en la evaluación inicial y otros datos disponibles que aporten a este propósito” (2014, pág. 6). Efectuada la evaluación inicial, el empleador procederá a efectuar toda la estructuración del nuevo sistema SG-SST, teniendo como punto de partida el diseño de la política empresarial para lograr con eficiencia la prevención de riesgos laborales. Es fundamental resaltar que la política empresarial diseñada por el empleador, con la vinculación de miembros como trabajadores y representantes, deberá incluir una declaración que tome como medidas; principios y compromisos que conduzcan al fomento del respeto y el trato digno en el ambiente laboral. También cabe señalar que se busque la mejora continua en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo.

Frente a dicho escenario, el Ministerio de Trabajo ha expresado: “el empleador debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, este debe dar alcance a todos sus centros y todos sus trabajadores” (Mintrabajo, 2015, pág. 6) pretendiendo, ante todo amparo y protección a los contratantes, es una medida de cumplimiento que logra vincularse a la relación seguridad y trabajo.

Refiriéndose a los pasos o requisitos necesarios para la construcción de una *política de seguridad y salud en el trabajo* el ministerio ha señalado que mínimamente se debe dar cumplimiento a los siguientes componentes: el nombre de la empresa y su actividad económica son elementos fundamentales de la misma manera que la descripción de centros de trabajo las

formas de contratación son medidas indispensables para las políticas de seguridad. Por lo anterior, las políticas de seguridad del trabajo juegan un papel fundamental porque conllevan a que se hagan visibles aspectos de organización empresarial. Incluyendo el ecosistema de índole administrativo y estrategias de mejora tanto en el plano operativo como con sus trabajadores.

Por lo anterior, es importante mencionar que, por la particularidad del desarrollo de los objetivos y la implementación del SG-SST deben precisamente adaptarse a las necesidades de seguridad y protección de los empleados frente a los distintos riesgos que se presentan en cada relación laboral. Es decir, los objetivos deben estar acordes con la política de seguridad adoptada y el resultado de la evaluación inicial efectuada en la empresa⁵.

2.2 Hacer.

Efectuada la evaluación inicial y el marco expresado en lo referido a la planeación, se debe proceder a diseñar el Plan Anual del Sistema de Gestión, para tal fin la empresa o el empleador debe identificar como mínimo los siguientes componentes:

- (i) Metas. Las metas se refieren a aquellos propósitos que se desean cumplir con la implementación del nuevo sistema, para su realización se encuentran en cabeza de la Alta Gerencia de la empresa, (SG-SST), la Brigada de Emergencia o cualquier otro actor.
- (ii) Recursos. Los recursos, esto aquello referente a los componentes necesarios para la implementación y cabal funcionamiento del sistema. En tal sentido, la empresa deberá destinar los recursos financieros necesarios para el cumplimiento de las actividades programadas, las herramientas necesarias, y el apoyo humano requerido.
- (iii) Cronograma. Es importante indicar, que el cumplimiento del Plan Anual del

⁵ Para un análisis más detallado, Cfr. con los componentes referidos a las *políticas empresariales* que se expresan en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Ministerio del Trabajo.

Sistema de Gestión debe dar en fechas programadas, las cuales deben ser fijadas y firmadas por el responsable del SG-SST y el empleador.

También es importante indicar que, para iniciar la formulación del programa de capacitación de los empleados y demás personal administrativo, el empleador debe definir los temas mínimos, especialmente cuando se traten temas asociados a las actividades críticas de la organización, teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la aplicación de la metodología de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos. Sobre la formulación del programa de capacitación del nuevo sistema, el Ministerio del Trabajo ha indicado:

“En la formulación del contenido del Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST, se deben tener en cuenta los aspectos relacionados con la prevención y promoción de la seguridad y salud de los trabajadores y puede incluir: Identificación de las necesidades de capacitación y/o entrenamiento en el SG-SST, por nivel y su actualización de acuerdo con las necesidades de la empresa. Temas mínimos por grupos de interés (brigada, vigía o COPASST, alta dirección, trabajadores)” (Mintrabajo, 2015, pág. 5).

Es importante que empleador proporcione capacitación al trabajador que ingrese por primera vez, esto tiene que ser de manera independiente de su forma en que fue contratado, además, debe ir acompañado de inducciones de aspectos generales y específicos de todas aquellas ocupaciones que se van a efectuar. Cabe también señalar, que al trabajador se le oriente sobre los peligros y los riesgos de su actividad laboral junto a las enfermedades que de manera susceptible pueda adquirir.

Por consiguiente, “se realizará reinducción a todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación y vinculación” (Mintrabajo, 2015, pág. 5). Es decir, la capacitación y orientación en la implementación del nuevo sistema debe efectuarse por parte del empleador hacia

los empleados buscando siempre la formación y el conocimiento necesario para su eficaz desarrollo, sin entrar a considerar la relación o vínculo laboral que exista entre las partes.

2.3 Verificar.

Como tercer componente en la implementación del SG-SST, se vislumbra precisamente la obligación en cabeza del empleador o la empresa de verificar el eficaz desarrollo de los objetivos y metas que se propongan referidas al ámbito de la seguridad laboral. Es decir, Todas las empresas deben implementar, mantener y verificar la existencia de condiciones indispensables en los aspectos de prevención y preparación ante una posible contingencia. Frente a dicho aspecto, todo el personal contratado, debe de estar informado y orientado de este panorama de seguridad tal y como lo enfrenta la empresa contratante.

Por lo anterior, la empresa tiene el deber de mantener renovada “la información sistemática de amenazas y el análisis de la vulnerabilidad de las mismas que puedan afectar a los empleados; también deben contar con medidas de protección acordes con las amenazas detectadas, las cuales deben ser capaces de responder eficaz y efectivamente” (Mintrabajo, 2015, pág. 7) Lo anterior debe de prever algún tipo de emergencia y reducir las posibilidades de afectación al personal. También se articula la opción de que el empleador trabaje de la mano con las instituciones de emergencias locales y regionales como: Defensa Civil, Cruz Roja Colombiana, Fondo Nacional de Riesgo, Bomberos. Con el propósito de atender cualquier eventualidad

Así mismo, “el empleador está obligado a reportar a la ARL y EPS todos los accidentes de trabajo y enfermedades laborales diagnosticadas de los trabajadores, incluyendo los vinculados a través de contrato de prestación de servicios dentro de los dos días hábiles” (Mintrabajo, 2015, pág. 8). Por lo anterior, el nuevo sistema dispone de cuatro medidas para el cumplimiento: (i) comunicar sobre el evento ocurrido, (ii) aplicar y orientar los primeros auxilios (iii) realizar de manera eficaz el reporte correspondiente a la ARLy por último, (iv) desplazar al personal afectado o accidentado a la IPS correspondiente.

Es importante indicar que, el reporte de accidente de trabajo o enfermedad laboral deberá ser diligenciado por el empleador o contratante, o por sus representantes, pues la omisión de dicha obligación puede acarrear una multa de hasta 1.000 s.m.m.l.v. y el reporte extemporáneo hasta 500 s.m.m.l.v (Mintrabajo, 2015, pág. 8). La nueva normatividad en seguridad laboral dispone además la investigación del incidente laboral en cabeza del empleador o la empresa. Sin embargo, existe la salvedad que en los casos donde el incidente cause la muerte del empleado, dicha investigación debe remitirse dentro de los 15 días calendario a la ARL.

A lo referido a la investigación de los accidentes por parte del empleador, la misma debe efectuarse por un equipo investigador el cual indica la norma que debe estar mínimamente conformado por un equipo de trabajo liderado por el jefe inmediato o coordinador directo del accidentado, representante del comité de Vigía Seguridad y Salud y también por el responsable del desarrollo del Sistema de Gestión y Seguridad de la empresa.

En cuanto a los “aspectos para tener en cuenta en las investigaciones de incidentes laborales se debe considerar, el establecer un mecanismo para realizar la investigación de los accidentes e incidentes que incluya todos los parámetros definidos en la Resolución 1401 de 2007” (Resolución N° 1401, 2007) o que la modifique o complemente y tomar acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias.

2.4 Actuar.

El cuarto y último componente del nuevo sistema SG-SST, se desarrolla en tres subcomponentes que el empleador o la empresa debe desarrollar, el primero de ellos es la *contratación o adquisición de bienes o servicios necesarios para el SG-SST*. Por lo que la empresa o empleador debe tener en cuenta para los fines de prevenir y proteger la vida de sus trabajadores o subcontratistas durante su desempeño en las actividades laborales que le fueron asignadas, por tanto, se deben desarrollar tomando las medidas necesarias. Para la aplicación de estos

subcomponentes se deben tener presentes algunos aspectos como: la selección y evaluación de cada uno del personal para saber su capacitación, la eficiencia en los canales de comunicación alusivos al Sistema de Seguridad, la confirmación de los trabajadores al Sistema General de Riesgos Laborales, también es destacable destacar con previo aviso al iniciar el contrato, los posibles riesgos que se pueden dar en la zona de los trabajos, al igual que los accidentes ocurridos con frecuencia, además, es menester que el empleador de la mano del equipo que lidera la Seguridad de la empresa, verifique la normativa a cumplir con el Sistema de Seguridad del Trabajo respecto al objeto del contrato que se esté ejecutando.

Es decir, el empleador debe instaurar y conservar los procedimientos referidos a las adquisiciones de las medidas de seguridad con el trabajador. Por tanto, se debe “garantizar que se identifiquen y evalúen en las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios, las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Mintrabajo, 2015, pág. 10). Lo anterior con el propósito que se cumpla con las prevenciones y medidas que establece la ley

Un segundo aspecto constituidos en estos subcomponentes, se encuentra referido a la *medición y evaluación de la gestión del SG-SST*, es decir la revisión de los indicadores de estructura, procesos y resultados del nuevo sistema, por medio de dichos indicadores le será posible al empleador definir las acciones correctivas, preventivas o de mejoras necesarias. Es además importante, mencionar que el empleador debe construir o precisar cuáles son los aspectos cualitativos y cuantitativos de aquellos indicadores por los que se evaluarán la estructura, el proceso y los efectos derivados de SG-SST. El cual, dichos indicadores deben estar alineados con el plan estratégico de la empresa.

El Ministerio de Trabajo ha indicado que en el desarrollo de dichos indicadores se debe hacer una ficha técnica de cada uno, y que su tipología se divide en tres clases distintas a saber:

Indicadores que evalúan la estructura del SG-SST: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa

para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo. Indicadores que evalúan el proceso del SG-SST: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST. Indicadores que evalúan el resultado del SG-SST: Medidas verificables los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión (Mintrabajo, 2015, pág. 11).

Por lo anterior, es importante indicar que la alta dirección de la empresa debe mínimamente realizar una revisión cada año, en la cual verificara el grado de cumplimiento del SG-SST por medio de un informe ejecutivo, dicha revisión tiene como objetivo principal permitir la revisión de lo preceptuado por el artículo 2.2.4.6.31 del Decreto 1072 de 2015. Es lo referido a las estrategias, recursos, plan de trabajo, cambios, satisfacción, necesidades resultados obtenidos, eficacias de medidas de control, auditorías, desempeño de los trabajadores evaluación, valoración de riesgo, eficacia en las medidas de prevención además en las políticas y objetivos. Lo anterior debe estar articulado al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud del trabajo⁶.

Como tercer y último subcomponente de la implementación del SG-SST, está referido sobre *las acciones preventivas o correctivas* que la empresa asume la responsabilidad de implementar con el propósito de enfrentar cualquier contingencia real o factibles que puedan afectar los resultados del SG-SST, dichas acciones deben basarse en la inspección y la observación del cumplimiento de las metas propuestas, las auditorías internas y externas, las revisiones efectuadas por la alta dirección, sugerencias de los empleados o de la ARL.

Lo anteriormente expuesto en el componente del *actuar*, dispone a grosso modo la metodología en la implementación del nuevo sistema SG-SST, además, considera lineamientos de control de mejoramiento que son de utiliza para el manejo y control normativo de la seguridad laboral. Hay que tener presente que el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se

⁶ Cfr. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de Trabajo contenido en el Ministerio del trabajo (revisión grado de cumplimiento de los objetivos de las empresas).

emplea como medida de control y prevención frente a los múltiples riesgos que corre tanto el trabajador como el empleador. Por tanto, cada empresa proveerá los mecanismos necesarios para cumplir con los requerimientos de seguridad. “Que los trabajadores estén sanos y seguros trae beneficios tanto para ellos como para la empresa. Serán personas con actitud positiva lo que mejora el clima laboral, además de que se genera confianza entre trabajadores y empresarios” (ACHS, 2014, pág. 1)

CAPITULO 3. NORMATIVIDAD INTERNACIONAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

“La guía internacional de RSE (ISO 26000), aprobada a fines de 2010, considera Fundamental la “Salud y Seguridad en el Trabajo”.

Es decir, una de las formas que tienen las organizaciones para incorporar la gestión socialmente responsable, es preocuparse de la seguridad y salud ocupacional con sus trabajadores”.

(ACHS, 2014)

Presentación

El siguiente apartado se dedica analizar la normatividad internacional acogida por Colombia en el tema de seguridad laboral, esto con miras a comparar la efectividad y coherencia del nuevo sistema de seguridad con los estándares internacionales reconocidos en nuestro país. Para esta realización se acude al tratamiento de la información que se logra por medio de la

descripción y la interpretación de la literatura, direccionándose por una narrativa cualitativa que permite contextualizar el panorama de la normatividad internacional en los escenarios laborales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) reiteradamente han hecho llamados a los gobiernos para que establezcan políticas públicas en seguridad y salud laboral esto con el fin de “incentivar a los empresarios a invertir en prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, ya que el costo económico y social de esta problemática es muy alto” (Riaño Casallas, Hoyos Navarrete, & Valero Pacheco, 2016, pág. 22). Las razones es que los grados de accidentalidad laboral tienen efectos sobre la productividad y competitividad de las compañías y la misma sociedad en su conjunto. En este sentido, como estrategia para la prevención de los riesgos laborales surgen con relativa fuerza sistemas estandarizados de gestión, enfocados particularmente a tramitar eficazmente la seguridad y salud en el trabajo. (Riaño Casallas, Hoyos Navarrete, & Valero Pacheco, 2016)

Thesaurus: *Organización internacional del trabajo, Marco Internacional, Convenios Organización internacional del trabajo*

3.1 Marco Internacional de Seguridad y Salud en el trabajo

Una de las consecuencias surgida en la época del desarrollo industrial, tenía que ver con que los trabajadores se enfrentaban a muchos peligros provenientes de sus actividades laborales. Las medidas preventivas, no existían o tal vez eran ignoradas por parte de los propietarios de las fábricas, las medidas de seguridad para el manejo de máquinas en 1884 se enfocaban exclusivamente en la instrucción operativa (Molano Velandia & Arevalo Pinilla, 2013). No se contaba con la implementación de un sistema de gestión de seguridad que previera y controlara el alto índice de accidentalidad y mortalidad. Lehmann “sienta las bases para el aspecto preventivo de las enfermedades de trabajo y el control del ambiente industrial” (Quintana, 2003, pág. 17) “Una vez finalizada la I Guerra Mundial (1919) se crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT),

la cual publica el Convenio 155 concerniente a la seguridad y salud de los trabajadores, que es ratificado por diversos países” (Molano Velandia & Arevalo Pinilla , 2013, pág. 5)

Los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo OIT acogidos por Colombia componen el marco internacional en seguridad laboral. Si bien, dicha normatividad comprende diversidad de temas, nos limitaremos a citar aquellos convenios y recomendaciones que tratan de forma general el tema de la seguridad en el trabajo y los estándares mínimos que se deben respetar por parte del empleador o la empresa, para su estudio se ha desarrollado una tabla, la cual permite esbozar la legislación internacional referente a la seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 1 Marco internacional de la seguridad y salud en el trabajo

LEGISLACION INTERNACIONAL SOBRE LA SEGURIDAD Y SALUD EN TRABAJO	
CONVENIOS.	RECOMENDACIONES.
Convenio número 161. “sobre los servicios de salud en el trabajo”, 1985.	Recomendación número 171, sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.
Convenio número 174. “sobre la prevención de accidentes industriales mayores”, 1993.	Recomendación número 181, sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993.
Convenio número 167. “sobre seguridad y salud en la construcción”, 1988.	Recomendación número 175, sobre la seguridad y salud en la construcción, 1988.
Convenio número 162. “sobre el asbesto”, 1986.	Recomendación número 172, sobre el asbesto, 1986.
Convenio número 170. “sobre productos químicos”, 1990.	Recomendación número 177, sobre los productos químicos, 1990.
Convenio número 17. “Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo”, 1925.	
Convenio número 18. “Convenio	

sobre enfermedades profesionales”, 1925.	
---	--

En la tabla anterior, se recopila toda la normatividad internacional en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo. Así mismo, se hace mención de algunos sectores como; la construcción, la explotación de minerales, la industria y los productos químicos, los cuales también han sido objeto de estudio y regulación por parte de la legislación colombiana y la relación directa con la implementación del SG-SST, se incluyen en este análisis, por razones que la normatividad anterior fue expedida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y reconocida por Colombia como convenios internacionales que buscan garantizar la seguridad y la salud de la clase trabajadora. En consecuencia, la normativa internacional en la esfera laboral a logrado aportes que para las dinámicas de las empresas colombiana son de gran significancia.

En Colombia por las exigencias normativas, de calidad en los procesos, requerimientos de compañías multinacionales o para la exportación de productos a mercados extranjeros, la necesidad de contar con un sistema certificado ha aumentado en los últimos años. Comentan los investigadores Riaño Casallas, Hoyos Navarrete y Valero Pacheco (2016)

En el pasado, en el país la gestión de los riesgos laborales implicaba sólo la necesidad de cumplir con la reglamentación en términos de tener un programa de salud ocupacional; sin embargo, a partir del año 2012, se les exige a las empresas implementar un sistema de gestión con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo (pág. 2)

En general, los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) son una herramienta para el desarrollo de actividades preventivas en la organización, sirven además como mecanismos y medidas garantes de lo que en Colombia se vincula en la Constitución Política como trabajo digno y justo, capaz de ofrecerle a los trabajadores posibles condiciones donde no se ponga

en riesgo la vida de manera directa, organizando de manera estructurada los planes de mejoramiento y productividad laboral.

En tal sentido, y sobre su importancia y aplicación de la legislación internacional del trabajo, ha sido la Corte Constitucional quien ha expresado la fuerza vinculante de dichos convenios en relación con la protección de la clase trabajadora, sin que necesariamente deba mediar una norma interna que desarrolle el convenio o lo interprete, pues su aplicación debe ser directa, expresa el Alto Tribunal;

No ofrece ninguna duda que todos los convenios internacionales del trabajo ratificados por Colombia fueron integrados a la legislación interna, por disposición expresa del inciso cuarto del artículo 53 de la Constitución. Esto significa que, de manera general, todos estos convenios adquieren el carácter de normas jurídicas obligatorias en el derecho interno por el solo hecho de su ratificación, sin que sea necesario que se dicten nuevas leyes para incorporar su contenido específico en el ordenamiento jurídico del país o para desarrollarlo (Sentencia N° C-401, 2005, pág. 3)

Agrega además la Alta Corporación refiriéndose a la integración de dichos convenios o tratados al bloque de constitucionalidad que;

es preciso distinguir entre los convenios de la OIT, puesto que si bien todos los que han sido “debidamente ratificados” por Colombia, “hacen parte de la legislación interna” -es decir, son normas jurídicas principales y obligatorias para todos los habitantes del territorio nacional, sin necesidad de que una ley posterior los desarrolle en el derecho interno- no todos los convenios forman parte del bloque de constitucionalidad, en razón a que algunos no reconocen ni regulan derechos humanos, sino aspectos administrativos, estadísticos o de otra índole no constitucional. Igualmente, es claro que algunos convenios

deben necesariamente formar parte del bloque de constitucionalidad, puesto que protegen derechos humanos en el ámbito laboral (Sentencia N° C-401, 2005)

La fuerza de los tratados internacionales de la OIT firmados y ratificados por Colombia debe precisarse que en términos generales todos tienen fuerza de ley y son de obligatorio cumplimiento, pero además aquellos que se refieran a la protección de los derechos humanos del empleado hacen parte del bloque de constitucionalidad y en tal sentido tienen rango constitucional. La vida como derecho fundamental, logra dar cimiento a la relación vinculante Trabajo y Salud en que el complejo panorama pone a discusión la importancia de vivir dignamente.

Las distintas discusiones provenientes de los escenarios históricos e internacionales han conducido a tomar estrategias sobre los riesgos laborales: por ejemplo,

la introducción de la máquina de vapor; la cual al substituir la fuerza muscular por la mecánica e incorporar movimientos rotatorios peligrosos en las máquinas generó extenuantes condiciones de trabajo para quienes laboraban, además de la aparición de nuevos factores de riesgo. Esto implicó el incremento de errores humanos, el aumento de accidentes de trabajo y el auge de enfermedades y dolencias en el cuerpo provocadas por la incomodidad e inseguridad en la manipulación de materiales (Molano Velandia & Arevalo Pinilla , 2013, pág. 4)

Las exigencias que requieren muchas de las actividades laborales, engendraron diferentes accidentes en los que se comprometía la integridad de la salud. Las enfermedades, dolencias derivadas de las dinámicas de trabajo, condujeron a generar estrategias de prevención que favorecieran la dignidad humana. Los mecanismos estratégicos para el cuidado de la vida en el entorno laboral son engendrados de los distintos escenarios en que los seres humanos comprometieron su propia integridad, esto dio vía a que los países pensarán en la gravedad de tal

circunstancia y tomaran carta en el asunto en los cuales hoy la OIT se encuentra comprometida. Productividad laboral para un fin quizás poco significativo para la sociedad, no puede sustituir el valor de la vida

3.2 Convenios de la OIT

La importancia de los convenios en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo, permite ampliar la perspectiva sobre los instrumentos jurídicos por actores como gobiernos, empleadores y trabajadores los cuales logran determinar algunos principios o derechos básicos en el trabajo que garantizan la dignidad ante las actividades laborales. En efecto, un convenio permite establecer principios elementales o básicos que se deben que se deben ratificar en el ecosistema laboral. De esta manera, se fijan recomendaciones y directrices sobre la aplicabilidad de dichos principios. Este acápite del documento se centra en exponer algunos de estos convenios que se convierten en pilares jurídicos y herramientas de prevención para el control y orientación sobre la actividad laboral.

Los convenios que se logran exponer aquí están estrechamente relacionados con el índice de riesgo que establece el Ministerio del trabajo en Colombia que son tres: accidentalidad, enfermedad laboral y mortalidad. “Los cuales buscan medir el impacto de las actividades de promoción y prevención que se realizan en las empresas, y las Administradoras de Riesgos Laborales” (Mintrabajo, 2018, pág. 1). En consecuencia, los convenios que se exponen aquí, dan herramientas de comprensión al panorama laboral que se dinamiza en Colombia.

3.2.1 El Convenio número 161 de 1985

Pretende comprometer a los *Estados a establecer de forma progresiva la implementación de los servicios de salud en el trabajo*, así compete al Estado colombiano la formulación y la

aplicación periódica de una política pública que abogue por la prestación de los servicios de salud a los empleados, como características principales de este convenio se destacan los siguientes aspectos:

(i) El compromiso de establecer progresivamente servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores, en todas las ramas de actividad económica y en todas las empresas. (ii) identificar y evaluar los riesgos que puedan afectar a la salud en los lugares de trabajo; vigilar los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores. (iii) asesorar sobre la planificación y la organización del trabajo, la ergonomía y los equipos de protección individual y colectiva. (iv) vigilar la salud de los trabajadores en relación con el trabajo. (v) contribuir a las medidas de readaptación profesional. (vi) colaborar en la difusión de la información y en la formación de los trabajadores en los riesgos inherentes a su trabajo; organizar los primeros auxilios y la atención de urgencia. (vii) participar en el análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales⁷. (Organización Mundial del trabajo, 1985)

Este convenio, precisa de alguna manera, el mecanismo en que se deben funcionar los servicios de salud, además precisa que dichos servicios no deben significar un detrimento patrimonial a los empleados, por lo contrario, debe ser prestado de forma gratuita y eficaz. Por su parte, la *recomendación número 171* de la OIT (Organización Mundial del trabajo, 1985). Además, también brinda disposiciones minuciosas sobre las responsabilidades que deben de asumir los servicios de salud en el trabajo, principalmente los referidos a la vigilancia del medio ambiente en el trabajo.

⁷ Este sustrato hace parte de los redactado en el convenio número 161 de 1985 para una revisión más detallada Cfr. (Organización Mundial del trabajo, 1985) con el número del convenio.

3.2.2 El Convenio número 174 de 1993

Este convenio tiene como propósito *prevenir accidentes mayores que impliquen sustancias químicas peligrosas para la salud o la vida humana*, debe ser aplicado a instalaciones industriales expuestas a riesgos de accidentes en especial militares o nucleares. (Ley N° 320, 1996). En tal sentido, este convenio pone en cabeza de los empleadores las siguientes obligaciones:

(i) identificar y notificar a la autoridad competente las instalaciones expuestas a riesgos sujetas a su control. (ii) notificar a la autoridad competente el cierre definitivo de esas instalaciones. (iii) establecer y mantener, respecto de cada instalación expuesta a riesgos, un sistema documentado de prevención y de protección. (iv) establecer, revisar y actualizar informes de seguridad para esas instalaciones y ponerlos a disposición de la autoridad competente. (v) informar a la autoridad competente tan pronto como se produzca un accidente mayor. (vi) presentar a la autoridad competente, tras un accidente mayor, un informe detallado, incluidas las recomendaciones sobre las medidas que vayan a adoptarse para impedir que el accidente vuelva a producirse. (Organización Mundial del trabajo, 1985)

3.2.3 El Convenio número 167 de 1988

El convenio debe ser *aplicado a toda actividad de construcción*, la ratificación de este convenio por parte de Colombia crea unos compromisos en cabeza del Estado, principalmente se vislumbra en el ámbito legislativo (Ley N° 52, 1993). La expedición de una normatividad que comprenda los siguientes componentes:

El derecho y la obligación de los trabajadores de contribuir a la seguridad del trabajo. En cabeza de los empleadores impone las siguientes obligaciones: Las

medidas prescritas en materia de seguridad y salud en los lugares de trabajo. Interrumpir el trabajo, en caso de peligro inminente para la seguridad de los trabajadores y, si fuere necesario, de proceder a una evacuación. Suministrar un equipo de protección individual a los trabajadores, sin gasto alguno para éstos, cuando la protección no pueda asegurarse por otros medios. asegurarse de que los trabajadores puedan recibir los primeros auxilios (Organización Mundial del trabajo, 1985).

En efecto, la recomendación que se promueve sobre dicho convenio insta a tomar las medidas pertinentes para la cooperación que se logre organizar entre la empresa y los trabajadores, esto con el propósito de promover la seguridad y la salud en las actividades que se realicen en las obras. Su importancia “prevé entre otras cosas la distribución de responsabilidades cuando dos o más empleadores emprenden simultáneamente un trabajo en una obra” (Organización Mundial del trabajo, 1985).

3.2.4 El Convenio número 162 de 1986

El convenio debe ser aplicado a toda *actividad laboral en la cual el trabajador se encuentre expuesto al asbesto*, este convenio busca que cada nación adopte las medidas necesarias y pertinentes para prevenir y controlar los riesgos que dicho material pueda producir (Ley N° 436, 1998). Por ello, dicho convenio pone en cabeza del empleador las siguientes obligaciones: “prevenir o controlar el desprendimiento de polvo de asbesto en el aire, garantizar que se observen los límites de exposición, reducir la exposición a un nivel tan bajo que sea razonable y prácticamente realizable” (Organización Mundial del Trabajo, 1985).

Frente al riesgo del panorama laboral en la exposición de asbesto, la Organización Mundial del trabajo, promueve las medidas de seguridad debido a la alta peligrosidad del material manipulado por los trabajadores y recomienda a las empresas revisar y analizar la exposición a la

que se vaya a someter el trabajador. En la industria automotriz, remodelación, secadores e incluso en cafeteras. Sin embargo, el material (asbesto) actualmente ha cobrado muchas vidas y responsabilizándose de este panorama, muchas empresas han logrado reemplazarlo por otros materiales de manera eficiente a propósito, “Hay una familia de fibras que tienen un rango bastante grande de materias primas, entonces haciendo la mezcla correcta ese tipo de productos se puede reemplazar el asbesto con las mismas propiedades térmicas y de durabilidad” (Valencia, 2019)

En el caso de que la actividad laboral demande la intervención en algún espacio donde se encuentre presente el material de asbesto, tal y como lo indica el convenio, la empresa debe asumir la responsabilidad de medidas preventivas para la ejecución de la actividad que se vaya a realizar. En efecto:

El empleador deberá suministrar, mantener y, si es necesario, sustituir, sin gasto alguno para los trabajadores, un equipo de protección respiratoria adecuado y ropa de protección especial. De vista médico la asignación permanente a un trabajo que entrañe una exposición al asbesto deberá hacerse todo lo posible para ofrecer al trabajador afectado otros medios para mantener sus ingresos. Los empleadores deberán notificar a la autoridad competente, según las modalidades, y en la medida que ésta establezca, determinados tipos de trabajos que entrañen una exposición al asbesto (Organización Mundial del Trabajo, 1985).

En igual sentido, la Recomendación número 162 de la OIT, sugiere que los trabajadores deben tener una protección análoga a la mencionada anteriormente en el convenio. De igual manera, lo expresado en el convenio número 170 de 1990 (Ley N. 55, 1993) se aplica a toda actividad económica en la cual se utilicen productos químicos, en relación con la protección y salud laboral este convenio compromete al empleador a tener ciertas precauciones para evitar para evitar cualquier tipo de incidente que comprometa la salud del trabajador. Por su parte, la recomendación 177 de la OIT, indica la responsabilidad de las autoridades competentes en el control de productos

químicos que por sus características pudieran causar deterioro a la salud de los trabajadores, dispone además que los mismos podrían ser utilizados bajo ciertas circunstancias y cuidados técnicos.

CONCLUSIONES.

Colombia es un país que ha venido avanzando en el desarrollo de seguridad y estabilidad de los trabajadores y demás integrantes del sector productivo, por medio de la renovación normativa en el ámbito de salud y seguridad laboral. Sin embargo, no solo es necesario reglamentar la operación y establecer normas y decretos, también es importante crear métodos o mecanismos adicionales que garanticen la concientización de la necesidad e importancia de la existencia de estos, así como de su correcta implementación buscando el bien general.

Los riesgos que se asumen en el ámbito laboral con respecto a la salud afectan la capacidad de ejecución de las organizaciones y por ende sus resultados esperados. Como sugiere Jorge Hernando Molano y Nelcy Arévalo “la verdadera gestión de seguridad y salud en el trabajo implica un convencimiento desde la dirección de la organización, así como la comprensión de la rentabilidad económica y social que implica la concepción de sistemas de trabajo sostenibles” (2013, pág. 11) con lo que respeta también a la gestión humana y productiva. Se necesita un compromiso que avance desde la línea del mejoramiento continuo garantizando la dignidad de los trabajadores.

La dignidad como elemento vinculante en la dinámica que enlaza la salud y el trabajo agrega un compromiso moral y social. Esto conlleva a que muchas empresas no sólo piensen en la mecanización de la actividad laboral o la finalidad productiva como materialización económica donde las personas son vistas desde la cosificación. Sino que la puesta en marcha de mecanismos

humanizantes, en los que las estrategias de seguridad les permiten a los empleadores promover un adecuado ritmo de vida que no se refleje en una marginalización de la salud o en el peor de los casos, se convierta en una enfermedad que trascienda a la afectación de la calidad de vida de los trabajadores.

Con la implementación del Decreto 1072 de 2015 el Estado Colombiano está cada vez más cerca de los estándares internacionales referentes a la seguridad laboral, como se puede evidenciar, la normatividad internacional actual reconocida y ratificada por Colombia se encuentra en concordancia con la implementación del nuevo sistema SG-SST. Puesto que, al implementar una metodología PHVA (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar) facilita la posterior implementación de la norma ISSO 45001 que, aunque no tiene fecha aún de publicación, se está evaluando fuertemente como medio de estandarización para certificación lo que permitiría estar bastante adelantados por cuanto la aplicación de los SG-SST son norma de obligatorio cumplimiento.

En el ámbito de responsabilidad empresarial es importante resaltar que la implementación del nuevo sistema SG-SST, da lugar a responsabilidad de la empresa o del empleador cuando el accidente laboral tiene lugar con ocasión al incumplimiento de los compromisos que se encuentran en cabeza del empleador, como bien se indicó en páginas anteriores tal responsabilidad es de índole administrativo y podrá dar lugar a sanciones de carácter pecuniario en contra de la empresa, sin que ello signifique la exclusión de las demás responsabilidades (penal, civil, laboral) a que hubiere lugar.

Con referencia a la esfera laboral es necesario que todos los actores asuman su posición con madurez y responsabilidad en la implementación del Sistema, que dejen de pensar en la obligatoriedad y cambien a pensar en beneficios que redundan en la seguridad del trabajador y en la competitividad de la empresa a nivel nacional o internacional. En consecuencia, esto conduce a un efecto recíproco en que el engranaje de las partes; trabajadores y empleadores, afecte el grado de percepción en el desempeño, y optimiza resultados que van más allá del solo funcionalismo, esto debió a que el compromiso social y empresarial adquirido logra conectar con diversos intereses

personales (mejoramiento calidad de vida) e intereses empresariales (se movilizan desde el ámbito lucrativo)

Es importante, resaltar los aspectos favorables que la implementación del SG-SST trae para las empresas colombianas y que su relevancia procura que pensar las empresas como un espacio de compromiso social y responsable con sus trabajadores, algunos de estos aspectos son:

- “La implantación de programas de exámenes médicos preventivos y de vigilancia sanitaria.
- Con el desarrollo de este sistema de Gestión y al integrarlo a los SG bien sean el SGC (Sistema de Gestión de la Calidad), SGA (Sistema de Gestión Medioambiental) como el SGSST (Sistema de Gestión de Salud y Seguridad del Trabajo) o el sistema de gestión del riesgo de la empresa permite un notable ahorro de recursos y de esfuerzos dado que estos sistemas tienen aspectos comunes.
- Las auditorías de implantación y seguimiento de todos los SG que hayan establecidos en la empresa se podrán realizar al mismo tiempo, en los plazos correspondientes. Con ello se reducirían los costos que para una organización supone la preparación de dichas auditorías.
- El establecimiento de un entorno que conduzca a la creación de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud.
- La distribución de las responsabilidades en materia de SST a lo largo de la estructura jerárquica de gestión, de tal modo que se logre la participación de todos: directores, salariables y trabajadores tienen responsabilidades definidas en lo que respecta a la aplicación eficaz del sistema (Centanni, 2013).

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, bajo la norma de la Organización Internacional del Trabajo, indica unos requisitos mínimos para la gestión de los riesgos laborales con el fin de mejorar su desempeño. Se puede indicar que el sistema de gestión en salud y seguridad, contemplado en la OTI, “constituye un mecanismo para sistematizar y organizar el

trabajo en materia de riesgos, posibilita la conexión entre las distintas áreas de la organización y proporciona técnicas y metodologías para una apropiada utilización de los recursos disponibles” (Riaño Casallas, Hoyos Navarrete, & Valero Pacheco, 2016, pág. 4) permitiendo el desarrollo de las actividades de la empresa a través del establecimiento de políticas y objetivos.

La finalidad de cualquier sistema de gestión es el mejoramiento continuo; por tanto, “cuando una empresa inicia un proceso de implementación, mantenimiento y certificación de su sistema de gestión, se espera que en el largo plazo estén presente mejores resultados, que para el caso de la seguridad y salud” (Riaño Casallas, Hoyos Navarrete, & Valero Pacheco, 2016, pág. 7) se pueda reducir la accidentalidad laboral. Por tanto, no sólo se cumpla con las exigencias estandarizadas, sino que también se incluyan elementos de responsabilidad social y ambiental.

A manera de discusión y crítica de nada sirve la eficiencia normativa si los parámetros de responsabilidad empresarial no involucran factores acordes de la planificación estratégica y valores corporativos donde se pueden combinar con un ambiente de cultura de la organización. Si estos aspectos valorativos que logran integrar esa parte humana no son incorporados, el riesgo de caer en el operativismo es alto, donde solo se persigue la finalidad productiva y se abandona o se deja de la concientización por crear atmosferas articuladas tanto con la dignidad de los trabajadores como la eficacia y el rendimiento de la empresa.

Referencias

ACHS. (22 de octubre de 2014). *ACHS*. Obtenido de <https://www.achs.cl/portal/ACHS-Corporativo/newsletters/pymes-achs-al-dia/Paginas/La-preocupacion-por-la-Seguridad-y-Salud-en-el-Trabajo-es-una-forma-de-hacer-Responsabilidad-Social-Empresarial.aspx>

- Arenas Monsalve, G. (2006). El derecho colombiano de la seguridad social. *Legis*, 668 - 680.
- Centanni. (13 de Julio de 2013). *Ventajas y desventajas de implementar un sistema SG-SST*.
Obtenido de <http://www.centanni.com.ar/espanol/noticias/ventajas-ydesventajas-de-implementar-un>
- Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950 (7 de Junio de 1951).
- Convenio N° 161, Sobre los Servicios de Salud en el Trabajo (Organización Internacional del Trabajo 12 de agosto de 1985).
- Decreto N° 1072, Diario Oficial 2015 (Ministerio del Trabajo 26 de mayo de 2015).
- Decreto N° 1295, Diario Oficial 41.405 (Ministerio de Gobierno 22 de junio de 1994).
- Decreto N° 1295, Diario Oficial N° 41.405 (Ministerio de Gobierno 22 de junio de 1994).
- Decreto N° 1443, Diario Oficial 2014 (Ministerio de Trabajo 31 de Julio de 2014).
- Decreto N° 1443, Diario Oficial 2014 (Ministerio de Trabajo 31 de Julio de 2014).
- Estrucplan. (10 de noviembre de 2004). *Estrucplan*. Obtenido de <https://estrucplan.com.ar/la-responsabilidad-social-de-las-empresas-y-la-seguridad-y-la-salud-en-el-trabajo/>
- Fernandez Garcia, R. (02 de octubre de 2014). *Diario Responsable*. Obtenido de <https://diarioresponsable.com/opinion/18278-la-responsabilidad-social-corporativa-y-la-seguridad-y-la-salud-en-el-trabajo>
- Ley N° 100, Diario Oficial N° 41.148 (Congreso de la Republica 23 de diciembre de 1993).
- Ley N° 100, Diario Oficial N° 41.148 (Congreso de la Republica 23 de diciembre de 1993).
- Ley N° 1562, Diario Oficial (Congreso de la Republica 11 de Julio de 2012).
- Ley N° 1562, Diario Oficial 2012 (Congreso de la Republica 11 de Julio de 2012).
- Ley N° 1562, Diario Oficial 2012 (Congreso de la Republica 11 de Julio de 2012).
- Ley N° 1562, Diario Oficial 2012 (Congreso de la Republica 11 de Julio de 2012).
- Ley N° 2663, Diario Oficial N° 27.407 (Código Sustantivo del Trabajo 05 de agosto de 1950).
- Ley N° 320, Prevención de Accidentes Industriales Mayores. (Organización Internacional del Trabajo 1996).
- Ley N° 436, Sobre el Asbesto (Organización Internacional del Trabajo 1998).

Ley N° 52, Seguridad y Salud en la Construcción (Organización Internacional del Trabajo 1993).

Ley N° 55, Sobre Productos Químicos (Organización Internacional del Trabajo 1993).

Ley N° 599, Diario Oficial N° 44.097 (Congreso de la Republica 24 de Julio de 2000).

Minsalud. (14 de noviembre de 2013). *Minsalud*. Obtenido de Concepto de Responsabilidad Laboral:

<https://www.minsalud.gov.co/Lists/Glosario/DispForm.aspx?ID=57&ContentTypeId=0x0100B5A58125280A70438C125863FF136F22%20consultado>.

Mintrabajo. (enero de 2017). *Mintrabajo*. Obtenido de Amplia Plazo para Implementar e Sistema de Gestión e la Seguridad y Salud en el Trabajo: <http://www.mintrabajo.gov.co/enero-2017/7515-mintrabajo-amplia-plazo-para-implementar-el-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-.html%20consultado>

Mintrabajo. (12 de octubre de 2011). *Mintrabajo*. Obtenido de Guía técnica de Riesgos Laborales: <http://www.mintrabajo.gov.co/%20consultado>.

Mintrabajo. (2014). *Mintrabajo*. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Decreto+1443.pdf/e87e2187-2152-a5d7-fd1d-7354558d661e>

Mintrabajo. (2015). *Mintrabajo*. Obtenido de Sistema de Gestión se la Seguridad y Salud en el Trabajo: <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

Mintrabajo. (12 de septiembre de 2015). *Mintrabajo*. Obtenido de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

Ministerio de Educación Nacional. (2019). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Bogotá: MinEducación.

Molano Velandia, J., & Arévalo Pinilla, N. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *Innovar*, 23(48), 21-32.

- Nava, H. (1994). Antecedentes históricos de la salud en el trabajo. *Barquin*, 533-536.
- Organización Mundial del trabajo. (4 de octubre de 1985). *Organización Mundial Recomendaciones*. Obtenido de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R171,%2FDocument
- Presidencia de la República de Colombia. (12 de octubre de 2004). *Constitución Política de Colombia*. Obtenido de <http://www.constitucioncolombia.com/titulo-8/capitulo-5/articulo-246>
- Quintana, F. (2003). La medicina en el trabajo y sus avances ante las exigencias contemporáneas. *Latinoamericana de la salud en el trabajo*, 36-43.
- Régimen Legal de Bogotá. (s.f.). *Régimen legal de Bogotá*. Obtenido de Artículo 48: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=-1>
- Resolución N° 1401, Diario Oficial N° 46638 (Ministerio de la Protección Social 2007).
- Riaño Casallas, M., Hoyos Navarrete, E., & Valero Pacheco, I. (2016). Evolución de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo e impacto en la accidentalidad laboral: Estudio de caso en empresas del sector petroquímico en Colombia. *Ciencia y Trabajo*, 22-33.
- Sánchez Cervera, A. (01 de noviembre de 2011). *Noticias Jurídicas*. Obtenido de <http://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/4706-la-nueva-responsabilidad-empresarial-en-seguridad-y-salud-laboral/>
- Secretaria del Senado de Colombia. (9 de Julio de 2019). *Constitución política*. Obtenido de www.secretariasenado.gov.co
- Sentencia N° 20186, Dr. Luis Javier Osorio López (Corte Suprema de Justicia 08 de agosto de 2003).
- Sentencia N° 34571, Dr Eduardo Adolfo López Villegas (Corte Suprema de Justicia 04 de agosto de 2009).
- Sentencia N° 35158, Dr. Humberto Tarquino Gallego (Corte Supremo de Justicia 30 de noviembre de 2010).

- Sentencia N° 35909, Dr. Camilo Tarquino Gallego (Corte Suprema de Justicia 01 de junio de 2010).
- Sentencia N° 36922, Sala Laboral (Corte Suprema de Justicia 16 de marzo de 2010).
- Sentencia N° 39867, Dr. José Mauricio Burgos Ruiz (Corte Suprema de Justicia 06 de Julio de 2011).
- Sentencia N° 42374, Dr. Camilo Humberto Tarquino Gallego (Corte Suprema de Justicia 20 de Julio de 2012).
- Sentencia N° 9435, Dr. Francisco Escobar Henríquez (Corte Suprema de Justicia 24 de abril de 1997).
- Sentencia N° C-164, Dr. José Gregorio Hernández Galindo (Corte Constitucional 2000).
- Sentencia N° C-228, Expediente D-3672 (Corte Constitucional 2002).
- Sentencia N° C-401, Expediente D-5355 (Corte Constitucional 2005).
- Sentencia N° C-401, Expediente D-5355 (Corte Constitucional 2005).
- Sentencia N° C-452, Dr. Jaime Araujo Rentería (Corte Constitucional 2002).
- Sistema General de Riesgos Profesionales. (1994) Ministerio de Salud de Colombia.
- Tamayo Jaramillo, J. (2007). Tratado de Responsabilidad Civil Tomo II. En G. Arenas, *El Derecho Colombiano de la Seguridad Social* (págs. 620-667). Bogotá: Legis.
- Trabajo Escrito. (2017). *Trabajo Escrito*. Obtenido de Recomendación N° 171 de 1985: http://repository.unaula.edu.co:8080/bitstream/123456789/499/1/unaula_rep_pre_de_r_201responsabilidad_empresarial.pdf
- Universidad Nacional de Colombia. (2014). *Trabajo Escrito*. Obtenido de <http://bdigital.unal.edu.co/49707/1/52706508.20015.pdf>
- Valencia, N. (20 de Junio de 2019). *El capital*. Obtenido de Riesgos y problemas en la salud por uso del asbesto: <https://conexioncapital.co/problemas-salud-por-uso-del-asbesto/>
- Van Der Haar, R., & Goelzer, B. (2001). *La higiene ocupacional en América Latina: Una guía para su desarrollo*. Washington: Panamericana de la Salud.

