

MONOGRAFÍA DE GRADO

EL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA
POLIPROPILENO DEL CARIBE S.A. PROPILCO S.A. EN CARTAGENA.

CRISTINA QUIÑONES ARIZA
VERÓNICA VÁSQUEZ GÓMEZ

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
PROGRAMA DE DERECHO
CARTAGENA DE INDIAS D. Y C.

2014-I

EL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA
POLIPROPILENO DEL CARIBE S.A. PROPILCO S.A. EN CARTAGENA.

CRISTINA QUIÑONES ARIZA
VERÓNICA VÁSQUEZ GÓMEZ

MONOGRAFÍA DE GRADO PARA OBTENER EL TÍTULO DE ABOGADO

ASESORA: DRA. LOYDA FONSECA ORTIZ

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
PROGRAMA DE DERECHO
CARTAGENA DE INDIAS D. Y C.

2014-I

AGRADECIMIENTOS

Dar gracias a Dios porque su ayuda es fundamental para el desarrollo de nuestras vidas y por su misericordia infinita.

Gracias a nuestros padres Dilson Quiñones Álvarez, Eveker Ariza Torreglosa, Rómulo Peláez Vázquez y Elbaneida Vázquez Gómez por su apoyo incondicional.

Gracias a Gerardo Romero Sierra y a Giovani Pico por su apoyo y colaboración.

Gracias a mi hermanito Kevin Reini Quiñones Ariza por ser el motor de mi vida y mi inspiración.

Gracias a mis hermanitas Derly Carolina Peláez Vásquez y Yuliana Peláez Vásquez, por su acompañamiento incondicional en éste proceso.

Gracias a nuestra asesora Loyda Fonseca Ortiz, por su dedicación.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
Introducción.....	6
1. Capítulo I.....	8
1.1 Marco Teórico.....	8
1.2 Estado del Arte.....	15
2. Capítulo II: Aproximación al Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia.....	18
2.1 Generalidades.....	18
2.2 Marco legal.....	19
2.3 Principios.....	25
2.4 Objetivos y características.....	30
2.5 Afiliados obligatorios.....	33
3. Capítulo III. Seguridad y salud en el trabajo.....	35
3.1 Salud ocupacional.....	35
3.2 Seguridad y Salud en el Trabajo versus Salud ocupacional.....	38
3.3 Programa de salud ocupacional versus Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.....	41
3.4 Elementos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo...	43
3.5 Ventajas del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.....	51
3.6 Desventajas del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.....	53
4. Capítulo IV Accidentes de Trabajo mortales y su control.....	55
4.1 Definición de accidente de trabajo.....	55
4.2 Procedimiento de control ante los accidentes de trabajo mortales.....	58
4.2.1 Investigación.....	62
4.2.2 Sanciones.....	66
4.2.3 Seguimiento.....	70

5. Capítulo V. El Sector Industrial de “Mamonal” en Cartagena.....	72
5.1 Los Riesgos industriales y el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.....	79
5.2 Polipropileno del Caribe S.A. PROPILCO S.A.....	80
5.3 Riesgos evidenciados en la planta de POLIPROPILENO DEL CARIBE S.A. PROPILCO S.A.....	85
6. Capítulo VI. Eficacia del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa polipropileno del caribe S.A.....	87
6.1 Descripción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en la empresa POLIPROPILENO DEL CARIBE S.A PROPILCO S.A.....	87
6.2 Medidas implementadas por la empresa POLIPROPILENO DEL CARIBE S.A. PROPILCO.....	89
7. Conclusiones.....	97
8. Bibliografía	99
Anexos.....	102

INTRODUCCIÓN

Los siniestros laborales en Colombia se han presentado de forma frecuente y alrededor de los años se han registrado altos y bajos en su ocurrencia, lo cual se ha podido generar, por ausencia de normatividad eficaz o por la falta de cultura de prevención de riesgos. Al parecer, no hay preocupación por tratar desde la raíz problemas como estos, posiblemente porque generan costos económicos o sociales, sobre los cuales no hay interés de asumir.

Consecuentemente, los siniestros laborales no se han logrado mitigar como se quisiera, pues en la lógica de las cosas y llevándolo a un plano ideal, la meta es que en las relaciones de trabajo no se produzca ningún daño con ocasión de la labor que se realiza. Este objetivo no se ha conseguido, porque a diario se siguen generando accidentes que ponen fin a la vida de los trabajadores, siendo esta la expresión más clara de las prevenciones ineficaces y de las omisiones al respecto. En el caso de la ciudad de Cartagena, y tomando como punto referencial el texto “Aproximación a la Cartagena empresarial: un análisis coyuntural”, el autor Julio Enrique Arenas, hace un análisis del impacto positivo de la economía local en este siglo; refiriendo que en la ciudad de Cartagena una de las principales actividades económicas es la industria, la cual aporta aproximadamente un 38% de la producción total de la ciudad y genera un 10% del total de puestos de trabajo.

Destaca además, que Cartagena cuenta con importantes subsectores industriales como el de fabricación de sustancias químicas, productos derivados de la refinación de petróleo y la industria manufacturera, sector que al despuntar el siglo XXI ha generado un impacto positivo en la economía local, como la introducción de tecnologías modernas, el entrenamiento de personal calificado, remuneraciones altas para dichos trabajadores, concentración de mano de obra calificada y cierta

demanda de diferentes sectores productivos y de servicios, notándose que en los últimos años, nuestra ciudad ha presentado grandes avances en su economía, protagonizados en mayor medida por las empresas del sector industrial de Mamonal.

Así las cosas, el sector Industrial se convierte en el lugar más atractivo para los trabajadores de la ciudad y a su vez se convierte en una potencial fuente de accidentalidad dada la complejidad de las actividades que allí se realizan y la afluencia de trabajadores.

Atendiendo a lo anterior, durante esta investigación se pretendemos realizar un análisis del panorama laboral en la empresa POLIPROPILENO DEL CARIBE S.A. PROPILCO S.A. ubicada en el sector industrial de Mamonal en Cartagena, siendo esta un punto de partida para analizar la implementación del nuevo Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, y para determinar a su vez la eficacia del mismo en la prevención de los accidentes de trabajo fatales.

CAPÍTULO I

1.1 MARCO TEÓRICO

Sistema general de riesgos laborales

El sistema general de riesgos laborales en Colombia, actualmente se encuentra regulado por la Ley 1562 de 2012, sin embargo, esta materia entró en vigencia desde 1965 con la expedición de los Decretos 3169 y 3170 de 1964 y luego en el año 1993 la Ley 100 reguló lo referente al régimen de los riesgos profesionales, posteriormente se expidió el Decreto Ley 1295 de 1994 en desarrollo de las disposiciones contempladas en la legislación anterior.

Además, hace parte integral del sistema, las disposiciones vigentes en materia de salud ocupacional, hoy Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, relacionadas con los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

No se debe dejar de lado las decisiones de la corte constitucional que han tenido influencia normativa en dicho sistema, dadas las declaraciones de inexecutable de varias disposiciones del Decreto 1295 de 1994, produciendo vacíos en la regulación, los cuales han sido subsanados por disposiciones nacionales anteriores y normas internacionales como las de la CAN, que en última medida conllevan a la expedición de nuevas normas nacionales que recogen sus conceptos.

La Ley 1562 de 2012, del Sistema General de Riesgos Laborales en su definición y para el cumplimiento de sus objetivos involucra de manera directa a las entidades públicas, privadas, normas y procedimientos, obligándolos a la prevención, protección y atención a los trabajadores de las enfermedades y los accidentes que se puedan generar con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Seguridad y salud en el trabajo

La Seguridad y Salud en el trabajo está definida como una disciplina cuya principal preocupación es coadyuvar con los objetivos del Sistema General de Riesgos Laborales. Anteriormente, era conocida como salud ocupacional, denominación que cambia con la implementación de la Ley 1562 de 2014.

La salud ocupacional que en sus comienzos no fue considerada como disciplina, en su regulación contenida en el Decreto 614 de 1984 tenía como objeto los siguientes:

- “A) Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora;
- B) Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo;
- C) Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo;
- d) Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de trabajo;
- E) Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones;
- F) Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública.”

Ejemplo de las actividades que se debían desarrollar para cumplir con el objetivo de la salud ocupacional según Fernando Henao Robledo, en su libro Salud Ocupacional Conceptos Básicos, segunda edición, pueden ser:

- “a. Asesorar a las dependencias sobre las actividades de promoción, prevención y control en los aspectos de medicina, higiene y seguridad industrial.*
- b. prestar oportunamente los servicios de primeros auxilios.*

c. Coordinar la realización de exámenes especiales a los trabajadores que laboren en zonas con condiciones ambientales desfavorables y efectuar recomendaciones para el control de dichas condiciones.

d. Asesorar al personal en la realización segura de las operaciones que se desarrollan.”

La seguridad y salud en el trabajo con la nueva Ley 1562 de 2012, subsume todo lo regulado en materia de salud ocupacional en la legislación anterior, y como anteriormente se dijo la convierte en una disciplina, destacando que la seguridad y salud en el trabajo tiene como objetivo mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que permitan la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo

La Ley 9 de 1979 reglamentada por el Decreto 614 de 1984 y la resolución 1016 de 1989, reguló el inicio de la salud ocupacional, con estas se hizo exigible a las empresas la implementación de programas de salud ocupacional para la protección de sus empleadores. Sin embargo, a partir de esta regulación se genera un despliegue masivo de normatividad, por la necesidad de la protección y prevención en el ambiente laboral, lo que en últimas desemboca en una dispersión normativa. Las características de los programas de salud ocupacional fueron establecidas por el Decreto y resolución antes mencionados de la siguiente manera:

- *Es obligatorio legalmente*
- *Se adapta a las necesidades de cada empresa*
- *Exige formalización precisa de requisitos (responsables, escrituración del programa, registro estadístico mínimo)*
- *Contiene actividades básicas de orden legal*

- *Contiene criterios evaluativos mínimos (índices de frecuencia y severidad, tasas de ausentismo, tasas específicas de enfermedades laborales, grado de cumplimiento de programa).*¹

Cabe anotar, que la legislación anterior vigente, es parte complementaria e integral de la normatividad actual.

En concordancia con la definición de la Ley 1562 de 2012, se puede equiparar al sistema de seguridad y salud en el trabajo, como un plan de acción diseñado para la mejora continua de sus componentes, tales como, política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditorias y acciones de mejora. Para ello, dicho plan está organizado por etapas, permitiendo una visualización del proceso, apuntando a las mejoras señaladas, con el fin de cumplir con los objetivos previstos en el artículo primero de la mencionada ley: “... *anticipar, reconocer, evaluar, y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo...*”²

Accidente de trabajo mortal

El accidente debe entenderse como todo imprevisto que se da por la materialización de un riesgo al cual sobrevienen consecuencias lesivas para un individuo, definición que analizada en este contexto debe entenderse como el imprevisto que se realiza con ocasión de riesgos ubicados en el medio ambiente de trabajo, que generan consecuencias nocivas para el posterior desempeño de las labores por parte de un trabajador.

Ahora bien, la definición legal recopila las situaciones en las cuales, los accidentes que sufren los trabajadores son considerados accidentes de trabajo, circunstancia que en legislación colombiana ha constituido un tema cambiante por la inexequibilidad de que fue objeto el Decreto Ley 1295 de 1994 lo que conllevó a la

¹ Cortés, Juan Carlos, Régimen de los riesgos laborales en Colombia, comentarios a la ley 1562 de 2012, 1ª edición.

² Ley 1562 del 11 de julio de 2012, artículo 1°.

falta de claridad en su definición y las normas que la reglamentaban, debiéndose en su momento recurrir al Instrumento de Seguridad y Salud en el Trabajo contenido en la Decisión 584 de la CAN , hasta el momento actual con la expedición de la Ley 1562 de 2012 que es más específica en lo que se constituye como accidente de trabajo.

En el Decreto 1295 de 1994 se definía como todo suceso repentino que se presentara por causa o con ocasión del trabajo, y que genera en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte, así como aquellos que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo, Igualmente se consideraban accidente de trabajo los que se presentaran durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte fuera suministrado por el empleador. A su turno, el artículo 10 de la misma normatividad establecía las excepciones a lo que se entendía por accidente de trabajo, relacionando entre ellas el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, y el sufrido por el trabajador, fuera de la empresa, durante los permisos remunerados o sin remuneración, e incluso cuando se tratara de permisos sindicales.

No obstante, el artículo que contenía esta definición fue declarado inexecutable por la sentencia C-858/06, siendo necesaria la remisión a la normatividad internacional, para el caso concreto se dispuso la remisión a la decisión 584 de la CAN.

Actualmente, con la Ley 1562 de 2012 se conserva la misma definición de accidente de trabajo, con la particularidad de que se incluyen aquellos que en la legislación anterior constituían excepciones, tales como el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical, así como el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador. Así mismo incluye

en su definición los accidentes de trabajo que provocan una perturbación psiquiátrica en los trabajadores.

Tomando en cuenta lo anterior, el accidente de trabajo mortal es aquel que al producirse genera como consecuencia la muerte del trabajador, muerte que a nuestro juicio debe no sólo debe entenderse como la muerte cerebral o cesación de las funciones vitales del individuo sino como la muerte para el ejercicio de las funciones laborales, así en la medida en que determinada persona adquiera una pérdida en gran proporción de su capacidad laboral, en esa medida se habrá producido un accidente mortal para el trabajador.

La Resolución 1401 de 2007 indica el procedimiento y quienes son los obligados a realizar la investigación cuando se trata de accidente de trabajo mortal, en ella debe intervenir ARL, Empleador y Ministerio de Trabajo.

Sistema de garantía de la calidad en riesgos laborales

La Ley 1562 de 2012 estableció que los integrantes del sistema General de Riesgos laborales deben cumplir con un sistema Obligatorio de garantía de la calidad en Riesgos laborales, el cual pretende el fortalecimiento de los resultados en materia de seguridad y salud en el trabajo, a través del mejoramiento de las condiciones de trabajo y salud de los empleados.

El objetivo de este sistema es evaluar la atención en salud ocupacional y riesgos laborales, atendiendo a criterios de oportunidad y acceso a los servicios, seguridad para la minimización del riesgo, pertinencia en la utilización de los servicios conforme a la naturaleza del riesgo, y la continuidad de los servicios. Este proceso evaluativo tiene como fin último el mejoramiento de la calidad en el sistema de seguridad y salud en el trabajo.

El sistema de gestión de garantía de la calidad se encuentra conformado por un Sistema de Estándares Mínimos, Auditoría para el Mejoramiento de la Calidad de la atención en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales, un Sistema de Acreditación y el sistema de información para la calidad.

Los estándares mínimos son el pilar fundamental de este sistema, dado que constituyen el parámetro para verificar la calidad en el sistema de seguridad y salud en el trabajo. En consecuencia, pese a la obligatoriedad del sistema de Gestión de la calidad en Riesgos Laborales, este no podrá aplicarse hasta tanto, dichos parámetros no sean establecidos por el Ministerio del Trabajo.

En pleno desarrollo de la presente investigación, entra en vigencia Decreto 1443 de 2014 que implementa del SG-SST, que tiene por objeto” definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, 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 y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.”

Como en el mismo se dan unos periodos de transición para su sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST cuyos plazos a partir del Decreto 1443 de 2014 son: “

- a) “Dieciocho (18) meses para las empresas de menos de diez (10) trabajadores.
- b) Veinticuatro (24) meses para las empresas con diez (10) a doscientos (200) trabajadores.
- c) Treinta (30) meses para las empresas de doscientos uno (201) o más trabajadores.”

Estos términos de transición aún no se han vencido sino que a contrario sensu apenas empiezan, y siendo que la empresa objeto de nuestro estudio tiene aproximadamente 260 trabajadores, se tendrá en cuenta el literal c) para la presente investigación.

1.2 ESTADO DEL ARTE

La temática de los riesgos laborales surge desde el momento que el hombre se ve en la necesidad de asegurar el ambiente laboral, por su parte, en Colombia se ha desplegado diversidad de normatividad para regular lo concerniente a los riesgos laborales y ello se evidencia desde la Constitución Política en su Artículo 48, así como en la Ley 100 de 1993 (Libro Tercero, Artículos 249 a 256), el Decreto Ley 1295 de 1994 y la Ley 776 de 2002. Precisamente el Decreto 1295 de 1994 determinó la Organización y Administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, sin embargo la Corte Constitucional declaró inexequibles varios artículos del mismo, de manera que se hacía necesaria la expedición de una ley que definiera los vacíos que dejó la declaratoria de inexequibilidad.

Así pues, fueron presentados varios proyectos de ley, entre ellos el 217/11 C – 067/10 S por iniciativa de la senadora Gloria Inés Ramírez, el cual superó el trámite legislativo y paso a sanción presidencial como la Ley 1562 de 11 de julio de 2012. Para la reglamentación de esta ley, se han expedido varios Decretos, entre los cuales destacamos los siguientes:

-Decreto de pago Anticipado 2013 Para efectos de modificar la cotización al Sistema General de Riesgos Laborales de manera vencida a ANTICIPADA.

-Decreto 2616 del 20 de noviembre de 2013 Por medio del cual se regula la cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes, se desarrolla el mecanismo financiero y operativo de

que trata el artículo 172 de la Ley 1450 de 2011 y se dictan disposiciones tendientes a lograr la formalización laboral de los trabajadores informales.

-Decreto 1352 del 26 de junio de 2013 Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, y se dictan otras disposiciones.

-Decreto 0723 del 15 de abril de 2013 Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones

-Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014 por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales

-Decreto 1442 del 31 de julio de 2014 Por el cual se establece como obligatoria la implementación de un esquema de compensación en el Sistema General de Riesgos Laborales por altos costos de siniestralidad y se dictan otras disposiciones

-Decreto 1443 del 31 de julio de 2014 por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

En relación con estas disposiciones, la Corte constitucional sólo ha proferido la sentencia C-914 de 2013 que versó sobre demandas relacionadas con la forma de designación de miembros de juntas de calificación de invalidez en ley y las investigaciones en contra los mismos, pero no hay pronunciamiento alguno frente al nuevo Programa de Seguridad y Salud en el trabajo, lo cual también se encuentra ausente en las sentencias de la corte suprema de Justicia.

Sin lugar a dudas, la modificación del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia ha generado gran movimiento intelectual al interior de la academia y todos los actores del sistema, por lo cual es posible encontrar múltiples artículos y conferencias acerca de los cambios introducidos por la ley 1562 de 2012, no obstante, cabe destacar que el análisis desarrollado en la literatura se trata exclusivamente de una revisión comparativa conceptual con el Decreto 1295 de 1994, pero no un análisis de fondo sobre las consecuencias prácticas que ha implicado el Sistema General de Riesgos Laborales.

Entre los autores más acertados al realizar un análisis detallado de la nueva normatividad se encuentra Juan Carlos Cortes González quien se ha referido al Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia, en su libro comentarios a la ley 1562 de 2012, 1ª edición, donde realiza una comparación a nivel normativo sobre las novedades del nuevo sistema, sin embargo poco se ha dicho sobre el programa de seguridad y salud en el trabajo y la eficacia del mismo para la prevención de los accidentes de trabajo mortales, ambición principal en esta investigación.

En esa medida, la obtención de información relacionada con la materia se hace limitada, sin embargo es ello precisamente lo que hace pertinente este trabajo de investigación.

CAPÍTULO II

APROXIMACIÓN AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES EN COLOMBIA

2.1 GENERALIDADES

Al igual que la organización de todos los temas de la vida del hombre en la sociedad para contribuir con la edificación del ordenamiento jurídico, se hace necesario propender por la regulación de los riesgos laborales, pues el hombre en su animó de generar bienestar para él y su familia, busca desempeñarse en diversas actividades, dentro de las cuales y con ocasión a ellas se pueden desplegar situaciones que generen algún tipo de riesgo e incluso perturbación a su vida integral.

Por lo anterior, en Colombia desde su Constitución Política, se establece la garantía a la seguridad social dentro del marco de los Derechos Sociales Económicos y Culturales, dándole la denotación de integral, es decir, que abarque cada aspecto de la vida de los habitantes del territorio Colombiano. En el Artículo 48 de la carta política, también se puede extraer características esenciales, tales como:

- Carácter obligatorio
- Carácter irrenunciable

Llegado este punto, para el control directo de las áreas que abarca la seguridad social ésta se subdivide en sistemas, y el correspondiente a la regulación de los riesgos laborales se denomina, Sistema General de Riesgos Laborales.

Aunque ya desde la Ley 100 de 1993 se creó un sistema general, la definición más reciente de éste está dada por la Ley 1562 del 11 de julio de 2012 de la siguiente manera:

“Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las

enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales”.

La anterior definición, es la recopilación de los diferentes cambios que se han realizado al sistema con miras de obtener un compendio de normas que apunten cada día a la eficacia del mismo, convirtiéndose esta motivación, no solo en el cumplimiento del fin del estado en guardar por la seguridad de su conglomerado sino por el objetivo principal de las empresas mismas para reflejar una imagen comercial de calidad y seguridad y de esta manera bajo un ambiente seguro y ameno para sus trabajadores, alcanzar la producción requerida para su desarrollo empresarial.

2.2 MARCO LEGAL

El sistema general de riesgos laborales en Colombia, actualmente se encuentra regulado por la Ley 1562 de 2012, dejando vigentes los artículos del Decreto 1295 de 1994, que ésta dispuso expresamente y aquellos que no contradigan sus disposiciones. Esto en compañía de sus Decretos reglamentarios y toda la normatividad vigente en salud ocupacional, hoy Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo relacionado con los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, conforman el compendio normativo del eje temático.

Para obtener todos los adelantos mejoras y demás que se ha logrado con la normatividad, en Colombia se debió tener en cuenta normas fundadoras como desde la Constitución Política y muchas otras que debieron superarse.

Desde la Constitución Política de 1991 en su artículo 25 contempla el derecho al trabajo 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. Su desarrollo amparado en el espíritu de la Seguridad Social que es un servicio público de carácter obligatorio e irrenunciable y que debe ser prestado de una manera eficiente bajo la dirección, coordinación y control del Estado”.³

En la actualidad, el punto de referencia para la regulación de la temática de los riesgos laborales en Colombia es la Carta Política, sin embargo aquel por su inminente coexistencia con el desarrollo de las diferentes actividades laborales fueron reguladas con anterioridad.

Como muestra de lo anterior, y con la intención de dar organización a la problemática de los riesgos laborales en el año 1964 se expiden los Decretos 3169 y 3170, los cuales fueron precedidos por el Decreto 183 de 1964 que en su artículo 69 crea la sección Nacional de Salud Ocupacional del Instituto Colombiano de Seguros Sociales. “Específicamente el Decreto 3169 de 1964 fija la clase y grado de riesgo por actividad económica para la inscripción de las empresas. Por su parte, el Decreto 3170 reglamenta el Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y regula lo pertinente a las prestaciones económicas y asistenciales generadas por eventos de origen profesional”⁴.

Con objetivos similares se expide la Ley 9ª de 1979, la cual establece ciertas condiciones para preservar, conservar la salud de los trabajadores durante el desarrollo de sus actividades laborales y en los sitios de trabajo. Insiste en la regulación que se debe desarrollar alrededor de la disposición de residuos líquidos, sólidos, excretas, de las emisiones atmosféricas especialmente en las empresas industriales. De esta manera, define a la salud de los trabajadores como “una condición indispensable para el desarrollo socio-económico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en las que participan el Gobierno y los particulares.” En esta ley, se ve reflejado el componente

³ Accidente Mortal en el trabajo, Ministerio de la Protección Social, Dirección general de riesgos laborales.

⁴ Revista, Positiva No. 11, marzo 2010

de costo-beneficio, en el sentido que la protección de los trabajadores que son sus agentes productores puede generar un costo adicional a los fines principales de cualquier empresa, pero es esa seguridad brindada a este, la que va a asegurar el sostenimiento y éxito de las empresas del país.

Posteriormente con la Ley 100 de 1993 se reguló lo referente al régimen de los riesgos profesionales. En primera medida ubica al sistema de riesgos laborales, como parte integrante del Sistema de Seguridad Social Integral, a su vez crea las juntas de calificación de invalidez como un órgano determinante para el estudio de las enfermedades y accidentes ocasionados en la ejecución de la labor desarrollada por un trabajador, y de manera específica dedica el LIBRO TERCERO denominado Sistema General de Riesgos Profesionales a regular todo lo referente a este, tal como la pensión, la calificación bien sea de la enfermedad o accidente laboral, entre otros puntos. Dentro del desarrollo de esta ley se establece como obligación del empleador “Garantizar un medio ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad profesional, mediante la adopción de los sistemas de seguridad industrial y la observancia de las normas de salud ocupacional y seguridad social”⁵.

Mediante el Decreto Ley 1295 de 1994, se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, el cual en su artículo primero señala la destinación del sistema de riesgos profesionales la cual se define en “prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan”. De igual manera establece los objetivos y características del sistema de riesgos, así mismo regula lo concerniente a la clasificación de las empresas por el tipo de riesgos el cual debe escoger el

⁵ Ley 100 de 1994 artículo 161#4

empleador o las administradoras al momento de la afiliación, estos riesgos van desde clase I siendo este el mínimo, hasta Clase V siendo el máximo.

En su Artículo 77 se establece la administración del sistema así: “A partir de la vigencia del presente Decreto, el Sistema General de Riesgos Profesionales solo podrá ser administrado por las siguientes entidades:

a) El Instituto de Seguros Sociales.

b) Las entidades aseguradoras de vida que obtengan autorización de la Superintendencia Bancaria para la explotación del ramo de seguro de riesgos profesionales.”⁶

Disposiciones de esta ley fue modificada sustancialmente en el 2002 por la ley 776 y en 2012 igualmente por la ley 1562.

Con la expedición de la Ley 776 de 2002, se regula la organización, administración y prestaciones del sistema General de Riesgos Profesionales, las disposiciones sustanciales de esta ley va encaminadas al reconocimiento de las prestaciones económicas y servicios asistenciales en caso de incapacitación, invalidez o muerte tal como indica el artículo 1. Sin embargo con esta ley “el Congreso tomó la decisión de no alterar la estructura del Decreto ley 1295 de 1994 y se limitó a elaborar nuevamente las normas declaradas inexequibles. La Ley 776 reprodujo, en esencia, el régimen prestacional que contenía el Decreto-ley 1295 de 1994. Prácticamente no hay variaciones en la cuantía de las prestaciones ni en la forma como se clasifican las consecuencias de los riesgos profesionales.”⁷

⁶Decreto 1295 del 22 junio de1994

⁷ Arenas Monsalve, Gerardo. El marco normativo del Sistema de Riesgos Profesionales en la seguridad social colombiana. Colombia.2003.

Esta disposición está vigente sin embargo fue modificado en algunos apartes por la ley 1562 de 2012.

En el año 2007 el Ministerio de la protección Social en ese momento, expide la Resolución 1401 del mismo año, por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo con el objeto de “Establecer obligaciones y requisitos mínimos para realizar la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, con el fin de identificar las causas, hechos y situaciones que los han generado, e implementar las medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia”⁸. Esta resolución es determinante para la corrección de la accidentalidad laboral y para la ejecución en general de los fines del Sistema de Riesgos Laborales, pues pone de presente la relevancia y tratamiento que se le debe dar a los incidentes y accidentes de trabajo.

Ahora bien, el 11 de junio de 2012 nace a la vida jurídica la Ley 1562 con la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales, en el entendido que realmente entra a organizar dicho sistema, pues da un giro radical por ejemplo en tratamiento de los accidentes o incidentes laborales, pasando del señalado en la Resolución 1401 de 2007 la cual contemplaba el procedimiento de investigación en un formato con instructivos, mientras que con la ley 1562 invita a la unidad de todas las agentes que puedan contribuir con la investigación y seguimiento de dicho incidente o accidente, incluso el acoplamiento de todos estos agentes es para la prevención de los mismo; este punto temático fue impulsado más específicamente con el Decreto 1443 de 2014. De la misma, manera se puede indicar que la ley 1562 reafirma y organiza la normatividad dada hasta el momento con relación al sistema de riesgos laborales y en principio señala la definiciones por ejemplo, determina en su artículo primero la conceptualización del Sistema General de Riesgos Laborales así: “Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las

⁸ Resolución 1401 de 2007, artículo 2.

enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales”⁹.

En contraste, las modificaciones que introdujo la ley 1562 de 2012, algunas se vieron encerradas conceptualmente como se nota en el artículo transcrito anterior, de Sistema General de riesgos Profesionales se pasa a Laborales, pero se mantiene el concepto del Sistema como tal; también hay cambios conceptuales y sustanciales en cuanto se pasa de llamar a la Salud Ocupacional, a Seguridad y Salud en el Trabajo, pero este cambio más que conceptual, establece a la Seguridad y Salud en el Trabajo como una disciplina que trate la prevención de las lesiones y enfermedades que puedan ocurrirles a los trabajadores por causa de las condiciones del trabajo, pues antes el programa de salud ocupacional fue diseñado como un conjunto de actividades en higiene industrial, seguridad, medicina preventiva y del trabajo con el fin de mantener y asegurar la salud de los trabajadores. Con la anterior legislación el Programa de Salud Ocupacional, no era más que una planificación de las actividades que se debían ejecutar en materia de salud ocupacional para el cumplimiento de los fines del Sistema General de Riesgos Laborales, con la ley 1562 de 2012, el cambio radica en que ahora se denomina “Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud

⁹ Ley 1562 de 2012, artículo 1.

en el trabajo.”¹⁰ En consecuencia, se amplía el concepto de accidente de trabajo como se desarrollará en capítulos siguientes, al igual, sobre los afiliados del sistema. Por último, se puede señalar, el cambio en la naturaleza jurídica y la composición de las Juntas de Calificación.

Finalmente, la nueva ley en compañía de los Decretos expedidos para su reglamentación hace un llamado a la verdadera sistematización donde, exista un empoderamiento y seguimiento por parte de todos los agentes del Sistema de Riesgos, para la prevención, protección y atención de los Riesgos Laborales.

2.3 PRINCIPIOS DEL SISTEMA

El Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia está acorde con los principios constitucionales establecidos en la carta magna de 1991. Esto es así porque este sistema debe contribuir con el desarrollo de los fines del Estado, especialmente el de propender por la seguridad Social del conglomerado. A demás, está en conexidad con el derecho fundamental de la vida, pues el propender por la prevención, protección es respuesta directa al cuidado de éste.

Por lo anterior, es que a través del Sistema de riesgos, y por medio de los recursos destinados para este fin, se crea el aseguramiento. “Estos recursos corresponden al aseguramiento Social (contribuciones fiscales y parafiscales), y por lo tanto no pueden considerarse similares o asimilados a los que se captan y se manejan en el aseguramiento privado comercial (primas de seguro comercial). Son recursos públicos destinados a la prestación del “servicio público de la seguridad social”¹¹. Los recursos mencionados tienen la particularidad de ser destinados exclusivamente para su finalidad, aunque la administración de esto también está en

¹⁰ Ley 1562 de 2012, artículo 1.

¹¹ Fernández Cabrera, German. Sistema General de Riesgos Laborales. Medellín. 2013. Véase en http://ens.org.co/apc-aa-files/45bdec76fa6b8848acf029430d10bb5a/05_SGRL_Medellin_Abril_2013.pdf

manos de particulares, el estado es quien garantiza los beneficios de los mismos, propendiendo por el interés colectivo y el bien común.

A partir de esto, el Sistema de Riesgos Laborales, puede fijar principios que lo ayudan a desarrollar sus objetivos, tales como:

- Eficacia
- Solidaridad
- Integralidad
- Unidad
- Participación
- Universalidad

El principio de la Eficacia, establecido en la ley 100 de 1993, donde dispone la seguridad social como un servicio público y que este debe ser tratado bajo este principio entendido este “como la mejor utilización social y económica de los recursos administrativos, técnicos y financieros disponibles para que los beneficios a que da derecho la seguridad social sean prestados en forma adecuada, oportuna y suficiente”.

El principio de la Solidaridad, es uno de los que constituye las bases de la seguridad Social en Colombia, pues, éste invita a la cultura de la seguridad, implica la participación activa de la sociedad en general, es decir, es obligación estar al cuidado unos con otros, especialmente brindar protección a aquellas personas que no tienen las condiciones de mantener el mínimo vital para su bienestar y el de su familia.

El principio de la Integralidad, está directamente relacionado con la cobertura del sistema, es decir cubrir en todas las áreas aquellas contingencias que puedan afectar la salud y seguridad del trabajador en la diversas actividades en que se desempeña.

Principio de la Unidad, hace referencia al conjunto de políticas, instrucciones, regímenes, procedimientos y prestaciones tendientes a la ejecución de los fines de la seguridad social en general y del Sistema General de Riesgos Laborales específicamente.

Principio de la Participación, este principio también sugiere participación por parte de la comunidad en el sentido de contribuir con la organización, control, gestión y vigilancia de todo el sistema.

Sin embargo, hay autores que afirman que los anteriores “no evidencian la existencia de unos principios en la seguridad social, puesto que tales términos privilegian una concepción de servicio público, en lugar de una de derechos. Por el contrario, si se toma como referente teórico la ‘ética de la equidad’, se considera que la alternativa más justa para los trabajadores es aquella que distribuye responsabilidades y culpas entre los agentes generadores del riesgo”¹². En consecuencia, delimitan como principios de los riesgos laborales los siguientes:

- La indemnidad
- La integralidad-continuidad
- La no discriminación
- La Estabilidad

En este sentido en el análisis realizado por Isabel Goyes Moreno; Mónica Hidalgo Oviedo desarrollan los anteriores de la siguiente manera:

Principio de la indemnidad, equiparado al daño antijurídico contemplado en la constitución política de Colombia en su artículo 90 donde se indica que el estado responderá patrimonialmente por los daños de este tipo que le sean causados por la acción u omisión de las autoridades públicas. Así mismo, el Código Sustantivo

¹²Goyes Moreno, Isabel. Hidalgo Oviedo, Mónica. Principios Jurisprudenciales de los Riesgos Laborales en Colombia.2013. Véase en <http://www.bdigital.unal.edu.co/38021/1/40320-180997-1-PB.pdf>

del trabajo en su artículo 216 establece que “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” de igual manera en la ley 6 de 1945 artículo 12 literal b, habla de la culpa patronal en relación a los trabajadores oficiales, y establece que la indemnidad será descontada del monto de la condenación ordinaria de perjuicios, si se ha comprobado la culpa del patrono.

En resumen de lo anterior, la justificación de éste principio está basada, en que a pesar que el trabajador esté enterado que su labor puede generar algún tipo de riesgo, éste no está obligado y no tiene por qué asumir los perjuicios producto de un accidente o enfermedad laboral, por la conducta dolosa o culposa del empleador, con respecto a las medidas preventivas que debió asumir para ser gestor de dicha labor. De ahí que, el derecho a libertad de escoger una labor, para la consecución de lo vital para beneficio propio y de la familia, no es óbice, para renunciar a las garantías a que tiene derecho, más aún porque esto está directamente relacionado con el derecho a la vida digna.

El Principio de la integralidad y continuidad, ésta fundamentada en los artículos 11 y 49 de la Carta política que al igual que los demás principios son conexos con el derecho a la vida, pero en este caso se adiciona la facilidad que debe tener una persona a la seguridad social, a la atención a la y suministro de todos los beneficios (prestaciones asistenciales y económicas) necesarios especialmente si la perturbación es de origen laboral. Este principio tiene protagonismo, en la medida que en ocasiones dichos beneficios a los que tiene derecho el trabajador pretenden ser saltados por parte de algunos de los participantes de esta relación, ya sean los cotizantes, las entidades responsables de la atención y suministro de la prestación requerida, y entonces aquel entra a dirimir el conflicto.

El principio de la no discriminación, es el mismo derecho de la igualdad consagrado en el artículo 13 de la constitución política, la no discriminación hace referencia

entonces a la distinción de raza, sexo, religión, entre otros, este concepto reforzado y aplicado directamente a las garantías mínimas establecidas en el artículo 53 y 48 de la misma carta, así mismo con lo dispuesta en el convenio de la OIT, con la que se prohíbe de manera expresa la discriminación o distinción, exclusión o preferencia basada en razones ajenas al individuo, que trunquen la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

El Principio de la Estabilidad: este principio también es desarrollado desde la constitución política relacionándolo con la discriminación de grupos de personas por las capacidades diferentes, pero que son parte del sector productivo. Éste principio se relaciona en línea directa con la llamada estabilidad reforzada, que en principio la corte constitucional la instituyo para las trabajadoras en estado de embazo y los afectados por VIH, bajo el entendido de mecanismos de integración. Lo anterior, permitió que dicho análisis fuera aplicado a otros campos en el ámbito laboral, por ejemplo a aquellos trabajadores que sufran un accidente o enfermedad laboral, pues en la mayoría de las ocasiones se evidencia por parte del empleador o inclusive del mismo trabajador la censura. De todas formas, los elementos que participan de esta situación serian la recuperación de la salud o de la capacidad laboral y sobre todo de la dignidad de aquel trabajador, lo que implica el ingrediente social de la solidaridad.

A pesar de los diversos criterios, se debe anotar que los principios son las bases sobre las cuales se construye el Sistema de Riesgos Laborales, por lo tanto, se deben atender tanto los principios del Sistema General Seguridad Social Integral, como los que específicamente debe establecer y ejecutar dicho Sistema.

2.4 OBJETIVOS Y CARACTERÍSTICAS

Los objetivos dentro de cualquier sistema al igual que los principios como se vio, son un tema determinante en el funcionamiento de estos. En este caso, son las metas trazadas, a las cuales siempre se debe apuntar para que no se presenten incidentes, accidentes o enfermedades que pueden ser prevenidos y controlados. El Sistema General de Seguridad Social Integral tiene dichas metas propuestas y en resumen son garantizar las prestaciones económicas y de salud a quienes tienen una relación laboral y garantiza la cobertura de toda la población colombiana, esto basado en el principio de la solidaridad de apoyo a sectores con recursos insuficientes, como ya se ha visto. Así mismo el Sistema de Riesgos Laborales tiene sus objetivos contemplados en el Decreto- Ley 1295 de 1994 de la siguiente manera:

- a) Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.
- b) Fijar las prestaciones de atención de la salud de los trabajadores y las prestaciones económicas por incapacidad temporal a que haya lugar frente a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- c) Reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas por incapacidad permanente parcial o invalidez, que se deriven de las contingencias de accidente de trabajo o enfermedad profesional y muerte de origen profesional.

d) Fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales.

La promoción y prevención, son los objetivos del cual se derivan los demás. Por un lado se tiene que la promoción es “iniciar o impulsar una cosa o un proceso, procurando su logro”¹³, también se puede definir como la superación de un estado siendo la tendencia mejorar, de esta manera el Sistema de Riesgos laborales está en constante movimiento con el fin de impulsar la tendencia de seguridad y salud en el ambiente laboral y buscando siempre corregir y superar aquellos incidentes que se presenta por la ineficacia del mismo Sistema. Por otro lado, se tiene la prevención que va de la mano de la anterior, y se puede definir como la “preparación y disposición que se hace anticipadamente para evitar un riesgo o ejecutar algo”¹⁴, a su vez por medio de la prevención el sistema se prepara para cubrir aquellos eventos que pueden ocurrir a pesar de las medida de promoción y prevención tomadas para evitar la concreción de estos.

Paralelamente, las características se pueden clasificar de la siguiente manera, según el Decreto-ley 1295 de 1994:

- a) Es dirigido, orientado, controlado y vigilado por el Estado.
- b) Las entidades administradoras del Sistema General de Riesgos Profesionales tendrán a su cargo la afiliación al sistema y la administración del mismo.
- c) Todos los empleadores deben afiliarse al Sistema General de Riesgos Profesionales.

¹³ Diccionario de la Real Academia Española Edición 23ª, publicada en octubre de 2014.

¹⁴ Diccionario de la Real Academia Española Edición 23ª, publicada en octubre de 2014.

- d) La afiliación de los trabajadores dependientes es obligatoria para todos los empleadores.
- e) El empleador que no afilie a sus trabajadores al Sistema General de Riesgos Profesionales, además de las sanciones legales, será responsable de las prestaciones que se otorgan en este Decreto.
- f) La selección de las entidades que administran el sistema es libre y voluntaria por parte del empleador.
- g) Los trabajadores afiliados tendrán derecho al reconocimiento y pago de las prestaciones previstas en el presente Decreto.
- h) Las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales están a cargo de los empleadores.
- i) La relación laboral implica la obligación de pagar las cotizaciones que se establecen en este Decreto.
- j) Los empleadores y trabajadores afiliados al Instituto de Seguros Sociales para los riesgos de ATEP, o a cualquier otro fondo o caja previsional o de seguridad social, a la vigencia del presente decreto, continúan afiliados, sin solución de continuidad, al Sistema General de Riesgos Profesionales que por este Decreto se organiza.
- k) La cobertura del sistema se inicia desde el día calendario siguiente al de la afiliación.
- l) Los empleadores solo podrán contratar el cubrimiento de los riesgos profesionales de todos sus trabajadores con una sola entidad administradora de riesgos profesionales, sin perjuicio de las facultades que tendrán estas entidades administradoras para subcontratar con otras entidades cuando ello sea necesario.

La Ley 1562 de 2012, introdujo una modificación según lo estipulado en su artículo 25 que consiste en que cada vez que haya ampliación de cobertura tendrá que llevar ésta un estudio técnico y financiero previo que garantice la sostenibilidad financiera del Sistema General de Riesgos Laborales.

De las características se pueden extraer dos elementos relevantes, la cobertura y la afiliación. En cumplimiento de las bases del Sistema encerrada en sus principios y objetivos, la cobertura juega un papel vital, pues va en concordancia con ese elemento social que pregona el sistema, es una obligación del estado que todas y cada una de las personas del territorio nacional, se le brinde la seguridad requerida, así mismo la afiliación contribuye para facilitar esta tarea, pues a través de ella se lleva un control directo y manejable de la distribución de los beneficios (prestaciones asistenciales y económicas) a los que tienen derecho los trabajadores.

2.5 AFILIADOS AL SISTEMA

Llegado este punto, se señala que la ley 1562 de 2012, modifica el artículo 13 del Decreto-ley 1295 de 1994, de manera sustancial ampliando la cobertura en los afiliados al sistema tanto los obligatorios como los voluntarios.

Las modificaciones se pueden observar de la siguiente manera:

Para los obligatorios:

- En cuanto a los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, señala que el contrato de trabajo puede ser tanto escrito como verbal, y de igual manera incluye a aquellas personas que están vinculadas con entidades públicas o privadas, mediante contrato de prestación de servicios.

- Agrega que las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado son responsables de la afiliación y pago de los trabajadores asociados, aplicándole toda la normatividad de los trabajadores dependientes e incluso en salud ocupacional la conformación del COPASO.
- Termina con lo que estaba contemplado como excepción, en cuanto a los jubilados o pensionados que se reincorporen a la fuerza laboral como dependientes.
- Para los estudiantes indica que pueden ser de todos los niveles académicos y de instituciones educativas tanto públicas como privadas.
- Agrega a los trabajadores independientes que ejecuten actividades de alto riesgo, y el pago estará a cargo del contratante.
- De igual manera agrega a los miembros de las agremiasiones o asociados cuyos trabajos sean fuente de ingresos para dicha institución y a los miembros activos del Subsistema Nacional de primera respuesta cuyo pago de afiliación lo sumará el ministerio del Interior.

Para los voluntarios:

- Se incluyen a los trabajadores informales, los cuales pueden cotizarse al sistema de riesgo si cotizan al régimen contributivo de Salud.

CAPÍTULO III

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

3.1 SALUD OCUPACIONAL

La ley 1562 en su artículo 1º de las definiciones, establece que la Salud Ocupacional en adelante debe entenderse como seguridad y salud en el trabajo, realizando un cambio a la denominación que desde antaño se encontraba inmersa en el Sistema General de Riesgos Laborales.

Pues bien, una de las principales inquietudes que surge ante un cambio de denominación como este, es las implicaciones prácticas que este cambio pueda tener en el Sistema de Riesgos Laborales más allá de la distinción semántica, circunstancia que pretende aclararse dentro del presente capítulo.

En materia de Riesgos Laborales en Colombia la Ley 57 de 1915 reglamentó los accidentes y enfermedades laborales por primera vez, consagrando las prestaciones económico-asistenciales y la responsabilidad en cabeza del empleador. Posteriormente, en 1950 se expide el Código Sustantivo del Trabajo, en el cual se incluyen normas relativas a la Salud Ocupacional tales como la jornada laboral y los descansos obligatorios,

No obstante, fue sólo con el Capítulo III de la Ley 9 de 1979 que nació el término de Salud Ocupacional, de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte constitucional, “con la Ley 9 de 1979 se dio un mayor respaldo normativo a la protección de la salud del trabajador, cambiando la concepción de caridad por la de una verdadera prestación social; el artículo 81 de la mencionada ley señalaba que “la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país; su

preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en la que participarán el gobierno y los particulares”¹⁵.

De esta manera se produce un avance en materia de Riesgos Laborales, toda vez que se establece en cabeza de los empleadores y del sistema General, como una responsabilidad para la protección de los trabajadores en desarrollo de sus actividades laborales, siendo la seguridad y la salud, un elemento importante en el medio ambiente de trabajo.

Luego con la Ley 100 de 1993 que se creó el Sistema General de Riesgos Profesionales, posteriormente, el Decreto Ley 1295 de junio 22 de 1994, que determinó la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, las prestaciones económicas y asistenciales para los afiliados al sistema.

La salud ocupacional que en sus comienzos no fue considerada como disciplina, en su regulación contenida en el Decreto 614 de 1984 tenía los siguientes objetivos:

- “A) Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora;
- B) Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo;
- C) Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo;
- d) Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de trabajo;

¹⁵ Corte Constitucional, Sentencia C-509 del 16 de Julio de 2014. M.P. Mauricio González Cuervo.

E) Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones;

F) Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública.”¹⁶

Dentro de las actividades que se debían desarrollar para cumplir con el objetivo de la salud ocupacional se destacan:

“a. Asesorar a las dependencias sobre las actividades de promoción, prevención y control en los aspectos de medicina, higiene y seguridad industrial.

b. Prestar oportunamente los servicios de primeros auxilios.

c. Coordinar la realización de exámenes especiales a los trabajadores que laboren en zonas con condiciones ambientales desfavorables y efectuar recomendaciones para el control de dichas condiciones.

d. Asesorar al personal en la realización segura de las operaciones que se desarrollan.” ¹⁷

Con esta normatividad se hizo exigible a las empresas la implementación de programas de salud ocupacional para la protección de sus trabajadores, sin embargo, a partir de esta regulación se genera un despliegue masivo de normatividad, por la necesidad de la protección y prevención en el ambiente laboral, lo que en últimas desemboca en una dispersión normativa.

Las características de los programas de salud ocupacional fueron establecidas por el Decreto y **resolución** antes mencionados de la siguiente manera:

¹⁶ Decreto 614 de 1984, Artículo 2.

¹⁷ Henao Robledo, Fernando. Salud Ocupacional Conceptos Básicos. Segunda edición. 2010. ISBN 9789586486583

- Es obligatorio legalmente
- Se adapta a las necesidades de cada empresa
- Exige formalización precisa de requisitos (responsables, escrituración del programa, registro estadístico mínimo)
- Contiene actividades básicas de orden legal
- Contiene criterios evaluativos mínimos

3.2 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO VERSUS SALUD OCUPACIONAL

La Seguridad y Salud en el trabajo es “aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.”¹⁸

Así pues, la principal preocupación de esta disciplina es coadyuvar con los objetivos del Sistema General de Riesgos Laborales. Anteriormente, era conocida como salud ocupacional, denominación que cambia con la implementación de la ley 1562 de 2014.

La seguridad y salud en el trabajo con la nueva Ley 1562 de 2012, subsume todo lo regulado en materia de salud ocupacional en la legislación anterior, y como anteriormente se dijo la convierte en una disciplina, destacando que la seguridad y salud en el trabajo tiene como objetivo mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que permitan la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

¹⁸ Ley 1562, artículo 1 definiciones.

La comunidad Andina de Naciones en la Decisión 584 del 07 de mayo de 2004 adoptó el instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo, el cual sirvió de base para la armonización de la legislación colombiana en lo relacionado con el medio ambiente de trabajo y las actividades desarrolladas por los trabajadores. Es esto precisamente lo que estimula la creación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo.

Para comprender la definición de la Seguridad y Salud en el Trabajo es importante realizar una visión panorámica de todos los elementos que rodean este concepto, tales como, el riesgo laboral, el medio ambiente de trabajo, la actividad laboral y los riesgos que se desprenden de las mismas.

El **riesgo laboral** se entiende como la “Probabilidad de que la exposición a un factor ambiental peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión”¹⁹.

El **lugar de trabajo** es “Todo sitio o área donde los trabajadores permanecen y desarrollan su trabajo o a donde tienen que acudir por razón del mismo”²⁰.

Las condiciones y medio ambiente de trabajo son “Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores”²¹. La decisión 584 de la Can además incluye dentro de esta definición los siguientes elementos:

- Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles que se encuentran en el lugar de trabajo

¹⁹ CAN, Decisión 584, 07 de Mayo de 2004

²⁰ ibídem

²¹ ibídem

-Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo, con intensidad y niveles de presencia.

-Los procedimientos para la utilización de los agentes físicos, químicos y biológicos que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores.

-La organización y ordenamiento de las labores, entre ellos, los factores ergonómicos y psicosociales.

Procesos, actividades, operaciones, equipos o productos peligrosos “son aquellos elementos, factores o agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o mecánicos, que están presentes en el proceso de trabajo, según las definiciones y parámetros que establezca la legislación nacional, que originen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que los desarrollen o utilicen”.

El término de Salud ocupacional a simple vista denota tal imprecisión que obliga a realizar un estudio a fondo de su concepto para comprender las implicaciones del mismo, incluso, sin que ello corresponda con la realidad, el título de Salud ocupacional deja de lado el elemento de la seguridad, lo que en principio hace que se olvide que esta es parte integrante del mismo. En contraposición a esto, la Seguridad y Salud, incluidas en la ley 1562 permiten tener una visión clara y concisa de lo que se pretende en un Sistema General de Riesgos laborales pues explícitamente se menciona la SALUD como el elemento necesario para prevenir las enfermedades laborales y la SEGURIDAD como el elemento necesario para evitar la concreción de los accidentes de trabajo.

En esta medida, la definición de seguridad y salud en el trabajo debe entenderse como condiciones necesarias para el desarrollo de un trabajo digno por parte de los empleados.

3.3 PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL VERSUS SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La nueva legislación en materia de Riesgos Laborales, además cambia la denominación del Programa de Salud Ocupacional y lo convierte en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo “consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo”²²

De acuerdo con esta definición, el sistema se describe como un proceso que contiene diversos elementos integrantes de un plan de acción diseñado para la evaluación constante y mejora continua. Para ello, dicho plan está organizado por etapas que permiten una visualización del proceso, apuntando al cumplimiento de los objetivos previstos en el nuevo Sistema General de Riesgos Laborales, tales como los de anticipar, reconocer, evaluar, y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

El cambio de denominación del Programa, ahora Sistema de gestión, va mucho más allá de ser un nuevo nombre dentro del sistema pues el título “Sistema de Gestión” es generalmente utilizado para el cumplimiento de propósitos empresariales, los cuales, a su vez se encuentran conformados por un conjunto de etapas unidas en un proceso continuo, que permite trabajar de forma organizada una idea, con el objetivo de lograr las mejoras y la continuidad del sistema.

Estas etapas deben desarrollarse una a una para cumplir un ciclo, finalizado el cual este debe repetirse. El propósito es que al finalizar cada ciclo se logre la mejoría

²² Ley 1562, Artículo 1°. Definiciones.

dentro del sistema, por ello dicho proceso es denominado mejoría continua. Generalmente, estos sistemas de gestión cuentan con las etapas de Planeación, Implementación y control.

Trasladando lo que debe entenderse por Sistema de Gestión al objeto de estudio de la presente monografía “La aplicación de los sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) se basa en criterios, normas y resultados pertinentes en materia de SST. Tiene por objeto proporcionar un método para evaluar y mejorar los resultados en la prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo por medio de la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Es un método lógico y por pasos para decidir aquello que debe hacerse, y el mejor modo de hacerlo, supervisar los progresos realizados con respecto al logro de las metas establecidas, evaluar la eficacia de las medidas adoptadas e identificar ámbitos que deben mejorarse. Puede y debe ser capaz de adaptarse a los cambios operados en la actividad de la organización y a los requisitos legislativos”.²³

De acuerdo con lo anterior, el cambio en la denominación de Programa de Salud ocupacional a Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo no es caprichoso, sino que parte de la idea de ver a la Seguridad y Salud en el Trabajo como parte de un sistema en donde se planifique, se desarrollen procesos, se implementen métodos y se permita la evaluación constante para la efectividad y eficacia del mismo.

Aqui.....

²³ Revista OIT, Sistema de Gestión de la SST: Una Herramienta para la mejora continua, año 2011. Véase en http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_154745/lang--es/index.htm

3.4 ELEMENTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Fuente: Revista OIT, Sistema de Gestión de la SST: Una Herramienta para la mejora continua, año 2011.

En relación con los sistemas de Gestión de Seguridad la OIT formuló unas directrices en las cuales describe los elementos integrantes del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, los cuales fueron introducidos por el Decreto 1443 de 2014, reglamentario de la ley 1562 de 2012 como componentes del sistema, pues en él así se mencionan en el artículo 17 de la mencionada normatividad “La planificación en Seguridad y Salud en el Trabajo debe abarcar la

implementación y el funcionamiento de cada uno de los componentes del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (Política, Objetivos, Planificación, Aplicación, Evaluación inicial, Auditoría y Mejora), desarrollados de conformidad con el presente Decreto.”²⁴ Estos componentes se describen a continuación:

1. Política en materia de seguridad y salud en el trabajo

Debe ser expuesta por escrito por parte del empleador, una vez consulte con los trabajadores y sus representantes, esta política debe ser adoptada de acuerdo a las condiciones específicas de la empresa, tales como tamaño, naturaleza de sus actividades.

Esta política debe quedar redactada con claridad y debe ser firmada por el empleador, luego de ello debe ser difundida y continuamente revisada con el fin de verificar que se encuentre acorde con la organización.

“La política en materia de SST debería incluir, como mínimo, los siguientes principios y objetivos fundamentales respecto de los cuales la organización expresa su compromiso:

- a) La protección de la seguridad y salud de todos los miembros de la organización mediante la prevención de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo;
- b) El cumplimiento de los requisitos legales pertinentes en materia de SST, de los programas voluntarios, de la negociación colectiva en SST y de otras prescripciones que suscriba la organización;
- c) La garantía de que los trabajadores y sus representantes son consultados y alentados a participar activamente en todos los elementos del sistema de gestión de la SST;
- d) La mejora continua del desempeño del sistema de gestión de la SST”.²⁵

²⁴ Decreto 1443 de 2014, artículo 17, Parágrafo 1

²⁵ Directrices relativas a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, OIT , 2001

2. participación de los trabajadores

La participación de los trabajadores es importante, por es necesario que sean consultados, informados y capacitados en lo relacionado con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Así pues, se hace necesario que se dispongan los espacios para que los trabajadores participen activamente en el proceso de organización, planificación y aplicación, evaluación y acción para perfeccionar el sistema de gestión.

En concordancia con este elemento, el artículo 8 del Decreto 1443 de 2014, en su numeral 9, destaca como una obligación del empleador, capacitar a los trabajadores y hacerlos partícipes del sistema informándolos acerca del desarrollo de sus etapas y acogiendo las recomendaciones que frente a ello puedan tener.

3. Responsabilidad y obligación de rendir cuentas

El empleador y los superiores de la organización deben asumir la responsabilidad de proteger la seguridad y salud de los trabajadores rendir cuentas para desarrollo, aplicación y resultados del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo así como del logro de los objetivos pertinentes, y deberían establecerse estructuras y procedimientos a fin de asegurar la aplicación, efectividad y evaluación del sistema.

4. Competencia y capacitación

Este elemento hace alusión al conocimiento y capacitación que deben tener los miembros de la organización en materia de seguridad y salud en el trabajo, para lo cual el empleador debe ser el principal capacitado y disponer de los espacios necesarios para la formación de todos los miembros de la empresa. Así mismo, debe hacerse seguimiento a la formación ofrecida, a fin de verificar la comprensión y aprovechamiento de la misma.

En el Decreto 1443 de 2014 se hace alusión al elemento de la capacitación de los trabajadores en materia de seguridad y salud, de manera tal que ello les permita identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, estas capacitaciones deben realizarse en todos los niveles de la organización.

5. Documentación del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo debe actualizarse constantemente la documentación sobre el sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.

En la documentación debe estar presente la política, objetivos de la organización, las principales funciones y responsabilidades asignadas para aplicar el sistema de gestión, los riesgos más importantes así como las disposiciones adoptadas para su prevención y control, y las disposiciones, procedimientos, instrucciones que se utilicen en el sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.

6. Comunicación

El elemento de la comunicación hace alusión a las disposiciones y procedimientos que deben establecerse para recibir, y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relacionadas con la Seguridad y Salud en el trabajo y garantizar la comunicación interna entre los niveles y funciones de la organización para que las ideas y aportes de los trabajadores y sus representantes sean escuchados.

7. Examen inicial

En relación con el examen inicial, las directrices de la OIT establecen que el Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo, debe evaluarse, en caso de que no exista tal sistema, el examen inicial en todo casi debe realizarse a fin de que se constituya la base para el establecimiento del sistema.

El examen constituye la identificación de las prescripciones legales vigentes, el análisis del peligro y de los riesgos en el medio ambiente de trabajo, la

determinación de los controles existentes. Este examen debe servir de base para la aplicación del sistema y para la evaluación continua de su evolución.

“La evaluación inicial deberá realizarse con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente”²⁶.

8. Planificación, desarrollo y aplicación del sistema

La planificación debería apuntar a la creación de un sistema de gestión de la SST que contribuya a cumplir, las disposiciones de las leyes y reglamentos nacionales, a fortalecer los componentes del sistema de gestión de la SST, y Planificación y aplicación y mejorar continuamente los resultados del mismo.

9. Objetivos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo

Deben señalarse objetivos medibles en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con los exámenes y las políticas diseñadas, los cuales deben ser específicos de acuerdo a la empresa, deben estar acorde con la ley y deben permitir la mejora continua.

De conformidad con el nuevo Sistema en Colombia, estos objetivos deben tener ciertas características,

- “1. Ser claros, medibles, 'cuantificables y tener metas definidas para" su cumplimiento;
2. Ser adecuados para las características, el tamaño y la actividad económica de la empresa;
3. Ser coherentes con el de plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las prioridades identificadas;

²⁶ Decreto 1443 de 2014, Artículo 16.

4. Ser compatibles con el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable en materia de riesgos laborales, incluidos los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen;
5. Estar documentados y ser comunicados a todos los trabajadores; y
6. Ser revisados y evaluados periódicamente, mínimo una (1) vez al año y actualizados de ser necesario”.

Las características de los anteriores objetivos así planteados, evidencian que en el nuevo Sistema General de Riesgos Laborales, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo debe contar con objetivos que se encuentren conforme a la realidad social de la empresa que los formule, por ende, el establecimiento de los mismos deben constituir metas susceptibles de evaluación a lo largo del sistema.

10. Prevención de los peligros

Este elemento consiste en identificar y evaluar los peligros y los riesgos para la Seguridad y Salud de los trabajadores en consecuencia deben aplicarse las medidas de prevención como:

- supresión del peligro/riesgo
- Control del peligro/riesgo en su origen,
- Minimizar el peligro/riesgo, con el diseño de sistemas de trabajo seguro
- Cuando ciertos peligros/riesgos no puedan controlarse con disposiciones colectivas, ofrecer equipo de protección personal.

11. Evaluación

Según este elemento deben establecerse y revisarse periódicamente los procedimientos para supervisar, medir y recopilar periódicamente datos relativos a los resultados del sistema y además definirse en los diferentes niveles de la gestión la responsabilidad, la obligación de rendir cuentas y la autoridad en materia de supervisión.

Esta evaluación debe propender por determinar la eficiencia y eficacia del sistema implementado para determinar los puntos débiles y fuertes del mismo a fin de tomar los correctivos necesarios. Dicho análisis evaluativo más allá de recopilar datos estadísticos debe tomar medidas frente a los resultados obtenidos.

12. Investigación de las lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes relacionados con el trabajo y su efecto en la seguridad y la salud

La investigación del origen y causas de los incidentes, lesiones, dolencias y enfermedades deben permitir la identificación de las deficiencias existentes en el sistema de gestión de la Seguridad y la Salud y estar documentada.

Lo anterior con el objetivo de tomar correctivos y decisiones dentro del sistema.

13. Auditoría

De acuerdo con este elemento, en el sistema deben realizarse auditorías con el fin de comprobar que el sistema de gestión de la Seguridad y la salud en el trabajo, se ha puesto en práctica y si es adecuado para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y la prevención de los incidentes. La auditoría debe comprender el análisis del sistema y de todos los elementos que lo integran.

14. Examen realizado por la dirección

Los exámenes de la dirección deben evaluar la estrategia global del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para establecer si se consiguen los resultados esperados en los objetivos y la capacidad del sistema de gestión para satisfacer las necesidades generales de la organización y de las partes interesadas.

15. Acción preventiva y correctiva

Conforme a este elemento, deben aplicarse disposiciones relacionadas con la adopción de medidas preventivas y correctivas con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia del sistema de gestión, de las auditorías y de los exámenes realizados por la dirección.

16. Mejora continua

Finalmente, este elemento implica que deben adoptarse y mantenerse disposiciones para el continuo mejoramiento de los elementos del sistema de gestión de la SST y del sistema en su conjunto. Para ello se debe tener presente los objetivos, los resultados, la evaluación, las recomendaciones, los cambios legislativos y las acciones en pro de mejorar para lograr la eficacia.

En el Decreto 1443 de 2012 la mejora continua se identifica como un “Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo SST de la organización”²⁷, además, establece los parámetros a tener en cuenta para verificar este proceso de mejora como son:

- “1. El cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST;
2. Los resultados de la intervención en los peligros y los riesgos priorizados;
3. Los resultados de la auditoría y revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales;
4. Las recomendaciones presentadas por los trabajadores y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda;
5. Los resultados de los programa de promoción y prevención;
6. El resultado de la supervisión realizado por la alta dirección; y
7. Los cambios en legislación que apliquen a la organización.”²⁸

²⁷ Decreto 1443 Artículo 1, Definiciones

²⁸ Decreto 1443 Artículo 34

Visto así el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, se muestra el cambio trascendental que atraviesa el campo de los Riesgos Laborales en el país pues el enfoque que se ha dado a la Seguridad y Salud en el Trabajo, permite armar un plan de acción en materia de Riesgos y evaluarlo constantemente con miras a su continua evolución, así “la aplicación de la seguridad y la salud en el trabajo y el cumplimiento de los requisitos de conformidad con la legislación nacional son responsabilidades que incumben al empleador. La aplicación de un enfoque sistémico de la gestión de la SST en la organización (empresa) asegura que el nivel de prevención y protección se evalúa y mantiene continuamente a través de mejoras apropiadas y oportunas”²⁹.

La existencia de un sistema implica que cada organización debe analizar de forma concreta su entorno laboral y dependiendo directamente del mismo construir su propio sistema de gestión

3.5 VENTAJAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El enfoque de la salud y la Seguridad como un Sistema permite que este se adapte a las necesidades sociales del momento y a las condiciones específicas de la empresa, de manera que las decisiones sobre el control de los peligros y la reducción de los riesgos mejoran progresivamente, pues precisamente la idea del Sistema es la mejora continua.

Otras ventajas, reseñadas por la OIT en su revista de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: Una herramienta para la mejora continua, son las siguientes:

²⁹Revista OIT, Sistema de Gestión de la SST: Una Herramienta para la mejora continua, año 2011. Véase en http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_154745/lang--es/index.htm

- “La posibilidad de integrar los requisitos en materia de SST en los sistemas de las empresas, y de armonizar los objetivos en lo que respecta a la SST con los objetivos comerciales, por lo que se tienen más en cuenta los costos de la aplicación relacionados con los equipos y procesos de control, las competencias profesionales, la formación y la información.
- La armonización de los requisitos en materia de SST con otros requisitos conexos, en particular aquéllos relativos a la calidad y al medio ambiente.
- La facilitación de un marco lógico sobre el cual establecer y poner en marcha un programa de SST que realice un seguimiento de todos los elementos que exigen la toma de medidas y la supervisión.
- La racionalización y mejora de los mecanismos, las políticas, los procedimientos, los programas y los objetivos de comunicación, de conformidad con un conjunto de normas aplicadas universalmente.
- La aplicabilidad a las diferencias existentes en los sistemas normativos culturales y nacionales.
- El establecimiento de un entorno que conduzca a la creación de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud.
- El fortalecimiento del diálogo social.
- 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, salarados y trabajadores tienen responsabilidades definidas en lo que respecta a la aplicación eficaz del sistema.
- La adaptación al tamaño y a la actividad de la organización, y a los tipos de peligros identificados.
- El establecimiento de un marco de mejora continua.
- La facilitación de un punto de referencia auditable con miras a la evaluación de los resultados”.³⁰

³⁰ *Ibíd.*

3.6 DESVENTAJAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

No obstante las ventajas descritas con anterioridad, existen otras dificultades que podrían llevar al derrumbe del sistema, de manera que es importante realizar un análisis de las mismas.

La OIT señala otras desventajas para el sistema, las cuales se describen a continuación:

- “La necesidad de controlar atentamente la producción de los documentos y registros para evitar que fracase el sistema debido a un exceso de trámites administrativos. Cabe el riesgo de que el factor humano deje de ser fácilmente el centro de atención si se pone más énfasis en los requisitos administrativos de un SG-SST que en las personas.

- Los desequilibrios entre los procesos de gestión (calidad, SST, medio ambiente) deben evitarse para impedir que la atención deje de centrarse en los requisitos y las desigualdades en los que se focaliza. La falta de una planificación cuidadosa y de una comunicación clara antes de la introducción de un programa del SG-SST puede dar lugar a que el cambio provoque sospechas y a que se observe una resistencia al mismo.

- Por lo general, el SG-SST pone más énfasis en la seguridad que en la salud, lo que conlleva el riesgo de que se pase por alto la aparición de las enfermedades profesionales.

La vigilancia de la salud en el trabajo de los trabajadores debe incorporarse en el sistema como una herramienta importante y eficaz para vigilar la salud de los trabajadores a largo plazo. Los servicios de salud en el trabajo, tal como se definen en el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161), de la

OIT, y en la Recomendación que le acompaña (núm. 171) deberían formar parte integrante del SG-SST.

- Dependiendo del tamaño de la organización, los recursos necesarios para establecer un SG-SST pueden ser considerables y deberían ser objeto de una evaluación realista de los costos en términos de tiempo de implantación, competencias profesionales y recursos humanos necesarios para instalar y aplicar el sistema. Esto reviste particular importancia cuando el trabajo se subcontrata³¹.

Con todo, La existencia de un sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo implica que cada organización debe analizar de forma concreta su entorno laboral y dependiendo directamente del mismo construir su propio sistema de gestión que se encontrará en mejora continua, en la medida en que su proceso evaluativo así lo permita.

³¹ *Ibid.*

CAPÍTULO IV

ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES Y SU CONTROL

4.1 DEFINICIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO

El accidente de trabajo actualmente está definido en el artículo 3 de la ley 1562 de 2012, cubriendo un vacío normativo que yacía desde la declaratoria de inexecutable del artículo del Decreto-ley 1295 de 1994, en el año 2006 mediante sentencia de la Corte de constitucional C-858 de 2006, una vez que se decidió que el presidente había desbordado sus facultades expresas, la decisión de la corte acoge expresamente lo aducido por el procurador con respecto a las normas acusadas en los siguientes aspectos *“definen el accidente de trabajo, señalan cuales son las situaciones exceptuadas del mismo y determinan quienes pueden ser afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en forma voluntaria, lo cual, a juicio de este Despacho, no tienen una relación directa de índole material con la creación, el establecimiento, la modificación o reforma de los organismos, los recursos o los bienes destinados a la función de administrar el Sistema General de Riesgos Profesionales; todo lo contrario, el objetivo que se persigue es el de regular sobre aspectos sustanciales de las circunstancias constitutivas del accidente de trabajo, así como del régimen de afiliación al referido Sistema, cuando se trata de trabajadores independientes(...)”*.

A pesar de lo anterior, el vacío normativo hasta antes de la expedición de la ley 1562 de 2012, se cubrió con la definición de la Decisión 584 de la CAN, que si bien se observa es el concepto que hoy en día se desarrolló con la nueva ley:

Tabla No. 1. Comparación de Normatividad³²

Decisión 584 Artículo 1.	Ley 1562/12 Artículo 3.
<p>n) 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, una invalidez o la muerte.</p> <p>Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo.</p> <p>Las legislaciones de cada país podrán definir lo que se considere accidente de trabajo respecto al que se</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.</p> <p>También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.</p>

³² Sentencia C-509 de 16 de julio de 2014, M.P. Mauricio González Cuervo.

<p>produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa.</p>	<p>De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.”</p>
---	---

El aporte realizado por la decisión de la CAN en mención, va desde el mismo concepto del trabajador, pues la definición que se tiene para éste es mucho más amplia de la que manejaba Colombia hasta antes de la expedición de la ley 1562 de 2012. La CAN incluye como trabajadores, a toda aquella persona que desarrolla una actividad remunerada para otra, incluyendo así tanto a los trabajadores dependientes, a los que realizan una actividad por cuenta propia y a los vinculados por una institución de carácter público.

Como consecuencia, se puede observar que desde la ley 1562 de 2012, se desarrolla la decisión de CAN, ejemplo concordante con lo anterior es la ampliación dada en el artículo 13 al referirse a los afiliados tal como se desarrolló en el capítulo 2 de la presente.

No obstante, la legislación colombiana en la consecución de los objetivos trazados por el sistema, desarrolla la materia. Ejemplo de ello, es la resolución del ministerio de la protección social (en ese momento) 1401 de 2007, establece dos conceptos para el caso, así:

Incidente de trabajo: Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos.

Accidente grave: Aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, húmero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva.

A pesar que las regulaciones dadas para la accidentalidad y enfermedades laborales, se detienen en las definiciones para dejar claridad sobre las mismas, el accidente de trabajo mortal, no está expresamente contemplado. No obstante partiendo de lo dicho en la definición de accidente acogida la nueva ley 1562 de 2012, con las definiciones antes descritas de la resolución 1401 de 2007, y más aún toda la reglamentación que existe en torno de un acaecimiento mortal se puede definir a este como aquel que al producirse genera como consecuencia la muerte del trabajador, muerte que no sólo debe entenderse como la muerte cerebral o cesación de las funciones vitales del individuo sino como la muerte para el ejercicio de las funciones laborales, así en la medida en que determinada persona adquiera una pérdida en gran proporción de su capacidad laboral, en esa medida se habrá producido un accidente mortal para el trabajador.

4.2 PROCEDIMIENTO DE CONTROL ANTE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES

El procedimiento de control, está directamente relacionado con los objetivos del Sistema General de Riesgos laborales, especialmente con la promoción y prevención de los accidentes de trabajo. Este procedimiento de control está contemplado en la ley 1562 de 2012, al referirse al reporte de información de actividades y resultados de promoción y prevención. En este caso las administradoras de riesgos laborales, como agentes del sistema, deberán presentar al ministerio del trabajo un reporte a lo largo del año donde muestren las actividades

que desarrollan en las empresas que tienen afiliadas, de igual manera deberán indicar los resultados más relevantes obtenidos en la promoción, como también los logros respecto de las tasas de accidentalidad y enfermedades laborales resultantes de las medidas de prevención, tal como lo contempla el artículo 8 de esta disposición.

Los resultados obtenidos de la labor descrita, será tenidos como punto de referencia tanto para las acciones correctivas de la ejecución de estas actividades o tal como lo indica el artículo en desarrollo como medida de las aseguradas para establecer el monto de las cotizaciones.

Siguiendo con lo anterior, el reporte a que hace referencia dicho artículo, debe ser presentado semestralmente en las Direcciones territoriales del Ministerio de trabajo esto con el fin que haya un verdadero seguimiento y cumplimiento de lo dispuesto en esta norma.

El incumplimiento de lo dispuesto en ésta norma, acarrea una sanción, que se desarrollara más adelante, sin embargo el empleador o contratante tiene la obligación de informar a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, el cual verificará y tomará una decisión al respecto, la segunda instancia de esta determinación será llevada ante la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, esto según lo establecido en el párrafo 1 del artículo 8 de la ley 1562 de 2012.

Atendiendo a la clasificación dada para los riesgos en que se pueden enmarcar a las actividades que desarrollan las diferentes empresas, y teniendo en cuenta que las denominadas de alto riesgo, es decir, las empresas de riesgos clase v, son propensas a la producción de accidentes y más aún a la producción de accidentes graves y mortales, en el artículo 9 de la ley 1562 de 2012, se dedica un espacio a contemplar la supervisión de esta clase de empresas, aduciendo que las entidades Administradoras de Riesgos Laborales y el Ministerio de trabajo, supervisaran en forma prioritaria y directamente, estos también podrán designar a terceros idóneos,

para la aplicación del Programa de Salud Ocupacional bajo los lineamientos establecidos en el Sistema de Garantía de Calidad, en los Sistemas de control de Riesgos Laborales y las Medidas dadas para la Promoción y prevención de los mismos.

El Ministerio del Trabajo en conjunto con el Ministerio de salud y la Protección Social deberá establecer un número mínimo de actividades preventivas que deberán cumplir las empresas de alto riesgo. Se debe tener en cuenta, que éste tipo de empresas se caracteriza entre otras, por tener actividades que incluyan el procesamiento, manipulación o trabajos con sustancias tóxicas o cancerígenas.

Bajo esta misma normatividad, queda sentado que “El Ministerio de Trabajo establecerá una Comisión Permanente y Especial de Inspectores del Trabajo que tendrá a su cargo la prevención y promoción en materia de riesgos laborales y la vigilancia del estricto cumplimiento de las normas relativas a la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales y así mismo, velará por el cumplimiento y observancia de las normas en materia de salud ocupacional y seguridad industrial”³³

En concordancia la comisión se caracterizará por:

- Ser de carácter Nacional.
- Tener cobertura en todo el Territorio Nacional.
- Tener facultad de crear de manera temporal o permanente subcomisiones Regionales o Inspectores de Trabajo Delegados para los fines de prevención y promoción.
- Tener facultades de conciliador de conflictos derivados de los accidentes y enfermedades laborales y del sistema en general.
- Los inspectores deben tener por lo menos una capacitación de 40 horas sobre la materia, dictada por expertos o instituciones idóneas.

³³ Ley 1562 de 2012, del 11 de julio artículo 32.

Acto seguido, se establecen las facultades de los inspectores para los fines de este artículo así:

- Visitas periódicas y permanentes a las distintas ARL
- Visitas periódicas y permanentes a las distintas empresas afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales.
- Requerir a las anteriores para el cumplimiento de normas y disposiciones del sistema.
- Atender conciliaciones en los conflictos derivados de los accidentes y enfermedades laborales y del sistema en general.
- Recibir quejas de los trabajadores en el momento de las respectivas visitas y remitirlas a un inspector de trabajo respectivo con observaciones y recomendaciones.

Más aún, la ley 1562, adiciona un poder preferente, dado al Viceministro de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo, este con relación a las investigaciones y actuaciones adelantadas en todo el territorio nacional por el Sistema de Inspección, para reasignar determinada investigación.

Hasta el momento, es evidente que la nueva ley pretende articular el sistema, tanto que en este caso, es decir, en el proceso de control, vincula a todos los agentes del Sistema, esto es, a los trabajadores, a las administradoras de riesgos, a las empresas y al estado en cabeza de sus Ministerios tanto del trabajo como de la Salud y Protección Social. Esto es un aspecto considerable, pues, en un Sistema articulado, se facilita la comunicación de un agente con otro, permitiendo el intercambio de información relevante, que permite, el mejoramiento de los vacíos, falencias, y demás que se puedan encontrar dentro del ambiente laboral para la concreción de accidentes y enfermedades laborales, esto a través de la creación de políticas que se construirán a partir de la experiencia y puntos de vistas según las funciones que le asistan a cada agente, pero siempre teniendo presente los principios y objetivos ya desarrollados con anterioridad.

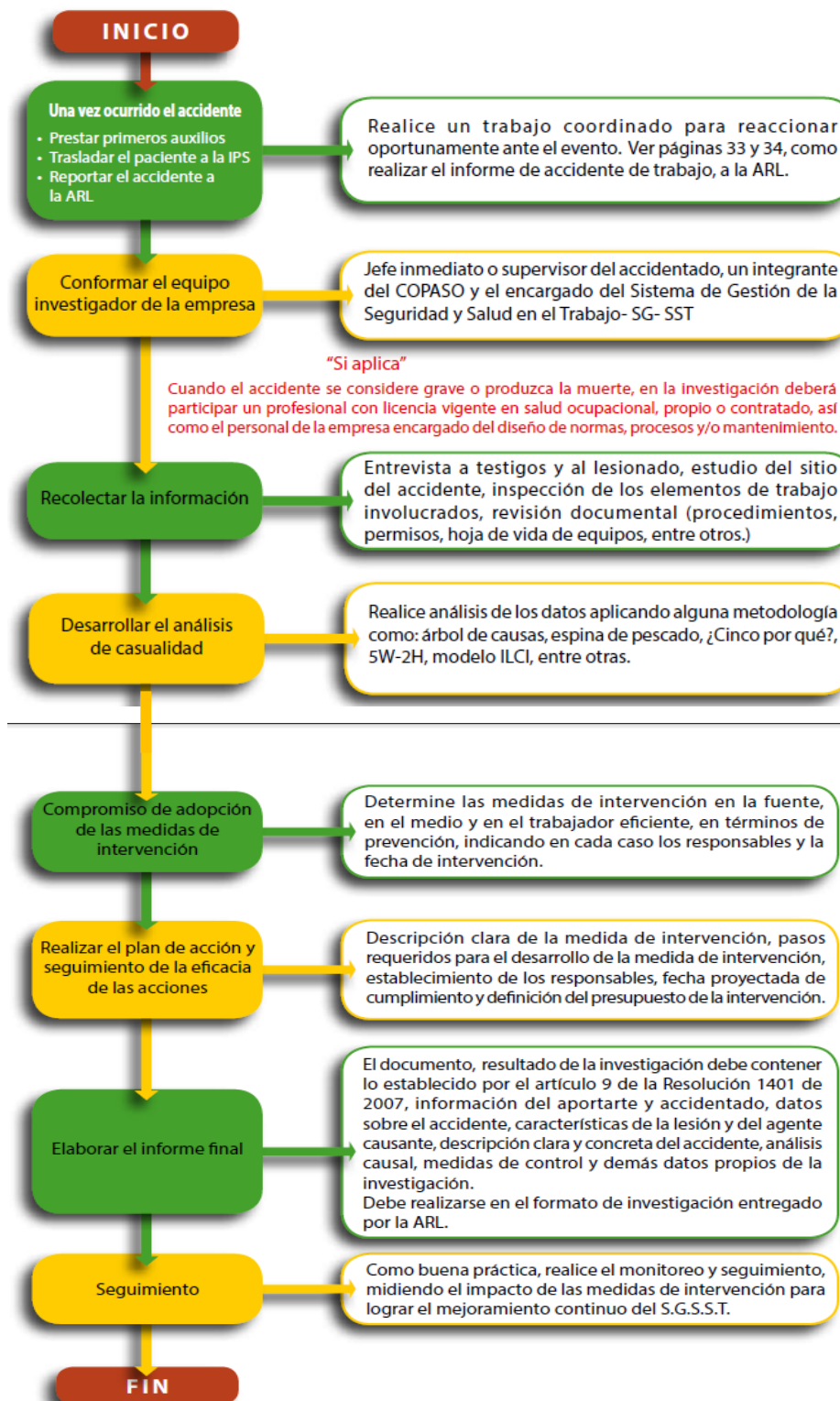
4.2.1 Investigación

La importancia de la investigación de los accidentes, es producto de lo establecido en la ley 1562 de 2012, en el sentido que el empleador es responsable por la afiliación, cotización y la prevención de los riesgos a los que están expuestos los empleados, y como ya se ha dicho esto es directamente proporcional con el derecho a la vida para que esta no se vea perturbada por el ambiente y lugares donde se desarrollan las actividades laborales. A partir de esto se puede estudiar el origen, causas de los acaecimientos laborales, permitiendo generar políticas de mejoramiento para evitar o minimizar la concreción de los mismos.

A continuación se muestra gráfica, que resume el curso de la investigación.

Gráfica 1. Diagrama de flujo para investigar incidentes y accidentes de trabajo³⁴.

³⁴ Cartilla, ¿Cómo investigar incidentes o accidentes de trabajo en la empresa?, ARL. Positiva.



El procedimiento de investigación está determinado bajo los lineamientos de la Resolución 1401 de 2007 por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo y por la Guía Técnica Colombiana regla EPP Icontec abril 5 de 2013. Como primera medida se establece que la investigación es un “proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objetivo de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron”.³⁵

Desde el artículo 6 se establece la metodología de la investigación del accidente de trabajo dando la oportunidad al aportante de utilizar la que se ajuste a sus recursos y necesidades según la actividad económica que desarrolle, siempre apuntando al cumplimiento de las obligaciones legales. A la ocurrencia del accidente tal como se muestra en la gráfica No.1 El aportante debe conformar un equipo investigador el cual debe estar conformado por los indicados en la misma, sin embargo, cuando en la empresa no se tenga esta estructura, dicho equipo se debe conformar por trabajadores capacitados para tal fin. En consecuencia agrega el párrafo del mismo artículo que para determinar las causas y establecer las medidas correctivas del caso se puede apoyar en el personal experto ya sea interno o externo a la empresa.

A la gráfica anterior, es preciso agregar que la responsabilidad de una investigación es compartida en caso que el accidente le ocurra ya sea a un trabajador en misión, un trabajador asociado a un organismo de trabajo asociado o cooperativa, o bien sea a un trabajador independiente, para tal caso el concepto que se emita deberá indicar correctivos a los dos aportantes implicados y la investigación se realizará del mismo modo indicado en la gráfica.

³⁵ Resolución 1401 de 2007, Artículo 3.

Después de todo, para la realización del informe, se debe tener en cuenta lo establecido en la resolución 156 de 2005, que en principio establece en su artículo 5º que los objetivos de los informes son:

1. Dar aviso del evento ocurrido al trabajador ante las entidades competentes (administradora de riesgos profesionales, entidad promotora de salud, institución prestadora de servicios de salud) del Sistema de Seguridad Social.
2. Servir como prueba en el inicio del proceso de la determinación del origen del evento por las instancias competentes.
3. Aportar elementos para iniciar la investigación que debe adelantar la entidad administradora de riesgos profesionales sobre la ocurrencia del accidente de trabajo y/o de la enfermedad profesional que haya causado la muerte del trabajador.
4. Facilitar el conocimiento de las causas, elementos y circunstancias del accidente de trabajo y/o de la enfermedad profesional.
5. Determinar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
6. Obtener las estadísticas del sistema de información que deben llevar las entidades administradoras de riesgos profesionales y los empleadores, en cuanto a la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
7. Servir como fundamento para la asignación de la reserva correspondiente por parte de la entidad administradora de riesgos profesionales.

A su vez el artículo 9 de la resolución indica, que este informe debe contener:

- Una descripción clara y completa del accidente,
- El análisis causal detallado
- Las conclusiones,

- Las medidas de control y demás datos
- Propios de la investigación.

En caso que el accidente sea mortal el aportante debe remitir el informe a la Administradora de Riesgos a la que se encuentre afiliado, dentro de los quince (15) días siguientes a la ocurrencia del evento, la cual la evaluará y emitirá un concepto en el que establecerá acciones de prevención que deberá acoger el aportante, este tendrá un plazo de 15 días hábiles. Luego de la emisión del concepto la administradora tiene 10 días hábiles para dirigir toda la documentación realizada hasta el momento a la Dirección territorial de Trabajo u Oficina Especial de Trabajo del Ministerio de la Protección Social, según sea el caso, a efecto de que se adelante la correspondiente investigación administrativa laboral y se impongan las sanciones a que hubiere lugar si fuere del caso.

Finalmente, se puede observar que el procedimiento contemplado en la resolución 1401 de 2007 y ampliado en la Guía Técnica Colombiana, es un procedimiento tecnificado y detallado por medio del cual se es más práctico realizar un análisis del caso determinado, pues consigna los detalles desde la ocurrencia del hecho y todo el seguimiento de investigación que se le realiza al mismo, permitiendo realizar las conclusiones del caso y poder hacer seguimiento posterior.

4.2.2. Sanciones

El régimen sancionatorio aplicable a los actores del sistema, son producto de las responsabilidades establecidas en este mismo, a saber son:

- Responsabilidad laboral
- Responsabilidad administrativa
- Responsabilidad civil
- Responsabilidad penal

La responsabilidad laboral: nace de una relación laboral entre un trabajador y un empleador de la cual se generan obligaciones a cumplir entre ellos. Por parte del empleador esta la obligación de protección y de seguridad hacia el trabajador, y este tiene la obligación de obediencia y fidelidad entre otras. Expresamente el Decreto 1595 de 1994 en su artículo 21 indica que las obligaciones del empleador son:

- Pago de la totalidad de la cotización de los trabajadores a su servicio;
- Trasladar el monto de las cotizaciones a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, dentro de los plazos que para el efecto señale el reglamento;
- Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo;
- Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa, y procurar su financiación;
- Notificar a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales;
- Registrar ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el comité paritario de salud ocupacional o el vigía ocupacional correspondiente;
- Facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional y para adelantar los programas de promoción y prevención a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales;
- Informar a la entidad administradora de riesgos profesionales a la que está afiliado, las novedades laborales de sus trabajadores, incluidas el nivel de ingreso y sus cambios, las vinculaciones y retiros.

La ley 1562 de 2012 contempla para este tipo de responsabilidad, en caso de incumplimiento de los programas de Seguridad y Salud en el trabajo y aquellas obligaciones propias del Sistema General de Riesgos Laborales, una sanción pecuniaria de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes, los cuales serán graduables de acuerdo a la gravedad de la infracción, esto según

lo contemplado en su artículo 13. A lo sumo agrega, que 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.

Para el caso de los accidentes Mortales la sanción en el mismo artículo se contempla así: “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 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.

Por último dentro de esta responsabilidad, se anota la sanción prevista en el artículo 30 de la ley 1562 de 2012, Cuando el Ministerio de Trabajo detecte omisiones en los reportes de accidentes de trabajo y enfermedades laborales que por ende afecte el cómputo del Índice de Lesiones Incapacitantes (ILI) o la evaluación del programa de salud ocupacional por parte de los empleadores o contratantes y empresas usuarias, podrá imponer multa de hasta mil (1.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes, sin perjuicio de las demás multas que por otros incumplimientos pueda llegar a imponer la autoridad competente.

La Responsabilidad administrativa: ésta es producto de las obligaciones que tienen las entidades administradoras de los Riesgos con respecto al cumplimiento de

disposiciones legales contempladas en la normatividad directamente relacionada con el Sistema de Riesgos Laborales.

Igualmente, la ley 1562 establece sanciones a quien vulnere esta responsabilidad al hablar de la comisión Especial de Inspectores de Trabajo En materia de Riesgos laborales, están en la obligación de realizar visitas periódicas y permanentes a las distintas ARL, como ya se había dicho, y tienen la facultad de requerirlas por cualquier incumplimiento encontrado durante dicha visita, de esta manera será sancionado por el Director territorial y la segunda instancia se surtirá ante la Dirección de Riesgos Laborales. Así mismo, en el artículo 8 inciso último indica expresamente una sanción a las Administradoras de Riesgos, por “El incumplimiento de los programas de promoción de la salud y prevención de accidentes y enfermedades, definidas en la tabla establecida por el Ministerio de la Salud y Protección Social y el Ministerio de Trabajo, acarreará multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes a la fecha en que se imponga la misma. Las multas serán graduales de acuerdo a la gravedad de la infracción y siguiendo siempre el debido proceso, las cuales irán al Fondo de Riesgos Laborales, conforme a lo establecido en el sistema de garantía de calidad en riesgos laborales”.

Concluyendo, estas responsabilidades adquiridas por los agentes o participantes del sistema, no los exonera de las respectivas acciones civiles o penales que se puedan derivar del o acontecimiento laboral, pues civilmente el trabajador no está obligado a soportar los daños ocasionado por una laborar que genera beneficios no solo para su vital sino para el desarrollo y producción de determinada empresa, esto soportado en lo dispuesto en el artículo 216 del Código sustantivo del trabajo “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”, de igual manera

penalmente se podrá determinar con qué modalidad de la conducta punible se produjo determinado hecho, esto según lo establecido en el Código penal Colombiano.

4.2.3. Seguimiento

El seguimiento de los accidentes mortales y en general de los laborales va de la mano con la idea de sistema que se implementa a partir de la ley 1562 de 2012, es un Sistema de mejoramiento continuo y desarrollado por el Decreto 1443 de 2014 el cual establece: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo SST de la organización.

Cada agente perteneciente al Sistema de riesgos juega un papel dentro del seguimiento:

Aportante: según el artículo 4 de la Resolución 1401 de 2007, el aportante está en la obligación de “implementar el registro de seguimiento realizado a las acciones ejecutadas a partir de cada investigación de accidente e incidente de trabajo ocurrido en la empresa o fuera de ella”³⁶ “y a su vez establecer y calcular indicadores de control y seguimiento del impacto de las acciones tomadas”³⁷.

Administradoras: según el artículo 5 de la misma resolución, las administradoras deben realizar seguimiento a las medidas de control sugeridas en las investigaciones de accidentes y tener los soportes disponibles cuando el Ministerio de la Protección Social ahora ministerio de trabajo lo solicite.

El Decreto 1443 del 31 de julio 2014, en desarrollo del mejoramiento continuo, crea un procedimiento lógico y por etapas denominado ciclo PHVA:

³⁶ Resolución 1401 de 2007 inciso 7

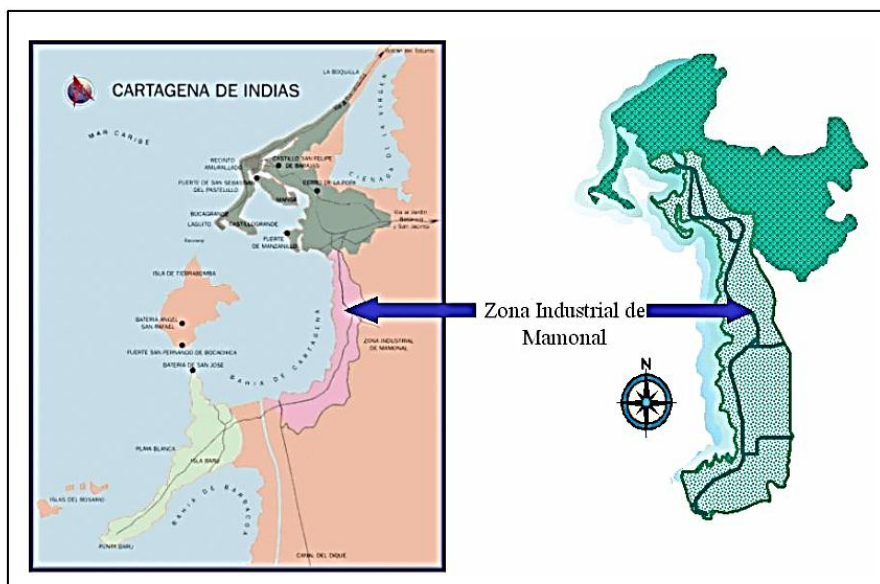
³⁷ Resolución 1401 de 2007 inciso 8

- Planificar: tomar medidas idóneas de mejora de la seguridad y salud de los trabajadores.
- Hacer: implementar lo planificado.
- Verificar: revisar lo implementado.
- Actuar: mejorar las medidas planificadas para obtener mejores resultados.

CAPITULO V

EL SECTOR INDUSTRIAL DE MAMONAL EN CARTAGENA

Gráfica 2. Mapa del sector industrial de Mamonal en Cartagena de Indias



El sector Industrial de Mamonal se encuentra ubicado a 12 kilómetros al sureste de la ciudad de Cartagena, agrupa más de 109 empresas entre las cuales se encuentran importantes multinacionales a nivel mundial. De esta área, el sector más importante es el petroquímico plástico pues corresponde a uno de los más productivos, otorgando a la ciudad un lugar importante en la industria del país.

Esta estructura industrial convierte a Cartagena en un centro especializado en los sectores petroquímico, químico y plástico, además es el principal fabricante de sustancias químicas del país y sede de la segunda refinería de petróleo del país más importante del país después de la refinería de Barrancabermeja.

El avance de este sector ha permitido el entrenamiento de personal calificado, remuneraciones altas para dichos trabajadores y concentración de mano de obra calificada por lo cual el sector industrial reúne una gran parte de la población trabajadora y lo convierte en uno de los sectores más llamativos para los Cartageneros ingresar a laboral.

El desarrollo de Cartagena como ciudad industrial se da a partir de la construcción del ferrocarril Cartagena-Calamar, que permitió la comunicación entre el interior del país y el mar Caribe a través del río Magdalena y la instalación de la primera refinera de Ecopetrol en la zona de Mamonal en 1957, la cual fue ubicada allí dada la existencia del Terminal del Oleoducto de la Andian National Corporation, hoy terminal de Refinería, las facilidades portuarias de la Bahía y su proximidad a la ciudad. La construcción de la refinera en Cartagena tenía como propósito atender los requerimientos del norte y occidente del país.

De esta manera, los productos de la refinera se convirtieron en una fuente de materias primas para un grupo de empresas que empezaron a desarrollarse a su alrededor, naciendo así el área de Mamonal como zona industrial, dando impulso al sector productivo de Cartagena.

Pues bien, “los sectores con más dinámica dentro de Cartagena se concentran en el conglomerado localizado en la zona de Mamonal, centro industrial y portuario. Las principales áreas de desarrollo que se desenvuelven allí son: el petróleo y sus derivados, el plástico, las materias primas industriales, productos químicos y, en menor importancia, el sector de bebidas y alimentos.”³⁸

Ello se muestra en la gráfica 1 pues de acuerdo con esta, la distribución de pasivos y patrimonio en las empresas más del 60% corresponde al área industrial, circunstancia que refleja la importancia del sector en la ciudad.

³⁸ publicación del Banco de la República, Documento de trabajo sobre economía Regional, Cartagena, entre el progreso industrial y el rezago social por Karina Acosta, Diciembre de 2012

Gráfica 3. Distribución de activos, pasivos y patrimonio por actividad económica en el 2012

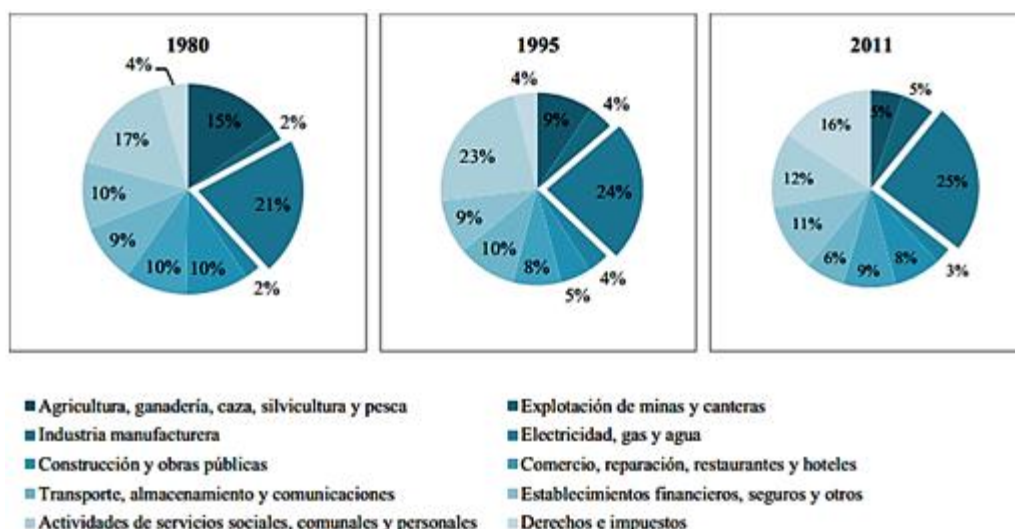
Actividad	Activo	Pasivo	Patrimonio
Industrias Manufactureras	64,5%	66,7%	61,0%
Transporte y Almacenamiento	8,4%	7,7%	9,5%
Construcción	5,4%	6,3%	4,0%
Alojamiento y servicios de comida	5,4%	4,8%	6,4%
Comercio al por mayor y al por menor	5,1%	5,4%	4,6%
Suministro de Electricidad, Gas, Vapor y Aire acondicionado	3,3%	3,2%	3,4%
Actividades Inmobiliarias	2,0%	0,6%	4,4%
Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas	1,9%	1,5%	2,6%
Actividades de Servicios Administrativos y de Apoyo	1,9%	1,3%	2,8%
Distribución de Agua y Gestión de Desechos	0,9%	0,9%	0,9%
Actividades de Atención de la Salud Humana y de Asistencia Social	0,6%	0,6%	0,6%
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	0,5%	0,9%	-0,1%
Información y Comunicaciones	0,1%	0,1%	0,1%
Actividades Artísticas, de Entretenimiento y Recreación	0,0%	0,0%	0,1%
TOTAL	100%	100%	100%

Fuente: Registro Mercantil, Cálculos, Cámara de Comercio de Cartagena

Además según el estudio de las 200 empresas más grandes de Cartagena, realizado por la Cámara de Comercio de esta ciudad en el año 2013, dentro de la industria manufacturera, al igual que en los años anteriores, son las empresas fabricantes de productos derivados del petróleo, cemento, fabricación de sustancias y productos químicos, y plásticos las que presentan más altos aportes en los activos, manteniéndose en los cinco primeros lugares la Refinería de Cartagena S.A., Zona Franca Argos S.A.S., Mexichem Resinas Colombia S.A.S., Abonos Colombianos S.A. y Biofilm S.A.

En la clasificación de las actividades económicas en la ciudad también se evidencia el predominio de la industria que a lo largo de los años, como se observa 1980, 1995 y 2011, la Industria ha mantenido predominio sobre todas las demás y adicionalmente va en crecimiento con el transcurso del tiempo, lo que muy probablemente seguirá ocurriendo en los próximos años.

Grafica 4. Actividades Económicas en Cartagena



Fuente: DANE, cuentas departamentales, cálculos Karina Acosta, Cartagena, entre el progreso industrial y el rezago social.

Así pues, en Cartagena “la industria aporta aproximadamente un 38% de la producción total de la ciudad y genera un 10% del total de puestos de trabajo”³⁹ si bien el nivel de empleo generado por el sector, es bajo si se tiene en cuenta el porcentaje de producción, no deja de ser trascendental el lugar que ocupa la industria en la ciudad.

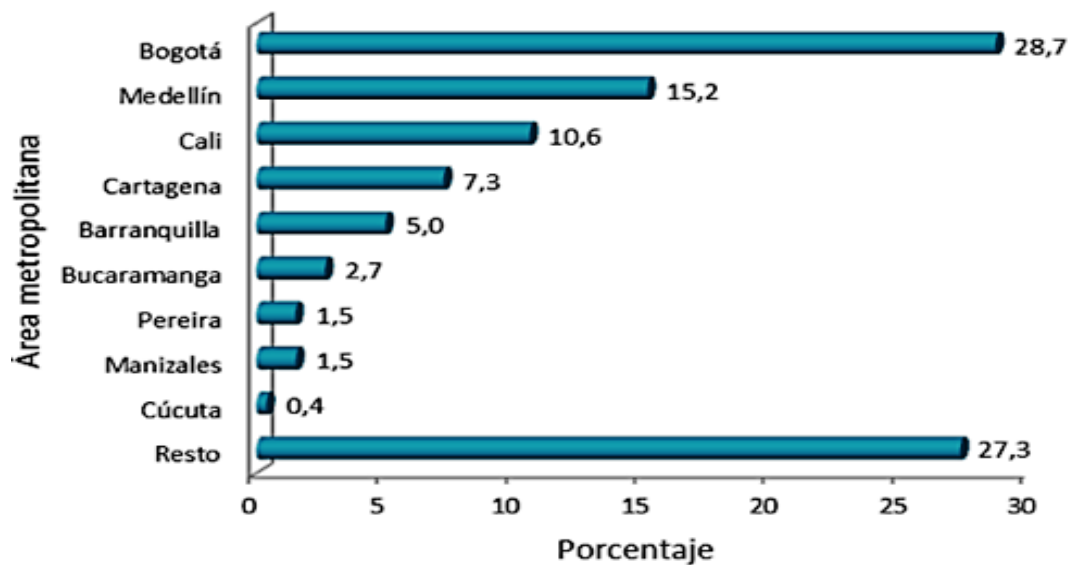
En este ramo, “el 42% de valor agregado de la industria corresponde a productos derivados de la refinación del petróleo, el 31% corresponde a sustancias químicas, el 10% a alimentos y bebidas, el 8% a la fabricación de productos plásticos y el 4% a productos minerales no metálicos”⁴⁰.

³⁹ Julio Enrique Arenas, aproximación a la Cartagena Empresarial: un análisis coyuntural, año 2009

⁴⁰ Ibidem

Por otro lado, al realizar una mirada al panorama económico Nacional “Cartagena posee una participación significativa, según la Encuesta Anual Manufacturera (EAM) que realiza el DANE, pues la ciudad generó el 46.07% de la producción industrial, el 40.54% del valor agregado y el 23.35% del empleo que generó el sector industria del Caribe colombiano, además Cartagena es la cuarta ciudad de mayor producción industrial de Colombia, aportando el 6.5% de lo producido por la industria del país”⁴¹.

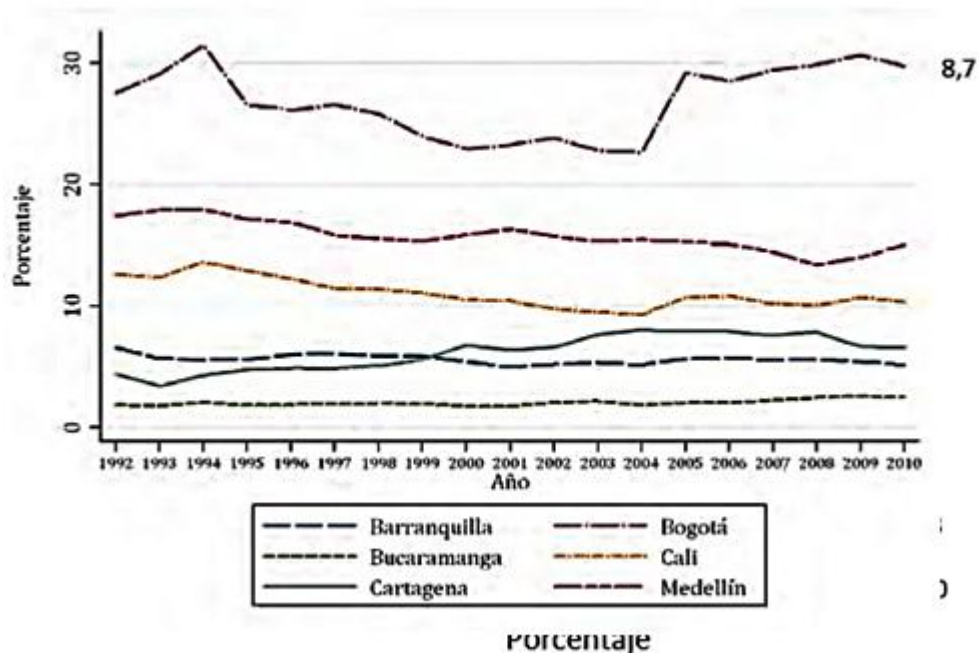
Gráfica 5. Distribución de la producción Bruta según el área Metropolitana



Fuente: Encuesta Anual Manufacturera, año 2012.

Gráfica 6. Participación de la producción bruta de la industria de las principales ciudades a nivel nacional

⁴¹ Ibidem



Fuente: DANE, Encuesta Anual Manufacturera, Cálculos Karina Acosta, Cartagena, entre el progreso industrial y el rezago social

Con las gráficas 3 y 4 se evidencia la participación industrial de Cartagena a nivel nacional. De acuerdo con ello, las principales Ciudades industriales son Bogotá Medellín, Cali y Cartagena que ocupa el cuarto lugar. Además, como se observa en la Grafica 4, a medida que transcurren los años se evidencia una tendencia hacia el crecimiento de la producción industrial de la ciudad.

En este punto, es importante destacar el proyecto que se adelanta en la actualidad, consistente en la ampliación y modernización de la refinería de Cartagena.

La ubicación de Cartagena en la Costa Caribe no solo ha direccionado la especialización económica derivada de esa ventaja natural, también ha demandado de parte de la ciudad el mejoramiento de las instalaciones industriales con las que cuenta. La refinería, de Ecopetrol, actualmente trabaja con la misma planta desde que inició en 1957, situación que no se compasa con el nivel de importancia que ha tenido esta empresa como catalizadora de las empresas industriales en Mamonal.

“De acuerdo a la Encuesta Anual Manufacturera del 2010 dentro del valor agregado que genera la industria nacional, la participación del sector vinculado con la refinería representa cerca del 32%, seguido de alimentos y bebidas que sumado al anterior constituyen aproximadamente el 56% del valor agregado de la industria nacional”.⁴²

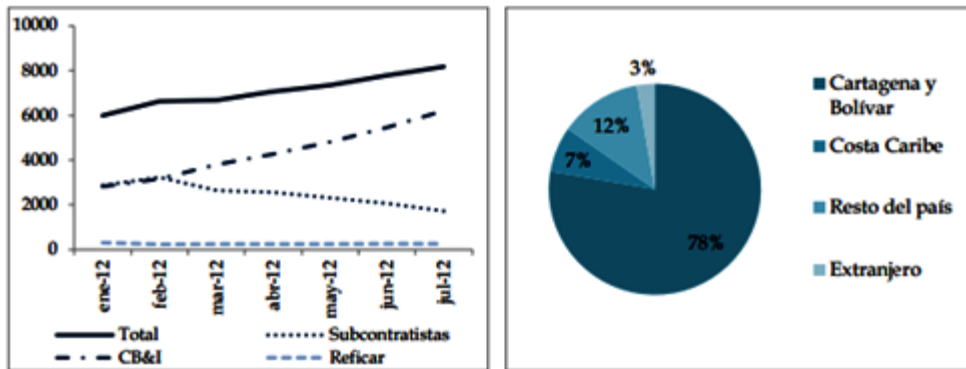
Por esta razón Ecopetrol, en la búsqueda del crecimiento y modernización de la refinería, inició el Plan Maestro de Desarrollo de la refinería de Cartagena, con este proyecto se pretende aumentar Competitividad y pasar de 80,0 a 165,0 KBPD, implementar la última tecnología en las Plantas de Proceso, Cumplir con las Regulaciones ambientales Nacionales e Internacionales y generar excedentes de uso petroquímico, entre estos duplicar la capacidad de producción de Propileno.

La propuesta fue realizada por Kellogg y actualizada por la firma Shell Global Solutions en el 2000 la cual justificó la ampliación de la refinería y adiciona la adaptación del proyecto a las exigencias de la Calidad de Productos de Combustibles y fue aprobada en el 2006.

El desarrollo de este proyecto ha tenido una influencia positiva en la mano de obra Cartagenera, lo cual se espera que lleve a un mejoramiento de la calidad de vida local. Entre los propósitos sociales inmediatos del proyecto de ampliación se encuentra la generación de empleo y la gestión social relacionada con temas culturales, educación, entre otros. Uno de los mayores aportes que se ha iniciado en la búsqueda del cumplimiento de este objetivo es el de la capacitación de mano de obra local en áreas relacionadas con la construcción y el sector técnico Según las cifras reportadas por Reficar, el mayor número de estudiantes provienen de los barrios con los más altos niveles de pobreza

⁴² publicación del Banco de la República, Documento de trabajo sobre economía Regional, Cartagena, entre el progreso industrial y el rezago social por Karina Acosta, Diciembre de 2012

Grafica 7. Número de empleados activos en el Proyecto de Modernización y ampliación de la refinería



Fuente: Datos Reficar, Calculo Karina Acosta.

De la gráfica se coligen los efectos que en materia de empleo ha tenido este proyecto, En el 2012 la procedencia de los empleados es principalmente cartagenera, abarcando el 78% el resto de la Costa Caribe agrupa el 7% y el resto del país el 12%. Y sólo un 3% representa al extranjero.

“El proyecto de ampliación de la Refinería de Cartagena ha generado gran impacto en el mercado laboral de la ciudad, aumentando el nivel de empleo a través de la empresa CBI Colombiana S.A., empresa que tiene como meta ocupar el 70% de las plazas de trabajo ofrecidas en el proyecto con personal perteneciente a la ciudad de Cartagena”.⁴³

5.1 LOS RIESGOS INDUSTRIALES Y EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

Los riesgos industriales constituyen un punto de vital importancia, para la aplicación de este sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo, en las empresas del

⁴³ Secretaria de Hacienda Distrital de Cartagena de Indias, 2011

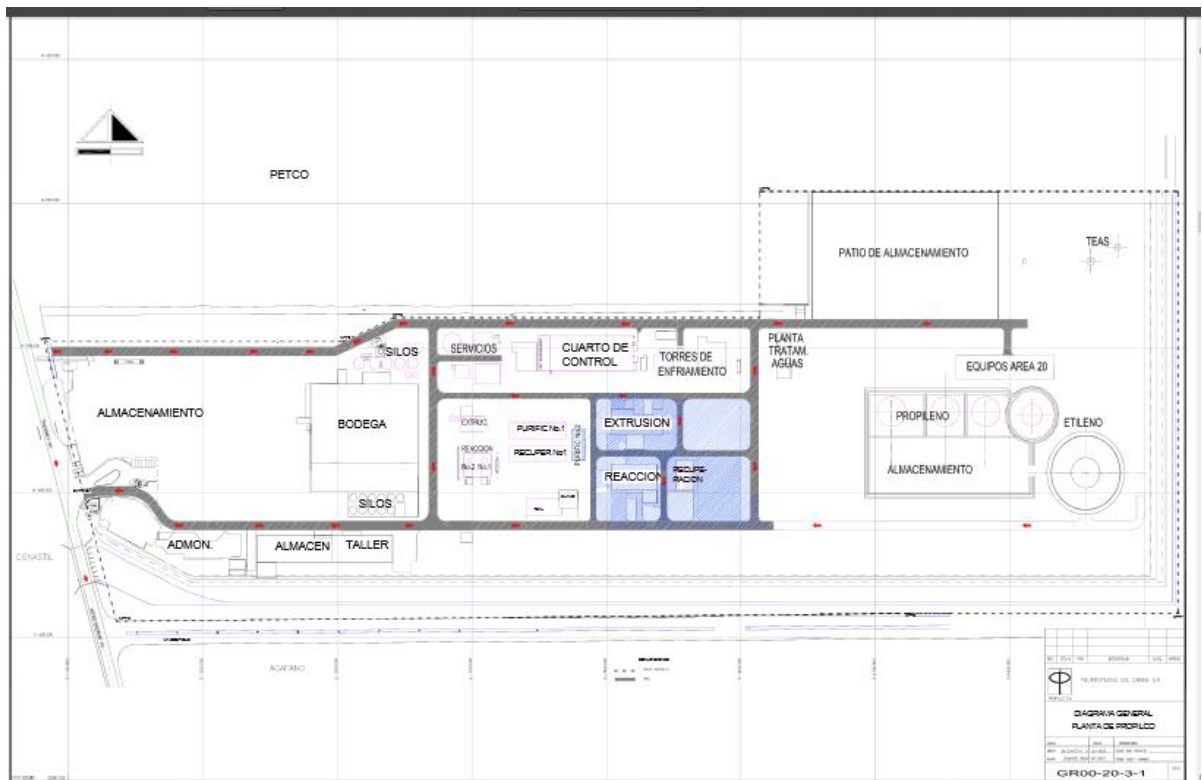
sector Industrial de Mamonal ya que en “los sectores químico y de la energía (ya sea nuclear, del carbón o basada en el petróleo) son sectores de alto riesgo en los cuales el SG-SST se aplicó y utilizó por primera vez. Los accidentes industriales mayores, como la explosión de una nube de vapor de ciclohexano en Flixborough, en el Reino Unido, en 1974; la fuga de isocianato de metilo que tuvo lugar en Bhopal en 1984 y que causó la muerte a miles de personas en la India; la explosión y el derrumbamiento de la central nuclear de Chernobyl en 1986 o, más recientemente, la explosión de nitrato de amonio que tuvo lugar en la empresa química AZF en Francia, las capacidades catastróficas de las instalaciones industriales y las consecuencias de los fallos en la gestión de la SST. Muchos de estos eventos impulsaron la elaboración de instrumentos normativos y técnicos con miras a establecer unos procedimientos muy estrictos para la evaluación de los peligros y los riesgos.”⁴⁴

En esta medida, nada más propicio que desarrollar el estudio del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en una empresa industrial ahora por dos razones: La primera, porque es este el sector de mayor crecimiento y productividad en la ciudad de Cartagena, y la segunda porque son las empresas industriales las que manejan elementos de alta peligrosidad y que requieren un sistema de Gestión mejor estructurado, con miras a la prevención de los accidentes de trabajo que en caso de ocasionarse podrían ser catastróficos.

5.2 POLIPROPILENO DEL CARIBE S.A. PROPILCO S.A.

Gráfica 8. Mapa Planta POLIPROPILENO DEL CARIBE S.A.

⁴⁴ Revista OIT, Sistema de Gestión de la SST: Una Herramienta para la mejora continua, año 2011. Véase en http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_154745/lang--es/index.htm



Fuente: Monografía de grado, plan piloto de RCM2 en la empresa POLIPROPILENO DEL CARIBE S.A. Universidad Industrial de Santander.

En la zona industrial de Mamonal en Cartagena Kilómetro 8, se encuentra ubicada la empresa Polipropileno del Caribe S.A. – PROPILCO S.A. – POLIPROPILENO DEL CARIBE S.A. como parte de las empresas del sector petroquímico plástico, dedicada a la producción de resinas de polipropileno, las cuales son utilizadas en diferentes aplicaciones en la industria.

Esta empresa fue constituida en julio de 1989 dedicada a la producción y comercialización de polipropileno. En julio de 1990 inició la operación con la puesta en marcha de la planta con tecnología Unipol, con una capacidad inicial de 120,000 toneladas métricas por año.

En 1991 Se funda Comai, empresa subsidiaria dedicada a la producción de compuestos de polipropileno, masterbatches de colores y aditivos. Posteriormente, debido al incremento en la demanda de clientes, se expandió la planta en 20.000 toneladas métricas por año.

En el 2000 inició la operación de nuestra segunda planta de producción de polipropileno con tecnología Novolen (planta 2), con una capacidad inicial de 180,000 toneladas métricas por año para aumentar la capacidad instalada a 320,000 toneladas métricas anuales.

En el año 2006 se Amplió la capacidad de la planta 1 con tecnología Unipol en 60,000 toneladas métricas por año para completar las 180,000 toneladas métricas por año.

En el año 2008 se amplió la planta con tecnología Novolen, incrementando su capacidad en 200,000 toneladas métricas por año y se produjo además la compra de la empresa por parte de Ecopetrol, empezando a hacer parte de este grupo desde este momento.

Para la empresa motor de la industria en Cartagena, “la adquisición de Propilco le permite a Ecopetrol asegurar sinergias mediante el aprovechamiento de las corrientes petroquímicas derivadas del proceso de refinación. Así mismo, la integración abre las puertas para acometer en el futuro nuevos proyectos en la cadena petroquímica en Colombia, acorde con las tendencias mundiales de las empresas petroleras”⁴⁵.

⁴⁵ Boletín de prensa emitido por Ecopetrol en Diciembre de 2007, Véase en <http://www.ecopetrol.com.co/contenido.aspx?catID=148&conID=39256>

Esta empresa tiene el 30% del total de las necesidades de materia prima de las refinerías de Cartagena y Barrancabermeja de manera que con la adquisición de PROPILCO por parte de Ecopetrol el suministro podría incrementarse mucho más.

En el 2009 PROPILCO expande la Planta 1 en 50,000 toneladas métricas por año, así la capacidad de la planta alcanza 450,000 toneladas métricas por año y en el 2010 se produce una nueva expansión de la Planta 2 en 50,000 toneladas métricas por año alcanzando una capacidad de 500,000 toneladas métricas por año.

En el 2014 PROPILCO se convierte en ESENTTIA, con el lema “vital para la industria y esencial para la vida”. Integra además los productos y filiales como Comai en tres líneas de producto que constituyen una oferta integral: Polipropileno, Polietileno y Masterbatch.

POLIPROPILENO DEL CARIBE S.A. se dedica a la producción de resinas de polipropileno, con distintas especificaciones utilizadas en diferentes aplicaciones en la industria. El propileno es la principal materia prima del polipropileno, el cual es que a su vez es un producto obtenido durante la refinación del crudo.

Actualmente se produce tres tipos de resina para diferentes aplicaciones:

- Homopolímeros
- Copolímeros Random
- Copolímero de Impacto

Esta empresa es la mayor proveedora de polipropileno en Colombia y la compañía petroquímica más grande del país. Así se refleja en la gráfica No. 6 donde se encuentran las empresas más grandes de Cartagena entre el 2003 y 2012, categorización donde POLIPROPILENO DEL CARIBE S.A. se ubicó entre los tres primeros lugares hasta el 2007 donde se produce la adquisición por parte de

Ecopetrol, empezando a hacer parte de la Refinería de Cartagena, la cual, a partir de este momento ha ocupado el primer lugar entre las empresas más importantes.

Gráfica 9. Empresas más grandes de Cartagena 2003-2012

2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Electrocosta	Electrocosta	Electrocosta	Electrocosta	Refinería de Cartagena S.A.	Refinería de Cartagena S.A.	Refinería de Cartagena S.A.	Refinería de Cartagena S.A.	Refinería de Cartagena S.A.	Refinería de Cartagena S.A.
Propileo	Colclinker	Propileo	Propileo	Biofilm S.A.	Zona Franca Argos S.A.S.	Zona Franca Argos S.A.S.	Zona Franca Argos S.A.S.	Zona Franca Argos S.A.S.	Zona Franca Argos S.A.S.
Colclinker	Propileo	Petco	Petco	Mexichem Resinas Colombia S.A.	Biofilm S.A.	Biofilm S.A.	Mexichem Resinas Colombia S.A.S.	Mexichem Resinas Colombia S.A.S.	Mexichem Resinas Colombia S.A.S.
Petco	Petco	Tubos del Caribe Ltda.	Biofilm S.A.	Tubos del Caribe Ltda.	Mexichem Resinas Colombia S.A.	Mexichem Resinas Colombia S.A.	Biofilm S.A.	Biofilm S.A.	Contecar S.A.
Biofilm S.A.	Biofilm S.A.	Biofilm S.A.	Colmena Conduit Ltda.	Abocol S.A.	Tubos del Caribe Ltda.	Abocol S.A.	Contecar S.A.	Contecar S.A.	Hoteles Decameron Colombia S.A.
Telecartagena	Abocol S.A.	Abocol S.A.	Abocol S.A.	Surtigas S.A. E.S.P.	Abocol S.A.	Surtigas S.A. E.S.P.	Abocol S.A.	Abocol S.A.	Abocol S.A.
Abocol S.A.	Surtigas S.A. E.S.P.	Surtigas S.A. E.S.P.	Surtigas S.A. E.S.P.	Sociedad Portmaria Regional de Cartagena S.A.	Surtigas S.A. E.S.P.	Hoteles Decameron Colombia S.A.	Hoteles Decameron Colombia S.A.	Hoteles Decameron Colombia S.A.	Biofilm S.A.
Surtigas S.A. E.S.P.	Sociedad Portmaria Regional de Cartagena S.A.	Sociedad Portmaria Regional de Cartagena S.A.	Sociedad Portmaria Regional de Cartagena S.A.	Contecar S.A.	Contecar S.A.	Tubos del Caribe LTDA	Surtigas S.A. E.S.P.	Surtigas S.A. E.S.P.	Surtigas S.A. E.S.P.
Lamitech	Lamitech	Lamitech	Lamitech	Hoteles Decameron Colombia S.A.	Sociedad Portmaria Regional de Cartagena S.A.	Contecar S.A.	Tubos del Caribe Ltda.	Tubos del Caribe Ltda.	CBI Colombiana S.A.
C.I.Oceanos	Dexton	Acuacar S.A.	Hoteles Decameron Colombia S.A.	Lamitech S.A.	Hoteles Decameron Colombia S.A.	Sociedad Portmaria Regional de Cartagena S.A.	Sociedad Portmaria Regional de Cartagena S.A.	Sociedad Portmaria Regional de Cartagena S.A.	Tubos del Caribe LTDA.

Fuente: Cámara de comercio de Cartagena, Las 200 empresas más grandes de Cartagena, 2012

La planta de POLIPROPILENO DEL CARIBE Cuenta con un número aproximado de 260 trabajadores, los cuales se encuentran ubicados en las diferentes áreas de la planta y se exponen a numerosos riesgos que de materializarse podrían producir accidentes de trabajo catastróficos.

Es dada la importancia de esta empresa y los elementos de riesgo laboral presente para en su área lo que nos permite desarrollar allí el presente trabajo de investigación relacionado con el sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, su implementación y eficacia.

5.3 RIESGOS EVIDENCIADOS EN LA PLANTA DE POLIPROPILENO DEL CARIBE S.A. PROPILCO S.A.

-Área de Peletizado: Se maneja materia prima con temperaturas superiores a los 250°, existiendo el riesgo de quemaduras que pueden producir graves daños a la salud.

Para prevenir ello se utiliza el traje denominado “peto”, botas de caucho, guantes, casco, gafas y visera.

-Área de laboratorio: Riesgos: Quemaduras por corrientes frías, manejo de equipos a 230°, golpes con extrusores, caídas por resbalamiento ocasionado por líquidos que se encuentren en la superficie.

Para evitar la concreción de los riesgos, las maquinas que se manejan tienen elementos que permiten el aislamiento al calor y otras de ellas tienen un sistema de seguridad propio que de ser vulnerado no funcionarían.

-Área de empaque: Riesgos: de atrapamiento por máquinas rotativas, Riesgo de caída, toda vez que las bandas que transportan el producto empacado se encuentran a 3 metros de altura, riesgo de atropellamiento con los montacargas que transportan el producto empacado, Riesgo de aplastamiento por caída del material empacado.

Para prevenir estos riesgos, las máquinas rotativas tienen un sistema de seguridad que permite jalar un cable con lo cual se paraliza todo el sistema en caso de una emergencia, así mismo existe la opción de mecánicamente a través de un panel de control se frene el sistema de empaque, además la zona de donde se encuentra la banda de, está rodeada de barandas como elementos de protección para evitar caídas.

Adicionalmente, en el área donde circula el montacargas se encuentra señalizada la zona peatonal para el tránsito de los trabajadores.

-Área de servicios-sección cogeneración: En esta sección se controlan los vapores y el agua, existe riesgo del contacto con sustancias químicas y el contacto con superficies calientes.

Para prevenir estos riesgos se utilizan elementos de seguridad como guantes, gafas, y trajes protectores.

CAPITULO VI
EFICACIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO EN LA EMPRESA POLIPROPILENO DEL CARIBE S.A.

6.1 DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA POLIPROPILENO DEL CARIBE S.A PROPILCO S.A.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Polipropileno del Caribe S.A. es denominado HSE cuyo lema es pasión por la seguridad, este a su vez esta desglosado e 12 puntos de la siguiente manera:

1. Liderazgo y política HSE.
2. Metas y Objetivos.
3. Responsabilidades HSE
4. Organización Estructurada
5. Disciplina Operativa
6. Observaciones de comportamiento
7. Gestión de incidentes
8. Capacitación, motivación y comunicaciones HSE
9. Gestión de Contratistas
10. Emergencias
11. Salud ocupacional e higiene industrial
12. Gestión ambiental

En desarrollo de los 12 puntos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, se pudo observar que desde la entrada a la parte administrativa de la empresa existen publicidad motivadora para que todos los

trabajadores e incluso visitantes cuiden de su seguridad tal como se puede ver en los anexos de la presente.

Así mismo en materia de prevención de accidentes la empresa cuenta con una estructura organizacional conformada de la siguiente manera:

Gráfica 10. Estructura organizacional Polipropileno del Caribe S.A.



Lo anterior, con el fin de tener un control directo tanto de los incidentes como de los accidentes que se pueden presentar durante el desarrollo de las actividades laborales desarrolladas en la empresa. Sumado a eso cada personal en las diferentes áreas de la planta cuenta con un jefe inmediato que es el responsable que su personal cumpla a cabalidad las normas de protección y prevención de accidentes.

Según las entrevista realizada a 20 trabajadores de la empresa se pudo constatar que los 20 trabajadores respondieron afirmativamente sobre tener conocimiento del cambio que ha implementado la empresa en materia de Seguridad y salud en el trabajo a partir de la expedición de la ley 1562 de 2012 y sus Decretos reglamentarios, que han recibido capacitaciones al respecto donde les informan sobre los cambios que se están generando.

En este sentido, el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa más que en el cumplimiento cabal de la legislación colombiana con respecto a la Seguridad y salud de los trabajadores está orientado a la superación de las misma, tal como se verá más adelante, buscan asesorías de particulares con experiencia, lo que ha generado dentro del ambiente laboral una cultura de prevención y protección y no solamente por la propia sino por la de los compañeros de trabajo. Durante el trabajo de observación se pudo corroborar el hecho que entre compañeros de trabajo están facultados para corregir algunas omisiones que tengan en algún momento los compañeros, de hecho, en el primer trimestre de 2014, se presentó un caso de un trabajador x, donde para realizar un mantenimiento a una maquina se subió en la grúa destinada para esta labor, solamente con la estiva, cuando este ejercicio se debió realizar dentro de la canastilla con las medidas de protección y seguridad para evitar caídas, que puedan terminar en un accidente fatal debido a que es un trabajo en alturas; relata el trabajador entrevistado “que afortunadamente no ocurrió ningún suceso accidental, pero que de igual modo, como los coordinadores inmediatos, estaban verificando la labor que este realizaba, al detectar la violación de las medidas, lo sancionaron con 10 días de suspensión”.

Sin embargo, al realizar las encuestas a los trabajadores 10 de 20 contestaron que no están capacitados para dar primeros auxilios a algún compañero que sufriese un accidente laboral, con lo que concluimos que en este sentido se debe apuntar a la socialización de este punto en la empresa debido a que sería una de las primera medidas ante el acaecimiento de un incidente laboral.

6.2 MEDIDAS IMPLEMENTADAS POR LA EMPRESA POLIPROPILENO DEL CARIBE S.A. PROPILCO.

La empresa Polipropileno del Caribe cuenta con un Sistema de Gestión de seguridad y Salud en el Trabajo, elaborado de tal manera que nada escape al ojo de la seguridad. Entre las medidas implementadas por esta organización es posible

vislumbrar evidentemente la existencia de un programa de Gestión que se cuida del cumplimiento de cada detalle con el objetivo de evitar que se concreten los siniestros Laborales.

-Utilización de Elementos de Protección personal

Desde el momento que se sobrepasa el área administrativa de esta empresa y se pretende ingresar al área de la planta tanto los trabajadores como los visitantes deben utilizar los elementos de protección personal como Casco, Protectores auditivos, gafas y botas de seguridad industrial.

La utilización de estos elementos constituye un principio básico de la seguridad en el trabajo y de las observaciones realizadas en esta empresa fue posible colegir que la empresa proporciona todos los elementos de seguridad requeridos y en correspondencia con ello, los trabajadores no oponen resistencia alguna para la utilización de los mismos.

Lo anterior puede corroborarse en la Tabla 2, en la cual se relacionan las preguntas realizadas a los trabajadores y en la pregunta No. 4, de los 20 trabajadores encuestados todos respondieron de manera unánime que si han recibido en este último semestre dotación completa de los elementos de seguridad industrial.

Adicionalmente, una entrevista realizada con uno de los trabajadores de la planta manifestada que para ellos la utilización de los elementos de protección personal se han convertido en una norma elemental de seguridad industrial que no tiene discusión alguna y por ende no es necesario compeler a otro para que cumpla con ello, en este sentido, manifestaba el trabajador que este es un nivel de seguridad básico que fue sobrepasado por ellos hace mucho tiempo.

Ello más allá de lo manifestado en la entrevista y en las encuestas realizadas puede comprobarse a través de la observación pues a lo largo de toda la visita que se realizó en la empresa, no hubo trabajador alguno que vulnerara esta norma de seguridad.

Todo esto permite evidenciar el cumplimiento del artículo 24 del Decreto 1443 relacionado con las medidas de prevención y control que deben adoptarse, entre ellas la utilización de equipos y elementos de protección.

-Asesoramiento de parte de empresas internacionales, relacionadas con Seguridad y Salud en el trabajo

Actualmente la empresa POLIPROPILENO DEL CARIBE S.A. PROPILCO S.A., cuenta con la asesoría de DU PONT, empresa que a nivel mundial se encarga de la capacitación de las organizaciones en materia de seguridad, la capacitación para el cumplimiento de las normas reguladoras de esta materia: esta empresa proporciona las herramientas para ayudar a proteger a sus empleados de las lesiones y enfermedades presentes en el medio ambiente laboral.

Con ello se evidencia el componente de la capacitación dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, que conlleva a esta empresa a recurrir a quienes tienen más conocimiento en la materia para efectos de capacitarse en todos los niveles.

-Capacitaciones a los trabajadores en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo, dedicadas a los miembros de toda la empresa en todos sus niveles.

En concordancia con la medida anterior, la empresa POLIPROPILENO DEL CARIBE S.A. desarrolla capacitaciones relacionadas con la seguridad y la Salud en el Trabajo, las cuales se desarrollan semanalmente todos los martes a fin de actualizar a sus trabajadores en la materia y hacer que tomen conciencia sobre la importancia del cumplimiento de las normas de seguridad.

-Momento HSE (Seguridad e Higiene Industrial)

Antes de realizar cualquier tipo de reunión, o integración, en la empresa se dedican 10 minutos previos para hablar sobre las medidas de Higiene y Seguridad Industrial. Ello refleja el nivel de importancia que ha adquirido el sistema de Seguridad y Salud en el trabajo en esta empresa, hasta el punto de convertirlo en tema obligado de estudio y discusión.

-Formatos de Permiso de Trabajo Seguro, Análisis del Riesgo del trabajo y Formato complementario de ser necesario.

Antes de desarrollar cualquier tipo de actividad que implique un riesgo, por mínimo que este sea, se requiere que tanto el emisor como el ejecutor de la labor diligencien el Formato de Permiso de Trabajo Seguro, adicionalmente el análisis del Riesgo del trabajo y en caso de que lo requiera el formato complementario de la labor específica (trabajo en altura, corriente eléctrica, excavación etc.)

En primer lugar el emisor y el ejecutor deben realizar el análisis del Riesgo de trabajo y aportar información como la siguiente:

- a. Pasos de la tarea a realizar
- b. Identificación de los peligros
- c. descripción de las consecuencias
- d. Descripción de los controles

Dicho formato debe ser firmado por el ejecutor y el operador, así como por el jefe de turno al momento de realización de la labor.

Posteriormente debe diligenciarse el permiso de trabajo seguro en donde se debe responder acerca del conocimiento de los riesgos, las normas de emergencia y los posibles casos de emergencia ante alguna eventualidad. Este formato debe ser firmado por el emisor, ejecutor y el jefe de turno.

Finalmente, en caso de que sea necesario debe diligenciarse el formato adicional correspondiente, estos pueden ser de Trabajo en Alturas, excavación, espacios confinados, BY pass, radiografías industriales, Izada de carga, SABE u otros.

-Señalización de áreas peatonales

En la empresa POLIPROPILENO DEL CARIBE S.A. existen áreas por las cuales circulan vehículos como Montacargas, por lo cual, en aras de evitar atropellamientos se ha dispuesto una zona peatonal por toda la planta y en cada una de sus áreas, a fin de que el persona circule sólo por allí.

Tabla No.2. Encuesta realizada a 20 trabajadores de la empresa Polipropileno del caribe S.A.

PREGUNTA	RESPUESTA	
	SÍ	NO
1. ¿Ha recibido capacitación en lo correspondiente al empleo de las normas de seguridad vigentes para la prevención de accidentes laborales?	20	
2. ¿Usted cumple con las normas de seguridad existentes en su empresa que buscan prevenir accidentes laborales?	20	

<p>3. ¿Considera usted que las normas de seguridad vigentes en su compañía son lo suficientemente claras y precisas para minimizar las posibilidades de sufrir un accidente laboral?</p>	<p>20</p>	
<p>4. ¿Ha recibido en el último semestre dotación completa de elementos de seguridad industrial?</p>	<p>20</p>	
<p>5. ¿Ha participado en simulacros de evacuación de emergencia por incendio, fuga o derrame de productos químicos?</p>	<p>20</p>	
<p>6. ¿Conoce los efectos que produce en su organismo la exposición constante a productos químicos y/o hidrocarburos y sus derivados?</p>	<p>19</p>	<p>1</p>
<p>7. ¿Ha tenido accidentes laborales en el último año?</p>		<p>20</p>

8. ¿Conoce algún caso de accidentes laborales Mortal en su compañía, causas y acciones correspondientes?	6	14
9. ¿Conoce las características físico-químicas de los productos químicos que maneja diariamente tales como toxicidad, inflamabilidad, corrosión, reacción con otros químicos?	20	
10. ¿Conoce los métodos contra incendio que tiene a su disposición la planta de su compañía en caso de una conflagración accidental?	20	
11. ¿Es consciente de los riesgos a los que está expuesto durante el desarrollo normal de su trabajo?	20	
12. ¿Está capacitado para dar primeros auxilios a algún	10	10

compañero que sufriese un accidente laboral?		
13. ¿Considera que la señalización de las medidas de seguridad necesarias en su área de trabajo son suficientes y transmiten claramente las condiciones mínimas para ingresar a este?	18	2
14. ¿Conoce el procedimiento a seguir al presenciar una vulnerabilidad en la seguridad de las instalaciones como fuga de gases o derrame de químicos tóxicos?	20	

7. CONCLUSIONES

Conforme a lo desarrollado a lo largo de esta monografía sobre la eficacia del Sistema de Gestión de la seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa POLIPROPILENO DEL CARIBE S.A., PROPILCO S.A., es posible destacar algunas conclusiones.

En primer lugar, la ley 1562 de 2012 se encargó de estructurar el área de los Riesgos laborales y transformar lo que antes era programa de salud ocupacional en Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud, convirtiéndolo en un proceso que permite el seguimiento y evaluación para la mejora continua.

No obstante, la ley 1562 de 2012 no derogó las disposiciones anteriores en materia de salud ocupacional, así como tampoco creó un nuevo esquema para el control de los accidentes de trabajo mortales pero su aporte fundamental consiste en haber organizado el sistema para un mejor funcionamiento.

En contraposición a los avances legislativos, en la ciudad de Cartagena no existe una base de datos estadística acerca de los accidentes de trabajo que se producen en la ciudad y menos aún existe clasificación por sectores o por orden de gravedad, lo cual implica el desconocimiento de la realidad Cartagenera en materia de accidentalidad Laboral.

Ahora bien, pasando al análisis de las empresas del sector industrial, es importante destacar que si bien implican mayor riesgo de accidentes de trabajo, dadas las actividades que se desarrollan y los productos con los cuales tienen contacto los trabajadores, sin embargo el nivel de Riesgo de la empresa no es directamente proporcional al índice de accidentalidad. Contrario sensu, el hecho de ser un sector de alto riesgo para los trabajadores hace que el diseño del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo sea mucho más cuidadoso y que el elemento de la seguridad sea eje central de la organización.

Por su parte, el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa POLIPROPILENO DEL CARIBE S.A., PROPILCO S.A. es aplicado de conformidad con la ley 1562 de 2012 y el Decreto 1443 de 2014 y además es eficaz

para la prevención de los accidentes de trabajo mortales, sin embargo la eficacia no deriva de la normatividad vigente sino que la protección y prevención de los trabajadores se hizo parte de la cultura y no de una imposición legislativa. Con ello se evidencia que los problemas en materia de riesgos laborales, no se deben a vacíos normativos sino a la falta de cultura de responsabilidad individual y colectiva para la prevención de los mismos.

8. BIBLIOGRAFÍA

Arenas Monsalve, Gerardo. El marco normativo del Sistema de Riesgos Profesionales en la seguridad social colombiana. Colombia.2003.

Accidente mortal en el trabajo. Recuperado de <http://www.minsalud.gov.co/sites/rid/1/ACCIDENTE%20MORTAL%20EN%20EL%20%20TRABAJO.pdf> el día 29 de marzo de 2014

Aproximación a la Cartagena empresarial: un análisis coyuntural. Recuperado de <http://corladlima.org.pe/2/download/APROXIMACION%20A%20LA%20CARTAGENA%20EMPRESARIAL-20UN%20ANALISIS%20COYUNTURAL.pdf> el día 02 de abril de 2014.

Acosta, Karina. Documento de trabajo sobre economía Regional, Cartagena, entre el progreso industrial y el rezago social. Colombia. Banco de la Republica. Diciembre de 2012.

Boletín de prensa emitido por Ecopetrol en Diciembre de 2007. Recuperado de <http://www.ecopetrol.com.co/contenido.aspx?catID=148&conID=39256>

Boletín de inspección, vigilancia y control no. 04 agosto de 2012 recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/boletines/viceministerio-de-relaciones-laborales.html> el 04 de Abril de 2014

Boletín de Inspección, Vigilancia y Control No. 06 OCTUBRE DE 2012. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/boletines/viceministerio-de-relaciones-laborales.html> el 04 de Abril de 2014

Boletín informativo No. 001 del 23 de Abril al 23 de Mayo de 2012. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/boletines/viceministerio-de-relaciones-laborales.html> el 04 de Abril de 2014.

Cartilla riesgos laborales. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/medios-febrero-2014/3090-cartilla-de-riesgos-laborales-para-trabajadores.html> recuperado 29 de marzo de 2014.

Cartilla ¿Cómo investigar incidentes o accidentes de trabajo en la empresa?, ARL Positiva.

Convenios OIT No 155, No 176, No 017

Decisión 584 CAN

Decreto 614 de 1984

Decreto-ley 1295 de 1994

Decreto 1443 de 2014

Directrices relativas a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, OIT , 2001.

Documentos de trabajo sobre economía regional
http://www.banrep.gov.co/docum/Lectura_finanzas/pdf/dtser_178.pdf
recuperado el día 02 de abril de 2014.

Estudio accidentalidad a junio 2013. Recuperado de
http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/1770-estudio-accidentalidad-a-junio-2013.html el 29 de marzo de 2014

Fernández Cabrera, German. Sistema General de Riesgos Laborales. Medellín. 2013. Véase en http://ens.org.co/apc-aa-files/45bdec76fa6b8848acf029430d10bb5a/05_SGRL_Medellin_Abril_2013.pdf

Henao Robledo, Fernando. Codificación en Salud ocupacional, 1a edición. Bogotá. Ecoe Ediciones. 2007.

Henao Robledo, Fernando. Salud Ocupacional Conceptos Básicos. Segunda edición. 2010. ISBN 9789586486583

Informe ejecutivo II encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos. Recuperado de http://ccs.org.co/salaprensa/images/Documentos/INFORME_EJECUTIVO_II%20ENCSSST.pdf el 04 de Abril de 2014

Inspección vigilancia y control Boletín No. 2 Junio de 2012. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/boletines/viceministerio-de-relaciones-laborales.html> el 04 de Abril de 2014

La protección en riesgos laborales más que una obligación una necesidad.
Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/febrero-2014/3065-la-proteccion-en-riesgos-laborales-mas-que-una-obligacion-una-necesidad.html>

Ley 1562 del 11 de julio de 2012

Ley 776 de 2002

Ley 100 de 1994

Goyes Moreno, Isabel. Hidalgo Oviedo, Mónica. Principios Jurisprudenciales de los Riesgos Laborales en Colombia. 2013. Véase en <http://www.bdigital.unal.edu.co/38021/1/40320-180997-1-PB.pdf>

Cortés, Juan Carlos, Régimen de los riesgos laborales en Colombia, comentarios a la ley 1562 de 2012, 1a edición.

Resolución 00156 de 2005

Resolución 1401 de 2007

Resolución 1570 de 2005

Resoluciones Ministeriales

Revista OIT, Sistema de Gestión de la SST: Una Herramienta para la mejora continua, año 2011. Véase en http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_154745/lang--es/index.htm

Revista, Positiva No. 11, marzo 2010

Riesgos laborales Boletín No. 5 septiembre de 2012. Recuperado de https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCgQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.mintrabajo.gov.co%2Fcomponent%2Fdocman%2Fdoc_download%2F431-boletin-de-riesgos-laborales-no5.html&ei=hLJBU9bUJqL50gG1oICYBw&usg=AFQjCNHLYyeL8tH7lrQO5mOgTiKqyKOeaQ&bvm=bv.64125504,d.dmQ el 04 de Abril de 2014

Sentencia Corte Constitucional, C-509 del 16 de Julio de 2014, M.P. Mauricio González Cuervo.

ANEXOS



AVISOS DE SEGURIDAD EN LA EMPRESA

Seguridad, Salud y Ambiente

ESCALERA DE LA CULTURA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

NIVEL GENERATIVO
Con mi cultura de prevención, hago empresa... ¡aquí!

NIVEL PROACTIVO
Soy líder en prevención y mis valores me impulsan a la mejora continua

NIVEL CALCULATIVO
Hago parte de un sistema, en lugar de gestionar todos los riesgos

NIVEL REACTIVO
La seguridad es importante: hago todo lo que tengo que hacer cada vez que me accidento

NIVEL PATOLÓGICO
A quién le importa, siempre y cuando no me afecte

¿EN DÓNDE ESTOY YO?

336

Consejo Colombiano de Seguridad

AVISOS DE SEGURIDAD EN LA EMPRESA

nuestra POLÍTICA DE HSE

En Propilco, el cumplimiento de nuestra misión está fundamentado en asegurar la salud, seguridad y bienestar de nuestros empleados, contratistas y visitantes, protegiendo el medio ambiente y las comunidades sobre las que ejercemos influencia.

Demostremos nuestro compromiso liderando la Gestión HSE de Propilco S.A basados en los siguientes principios:

1. La seguridad prima sobre todos nuestros actos y es condición de empleo.
2. Todos los accidentes, enfermedades ocupacionales y daños ambientales son prevenibles.
3. Con el ejemplo y sus acciones, cada individuo es responsable de liderar su seguridad y la de sus compañeros.
4. El costo no es excusa para resolver condiciones inseguras.
5. Se resuelven con prontitud las deficiencias en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente.
6. La gerencia es responsable de prevenir accidentes y daños ambientales.
7. Toda persona que ingresa a las instalaciones de Propilco regresa sano a casa.
8. Nuestras acciones propenden por el cuidado del medio ambiente y usamos eficientemente los recursos.
9. Propilco es nuestra casa y la mantenemos limpia y organizada.
10. La seguridad se valora por igual para empleados y contratistas.

En nuestras manos está la posibilidad de cuidarnos,
actuando con excelencia, y como una empresa de talla mundial



PROFILCO



Comai

INNOVANDO PARA CONQUISTAR
EL MUNDO DEL PLÁSTICO

pps Pasión por la
Seguridad

AVISOS DE SEGURIDAD EN LA EMPRESA



La seguridad prima sobre todos nuestros actos y es condición de empleo

Verifica antes de una Emergencia o Simulacro de Evacuación

Según indica nuestro PROCEDIMIENTO DE EVACUACIÓN DE LAS INSTALACIONES (VMT-P-101), en todo momento los Coordinadores de evacuación de cada área deben hacer una verificación de las condiciones para una evacuación segura de las instalaciones de ESENTTIA, independientemente del área en la que se esté laborando, bien sea en las oficinas, cualquiera de las plantas, en bodega, almacén, en el edificio de administración o el de mantenimiento, siempre se debe monitorear que las condiciones estén dadas para realizar una evacuación del sitio de trabajo de manera ordenada y segura.

AVISOS DE SEGURIDAD EN LA EMPRESA

Para ello se debe diligenciar por lo menos una vez al mes el documento VMT-P-101-01 Formato de Verificación áreas de Evacuación de ESENTTIA, contestando cada una de las preguntas:

Tabla 1 – Formato de Verificación áreas de Evacuación de ESENTTIA:

ASPECTOS FUNDAMENTALES A VERIFICAR EN CADA ÁREA	SI	NO
¿Las instrucciones y planos están en su sitio y son visibles?		
¿Están los pasillos y puertas de salida despejadas?		
¿Está el sistema de iluminación de emergencia en buen estado y libre de obstrucciones?		
¿Está el sistema receptor de la alarma en buen estado de funcionamiento?		
¿La señalización de los pasillos y salidas de EMERGENCIA es clara y visible?		
Si hay un empleado nuevo, ¿conoce los procedimientos y rutas de evacuación?		
¿ha recibido su grupo instrucción o a realizado prácticas sobre evacuación en los últimos doce (12) meses?		

REPORTA INMEDIATAMENTE AL RESPONSABLE DE TU ÁREA CUANDO AL MENOS UNA RESPUESTA SEA NEGATIVA. PUEDES REENVIARLE ESTE MAIL CON LOS RESULTADOS DE TU VERIFICACIÓN.

MAYOR INFORMACIÓN: domingo.rada@esenttia.co

Es importante que tú conozcas el procedimiento de activación de la **ALARMA GENERAL DE EMERGENCIAS**, y el procedimiento de evacuación de las instalaciones de ESENTTIA.

Procedimiento de la alarma: **VMT-102**

Procedimiento de Evacuación de las instalaciones: **VMT-101**

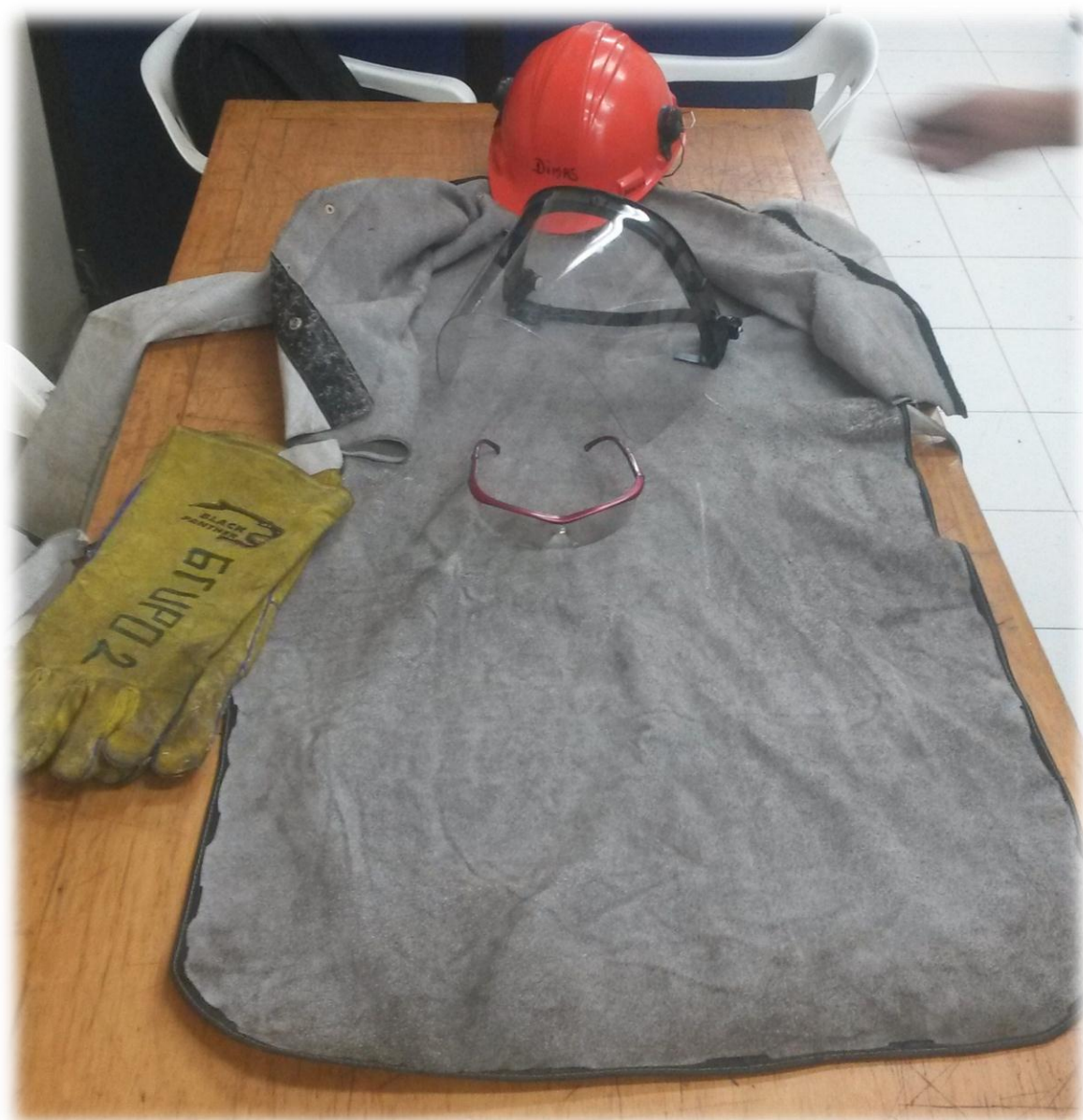
Conócelos accediendo a I-Solución

(usuario y contraseña: consulta)

Vital para la industria,
esencial para la vida.



AVISOS DE PUBLICIDAD EN LA EMPRESA



ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PARA AREA DE PELETIZADO



INSTALACIONES SEÑALIZADAS EN LA EMPRESA



INSTALACIONES SEÑALIZADAS EN LA EMPRESA



POLIPROPILENO DEL CARIBE S.A
FORMATO DE INSPECCIÓN DE ANDAMIOS Y ESCALERAS
! YO SOSTENGO TU VIDA !

10622

ÁREA:

FECHA:

EMPRESA:

INSPECCIÓN DEL ANDAMIO

SI

NO

1. ¿La plataforma de trabajo se encuentra totalmente cubierta?		
2. ¿La plataforma de trabajo esta asegurada y sujeta a la estructura del andamio?		
3. ¿El andamio se encuentra nivelado?		
4. ¿El andamio cuenta con bases graduables para poder nivelarlo y esta apoyado sobre bases firmes?		
5. ¿El área de trabajo alrededor del andamio esta señalizada?		
6. ¿Los componentes estructurales del andamio NO deben presentar ninguna de las siguientes desviaciones: Corrosión con escamas <input type="checkbox"/> Amarres con alambres <input type="checkbox"/> Agrietamientos <input type="checkbox"/> Piezas faltantes <input type="checkbox"/>		
7. ¿El andamio tiene una escalera segura para subir y bajar de la plataforma de trabajo?		
8. ¿El andamio se tiene asegurado para evitar volcamientos?		
9. ¿La plataforma de trabajo esta cubierta de baranda superior, intermedia y guardapie?		
10. ¿Están colocadas las diagonales mínima en 2 caras del andamios en cada una de las secciones?		
11. RESULTADO DE INSPECCIÓN: Cumple con el 100% de las preguntas.		

12. NOMBRE DEL EJECUTOR: _____

INSPECCIÓN DE ESCALERAS


SI

NO

1. ¿Los extremos de las escaleras están debidamente soportados en una estructura firme y resistente?		
2. ¿Los extremos de las escaleras sobresalen 0,91 cms por encima de la superficie plana superior?		
3. ¿La escalera se encuentra soportada en una superficie estable y nivelada?		
4. ¿ Los travesaños y los parales libres de aceites y de grasa?		
5. ¿El sitio de trabajo se encuentra señalizado?		
6. ¿Se verificó que la escalera está debidamente amarrada, bloqueada, asegurada, para evitar que se resbale?		
7. ¿El tipo de escalera es acorde a la actividad que va a desarrollar? (Trabajo Eléctrico: escalera de fibra de vidrio o madera, Trabajos Metalmeccánico: escaleras metálicas o fibra de vidrio)		
8. ¿Se verificaron los travesaños y los largueros y están libres de rajaduras y completos?		
9. ¿La escalera es lo suficientemente firme y resistente para el trabajo?		
10. ¿ Verificó que las trabas de las escaleras dobles están debidamente enganchadas?		
11. ¿Verificó el orden y el aseo alrededor de la escalera?		
12. ¿ La escalera tiene el ángulo correcto con respecto a la pared? Utilice la relación 4:1		
13. ¿Las zapatas de las escaleras se encuentran completas y aseguradas?		
14. RESULTADO DE INSPECCIÓN: Cumple con el 100% de las preguntas.		

15. NOMBRE DEL EJECUTOR: _____

FORMATOS PARA CONTROLAR ACTIVIDADES

		PERMISO DE TRABAJO SEGURO	O. T. N°	232939			1-83 888				
EQUIPO: DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO:		ÁREA:	FECHA DE EMISIÓN:		DIA:	MES:	AÑO:				
REVISIÓN PREVIA A LA EJECUCIÓN DEL TRABAJO					EMPRESA:						
a) ¿El personal ejecutor ha recibido instrucciones de qué hacer en caso de una emergencia? SI <input type="checkbox"/> b) ¿La vía de evacuación más próxima se encuentra despejada y libre de obstáculos? SI <input type="checkbox"/> c) ¿Se ha discutido con el personal ejecutor del trabajo, la manera más segura de realizarlo? SI <input type="checkbox"/> d) ¿Las herramientas y equipos para realizar este trabajo están en buenas condiciones? SI <input type="checkbox"/> e) ¿Se realizó el análisis de riesgo ART y los controles están implementados y verificados debidamente? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> f) ¿Se requiere aplicación de algunos de los siguientes permisos complementarios? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> Cuales: _____ Trabajo en alturas <input type="checkbox"/> Excavación <input type="checkbox"/> Espacios confinados <input type="checkbox"/> By Pass <input type="checkbox"/> Radiografías Industriales <input type="checkbox"/> Izada de carga <input type="checkbox"/> S.A.B.E. <input type="checkbox"/> g) ¿Se manipularán sustancias químicas? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> Si la respuesta es SI, adjunte la MSDS. h) ¿La actividad exige Plan de Rescate? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> Si la respuesta es SI adjunte el Plan de rescate. i) He verificado todos los ítems anteriores. Nombre del Ejecutor: _____ Firma del Ejecutor: _____ j) Si este es un proyecto, modificación o el trabajo es realizado por una empresa contratista esporádica, como interventor he verificado todos los ítems anteriores. k) Nombre Interventor: _____ Firma Interventor: _____											
Concentración de Oxígeno ()% LEL ()%		Hora Inicia	Hora Vence	Hora Inicia	Hora Vence	Hora Inicia	Hora Vence				
Explosivos: n° Fecha de la última calibración:		1era Vigencia		2da Vigencia		3era Vigencia					
PERMISO DE TRABAJO EN FRÍO											
Nota: Antes de diligenciar el Permiso de Trabajo en Frío se debe diligenciar todas las preguntas del Permiso de Trabajo en Frío											
1. ¿Los controles del Análisis de Riesgos están implementados? SI <input type="checkbox"/> N/A <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> N/A <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> N/A <input type="checkbox"/> 2. ¿Se tomaron las medidas preventivas para evitar derrames o fugas que impacten al medio ambiente? 3. ¿Se revisó si existen interferencias con otros trabajos adyacentes? 4. ¿El sistema a intervenir está drenado, despresionado, purgado y libre de material particulado? 5. ¿En el trabajo a ejecutar hay presencia de energías peligrosas? ¿Se diligenció el formato S.A.B.E.? 6. ¿Las instalaciones localivas, el equipo y/o tubería, a intervenir están libre de sustancias químicas, corrosivos, inflamables, irritantes, metales, combustibles, piróforos, oxidantes, que puedan impedir realizar el trabajo en forma segura? 7. ¿Se tomaron las medidas preventivas para evitar derrames o fugas que impacten al medio ambiente? 8. ¿Se cubrieron o sellaron debidamente las fuentes radiactivas? 9. ¿Se verificaron condiciones atmosféricas y la dirección del viento? 10. ¿Se inspeccionaron los equipos de contraincendios y los encuentro satisfactorios?											
PERMISO DE TRABAJO EN CALIENTE											
Nota: Antes de diligenciar el Permiso de Trabajo en Caliente se debe diligenciar todas las preguntas del Permiso de Trabajo en Frío											
11. ¿El % del límite inferior de explosividad (LEL) dio como resultado 0 %? 12. ¿El equipo está drenado, despresionado y purgado y libre de material particulado? 13. ¿Se retiraron los materiales combustibles (cartón, paños, plásticos, aceites, resinas, pellets, maderas) y químicos alrededor del área del trabajo? 14. ¿Hay presencia de energías peligrosas y se aplicó el S.A.B.E.? 15. ¿En caso de requerir máquina de soldar, ¿Esta se encuentra en un sitio seguro y su polo a tierra lo más cercano al punto de trabajo? 16. ¿En caso de usar equipo de oxígeno, ¿Este tiene instalado los atrapallamas? 17. ¿Se instalaron barreras para retener escorias o chispas? 18. ¿Existen por lo menos dos extintores en el sitio de trabajo, diferentes a los que deben estar en esa área de la planta? 19. ¿En caso de usar cilindros, ¿Se encuentran asegurados y los reguladores en buen estado?											
20. Nombre y firma del emisor: _____ 21. Nombre y firma del vigía: _____											
PERMISO DE TRABAJO ELECTRICO											
Nota: Antes de diligenciar el Permiso de Trabajo Electrico se debe diligenciar todas las preguntas del Permiso de Trabajo en Frío y las del Permiso de Trabajo en Caliente											
22. ¿El equipo a intervenir está desenergizado? 23. ¿Se requiere la instalación de las puestas a tierra y/o alejar los circuitos? 24. ¿La prueba de verificación del S.A.B.E. se realizó y dio satisfactorio? 25. ¿El equipo y sus alrededores están limpios, libre de aceites y químicos? 26. ¿Se ha dado instrucciones al personal que no debe utilizar materiales conductores (anillos, refajos, etc.)? 27. ¿Se requiere trabajar con corriente viva? 28. ¿El personal recibió las instrucciones adicionales para trabajar con 29. ¿Se cuentan con los elementos específicos de Protección para trabajos con corriente viva? 30. En caso de trabajar con corriente viva escriba el nombre del Vigía asignado: Nombre del vigía competente para riesgo eléctrico: _____ Firma del vigía: _____ 31. Se ha verificado en el sitio de ejecución del trabajo, con el emisor y el ejecutor, que todos los requerimientos necesarios para la realización del trabajo con corriente viva se ejecutaron en forma contemplados en el análisis de riesgos.											
Ing. Electrico responsable: _____ Firma: _____											
32. PERSONALMENTE HEMOS VERIFICADO LO ANTERIOR EN EL SITIO DE TRABAJO Y CONSIDERAMOS SEGURO PROCEDER CON ESTA ACTIVIDAD											
Apertura del Permiso											
Emisor		1era Vigencia		2da Vigencia		3era Vigencia					
Ejecutor		Jefe de Turno y/o responsable del área									
Como ejecutor he recibido el sitio, el equipo en condiciones seguras; el área limpia, libre de desechos y materiales para dar inicio al trabajo SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>											
33. Cierre del Permiso definitivo (Este es diligenciado una vez terminado el trabajo)											
EMISOR				NOMBRE				FIRMA			
EJECUTOR											
INTERVENTOR											
JEFE DE TURNO											
Como Emisor he recibido el trabajo terminado, el sitio y el equipo en condiciones seguras; el área limpia, libre de desechos y materiales para dar cierre al permiso SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>											
Ejecutor											

FORMATO PARA CONTROL DE ACTIVIDADES

POLIPROPILENO DEL CARIBE S.A		FORMATO PARA LA REALIZACION DE LOS ANALISIS DE RIESGOS EN EL TRABAJO ART		NUMERO :
TAREA A REALIZAR:	Realizar cambio de valvula KV-4101-1x			
FECHA DE ELABORACION:	03/09/14	ELABORADO POR:	JOSE Guzman Vergara	
SUPERINTENDENCIA:	mantenimiento	PLANTA Y/O LUGAR:	Planta I	AREA: P&I REAC
CLASIFICACION DE LA TAREA:	CRITICA: <input checked="" type="checkbox"/> ALTA CRITICIDAD: <input type="checkbox"/>	EMPRESA:	Essentia by Propilco	
ELEMENTO DE PROTECCION PERSONAL ADICIONAL REQUERIDO				
Botas dielectricas	Guantes de carnaza con refuerzo	Mascara para gases acidos y vapores organicos		
Botas plasticas	Guantes de acero	Arnes con línea de vida y punto de anclaje		
Careta para soldar	Guantes de neopreno	Vestido aluminizado completo		
Proteccion facial	Proteccion respiratoria para polvos	Vestido para polvos		
Monogafas	Peto	Vestido para proteccion de sustancias corrosivas		
DESCRIBA LOS PASOS DE LA TAREA	IDENTIFIQUE LOS PELIGROS	DESCRIBA LAS CONSECUENCIAS	DESCRIBA LOS CONTROLES	RESPONSABLE
Retira actuador	Izaje de carga. Herramientas manuales.	Caidas, Golpes atrapamiento. Golpes atrapamientos cortes.	Sujetar bien la carga. Plan de Izaje Inspeccion de Herramientas Uso de E.P.P.	
Cambio de valvula.	Presion Izaje de carga. Herramientas manuales.	Abrasion, Golpes. Caidas golpes atrapamiento Golpes atrapamientos, cortes.	Aislar el equipo. Sujetar bien la carga. Inspeccion de Herramientas Uso de E.P.P.	
Instalar actuador	Izaje de carga. Herramientas manuales.	Caidas, Golpes. atrapamientos Golpes, atrapamientos cortes.	Sujetar bien la carga Plan de izaje Inspeccion de Herramientas uso de E.P.P.	
EJECUTOR		FIRMA	OPERADOR	FIRMA
APROBACION	Jose Guzman V.		Viktorio Vega S	
Revalidación 2 día				
Revalidación 3 día				
Revalidación 4 día				
Revalidación 5 día				
Revalidación 6 día				
Revalidación 7 día				
TAREA ES CRITICA		FIRMA JEFE TURNO:		
TAREA DE ALTA CRITICIDAD		FIRMA JEFE PLANTA:		

FORMATO PARA CONTROL DE ACTIVIDADES