



Vitalidad en el clima organizacional:

Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

Audit / Tax / Advisory

www.crowe.com.co



Pese a lo que se puede opinar, Colombia es un país generoso en la invención de oportunidades y beneficios para los trabajadores al interior de cada empresa, para la muestra, el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), compilado en el Decreto 1072 de 2015, en el que se propendió por facilitar la protección de la integridad de quienes realizan trabajos o actividades, en beneficio de la actividad económica de quien los contrata.

Aunque en el sentido teórico, estas medidas parecen una carga adicional para el trabajador, no son más que la oportunidad de verse beneficiados en medida preventivas ante situaciones que pueden generar impacto negativo en su organización, asegurando niveles mínimos de seguridad y salud en el ambiente de trabajo.

Además, sobre su ámbito de aplicación podemos encontrar que el sistema de gestión aplica a todos los empleadores públicos y privados, los trabajadores dependientes e independientes, cooperados, en misión, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, las agremiaciones u

asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; las administradoras de riesgos laborales; la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.

Consistencia

Como se mencionó anteriormente, el SG-SST fue implementado mediante el Decreto 1072 de 2015, puntualmente en el Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, exigiendo al empleador la implementación de estrategias para garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores, evitando que ocurran lesiones al personal o que los mismos padezcan enfermedades como resultado de la ejecución de su actividad laboral, apoyándose entonces en las condiciones mínimas de cada uno de los puestos de trabajo, según la característica propia de cada uno, mitigando como bien se dijo, riesgos o afecciones en el sitio de trabajo.

Hablando de su definición, el SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y



acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

La legislación bajo comento precisa los elementos propios del SG-SST, como son la organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora, todas reunidas al interior de una política corporativa que aseguren cada uno de los componentes enunciados.

Así las cosas, la vocación de este sistema es mejorar las condiciones y el ambiente laboral, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, a través de la identificación y control de los riesgos derivados de la ejecución de la labor.

Ahora bien, entre las bondades del sistema encontramos que:

- A.** Sin discriminar la clase de organización, su implementación es de carácter obligatorio.
- B.** La dimensión de la empresa tampoco es una consideración, como la calidad de los vinculados, el SG-SST reúne tanto al trabajador como al empleador.
- C.** Su implementación evita sanciones, que podrían llegar hasta los 500 SMLV.

- D.** Refresca la percepción de terceros sobre su organización, luego que al preocuparse por los incidentes laborales, genera confianza ante sus target de negocio.
- E.** Transmite confianza, por ser sostenible.
- F.** Reduce la rotación de personal, al provocarle seguridad a los trabajadores de que, en el ambiente en el que se encuentran todo funciona de conformidad con las medidas de seguridad.

¿Cuáles son sus requisitos?

Pues bien, como se dijo anteriormente, para su existencia deben darse un mínimo de condiciones que se encuentran recogidos en la definición de lo que se espera de los sistemas, y además, han sido precisados por la ley que introdujo su existencia.

Es así como encontramos que los objetivos del sistema son:

- A.** Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
- B.** Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa.
- C.** Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales





Estos tres puntos son fundamentales para la existencia y definición de un buen SG-SST, además, son obligatorios y contemplados por la ley como ruta de partida para la existencia del mismo.

Por su parte, están determinadas las obligaciones de los empleadores, quienes, dentro del sistema, deberá propender por:

- A.** Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito.
- B.** Asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
- C.** A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño.
- D.** Adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.

- E.** El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
- F.** El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

En todo caso, la carga no es exclusiva del empleador, al trabajador también le corresponden asignaciones para el éxito del sistema, como son:

- A.** Procurar el cuidado integral de su salud
- B.** Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- C.** Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
- D.** Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.



E. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG–SST.

F. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

Aunque la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo pueda verse como un esfuerzo de más para su organización, se convierte realmente en una gran inversión. El SG-SST representa una herramienta para analizar

el rendimiento de su organización y le evitará importantes pérdidas causadas por accidentes y otros percances laborales.

Sanciones

En su momento, se definió con la ley, una serie de sanciones para los casos de incumplimiento a la implementación del SG-SST, como fue la suma de 500 SMLV, graduados de acuerdo con la gravedad de la infracción y previo cumplimiento del debido proceso destinados al Fondo de Riesgos Laborales.

En caso de reincidencia en tales conductas o por incumplimiento de los correctivos que deban adoptarse, formulados por la Entidad Administradora de Riesgos Laborales o el Ministerio de Trabajo debidamente demostrados, se podrá ordenar la suspensión de

actividades hasta por un término de ciento veinte (120) días o cierre definitivo de la empresa por parte de las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo, garantizando el debido proceso, de conformidad con el artículo 134 de la Ley 1438 de 2011 en el tema de sanciones.

Dadas las situaciones que se quieren evitar, entre ellas tragedias como la muerte, se contempla que, en caso de un 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 (1.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes destinados al Fondo de Riesgos Laborales.

Igualmente, en caso de reincidencia por incumplimiento de los correctivos de promoción y prevención formulados por la Entidad Administradora de Riesgos Laborales o el Ministerio de Trabajo, una vez verificadas las circunstancias, se podrá ordenar la suspensión de actividades o cierre definitivo de la empresa por parte de las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo, garantizando siempre el debido proceso.

Así, como bien hemos reiterado, la implementación del SG-SST es fundamental, y realizar acciones incompletas o parciales, pueden dar espacio a situaciones irreversibles para las organizaciones, por lo mismo se habla de un sistema preventivo y no curativo o reparativo.





Por último, entre los aspectos desarrollados, desde **Crowe** podemos estructurar como cierre a nuestro artículo, qué:

- 1.** El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST beneficia a las empresas y mitiga riesgos insoportables a largo plazo.
- 2.** Su finalidad no es otra que entenderse como la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores
- 3.** Este sistema implica la participación tanto de empleadores, como trabajadores, es particular de cada rol y función en la empresa, sin que los mismos no puedan coincidir armónicamente.
- 4.** Su implementación debe darse integralmente, que se fijen casos parciales puede ocasionar situaciones dañinas reputacional y económicamente para la organización, conllevando al cierre de la actividad económica.

¡Contáctenos!

Sede Central Internacional

Crowe Global - New York City

515 Madison Avenue
8th Floor, Suites 9006--9008
New York, NY-10022
United States of America
MAIN +1.212.808.2000
Contactus@Crowe.org

Colombia

Bogotá D.C.

Carrera 16 # 93-92
Edificio Crowe
PBX +57.1. 605.9000
Contacto@Crowe.com.co

Barranquilla

Calle 77B # 57-103 Oficina 608
Edificio Green Towers
PBX +57.5.385.1888
Barranquilla@Crowe.com.co

Smart decisions. Lasting value.

Cali

Carrera 100 # 5-169 Oficina 706
Unicentro – Centro de Negocios
PBX +57.2.374.7226
Cali@Crowe.com.co

Manizales

Carrera 23 C # 62-06, Oficina 705
Edificio Forum Business Center
PBX +57.6.886.1853
Manizales@Crowe.com.co

Medellín

Avenida Las Palmas # 15 B 143 - Piso 5
Edificio 35 Palms Business Tower
PBX +57.4.479.6606
Medellin@Crowe.com.co



Andrés Monroy Fonseca

Gerente de Impuestos y Servicios Legales
andres.monroy@crowe.com.co

Contáctanos

