



Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empresas agropecuarias

Luis Fernando Meneses Montoya
Profesional en salud ocupacional
Universidad del Tolima
Consultor Empresarial
Colmena Seguros
Meper Solutions S.A.S.
info@meper.com.co
Medellín-Colombia

Abstract

Ordinance 1072 of 2015 "Single Ordinance Regulating the Labor Sector" in its Book 2, Part 2, Title 4, Chapter 6 Colombian companies must document and execute

a system of management of Occupational Safety and Health in accordance with the Conditions of its processes and the dangers in which its workers are exposed.

This article aims to explain the generalities that Colombian associates and employers in the primary sector must take into account in order to comply with this legal



▲ Foto: Archivo COLANTA

requirement, to improve the working conditions of employees and shield legally in case of occurrence of work accident.

→ Keywords:

- Planning, continuous improvement, prevention, labor risks, livestock companies.

Resumen

El Decreto 1072 de 2015 “Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo” en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 establece que todas las empresas colombianas deben documentar e implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo acorde con las condiciones de sus procesos y los peligros a los que están expuestos sus trabajadores.

Este artículo tiene como objetivo explicar las generalidades que deben tener en cuenta los Asociados de COLANTA y empresarios del sector primario para dar cumplimiento a este requisito legal, mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados y blindarse jurídicamente en caso de ocurrencia de un evento (accidente de trabajo, enfermedad laboral o emergencia).

→ Palabras clave:

- Planeación, mejora continua, prevención, riesgos laborales, empresas ganaderas.



▲ Foto: César Hernández O.

Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es un requisito legal establecido por el Decreto 1072 de 2015, cuyo objetivo radica en la prevención de los riesgos laborales, para evitar los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales en las organizaciones colombianas.

Este requisito aplica para todas las empresas independiente de:

- **El tamaño:** Desde unipersonales hasta grandes empresas.
- **La constitución:** Públicas, privadas, mixtas.
- **Actividad económica:** Agropecuarias, industriales, salud, educación, servicios, entre otros.
- **Forma de contratación:** Directa o indirecta (empresas temporales o contratistas).

El sistema debe ser liderado por el empleador o contratante y se basa en un proceso lógico, por etapas, orientado

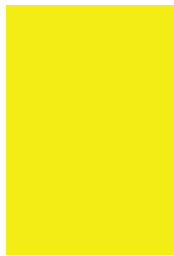
a la mejora continua, lo que repercutirá directamente en la calidad de vida de los miembros de la organización al reducir las lesiones o afectaciones a su salud y podría mejorar las condiciones de los procesos, los productos o los servicios que presta la organización.

El proceso lógico por etapas para la gestión del SG-SST se denomina ciclo PHVA (Planear-Hacer-Verificar-Actuar) y su objetivo es que la empresa ganadera o del sector primario agrupe y desarrolle oportuna y adecuadamente las actividades requeridas para gestionar sus riesgos laborales y, de esta manera, controle las consecuencias que se puedan derivar de los mismos. Asimismo, la Resolución 1111 de 2017 reglamentó los estándares mínimos del SG-SST para empleadores y contratantes y allí se establecieron los elementos de gestión que debe tener cada sistema, independiente del tamaño de la organización, entre los cuales se encuentran:

Tabla 1.
Etapas en la implementación del SG-SST-
Ciclo PHVA.

	<ul style="list-style-type: none"> • Definición y divulgación de política, objetivos, metas, indicadores, responsable, responsabilidades, recursos y plan de trabajo del SG-SST. • Afiliación y pago de riesgos laborales. • Conformación y formación Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo –Copasst– o Vigía SST y del Comité de Convivencia Laboral. • Ejecución por parte del empleador o contratante de la inducción, capacitación y reinducción en SST.
I. PLANEAR	





- Identificación de requisitos legales.
- Compras, proveedores y contratistas (selección y evaluación).
- Gestión del cambio: Identificación y control de los cambios que puedan afectar a la empresa, sus trabajadores o el SG-SST.
- Retención documental o conservación de evidencias de gestión.



II.
HACER

- Exámenes médicos ocupacionales (ingreso-periódicos-retiro) y custodia de historia clínica.
- Capacitación y entrenamiento.
- Gestión de condiciones de salud: Recomendaciones y restricciones médicas, estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros).
- Gestión del accidente de trabajo, enfermedades laborales e incidentes: Reporte, investigación, planes de acción y estadísticas.
- Identificación de peligros y valoración riesgos y establecimiento de medidas de intervención.
- Gestión de emergencias: Identificación, preparación, simulacros, y conformación de brigada de emergencias.
- Gestión de inspecciones de seguridad: Máquinas, herramientas, equipos, infraestructura, equipos de emergencia.
- Gestión de Equipos de Protección Personal –EPP–: Selección, entrega, uso adecuado, reposición-disposición final.
- Gestión de mantenimiento: Predictivo-Preventivo-Correctivo.



III.
VERIFICAR

- Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría.
- Auditoría interna por lo menos una vez al año.
- Medición de procesos y actividades por medio de indicadores, estructura, proceso y resultado.
- Seguimiento a planes de acción definidos en inspecciones, investigaciones, matrices (requisitos legales y peligros), reporte de condiciones inseguras, auditorías y revisiones por la dirección.



IV.
ACTUAR

- Ejecución de acciones de promoción y prevención con base en resultados del SG-SST, acciones correctivas, preventivas y de mejora.
- Implementar medidas y acciones correctivas de partes interesadas (clientes, Ministerio y ARL, entre otros).



▲ Foto: Istock.com



▲ Fotos: David Bermúdez



▲ Fotos: Archivo COLANTA

Con base en lo anterior se podría interpretar que las etapas del SG-SST son las siguientes:

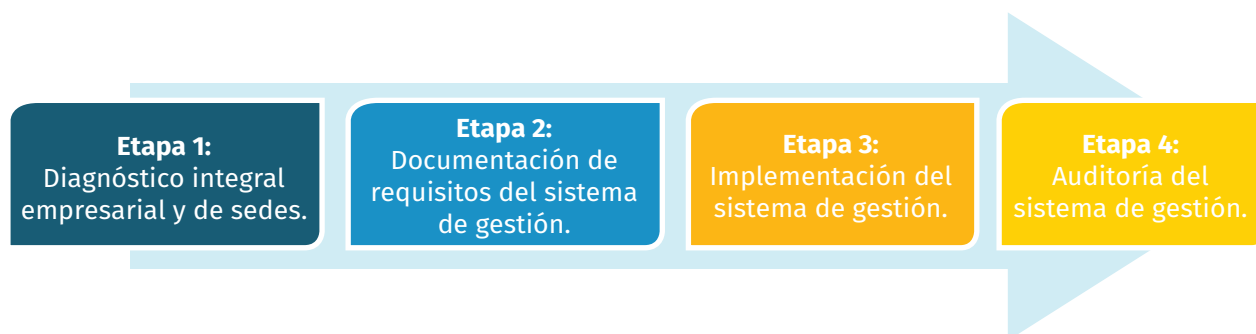


Figura 1.
Síntesis de las etapas de implementación del SG-SST.

Además, la resolución 1111 de 2017 determinó cinco fases para el cumplimiento de los estándares mínimos y reglamentó las siguientes fechas para el cumplimiento de las mismas.

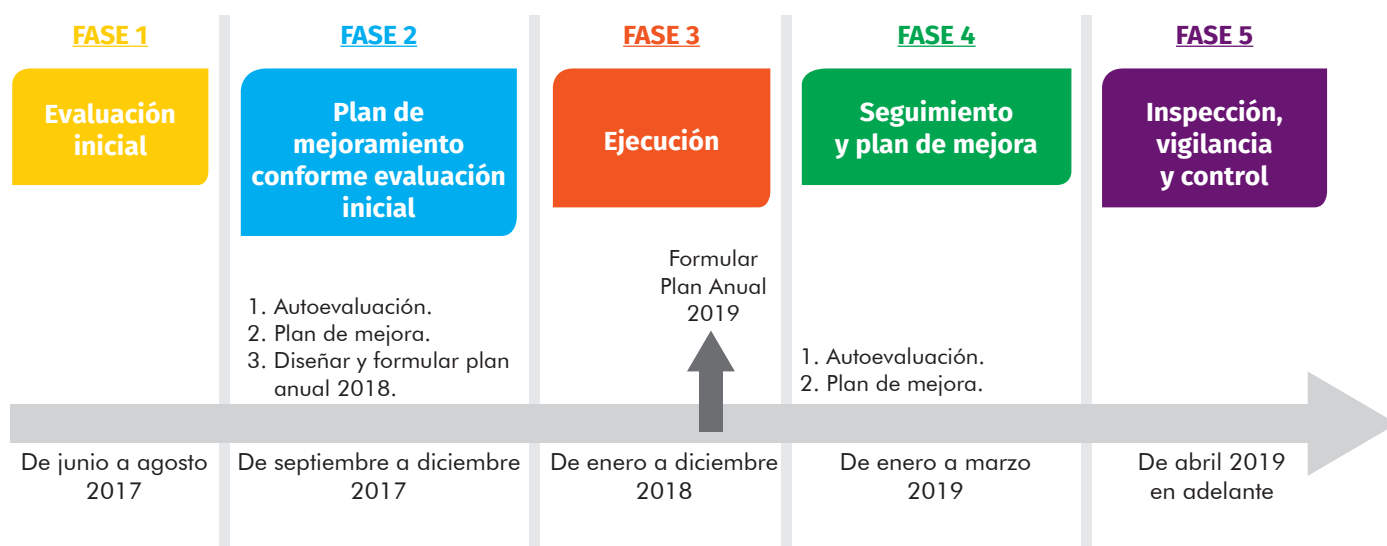


Figura 2.
Fases de adecuación y transición del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo con estándares mínimos.



▲ Foto: David Bermúdez. Ganadería Toscana.

Recomendaciones para los asociados de COLANTA y empresarios del sector primario:

- Solicitar la asesoría de su ARL para el desarrollo de la evaluación inicial.
 - Formular un plan de mejoramiento de acuerdo con los hallazgos de la evaluación inicial.
 - Implementar el plan de mejoramiento con recursos propios o, dependiendo de la actividad, por medio de alianzas estratégicas con otras organizaciones (productores) o entidades estatales (Sena, comisiones sectoriales, ARL).
 - Garantizar la afiliación al sistema general de seguridad social (incluyendo riesgos laborales). Frente a la ocurrencia de un presunto accidente de trabajo, si el trabajador no está afiliado a riesgos laborales el empleador será el responsable del pago de la atención médico asistencial (urgencia, cirugía, hospitalización, medicamentos, rehabilitación) y las prestaciones económicas (incapacidad o indemnización) que se deriven del evento.
- Identificar los peligros a los que están expuestos sus trabajadores y desarrollar acciones de control en los mismos.
 - Suministrar los elementos de protección personal que requieran los trabajadores según las actividades que realizan en su finca (fumigación, corte, cosecha, ordeño, vacunación, entre otras).
 - Realizar acciones de inducción, formación y entrenamiento en materia de seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores de la organización de acuerdo con los peligros identificados para su labor.
 - Garantizar y exigir el cumplimiento de las normas o estándares de seguridad por parte de los trabajadores y contratistas independiente de la duración o el tipo de actividad que se vaya a desarrollar.
 - Reportar a la ARL los presuntos accidentes de trabajo ocurridos e investigar los mismos, implementando los planes de acción para controlar las causas y evitar que se repitan.
 - Realizar la revisión por la dirección y la auditoría anual, buscando la mejora continua del sistema de gestión y la mejora de las condiciones de salud de sus trabajadores.



▲ Foto: David Bermúdez. Ganadería Toscana.

Copasst y SG-SST

El comité paritario de seguridad y salud en el trabajo –COPASST– es un organismo de vigilancia y control, conformado de manera equitativa por representantes del empleador y de los trabajadores, según la siguiente especificación:

Tabla 2.

Conformación del Copasst de acuerdo con el tamaño de la empresa.

Nº Trabajadores	Nº de representantes
De 10 a 49	Un representante por cada una de las partes.
De 50 a 499	Dos representantes por cada una de las partes.
De 500 a 999	Tres representantes por cada una de las partes.
De 1.000 o más	Cuatro representantes por cada una de las partes.

Nota: Si la empresa cuenta con menos de 10 trabajadores el empleador debe designar un vigía de seguridad y salud en el trabajo.

Las funciones del Copasst o el Vigía de SST están orientadas a la prevención de los accidentes de trabajo, las enfermedades laborales y las emergencias que se puedan presentar en la organización, por medio de identificación de condiciones y acciones inseguras, el desarrollo de inspecciones de seguridad, la participación en las investigaciones de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la implementación de acciones de formación

y entrenamiento y las demás requeridas en la empresa en aspectos relacionados con seguridad y salud en el trabajo.

A partir del Decreto 1072 de 2015 se establece adicionalmente que el Copasst o el vigía de SST deben:

- Recibir la divulgación de la política, objetivos, metas e indicadores, recursos y responsabilidades del SG-SST.
- Revisar al programa de capacitación en SST.
- Participar de la planeación, ejecución y cumplimiento de las auditorías del SG-SST.
- Recibir y analizar la información derivada del SG-SST, las mediciones ambientales, la identificación de peligros y la revisión por la dirección.
- Participar de las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Apoyar el proceso de identificación y valoración de peligros. Brindar recomendaciones para la mejora continua del SG-SST.

Estas actividades pueden ser desarrolladas por el Copasst o el vigía dentro de las cuatro horas semanales requeridas para el desarrollo de sus funciones según el artículo 63 del Decreto 1295 de 1994.



▲ Foto: David Bermúdez. Cortesía Ganadería Toscana.

Sanciones en caso de incumplimiento

En caso de que el empleador o contratante no cumpla con el SG-SST La resolución 1111 del 2017 establece las siguientes sanciones:

- **Multas:** De 101 hasta 500 Salarios Mínimos Legales Vigentes —SMMLV—.
- **Clausura parcial del establecimiento de trabajo:**
 - De tres a diez días hábiles.
 - De diez a treinta días calendario.
- **Suspensión de actividades o cierre definitivo de empresa:** Cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de los trabajadores.

El incumplimiento de la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales le acarrearán a los empleadores y responsables de la cotización, además de las sanciones previstas por el Código Sustantivo del Trabajo, la legislación laboral vigente y la Ley 100 de 1993 o normas que la modifiquen, incorporen o reglamenten, la obligación de reconocer y pagar al trabajador las prestaciones médico asistenciales y económicas.

La no afiliación y el no pago de dos o más periodos mensuales de cotizaciones, le acarrearán al empleador multas sucesivas mensuales de hasta quinientos salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Para finalizar, es importante considerar que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo debe ser diseñado por una persona competente y que cuente con

licencia en salud ocupacional vigente y, dependiendo del tamaño de la empresa y su tipo de riesgo, la Resolución 1111 de 2017 establece el perfil de dicho profesional, tal como se desglosa en la Tabla 3.



▲ Foto: Archivo COLANTA

Tabla 3.

Perfil del profesional competente para diseñar el SG-SST.

Nº Trabajadores	Clase de riesgo	Formación	Experiencia
Menos de 10 trabajadores	I	Técnico en SST	2 años
	II	Tecnólogo en SST	
	III	Además, debe estar certificado en el Curso de 50 horas del SG-SST	
Menos de 10 trabajadores	IV	Profesional en SST	—
	V	Especialista en SST Además, debe estar certificado en el Curso de 50 horas del SG-SST -	
De 11 trabajadores en adelante	I	Profesional en SST	—
	II	Especialista en SST	
	III	Además, debe estar certificado en el Curso de 50 horas del SG-SST	
	IV		
	V		

Además, es importante aclarar que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se debe diseñar e implementar de acuerdo con las características y procesos de cada empresa y que para contratar una persona o darle cumplimiento a dicha obligación legal es indispensable validar que cumpla con los requisitos y competencias establecidos en la norma. ■

Referencias

- Ministerio del Trabajo. (2015). *Decreto 1072 de 2015, decreto único reglamentario del sector trabajo.*
- Ministerio del Trabajo. (1994). *Decreto 1295 de 1994, por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.*
- Ministerio del Trabajo. (2017). *Resolución 1111 de 2017, estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para Empleadores y Contratantes.*
- Ministerio del Trabajo. (2013). *Resolución 2013 de 1986, por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de Trabajo (actualmente Comité Paritario De Salud Ocupacional).*