

**Descripción de la normativa básica en Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia y la
regulación para enfrentar el Covid-19.**

SEMILLERO ACTIVOS ECACEN

Marcela González Arevalo

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios ECACEN

Tecnología en Gestión Industrial

Bogotá

2020

**Descripción de la normativa básica en Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia y su
regulación en un ambiente Covid-19.**

SEMILLERO ACTIVOS ECACEN

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Docente

Edward Yesid Torres Nova

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios ECACEN

Tecnología en Gestión Industrial

Bogotá

2020

Tabla de Contenido

Introducción	5
Objetivos	7
Objetivo General	7
Objetivos Específicos	7
Capítulo 1	8
Principales Normas Legales En Materia De Salud Y Seguridad En El Trabajo En Colombia	8
Clasificación de Empresas	17
Pirámide de Kelsen en Seguridad y Salud en el Trabajo	18
Capítulo 2	19
Principales normas legales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia a partir de la declaratoria de emergencia sanitaria por Covid – 2019	19
Capítulo 3	25
Principales efectos que tendría el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con relación a la normatividad Covid – 19	25
Capítulo 4	27
Estrategias para actualizar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, acorde con la normativa reciente con respecto a COVID – 19	27
Capítulo 5	29
Estadísticas sobre casos confirmados de contagio de COVID-19 en Colombia	29
Casos confirmados Distribución por Edad	29
Casos de Contagio de Covid 19 – Colombia	31
Medidas implementadas por las organizaciones	31
Empresas matriculadas en Bogotá	32
Empresas más afectadas por el Covid-19 según tamaño	33
Medidas adoptadas por las empresas debido al Covid-19	33
Sectores más afectados por el Covid-19	34
Consideraciones de las Organizaciones de acuerdo al Personal	34
Dificultades de los empresarios con el suministro de materias primas o mercancías	35
Proyección de inventario	35

Estrategias para recuperar la economía	36
Tasa de Contagios por cada 100 Trabajadores Expuestos.....	37
Tasa de Incapacidad Temporal por cada 100 Trabajadores Expuestos	37
Tasa de Muerte por cada 100.000 Trabajadores Expuestos	38
Evolución de Casos	38
Evolución de Casos por Sector.....	39
Entrega de Epp´s.....	39
Metodología	40
Escenario futuro para la Seguridad y Salud en el trabajo en Colombia bajo ambiente Covid-19....	48
Recomendaciones	52
Conclusiones	54
Bibliografía	56

Introducción

Colombia es un Estado social de Derecho, donde prevalecen el respeto y la dignidad humana para todos sus integrantes; velando por una vida honorable y justa, de sana convivencia, igualdad, derecho al trabajo, la salud la Libertad y la Paz. (Constitución Política de Colombia, 1991)

Según nuestra Constitución Política de Colombia, en el artículo 25 “*El trabajo es un Derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.*” (Constitución Política de Colombia, 1991)

Dado lo anterior, Colombia en los últimos años ha llevado a la consolidación de normas, leyes, decretos y demás que logren la unificación de criterios y principios en pro al prevención de riesgos laborales, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales, logrando así, el bienestar de todos trabajadores en los diferentes campos a desempeñar; esto va de la mano del crecimiento económico e industrial de Colombia, puesto que el mayor capital de una organización son las personas, a quien el estado debe proteger y velar por su buen desarrollo social y Laboral.

Dado lo anterior, se pretende crear una cultura de prevención, más que en el reaccionar ante una enfermedad y/o riesgo. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es la prevención de accidentes y enfermedades laborales, así como crear un ambiente saludable para los trabajadores tanto físico mental y social de todas las ocupaciones.

Justificación

Esta monografía se realiza con el fin de analizar la importancia que tiene para las empresas la implementación del Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el trabajo establecido en el Decreto 1072 de 2015, así mismo, acoplarlo a la nueva normatividad que el Estado ha expedido para mitigar los efectos devastadores de la pandemia Covid-19, en la cual, buscamos analizar las principales normas emitidas sobre estos temas tan importantes para la seguridad y salud de los trabajadores colombianos, así mismo de las estadísticas emitidas por el Instituto Nacional de Salud sobre los contagios a nivel nacional de Covid-19.

Realizaremos una encuesta a expertos en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el Trabajo, donde por medio de su experiencia nos darán su punto de vista acerca del Sistema y si este debe tener alguna actualización dada la pandemia del Covid-19.

Objetivos

Objetivo General

Describir las principales normas que debe cumplir un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en trabajo y los efectos del COVID 19 en la implementación del mismo.

Objetivos Específicos

- Describir las principales normas legales que debe aplicar una empresa en materia de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Determinar los principales efectos que tendría el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con relación a la normatividad COVID – 19.
- Proponer estrategias para actualizar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, acorde con la normativa reciente con respecto a COVID – 19.

Capítulo 1

Principales Normas Legales En Materia De Salud Y Seguridad En El Trabajo En Colombia

A lo largo de los años Colombia ha creado diversas políticas orientadas a la protección y prevalencia de los derechos de los trabajadores de la nación a través del estudio de enfermedades ligadas al desempeño de ciertas labores y la prevención y ocurrencia de los mismos. De igual manera trabajar en Pro de una prevención de accidentes enlazados a la ejecución de tareas de alto, medio y bajo riesgo. El vínculo estrecho entre el trabajo y la salud y como lograr contar con una metodología que ayude a la prevalencia y protección de esta y desarrollo del Trabajo.

De acuerdo con en el libro La competitividad: visiones desde la investigación científica en ciencias económicas y administrativas en el Capítulo 7: Seguridad y salud en el trabajo: revisión histórica y avances a partir de la expedición del Decreto 1072 de 2015 en Colombia, observamos en la revisión histórica, como en el año 1904 el General Rafael Uribe Uribe fue el primero en proponer políticas orientadas al bienestar de los trabajadores creando la ley 57, que obliga a brindar atención médica a los empleados que ejercían labores con maquinaria y adicional, y pagarles incapacidades o indemnizaciones por muerte (Torres, 2018)(p,239).

En el año de 1934 se abre la primera oficina de medicina de higiene laboral a través del Ministerio de Trabajo, quien dentro de sus funciones tenía el catalogar y diagnosticar las enfermedades laborales (Torres, 2018, pág. 239).

En el año 1950 se crea el Código Sustantivo del Trabajo a través del Decreto 2623, creando tablas de enfermedades laborales, de allí aparecen términos nuevos como incapacidad temporal, incapacidad permanente, etc. En esta misma se establecen las prestaciones por las cuales los trabajadores tienen derecho por accidentes y enfermedades laborales. (Torres, 2018) (p, 240). De la misma manera el objetivo principal de la creación del mismo, es la debida relacional entre el empleador y sus trabajadores en un ámbito de igualdad y justicia.

En el año 1979 con la Ley 9 Código Sanitario Nacional, se crea normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los empleados, este mismo año se expide resolución 2400 así mismo, el llamado estatuto de Seguridad Industrial el cual realiza disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. (Torres, 2018) (p, 240)

A través del Decreto 614 de 1984 se determinaron las bases de la organización de Salud Ocupacional en el País. En 1986 se da la Resolución 2013, la cual reglamenta los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de Trabajo llamado Copaso. Hoy día así mismo se debe contar con comités que fortalezcan el sistema, que aporten a la solución y que sea de divulgación para todas las partes de la empresa de igual manera vigías de su cumplimiento Copasst (Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo); Este se compone, según el número de empleados de la organización, esta elección se realiza cada dos años y son elegidos por los miembros de la mismas siendo ellos comunicadores entre el empleador y el trabajador. De tal manera con la confirmación de dicho comité se da cumplimiento a la normativa legal colombiana y evita sanciones y/o suspensiones de las actividades de las empresas.

La Resolución 2013 de 1986 reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986); Toda las empresas e instituciones públicas, privadas que tengan a su servicio diez o más trabajadores están obligados a conformar el comité este es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional dentro de las empresas. (Ministerio del Trabajo Y Seguridad Social, 1986).

La Resolución 1016 de Marzo 31 de 1989, reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los empleadores del país. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de Salud, 1989).

Se establece la obligación que tienen los empleadores en adelantar programas de salud ocupacional por parte de patronos y empleadores; El programa de salud ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina preventiva, Medicina del Trabajo , Higiene Industrial y Seguridad Industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria; estos programas se rigen de acuerdo a la actividad económica y será específico y particular para estos de conformidad con sus riesgos reales y potenciales y el número de trabajadores; tanto el programa como el cronograma se mantendrán actualizados y disponibles para las autoridades competentes de vigilancia y control. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de Salud, 1989).

En la constitución Política Colombiana prevalece el derecho al trabajo digno y justo para lo cual el Estado brinda el acompañamiento y protección, a través de uno de sus Ministerios Velando por el cumplimiento de la Normatividad Legal.

En el año 1992 se implementa la resolución 1075, que implica que los empleadores deben fomentar la prevención y control de la farmacodependencia, alcoholismo y el tabaquismo en la población trabajadora. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1992)

La Ley 100 de 1993 da un nuevo ordenamiento al sistema de seguridad social y se crea el Sistema General de Riesgos Laborales. (Congreso de la Republica de Colombia, 1993).

Nace el Decreto Ley 1295 en 1994, donde se determina la Organización y administración del Sistema de Riesgos profesionales el cual es un Mecanismo de Previsión, una Cultura de Prevención pese a los accidentes y enfermedades profesionales el cual reglamente, define y evalúa la jurisprudencia concerniente a resolver y actualizar, velando por la legitimidad del Trabajo digno. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994).

En el año 1996 la Resolución 2318 nos habla de la normativa sobre las licencias en salud ocupacional tanto para naturales como jurídicos, delegando a las direcciones de seccionales o locales de salud, el oficio de su expedición y renovación. (Ministerio de Salud, 1996)

Esta se reinvento a través de la ley 776, donde nos habla sobre las normas de la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales y en ello el Decreto 1607 Expedición de licencias Ocupacionales.

En el año 2007, a través de la Resolución 1401 del Ministerio de Protección Social, se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo con ello reglamentar estas investigaciones de manera prioritaria ya que con ello se busca prevenir la ocurrencia de nuevos eventos, analizar actualizar las estadísticas de los mismos, con el fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y la productividad de las empresas. (Ministerio de la Protección Social, 2007).

En el año 2012, la Resolución 652 define, establece y explica el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral quien es el encargado de proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que puedan afectar la salud como el estrés laboral y casos de acoso laboral promoviendo de tal manera ambientes de excelente convivencia laboral respaldando la dignidad de los trabajadores en la empresa es elegido por los miembros de la empresa por un periodo de dos años. Este Comité también está sujeto a sanciones en caso de no llevarse a cabo por la organización; aplica para entidades públicas y privadas. (Colpatria, s.f.).

La Resolución 2578 de 2012 reglamenta el sistema nacional de archivos y establece la Red Nacional de Archivos, se deroga el decreto número 4124 de 2004 y se dictan otras disposiciones relativas a la administración de los archivos del estado, estos promoviendo el desarrollo de los centros de información, la salvaguarda del patrimonio documental y el acceso de los ciudadanos a la información y a los documentos. (Ministerio de Cultura, 2012)

En la Ley 1575 de 2012 se establece que La nación, debe encargarse de salvaguardar y adoptar medidas de prevención, adopción de políticas, planeación y las regulaciones generales y la cofinanciación de la gestión integral del riesgo contra incendios, los preparativos y atención de

rescates en todas sus modalidades y la atención de incidentes con materiales peligrosos. Los departamentos ejercen funciones de coordinación, de complementariedad de la acción de distritos y municipios, de intermediación de estos ante la nación para la prestación del servicio y de contribución a la financiación tendiente al fortalecimiento de los cuerpos de bomberos.

(Congreso de la Republica de Colombia, 2012)

La Resolución 1409 de 2012 establece el reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas, considerando que el trabajo en alturas es de alto riesgo, debido a las estadísticas nacionales es una de las primeras causas de accidentalidad y de muerte en el trabajo. Por lo tanto, se hace necesario establecer el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas, esta aplica para todos los empleadores, contratistas, subcontratistas y trabajadores de todas las actividades económicas de los sectores formales e informales de la economía del país entendiendo con ello que se entenderá su obligatoriedad en todo trabajo el cual exista el riesgo de caer a 1,50 mt o más sobre un nivel inferior. (Ministerio de Trabajo, 2012).

El Decreto 721 de 2013 establece que todos los empleadores que ocupen uno o más trabajadores permanentes, están obligados a pagar el subsidio familiar, lo que se materializa a través de la afiliación de los trabajadores al sistema de compensación familiar, mediante su vinculación a una caja de compensación. Así mismo se ampara a los trabajadores de servicios domésticos ya que deben ostentar la condición de trabajadores amparados por el régimen laboral, sin perjuicio del reconocimiento de efectos especiales que el propio ordenamiento señala (Ministerio del Trabajo, 2013).

El Decreto 723 de 2013 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

instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo. (Ministerio de Trabajo, 2013)

Ley 1610 de 2014 otorga competencias a los inspectores de Trabajo y Seguridad Social para clausurar una empresa o sancionarla en caso de no cumplir con la normatividad del momento.

Ley 1562 de 2012, modifica el Sistema de Riesgos Laborales y ya no se utiliza el término de Salud Ocupacional si no el de Seguridad y Salud en el Trabajo y define como enfermedad laboral aquella que es contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. (Ministerio de Trabajo, 2012).

El Decreto 1477 de 2014 define tabla de enfermedades laborales este decreto tiene por objeto expedir la Tabla de Enfermedades Laborales, que tendrá doble entrada: i) agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales, y ii) grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados. (Ministerio de Trabajo, 2014).

El Decreto 1507 de 2014 expide el manual único para la calificación de la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional; se constituye en el instrumento para evaluar la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional de cualquier origen. (Ministerio de Trabajo, 2014).

A través del Decreto 1072 de 2015, Colombia logra definir que es la Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante la compilación de los requisitos básicos, que buscan la metodología de la cultura de prevención y protección de la salud tanto física, mental y social de todos los trabajadores. Los objetivos tratados en este Decreto, van en función a la identificación de peligros, revisarlos, valorarlos y crear las estrategias para controlarlos; Proteger la seguridad y

salud de todos los trabajadores buscando mejorar el desempeño de los controles ya establecidos y el cumplimiento de las normas nacionales en materia de riesgos laborales anteriormente conocido como Decreto 1443 de 2014, el cual dicta disposiciones para la implementación del SG-SST, incluido dentro de este Decreto. (Ministerio del Trabajo, 2015).

Esta implementación es de obligatorio cumplimiento para todas las organizaciones, sin importar número de trabajadores, tipo de vinculación y si son o no trabajadores directos. Este reemplaza todas las anteriores disposiciones y define el Decreto como Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Con ello se redefine cual sería la estrategia para llevar a cabo y crear un Sistema de Gestión que le alcance a toda la organización; Estos requisitos deben ser claros desde su política y los objetivos de toda organización. Son requerimientos que llevan una secuencia lógica de organización dentro del ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) que busca la mejora continua.

Toda organización sin importar el número de trabajadores y la actividad que se dedique, debe adoptar estas medidas y aplicarlas ya que son de Obligatorio cumplimiento. En cabeza de la alta Dirección, y se debe contar con la participación de todos los colaboradores y contratistas a través de comités y/o voceros de ellos mismos, en estos la socialización de la planificación y la ejecución del Sistema.

Paralelo a este surge el Decreto 472 de 2015, el cual indica las sanciones por infracción a las normas de seguridad y salud en el Trabajo y riesgos laborales y es claro con la imposición de las mismas a las empresas que las incumplan; Las organizaciones deben conocer las multas de las cuales están expuestos si no aplican acorde el SG-SST con ello evitar que pongan en riesgo la vida y salud de los trabajadores (Ministerio del Trabajo, 2015).

La resolución 0312 2019 tiene por objeto la definir y establecer los estándares mínimos del SG-SST para personas naturales y jurídicas, según su actividad económica y cantidad de empleados en todas las sedes de la misma organización, en todos las labores y personas involucradas en las funciones que sean directas, indirectas, contratistas y prestadores de servicios. Lo que busca es la prevención de accidentes y enfermedades laborales creando cultura de autocuidado y salud de los trabajadores. Como todo el éxito está en el involucrar a todas las partes interesadas de la organización y en cabeza de la alta dirección quien debe velar por su cumplimiento, aplicación a través de un plan de trabajo que busque las oportunidades de mejora y el seguimiento a las acciones para cerrar aquellas fallas que surgen de todos los sistemas. A través de las auditorias verificar la funcionalidad del sistema y lograr avanzar en puntos de mejora. La alta dirección debe otorgar los recursos necesarios para llevarlo a cabo y por medio de un equipo de trabajo y/o encargado de la recopilación de las normatividades aplicables según las características de la organización. En ello se debe tener un plan de trabajo anual donde debe reposar el plan de acción, las formaciones, estrategias y seguimiento del programa a ejecutar (Sura, s.f.).La presente Resolución fue derogada por la Resolución 1111 de 2017.

Se debe asegurar que todo contratista o prestador de servicio cuente con su propio SG-SST y el empleador o contratante debe verificar la vigencia del mismo.

La clasificación de las empresas de la siguiente manera y según esta debe cumplir con ciertos requisitos.

Clasificación de Empresas



Figura 1. Clasificación de Empresas. Elaboración propia

EMPRESAS	CLASE DE RIESGO	REQUERIMIENTOS A CUMPLIR
10 O Menos trabajadores	I, II Y III	7 Estandares
De 11 hasta 50 trabajadores	I, II Y III	21 Estandares
Unidades de producción Agropecuaria (Hasta 10 trabajadores)	I, II Y III	3 Estandares
Mas de 50 trabajadores	I, II, III, IV Y V	60 Estandares
Cualquier numero de trabajadores	IV Y V	60 Estandares

Figura 2. Clase de riesgo. Elaboración propia

La implementación para todas las organizaciones se formalizo a través de la Resolución 1072 de 2015, de igual manera en febrero de 2019 surge Resolución 0312, la cual es un conjunto de estándares mínimos que deben adoptar las organizaciones y con el asesoramiento de las ARL y ya con seguimiento del Ministerio de Trabajo, a través de una autoevaluación, el plan de ejecución y definir el plan de trabajo para el año 2020. El resultado de esta autoevaluación y el plan de trabajo se le deben enviar a la ARL respectiva a partir del 2019 todo ello con el fin del cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Pirámide de Kelsen en Seguridad y Salud en el Trabajo

En cuanto al ordenamiento jurídico, las principales normas parten desde lo constitucional hasta las normas más básicas de la empresa.

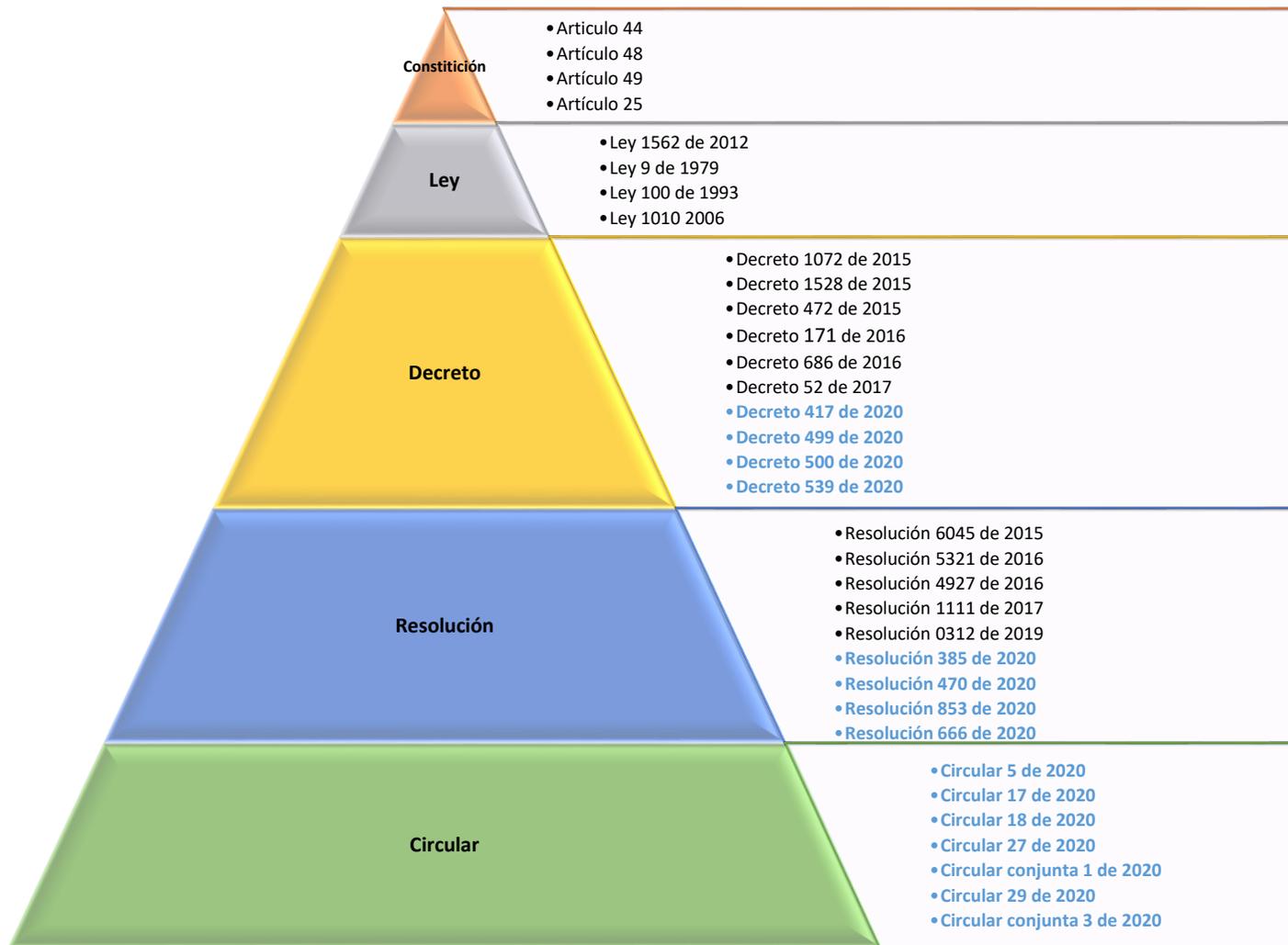


Figura 3. Pirámide de Kelsen - Elaboración propia

Capítulo 2

Principales normas legales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia a partir de la declaratoria de emergencia sanitaria por Covid – 2019

En el año 2020, Colombia está sufriendo la crisis por la pandemia Covid 19, donde, por medio de normas legales, el Estado ha establecido unos lineamientos y protocolos, para velar por la seguridad y salud tanto de la población como de los trabajadores colombianos.

En el mes de febrero de 2020, se expide la circular 5 de 2020, donde el Gobierno expide las directrices para la detección temprana ante el inminente ingreso del Covid-19 a nuestra nación, por medio de acciones de vigilancia en salud pública, acciones de laboratorio para la confirmación de casos, prevención y control, acciones relacionadas con la exposición del riesgo laboral, acciones en las fronteras, gestión y comunicación del riesgo. Este mismo mes, se expide la circular 17 de 2020, en la cual se establecen los lineamientos para la promoción, prevención, preparación y respuesta ante los casos de Covid- 19, para las ARL, contratistas, contratantes y trabajadores dependientes del sector público y privado.

En el mes de marzo, se expide la circular 18 de 2020, donde se dan indicaciones las cuales buscan la contención del virus, entre ellas el implementar protocolos de lavado de manos, implementar medios de información tanto en el sector público y privado, así mismo medidas temporales como el autorizar el teletrabajo, adoptar horarios flexibles, disminuir el número de reuniones y evitar aglomeraciones, este mismo mes se expide la Resolución 385 de 2020, donde se declara la emergencia sanitaria por Covid-19 y se adoptan medidas de aislamiento y cuarentena, además de la suspensión de eventos. El Decreto 417 de 2020 hace la declaratoria de

Estado de emergencia, con el fin de dictar decretos con fuerza de ley destinados a conjurar la crisis y a impedir su extensión.

Con el fin de dar protección al empleo, se expide la circular 21 de 2020, en ella se establece una serie de medidas por motivo de la fase de contención del Covid-19, previendo una serie de mecanismos como el trabajo en casa, vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, así mismos permisos remunerados. Se expide la circular 22 de 2020, donde el Estado busca salvaguardar los puestos de trabajo, para ello realiza una fiscalización rigurosa a los empleadores durante la emergencia sanitaria.

Con el fin de salvaguardar la salud de los colombianos, por medio del Decreto 439 de 2020, se suspende en el país los ingresos o conexiones por vía aérea o marítima, así mismo, observando el comportamiento que ha tenido el virus a nivel mundial con respecto a la salud de los adultos mayores, se expide la Resolución 470 de 2020, donde se busca el aislamiento y cuarentena preventivo, para las personas adultas mayores residentes en centros de larga estancia, y a si mismo prohibir el ingreso de personas a visitarlos.

A nivel laboral, dado que los empleadores han estado en apuros económicos y que además la cuarentena se alargaba, se estaba llevando una práctica poco ética que afectaba a los trabajadores, la cual fue controlada por medio de la circular 27 de 2020, donde, se prohíbe a los empleadores coaccionar a los trabajadores a tomar licencias no remuneradas.

Dada la situación económica, la cual fue resultado del confinamiento obligatorio, donde muchas personas se quedaron sin empleo, el gobierno expide la Resolución 853 de 2020, donde los trabajadores independientes o dependientes cesantes, que hayan estado afiliados a una caja de compensación, clasificados en categorías A y B podrían postularse al subsidio de emergencia por

un valor de 3 salarios mínimos mensuales vigentes los cuales se dividirán en 3 cuotas, así mismo la afiliación a seguridad social.

Con respecto a las administradoras de riesgos laborales de carácter público, se expide el Decreto 500 de 2020, donde indica que se distribuirán los recursos de las cotizaciones de la siguiente manera: 5% para actividades de promoción y prevención para el personal que está expuesto directamente al virus, como por ejemplo el personal médico, del noventa y dos por ciento (92%) total de la cotización, lo establecido en el numeral 2° del artículo 11 de Ley 1562 de 2012, 1 % para el Fondo de Riesgos Laborales y el 2% para actividades de emergencia e intervención para la compra de elementos de protección personal que este expuesto directamente al virus.

En el mes de abril de 2020 se expide la circular conjunta 1 de 2020, la cual está dirigida a los actores del sector de la construcción de edificaciones y su cadena de suministros, la cual busca dar orientaciones sobre las medidas preventivas para reducir la exposición y contagio de Covid-19, se indica en ella las medidas que deben adoptar los líderes de obra, las administradoras de riesgos laborales, los trabajadores fuera de la obra, uso de espacios comunes, así mismo la utilización de EPP.

Con el fin de salvaguardar a los trabajadores, se expide la Circular 29 de 2020, donde se les indica a los empleadores que los elementos de protección personal son responsabilidad de las empresas o contratantes y que las ARL apoyaran a los empleadores o contratantes con el suministro de dichos elementos si el personal está directamente expuesto al Covid-19, estos deben cumplir con las disposiciones legales vigentes.

La circular conjunta 3 de 2020, se dirige al personal que se encuentra ejecutando proyectos de infraestructura de transporte e interventores, en la cual se adoptan medidas de mitigación para reducir la exposición y contagio por Covid-19, allí se establecen las responsabilidades, programación de áreas, horarios y grupos de trabajo, control de emergencias, medidas preventivas para las personas que visiten el proyecto y seguimiento a personas.

Con el fin de que los protocolos de bioseguridad , estén controlados por un solo organismo, se establece por medio del Decreto 539 de 2020 donde se indica que “ *El Ministerio de Salud y Protección Social será la entidad encargada de determinar y expedir los protocolos que sobre bioseguridad se requieran para todas las actividades económicas, sociales y sectores de la administración pública, para mitigar, controlar, evitar la propagación y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19.* ” (Ministerio de Salud y Protección Social , 2020).

Con respecto a la vigencia de la certificación del trabajo seguro en alturas, ya que por motivo de la pandemia no se han podido realizar los correspondientes reentrenamientos, por medio de la circular 35 de 2020, el Gobierno Nacional, hace una modificación a esta vigencia de la certificación, donde indica, que cuando un permiso o certificación venza durante la declaratoria de Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social y que por motivo de esto el trámite de renovación no pueda ser realizado, se prorrogara automáticamente hasta por 1 mes más a partir de la superación de la emergencia sanitaria.

Dada la importancia de la implementación de protocolos de bioseguridad, con el fin de dictar directrices para el sector privado como para el sector público y además con el fin de mitigar los efectos del Covid-19, se expide la Resolución 666 de 2020, donde todas las actividades económicas deben adoptar el protocolo general de bioseguridad, con el fin de

minimizar factores que puedan generar la transmisión de la enfermedad, como por ejemplo, medidas de bioseguridad para los trabajadores, prevención y manejo de situaciones de riesgo de contagio, monitoreo de síntomas , pasos a seguir por posible contagio y plan de comunicaciones, hay que tener en cuenta, que para el sector salud no aplica este protocolo.

Por medio de la Resolución 675 de 2020, se expide un protocolo para el sector de la manufactura, donde nos hablan de adaptaciones locativas, mantenimiento y desinfección, elementos de dotación, elementos de protección personal, manipulación e insumo de productos, interacción dentro de las instalaciones, así mismo mediante la Resolución 682 de 2020 se define el protocolo de bioseguridad para el sector de la construcción, la Resolución 735 de 2020, adopta protocolos de bioseguridad para los centros de llamadas, procesamiento de datos, mensajería y plataformas digitales, así mismo, la Resolución 737 nos indica los protocolos de bioseguridad para los centros de cómputo, reparación de accesorios y muebles para hogar, lavado y limpieza.

Con respecto a los sectores de comercio, mantenimiento y reparación de vehículos automotores y motocicletas, ferreterías y pinturas, el Gobierno expide la Resolución 739 de 2020, donde se indica y se adopta su protocolo de bioseguridad.

Así mismo, se toman medidas en el Sistema General de Seguridad Social Integral durante el estado de Emergencia social, económica y ambiental, por ello se expide la Resolución 686 de 2020, allí se modifica el glosario de los términos *PILA* y adicionan el acápite “Tarifas a cotizar para el sistema de pensiones”, se modifica la tarifa de aportes a pensiones, donde se adiciona la tarifa del 3% para realizar cotizaciones.

Con respecto a enfermedades laborales, por medio del Decreto 676 de 2020, se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales, donde se establece que el ser el

COVID-19 un riesgo biológico, se debe considerar como una enfermedad laboral directa, pero esto solo para el personal de salud, incluyendo al personal administrativo, de vigilancia y de aseo, donde se presten servicios de prevención, diagnóstico y prevención del Covid-19.

Dado el incremento de contagios en la central de abastos de Bogotá, el estado implementa un protocolo de bioseguridad para centrales de abastos y plazas de mercado, establecido en la Resolución 887 de 2020, donde se dictan medidas para la administración de centrales de abastos, medidas para las empresas de vigilancia que les prestan el servicio de seguridad, medidas para las personas que realizan el aseo, limpieza y desinfección , medidas para propietarios o administradores de bodegas, locales comerciales y puestos de venta, medidas para los propietarios de carga, así mismo medidas para los locales que están en la central de abastos y venden comida preparada.

Para el correcto desarrollo del trabajo en casa, en el mes de junio de 2020, se expide la circular 41, donde se indican una serie de lineamientos, para realizar de forma correcta este trabajo en casa y atendidos por empleadores, trabajadores y las ARL. Como por ejemplo los horarios de trabajo, armonización de vida laboral, personal y familiar, riesgos laborales, importantes para la salud tanto física como mental del trabajador.

Capítulo 3

Principales efectos que tendría el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con relación a la normatividad Covid – 19

Tanto para el sector público como para el sector privado, es de total conocimiento que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, busca proteger la integridad y la salud de los trabajadores mediante la mejora continua. Actualmente, bajo la pandemia del COVID-19, este sistema es un aliado estratégico para todos los sectores económicos, ya que su implementación junto a la normatividad que se ha expedido por motivo de la pandemia permite prevenir y controlar la propagación de este virus en el ambiente laboral, ya que se establecen las pautas que seguirán tanto los trabajadores, los contratistas y todas las personas que ingresen a las empresas. En él se define la responsabilidad del empleador con respecto a las medidas de control para evitar los contagios por este virus, además, este cuenta con el apoyo de la normativa del Estado, donde se incluyen protocolos de bioseguridad para todos los sectores económicos del país, además, se expidieron normas que protegen la estabilidad de los empleados del país de obligatorio cumplimiento para los empleadores, en esta época de tanta incertidumbre para todos.

Esta contingencia, ha permitido ver a los empleadores, trabajadores y contratistas del sector público y privado, la importancia que tiene la implementación del Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que anteriormente se veía como un requisito más que se tenía que cumplir y que además generaba gastos para las empresas, no se veía la verdadera importancia de este, ahora en plena pandemia, las empresas que tenían en orden su sistema, hicieron una adaptación de este a la normatividad Covid-19 para proteger la salud y la vida de sus trabajadores, pero las empresas que no le habían dado la importancia a esta implementación, tuvieron que a contra reloj implementar los estándares de este, teniendo en cuenta además de la

poca experiencia en esta implementación, la obligatoriedad de la aplicación de normatividad Covid-19, ya que es fundamental para la reactivación de las compañías el garantizar el cumplimiento de los protocolos establecidos por el Estado.

Capítulo 4

Estrategias para actualizar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, acorde con la normativa reciente con respecto a COVID – 19.

Dado el aislamiento preventivo obligatorio ordenado por el Gobierno Nacional a consecuencia de la pandemia Covid-19, las empresas han tenido que ajustarse a la nueva realidad, ideando estrategias para que sus negocios no vayan a sufrir un problema económico, por ello se estableció el teletrabajo, el reducir salarios con el consentimiento de los empleados, así mismo el otorgar vacaciones colectivas, figuras que les permitan mantenerse a flote en medio de esta calamidad.

Sumado a lo anterior, las empresas deben establecer medidas de prevención para evitar el contagio de Covid-19, como por ejemplo la toma de temperatura, distanciamiento social, control de los desplazamientos, etc. Por ello es importante el acoplar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a las nuevas normas con respecto a Covid-19 y así velar por la vida y la seguridad de los trabajadores, por ello, a continuación, nombraremos algunas estrategias para lograr esta actualización del sistema con la nueva normatividad Covid–19:

1. El plan de emergencias debe incluir las líneas de atención COVID-19 de todas las EPS, así mismo el número de contacto de la Secretaria de Salud de la ciudad que corresponda.
2. Se debe dejar evidencia de todas las actividades que se realizan, fotos, memorias de las capacitaciones, formatos diligenciados y firmados por los trabajadores y contratistas, comunicados y memorandos realizados, estos deben ser de fácil acceso, legibles y contar con su debida organización.

3. En la matriz de peligros se debe agregar el trabajo en casa y allí describir las posibles situaciones de peligro que pueda tener el trabajador, de todo esto debe recibir capacitación y debe existir un soporte de que fue recibida por él, así mismo debe existir la evidencia de que se realizan los respectivos controles.
4. Hay que recordar que el Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra en su última etapa de implementación, la cual es inspección, vigilancia y control por parte del Ministerio del Trabajo, por lo cual hay que tener en cuenta que todos los estándares de la Resolución 0312 de 2019 se deben estar cumpliendo, que por la contingencia solo se debe estar agregando lo de las últimas normas en COVID-19, por ello, es importante que si no se está cumpliendo con la implementación del SG-SST, tal y como lo exige la norma, tenga en cuenta que puede correr el riesgo de que un inspector de trabajo lo visite para verificar el correcto funcionamiento e implementación del SG-SST, y si no lo está cumpliendo, pueda llegar a imponerle una sanción económica, la cual puede llegar a los 500 salarios mínimos mensuales vigentes, aunque más por cumplir una norma, se debe ser responsable como empresario e implementar este sistema para velar por la integridad de los trabajadores.
5. Por último, como empresas no se pueden olvidar que están afiliados a una Administradora de Riesgos Laborales, la cual puede asesorarlos y prestarles una asistencia técnica, ser una guía indispensable para la implementación del SG-SST.

Capítulo 5

Estadísticas sobre casos confirmados de contagio de COVID-19 en Colombia.

El Instituto Nacional de Salud, quien es la entidad encargada de desarrollar el sistema de vigilancia y de control de la salud pública en el Sistema General de Seguridad social en salud, realiza diariamente las estadísticas correspondientes a la distribución por edad de los casos de contagio de Covid-19 en Colombia, donde encontramos lo siguiente:



Figura 4. Casos confirmados. Datos Instituto Nacional de Salud

Analizando las estadísticas, observamos que el rango de edades que más presenta contagios está entre los 20 a los 49 años (Instituto Nacional de Salud, 2020), edad donde las personas son laboralmente activas, lo que nos podría indicar, que los lugares donde potencialmente pueden estar contrayendo el Covid-19 las personas es su lugar de trabajo, situación que debe ser tomada en cuenta por los empresarios con respecto al estricto cumplimiento de los protocolos de bioseguridad establecidos por el gobierno, así mismo el fomentar en los

trabajadores la cultura del autocuidado, y más en esta situación de pandemia, ya que pueden llevar este virus a sus casas y contagiar a toda su familia.



Figura 5. Fallecidos por Covid-19. Datos Instituto Nacional de Salud

Analizando esta gráfica, observamos que en el rango de edades donde más se presentan fallecidos es en las personas mayores de 60 años, son los que corren mayor riesgo en esta pandemia, este riesgo para ellos aumenta cuando presentan comorbilidades como enfermedades del corazón, obesidad y diabetes según lo indicado por el Gobierno Nacional. Aunque ellos salgan poco, el virus puede ser llevado por los familiares que están activos laboralmente, motivo por el cual las empresas deben redoblar sus esfuerzos para minimizar los contagios en ellas y fomentar el autocuidado, implementando los protocolos de bioseguridad y siendo estrictos con su cumplimiento.

Con el fin de relacionar las estadísticas referentes al impacto presentado en las diferentes actividades empresariales y Trabajadores, debido a la Pandemia del Covid19.

Se relaciona las siguientes cifras en Referencia

Casos de Contagio de Covid 19 – Colombia



Figura 6. Casos Contagio Colombia con corte a 12 Nov 2020. Datos Johns Hopkins University

El teletrabajo y la flexibilización de las condiciones laborales ha sido la principal estrategia de los empresarios frente a la situación provocada por el Covid-19. De tal manera se definen algunas de las tácticas implementadas por las organizaciones para asegurar su continuidad.



Figura 7. Medidas implementadas por las empresas. Datos Confecámaras – CCB. Encuesta nacional Impacto Económico Covid19

¿Qué medidas están implementando su empresa para su planta de personal ante la situación provocada por el Covid – 19? Observando la gráfica encontramos que las organizaciones en sus estrategias han optado por la implementación del teletrabajo en un 15%, otra de las alternativas con mayor incidencia son las de la reducción del personal a un 13% seguido de las cancelaciones de contratos en un 11%, otra estrategia que apunta a un 10% son las vacaciones colectivas.

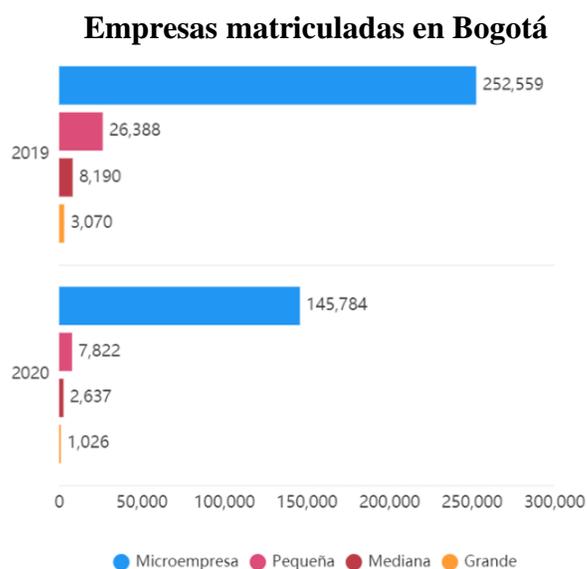


Figura 8. Empresas matriculadas en Bogotá. Datos Cámara y Comercio de Bogotá

Empresas matriculadas y renovadas en Bogotá y los municipios de la jurisdicción de la CCB I trimestre 2019 2020. Notamos una disminución significativa de más del 100% en la renovación y matriculas de las Mypimes sector Bogotá y municipios aledaños en comparación 2019 a 2020.

Empresas más afectadas por el Covid-19 según tamaño

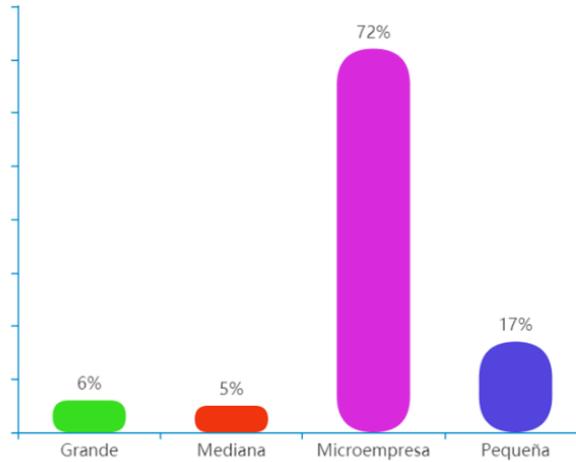


Figura 9. Impactos negativos en las organizaciones. Datos Encuesta Nacional Impacto Covid -19 CCB

El 95% de los empresarios considera que la crisis del Covid-19 los está afectando de manera negativa y las microempresas han sido las más afectadas. El 37% de las empresas ha cesado temporalmente sus actividades, otras han solicitado créditos bancarios para capitalización (15%), y otras han cambiado el modelo negocio (12%).

Medidas adoptadas por las empresas debido al Covid-19

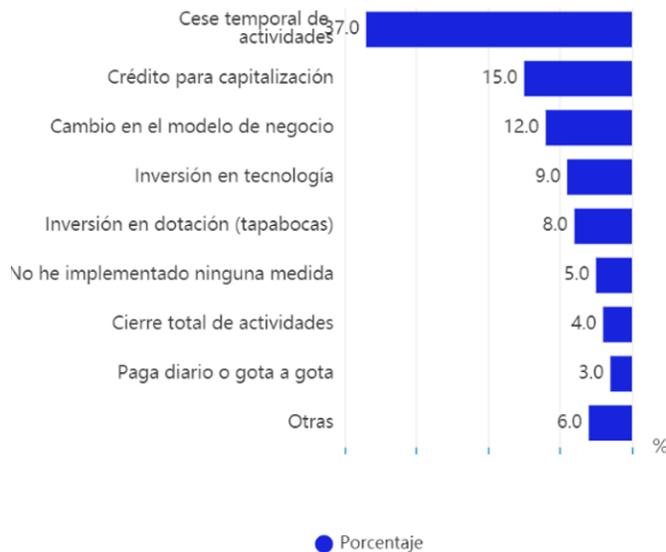


Figura 10. Medidas adoptadas por las organizaciones. Datos Encuesta Nacional Impacto Covid -19 CCB

Sectores más afectados por el Covid-19

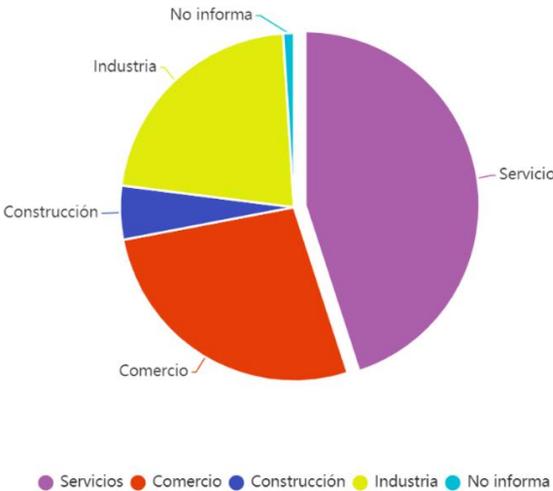


Figura 11. Sectores más afectados por el Covid-19. Datos Encuesta Nacional Impacto Covid -19 CCB

Los sectores de servicios, comercio e industria han sido las más afectadas por el Covid-19. Las perspectivas sobre el manejo de la planta de personal para los próximos tres meses son negativas (-60%)

Consideraciones de las Organizaciones de acuerdo al Personal

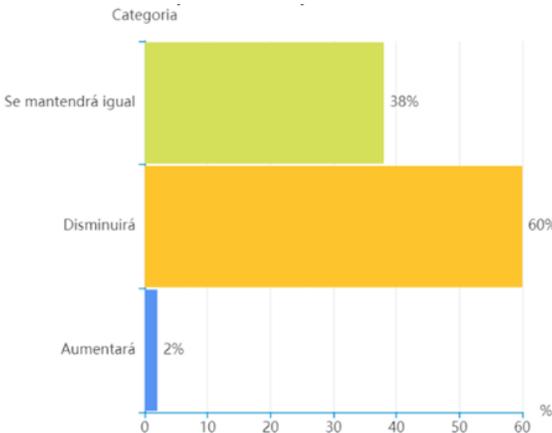


Figura 12. Consideraciones planta personal. Datos Encuesta Nacional Impacto Covid -19 CCB

Los mayores precios de los insumos, los inventarios agotados y el transporte de carga al interior del país son las tres mayores dificultades de los empresarios con el suministro de materias primas o mercancías.

Dificultades de los empresarios con el suministro de materias primas o mercancías.

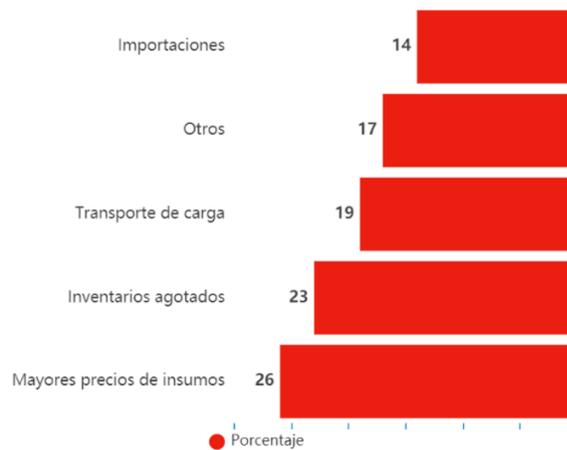


Figura 13. Dificultades de los empresarios. Datos Encuesta Nacional Impacto Covid -19 CCB

El 76% de los empresarios estiman poder suplir la demanda del mercado entre 1-2 meses con su actual inventario

Proyección de inventario

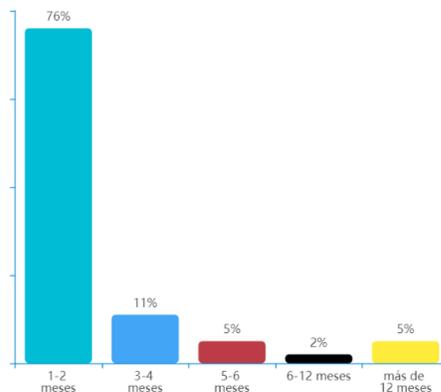


Figura 14. Proyección de inventario. Datos Encuesta Nacional Impacto Covid -19 CCB

Darle prioridad a las medidas tributarias y financieras como elementos centrales para la reactivación económica.

Estrategias para recuperar la economía

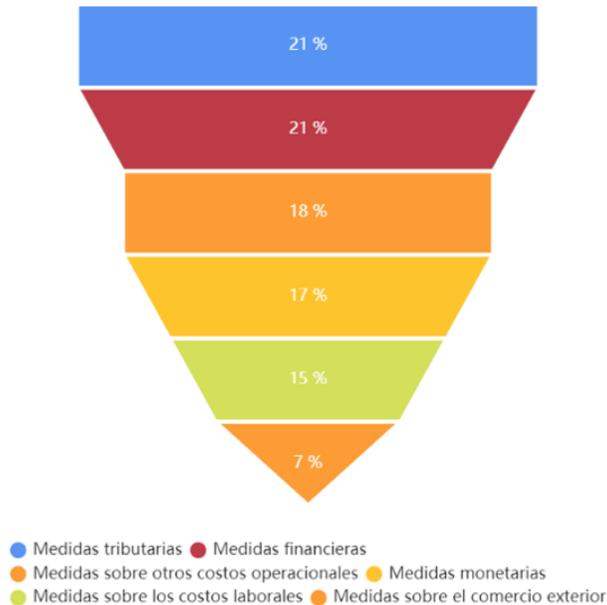


Figura 15. Estrategias para recuperar la economía. Datos Encuesta Nacional Impacto Covid -19 CCB

¿Cuáles serían las principales medidas que el gobierno debería priorizar para recuperar la economía por la actual emergencia sanitaria derivada del Covid-19? Dentro del 21% encontramos con mayor porcentaje el de las medidas tributarias y de igual manera las medidas financieras con el fin de lograr una reactivación económica. (Cámara de Comercio de Bogotá, s.f.)

Tasa de Contagios por cada 100 Trabajadores Expuestos

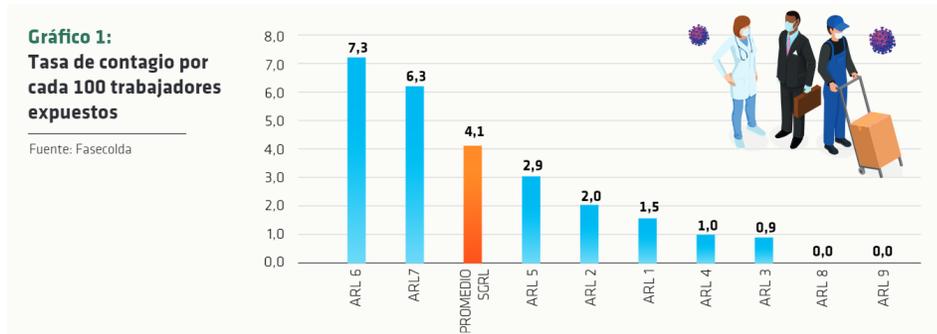


Figura 16. Tasa de contagio por cada 100 trabajadores. Datos Fasecolda

Tomando como referencia los más de 476.000 trabajadores expuestos del sector salud, con corte al 23 de Agosto, la tasa de contagio es de 4.1 por cada 100 trabajadores

Tasa de Incapacidad Temporal por cada 100 Trabajadores Expuestos

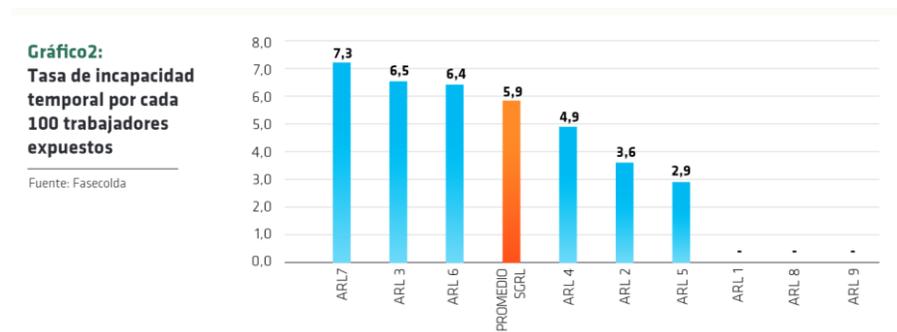


Figura 17. Tasa de incapacidad laboral por cada 100 trabajadores. Datos Fasecolda

La tasa de incapacidad temporal para los trabajadores del sector salud expuestos al contagio se ubicó en 5,9 por cada 100 expuestos.

Tasa de Muerte por cada 100.000 Trabajadores Expuestos

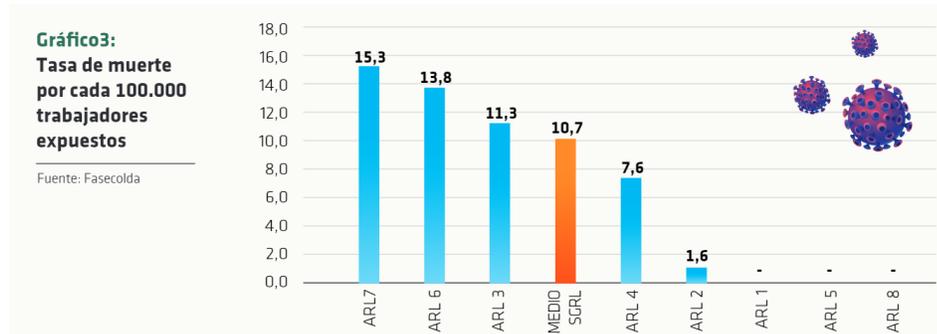


Figura 18. Tasa de muerte por cada 100.000 trabajadores. Datos Fasecolda

Por su parte, la tasa de muerte fue de 10.7 por cada 100.000 expuestos, la cual dobla el promedio de las muertes de origen laboral SGRL. Sin embargo, se debe destacar la desviación significativa entre las diferentes ARL.

Evolución de Casos

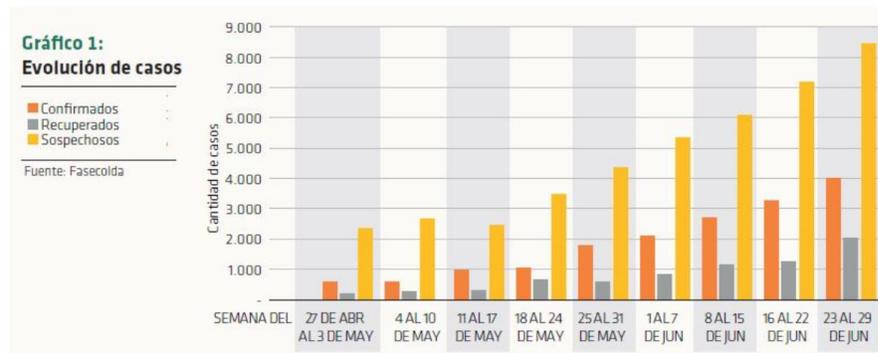


Figura 19. Evolución de casos. Datos Fasecolda

Evolución de casos del primer semestre 2020 frente a contagios del Covid-19 Sector Salud.

Evolución de Casos por Sector

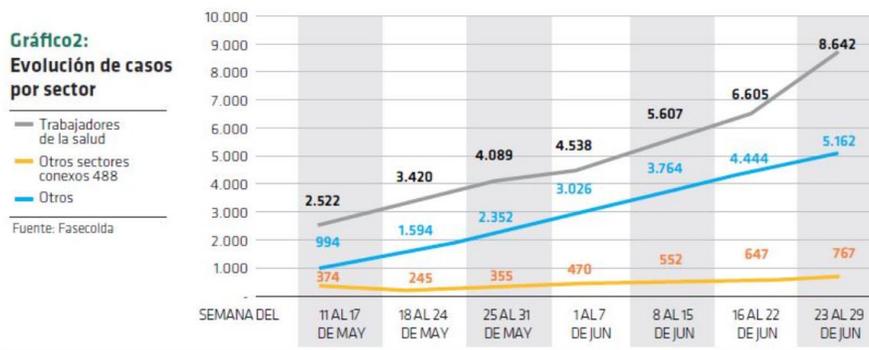


Figura 20. Evolución de casos por sector. Datos Fasecolda

Entrega de Epp's

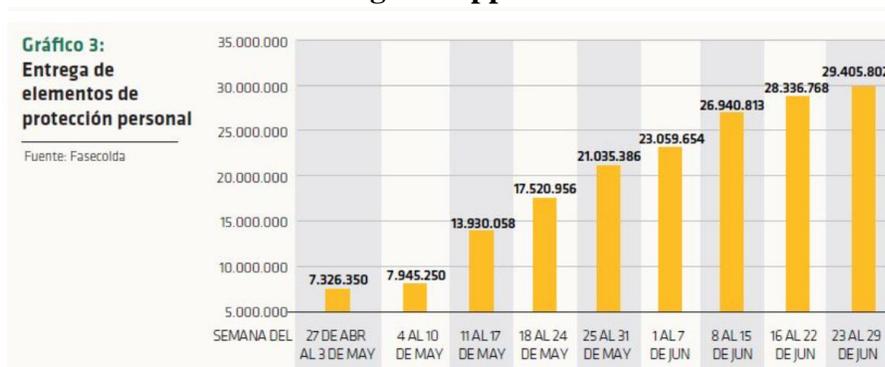


Figura 21. Entrega de elementos de protección personal. Datos Fasecolda

Se presentan al menos dos situaciones para las cuales nuestro sistema de seguridad social no fue diseñado; el ausentismo preventivo y el suministro de elementos de protección personal. (COVID-19)

Metodología

Investigación de tipo descriptivo, ya que se analiza la forma en que se manifiestan fenómenos y sucesos. Se pretende medir y recoger información de manera independiente y conjunta sobre los conceptos del mismo modo, investigación de corte cualitativo y cuantitativo, se parte de conceptos y se representan luego cifras aproximadas gracias a la aplicación de una encuesta a profesionales o personas con experiencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se aplica una entrevista a 10 profesionales con experiencia y formación en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, por medio Google Forms, la cual consta de 6 preguntas de respuesta abierta que le permiten al experto expresar sus ideas libremente y de esta forma transmitir sus conocimientos. Para establecer contacto con los entrevistados se acudió a conocidos, Arl Colmena y docentes de la UNAD.

El análisis de los datos: una vez recopilados los datos de la entrevista en Google forms, cada pregunta se analiza determinando las ideas y palabras clave para lo cual se hace uso de la herramienta de nube de palabras la cual también proporciona un conteo de palabras. De esta forma se determinan las ideas más relevantes o que tienen más fuerza.

Periodo de aplicación de la entrevista: se desarrolló entre el 30 de abril al 28 de mayo de 2020, y el siguiente es el análisis de la entrevista:

RESULTADOS ENTREVISTA A EXPERTOS

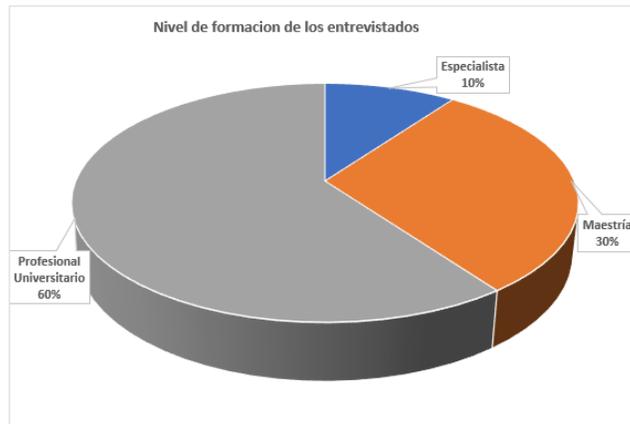


Figura 22. Nivel de formación de los entrevistados

Se entrevistaron a 10 profesionales 4 de los cuatro tienen posgrado en el tema de salud y seguridad en el trabajo, los restantes cuatro son profesionales en el área. Todos con bastante nivel de experiencia que en general supera los 5 años.

Pregunta 1.

¿Cuáles es el impacto más fuerte en la seguridad y salud en el trabajo en el ambiente de COVID 19?

Pregunta 4:

¿De qué manera actualizar los sistemas de gestión?



Figura 26. De qué manera actualizar el SG-SST

Ideas relevantes de acuerdo a repetición de ideas o palabras clave:

- Es necesario dar cumplimiento a las nuevas normativas, por lo cual se hace necesario actualizar y adaptar el sistema de gestión.
- Es necesario aplicar innovación y tecnologías e involucrar a las partes interesadas siempre manteniendo las medidas de prevención.

Escenario futuro para la Seguridad y Salud en el trabajo en Colombia bajo ambiente Covid-19

Eje de Peter Schwartz

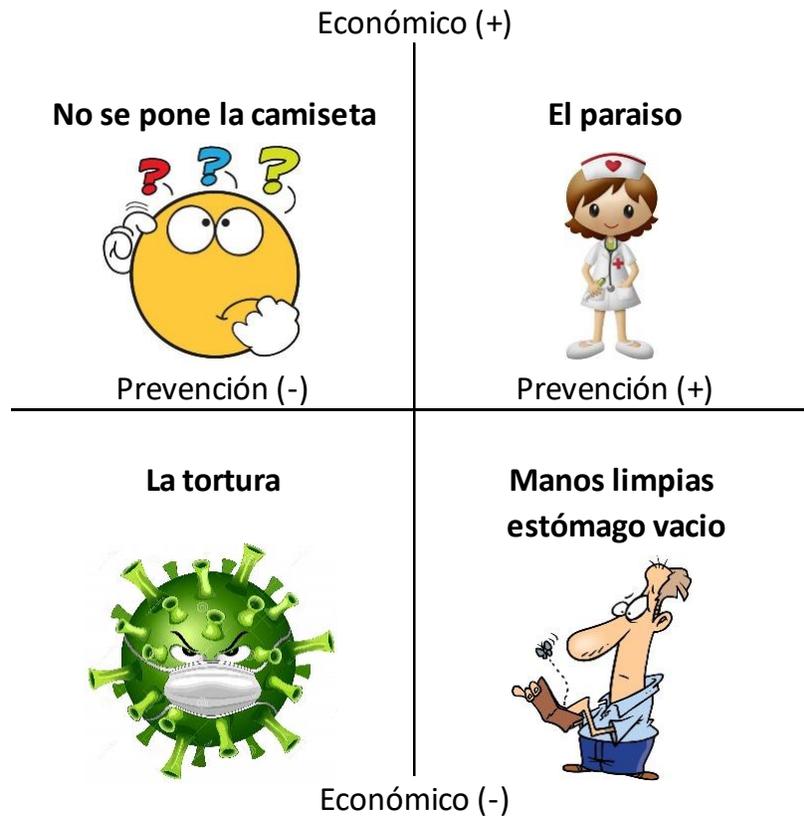


Figura 29. Escenarios SG-SST

Descripción de escenarios

De acuerdo con la investigación que hemos realizado, se construyen cuatro escenarios los cuales se obtienen de la información y las variables tomadas de la encuesta realizada a los expertos en Seguridad y Salud en el trabajo, con el fin de describir un escenario futuro sobre la implementación del Sistema y los efectos que ha tenido el Covid-19 sobre el:

Escenario apuesta

El paraíso.

Al analizar este escenario, vemos una situación económica (+) y una prevención (+), lo que se presentó por acoplar el Sistema de Gestión de la Seguridad en el trabajo y la nueva normatividad Covid-19 establecida por el Gobierno Nacional, esto trajo como beneficio la disminución de personas contagiadas por Covid-19, el fomentar una cultura del autocuidado, una gerencia consiente de invertir en el sistema, contar con los respectivos protocolos de bioseguridad, así mismo con los soportes de comunicados, memorandos, capacitaciones y formatos, cumpliendo con la normas en SG-SST y así evitando las sanciones establecidas por Ley.

Escenarios alternativos

Desconocimiento.

Este escenario presenta una situación económica (+) y una prevención (-), lo que nos indica que a pesar de que la empresa cuenta con los recursos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, no toma con seriedad la normatividad vigente, para ellos no es importante la implementación de este sistema, mucho menos el acoplarlo a la prevención de la pandemia Covid-19, no se ponen la camiseta, no les importa la salud de sus empleados, lo cual les trae altas tasas de contagio, poco compromiso del personal, encargados del sistema que se nota tienen pocos conocimientos, la empresa está en riesgo de ser sancionada por no cumplir con lo establecido en la normatividad vigente en Colombia.

Manos limpias estómago vacío.

En este escenario observamos que existe una situación económica (-) y una prevención positiva (+), como muchas empresas, se cuenta con la voluntad de cumplir con el Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el Trabajo y acoplarlo a la normatividad Covid-19, pero no se cuenta con los recursos económicos para implementarlo, por tal motivo no se puede cumplir a cabalidad con todos los estándares de la Resolución 312 de 2019, lo que trae para la empresa, protestas de su personal por el no cumplimiento en sus pagos y en la entrega de elementos de protección personal, por lo cual lamentablemente tuvo que despedir varios de sus empleados, muchos se contagiaron de Covid-19, lo que generó incapacidades, mucho personal tuvo que cubrir a los que estaban enfermos, esto generó incomodidades en las partes y al final una posible sanción por el no cumplimiento del sistema.

Escenario catastrófico

La tortura

En este escenario observamos que existe una situación económica (-) y una prevención negativa (-), lo que nos muestra que no se cuenta con dinero para lograr la implementación del Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el Trabajo y por ello tampoco cumplimiento de la normatividad Covid-19, el personal encargado de implementar el sistema no es el idóneo por lo cual, no existen políticas de prevención, generando esto que existan accidentes laborales, enfermedades como el Covid-19, por ello muchas personas se han contagiado de esta enfermedad y hay personal que ha muerto a causa de esta enfermedad, como no hay inversión no se realizan capacitaciones, ni charlas, mucho menos existen elementos de protección personal, los colaboradores no tienen cultura del autocuidado, no tienen una inducción para la realización

de sus labores, existe alta rotación de personal, tuvieron visita de los inspectores del Ministerio del Trabajo, al no cumplir fueron sancionados económicamente, según lo indica el Decreto 472 de 2015, dado esto despidieron a más del 50% del personal.

Recomendaciones

Las organizaciones tienen un gran reto enfocado en dos vías factores claves para una la continuidad de las operaciones y permanencia del mercado y como segunda variable garantizar la salud de los trabajadores y familias de los mismos.

Por tanto hay que trabajar en las estrategias que estén encaminadas a los dos factores antes mencionados:

Se debe realizar un análisis completo en las organizaciones en materia de Matriz de riesgos incluyendo enfermedades infecciosas, según el nivel de riesgo de las empresas y su clasificación a la exposición ocupacional ante el Covid -19 se reclasificaran en nivel muy alto, alto, medio o de bajo potencial de esta manera abarcar y tomar las medidas requeridas según su criticidad. El cumplimiento de los Protocolos de Bioseguridad son de manera estricta y de conocimiento total en las organizaciones y a todo nivel.

Las Organización debe tener un monitoreo del personal, con ello es la revisión de cargos críticos y backup previendo el aislamiento de estos cargos y el paro de algunas de las operaciones. Si bien es cierto por las características de las actividades no todas pueden ser de manera virtual o a través de determinadas tecnologías por lo tanto a la población a la cual no se puede brindar estas alternativas, se debe separar los grupos grandes en pequeños, dividiendo las operaciones con el fin de que caso de presentarse contagio se pueda aislar el menor número de trabajadores posible, de igual manera evitar cargos que se estén mezclando en diferentes horarios y procesos.

En acompañamiento de las medidas de lavado de manos, distanciamiento y uso de Tapabocas, acompañadas de medidas como la toma de pruebas rápidas apoya a la prevención y

detección temprana de personas y/o grupos positivos. En caso de presentarse aislamientos ya se cuenta previamente con un backup de cargos críticos con el fin de no parar ninguna operación.

Capacitación y toma de conciencia con el personal e involucrando a sus familias a través de plataformas tecnológicas por medio de un Experto con un temario de que es la enfermedad, cuidados, prevención y en caso positivo que hacer.

Implementar y hacer uso de las Tecnologías de la información y la comunicación si bien es cierto es ahora donde el uso y ejecución de estas innovaciones tecnológicas son vitales para la continuidad de negocio, haciendo uso de las Tic's a todo nivel tanto en materia de ingeniería, administrativos e incluso de elementos de protección personal. Se tiene un Reto muy grande y es el campo de la Virtualidad como hacerlo efectivo y vivible en las mayores actividades de las organizaciones.

De la misma manera el SG-SST debe ser flexible a la innovación y descubrimiento en como formar, capacitar e implementar en términos de prevención de la ocurrencia de enfermedades y/ o accidentes laborales.

Los Procesos en las organizaciones destinados a Seguridad y Salud en el Trabajo debe estar compuesto por un equipo mucho más sólido capaz de trabajar de manera más enfocada en Riesgos de Bioseguridad mitigando y controlando la propagación del Covid – 19 de la mano de la Prevención y ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales.

Conclusiones

La normatividad en Seguridad y Salud en el Trabajo ha venido evolucionando, buscando proteger a los trabajadores con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales, por ello, las empresas son más conscientes de la importancia de su cumplimiento e implementación, contribuyendo esto a maximizar la productividad de los trabajadores, mejorar su compromiso con la empresa, reduciendo costos e incentivando el compromiso positivo entre los actores del sistema.

El objetivo de un sistema gestión de salud y en el trabajo es identificar sistemáticamente los peligros, evaluar los riesgos y tomar decisiones con el objeto de que los trabajadores permanezcan en el mejor estado de salud posible, implica esto que no se accidente y no se enfermen y que por el contrario procuren el aumento de la productividad en una empresa.

Es obligación de cualquier empresa no solo procurar el cuidado de la salud de los trabajadores, sino que deben partir del cumplimiento del ordenamiento jurídico alrededor de la salud y la seguridad en el trabajo. Hay que tener en cuenta que las normas cubren leyes, decretos, resoluciones, circulares, protocolos internos y otras orientaciones de obligatorio cumplimiento que envían ordenes a todos los actores y no solo a trabajadores o empleadores.

Los sistemas de gestión y los actores deben transformarse, adaptarse o mejorar teniendo en cuenta la nueva normalidad, para ello deben echar mano de todo aquello que facilite la convivencia con un virus altamente contagioso, que afecta no solamente la salud física y mental sino también la economía de las empresas y países. Se recuerda que los planes de trabajo en materia de salud y seguridad en el trabajo, las matrices de riesgos, y protocolos, deben revisarse y actualizarse formalmente, dado que surgieron muchas normas que regulan el tema del Covid

19.

Se requiere esfuerzo, compromiso y creatividad de todos los actores sociales para procurar la salud de los trabajadores más aun en tiempos de pandemia, pero también evitar una caída abrupta de la economía empresarial.

Bibliografía

Cámara de Comercio de Bogotá. (s.f.). Obtenido de Encuesta Nacional Impacto Económico Covid-19, Capitulo Bogotá, 23 de abril 2020. Cálculos: Dirección de Gestión de Conocimiento, CCB.

Colpatria, A. (s.f.). *Laboral, Comite de Convivencia.* Recuperado el Mayo de 2020, de <https://www.arl-colpatria.co/>

Congreso de la Republica de Colombia, Ley 100 de 1993 (23 de Diciembre de 1993).

Congreso de la Republica de Colombia, Ley 1575 de 2012 (Ley General de Bomberos de Colombia 22 de Agosto de 2012).

Constitución Política de Colombia. (1991).

COVID-19, E. S. (s.f.). Consejo Colombiano de Seguridad. *Fasecolda.*

Instituto Nacional de Salud. (2020). *COVID-19 Colombia | Reporte 20-08-2020 10:00pm.*

Obtenido de <https://www.ins.gov.co/Noticias/paginas/coronavirus.aspx>

Ministerio de Cultura, Decreto 2578 de 2012 (13 de Diciembre de 2012).

Ministerio de la Protección Social, Resolución No 1401 de 2007 (14 de Mayo de 2007).

Ministerio de Salud, Resolución 2318 de 1996 (15 de Julio de 1996).

Ministerio de Salud y Protección Social . (Abril de 2020). *Decreto Legislativo 539 de 2020.*

Obtenido de

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20539%20DEL%2013%20DE%20ABRIL%20DE%202020.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social, Circular 5 de 2020 (11 de Febrero de 2020).

Ministerio de Salud y Protección Social, Resolución 380 de 2020 (10 de Marzo de 2020).

Ministerio de Salud y Protección Social, Resolución 385 de 2020 (12 de Marzo de 2020).

Ministerio de Salud y Protección Social, Resolución 470 de 2020 (20 de Marzo de 2020).

Ministerio de Trabajo, Resolución 1409 de 2012 (Ministerio de Trabajo 23 de Julio de 2012).

Ministerio de Trabajo, Ley 1562 de 2012 (11 de Julio de 2012).

Ministerio de Trabajo, Decreto 723 de 2013 (15 de Abril de 2013).

Ministerio de Trabajo, Decreto 1477 de 2014 (5 de Agosto de 2014).

Ministerio de Trabajo, Decreto 1507 de 2014 (12 de Agosto de 2014).

Ministerio de Trabajo, Circular 17 de 2020 (24 de Febrero de 2020).

Ministerio de Trabajo, Circular 18 de 2020 (11 de Marzo de 2020).

Ministerio de Trabajo, Circular 21 de 2020 (17 de Marzo de 2020).

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Resolución 2013 de 1986 (6 de Junio de 1986).

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Resolución 1075 de 1992 (24 de Marzo de 1992).

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ley 1295 de 1992 (22 de Junio de 1994).

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de Salud, Resolución 1016 de 1989 (31 de Marzo de 1989).

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de Salud, Resolución 1016 de Marzo (31 de Marzo de 1989).

Ministerio de Transporte, Decreto 439 de 2020 (20 de Marzo de 2020).

Ministerio de Vivienda, Ministerio de Salud y Protección social , Circular 1 de 2020 (11 de Abril de 2020).

Ministerio del Trabajo, Decreto 721 de 2013 (15 de Abril de 2013).

Ministerio del Trabajo, Decreto número 1072 de 2015 (26 de Mayo de 2015).

Ministerio del Trabajo, Decreto 472 de 2015 (17 de Marzo de 2015).

Ministerio del Trabajo Y Seguridad Social, Resolución 2013 de 1986 (6 de Junio de 1986).

Presidencia de la Republica, DEcreto 417 de 2020 (17 de Marzo de 2020).

Sura, A. (s.f.). *Resolución 0312 DE 2019 Estandares minimos del SG-SST*. Obtenido de <https://www.arlsura.com/>

Torres, E. (2018). *La competitividad: visiones desde la investigación científica en ciencias económicas y administrativas*. Bogota: Libros Universidad Nacional Abierta Y a Distancia.