

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SGSST) UNA RESPONSABILIDAD DE TODOS

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT SYSTEM (SGSST), A RESPONSIBILITY OF ALL

Artículo académico elaborado en Opción de Grado III para optar al título profesional del Programa de Administración de Empresas. Línea de investigación RSE. Enfoque Grupos de Interés Internos

Investigadora principal: Nubia Barrera Silva

Auxiliares de investigación:

Doris Andrea Ladino Leal

Yeimi Lizeth Guapo Cubillos

Edwin Enrique Villaizan Garzón

Resumen

Este artículo describe la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en Colombia aplicado en almacenes de cadena en contextos de empresas en general. Se tratan los siguientes temas: (1) El análisis de los requerimientos mínimos legales que rigen en las empresas colombianas. (2) Se enumeran algunos cambios de la reforma de flexibilización laboral y (3) Se comparan las bases de datos de accidentalidad y enfermedades laborales registradas durante los últimos cinco años. **Metodología:** Se elaboró una propuesta para establecer los objetivos específicos y determinar las preguntas de investigación, así como la búsqueda de referencias bibliográficas que nos permitiesen develar la situación del SGSST. El enfoque de este escrito es de Responsabilidad Social Empresarial, el sindicato como *Stakeholders interno* en las empresas colombianas en oposición a la flexibilización laboral.

En la actualidad el Gobierno Colombiano ha decretado la SGSST, el cual sirve como medio facilitador en la detección temprana de posibles riesgos que afectan la salud de los trabajadores o empleados; adoptó las normas de flexibilización laboral con el propósito según esta tendencia en lograr “equidad” y ofrecer más posibilidades de turnos laborales a los empleados en Colombia.

Palabras clave: Seguridad, condiciones de salud, flexibilidad, accidentes, enfermedades.

Abstract

This article describes the implementation of the Occupational Health and Safety Management System (SGSST) in Colombia applied in chain stores in business contexts in general. The following topics are treated: (1) The analysis of the minimum legal requirements that govern Colombian companies. (2) Some changes of the labor flexibilization reform are listed and (3) The databases of accidents and occupational diseases registered during the last five years are compared. Methodology: A proposal was elaborated to establish the specific objectives and determine the research questions, as well as the search of bibliographical references that would allow us to reveal the situation of the SGSST. The focus of this paper is on Corporate Social Responsibility, the union as internal Stakeholders in Colombian companies in opposition to labor flexibility.

At present, the Colombian Government has decreed the SGSST, which serves as a facilitator in the early detection of possible risks that affect the health of workers or employees; adopted the rules of labor

flexibilization with the purpose according to this tendency to achieve "equity" and offer more possibilities of work shifts to employees in Colombia.

Keywords: Safety, health conditions, flexibility, accidents, diseases.

1. INTRODUCCIÓN

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE), con enfoque en la organización sindical como grupo de interés interno (*Stakeholders*) en almacenes de cadena; así mismo, se establecen algunos impactos derivados de la flexibilización laboral y la manera como los aspectos negativos afectan el bienestar de los colaboradores en las empresas. De otra parte, se hace referencia a las cinco fases de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en las empresas, con el fin de evitar cuantiosas sanciones económicas y posible pérdida de su licencia en la producción o comercialización de productos, bienes o servicios, y cuyos objetivos finales se encaminan a prevenir daños en la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo.

De otra parte, se mencionan los beneficios del SGSST, el cual pretende proteger a los trabajadores contra los riesgos provenientes de agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo, con el fin de eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo 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.

2. METODOLOGÍA

Este artículo es descriptivo. Cada uno de los auxiliares de investigación recopiló referencias bibliográficas de cada uno de los objetivos específicos articulados en la Propuesta Académica elaborada por los auxiliares de investigación, las cuales fueron analizadas cuidadosamente y después se escogió las que presentaban la información más relevante enfrente de los problemas derivados de la flexibilización laboral; accidentalidad y enfermedades laborales y el SGSST.

Con base en el tema de investigación se buscaron autores reconocidos en las ciencias administrativas que enfatizaran la relación empleador - colaborador, utilizando como referencia las ideas y los conceptos relacionados con riesgos y enfermedades laborales a los cuales pueden estar expuestos los trabajadores en Colombia con énfasis en almacenes de cadena. Para este

propósito, se recurrió a los motores de búsqueda como *scielo*, *ebSCO*, *business searching*, *interface*, *proquest* y las bibliotecas digitales de libros especializados y artículos de investigación científica, realizando así, lectura de más de cincuenta textos tendiente a recopilar la información necesaria y adecuada en la redacción del artículo.

De igual manera, se fundamentó la investigación con autores que refieren la evolución en los últimos años, así como los grandes retos de las centrales obreras y grupos sindicales por lograr el debido cumplimiento de las normas que garantizan salud y seguridad en los puestos de trabajo. Igualmente, se revisó el Código Sustantivo del Trabajo con enfoque en las leyes y las normas que regulan los requerimientos mínimos para la implementación del SGSST en los supermercados de cadena.

2. RESULTADOS

La flexibilidad laboral en el mundo y en Colombia es una política que dinamiza la economía basada en el crecimiento económica y generadora de empleo, aunque sus consecuencias se pueden ver de diferentes maneras según el punto de referencia de análisis. Los cambios que genera este concepto se abordan desde el pro y en contra en cuanto al bienestar de los colaboradores. Se abordaron los balances históricos en los últimos cinco años en contraste con los diferentes cambios de normas y decretos que han venido surgiendo en este mismo tiempo, con el fin de argumentar y llegar a conclusiones donde pueda verse el nivel de eficacia en cuanto a la salud y seguridad en el trabajo.

En Colombia, a raíz del surgimiento de diversos almacenes de cadena, caracterizados por la combinación de diversos tipos de oficios: almacenamiento, distribución, atención al cliente, en un solo cargo, motivó la realización del estudio en sus puestos de trabajo y los riesgos y enfermedades laborales en el marco mínimo legal que regula estos establecimientos.

3.1 Flexibilización laboral

En la constante evolución y cambio que han tenido que enfrentar las organizaciones colombianas a causa de la tecnificación y globalización y con los avances tecnológicos y de comunicaciones que se está viviendo en esta era, las empresas enfrentan grandes preocupaciones por mantener su competitividad y viabilidad económica. Desde 1980 la flexibilidad laboral es una forma de relacionarse más con las organizaciones, los trabajadores (Gómez, 2013).

Tabla No. 1.

Fuente: flexibilidad laboral- serie anual 2003-2009

Demanda de mano de obra (colocaciones) a través de las Empresas de Servicios Temporales según actividad económica de la empresa solicitante - Serie Anual, 2003-2009.

Actividad económica	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	TOTAL
Agricultura. Ganadería. Servicultura. Caza y Pesca	19.021	18.782	73.903	34.674	59.190	65.852	72.056	343.478
Explotación de Minas y Canteras	12.143	30.612	44.386	23.366	19.637	17.770	46.672	194.586
Industria Manufacturera	129.733	138.366	162.672	163.288	176.045	165.382	151.884	1.087.370
Electricidad, Agua, Gas y Vapor	13.046	17.070	46.414	19.227	21.797	63.898	49.892	231.344
Construcción	12.861	26.107	48.190	21.987	35.100	42.513	74.005	260.763
Comercio al por mayor y al por menor	81.006	82.277	71.788	101.116	116.265	116.748	109.314	678.514
Transportes y Comunicaciones	20.765	22.512	34.299	30.457	41.247	50.438	62.483	262.201
Establecimientos Financ. Seg. Bienes Inmuebles y Ss.	46.240	60.618	84.625	65.298	63.851	81.032	104.358	506.022
Servicios Comerciales	45.858	69.110	88.342	118.298	139.577	150.754	123.329	735.268
Actividades no bien especificadas	21.124	23.961	42.744	44.273	79.211	79.670	72.165	363.148
TOTAL	401.797	489.415	697.363	621.984	751.920	834.057	866.158	4.662.694

Nota: Minprotección Social - Direcciones Territoriales de Trabajo - Informes Trimestrales EST. Las colocaciones de mano de obra están constituidas por el número de contratos que efectivamente fueron realizados a través de las Empresas de Servicios Temporales (EST). Las empresas usuarias se clasifican según la actividad económica que desempeñan. Última actualización: octubre 5 de 2010.

Según la tabla N° 1, las empresas denominadas temporales, que brindan este tipo de contratación, son puentes entre las empresas que requieren personal y los candidatos que se encuentran disponibles en el mercado laboral, es decir, la empresa temporal tiene el rol de ser una intermediaria. Así mismo en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, señala que las empresas usuarias (se denomina usuaria a toda persona natural o jurídica que contrate los servicios de las empresas de servicios temporales) solo podrán contar con personal temporal cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias; cuando se requiera reemplazar personal que se encuentra en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad; para responder ante los incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías; en los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis meses, siendo prorrogable hasta por seis meses más, con esto se hace más notable la tasa de desempleo ya que las personas no permanecen por largos periodos de tiempo en las

empresas, esto hace que tengan contratos por corto tiempo , empezar una nueva búsqueda y ajustarse a las condiciones que le sean brindadas (Isaza, 2003).

Figura 1. Cooperativas de trabajo asociado creadas desde 1966 hasta 2008.



Nota: Observatorio cooperativo. Cooperativas de trabajo asociado. Agosto 2009.

Fuente: las cooperativas de trabajo asociado en Colombia Confecoop Agosto de 2009

En la gráfica se aprecia el gran número de cooperativas y pre cooperativas de trabajo asociado, 5.664; de las cuales 4.089 estaban en regla, 1.315 estaban en trámite para su funcionamiento, 76 fueron objetadas y 13 archivadas, para el año 2010. El Ministerio de Protección Social (actualmente Ministerio del Trabajo, separado mediante la ley 1444 de 2011, del Ministerio de Salud y Protección Social), y la Superintendencia de la Economía Solidaria, en la Circular 0067 del 2005, realizaron una distinción entre las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) y las Empresas de Servicios Temporales (EST), porque bajo la figura de Trabajo Asociado se venían constituyendo una gran cantidad de cooperativas y pre cooperativas para desarrollar inapropiadamente su objeto social, ofreciendo actividades propias de las Empresas de Servicios Temporales o para operar como Agrupadoras en Salud. Esto era contrario a lo estipulado en la Ley 79 de 1988 y Decreto 468 de 1990; Ley 50 de 1990, Decretos 024 de 1998, 503 de 1998, 1703 y 2400 de 2002 (Isaza, 2003).

La flexibilidad laboral ya es más familiar entre nosotros aún se levantan muchos debates sobre su verdadera definición y esto se debe a que no puede existir un solo concepto de flexibilidad hay varios enfoques al respecto y a raíz de esto nos es difícil establecer un concepto definitivo tampoco existe un acuerdo en sus virtudes políticas para su aplicación, con frecuencia se la define sea por eliminar o desregular el mercado laboral con el objeto de acabar con las rigideces causantes del alto índice de desempleo” (Ibarra & González, 2009, p.6).

Dentro de las reformas laborales de la economía colombiana durante los noventa, la Reforma Laboral de 1990 (Ley 50) constituyó un primer paso en la flexibilización del mercado laboral colombiano. Tal iniciativa estuvo orientada a facilitar la creación de nuevos empleos, al introducir modificaciones a la legislación para hacer menos costosa la contratación y el despido de personal. Entre las disposiciones más importantes estuvieron la flexibilización de los contratos temporales, la facilitación del despido del trabajador después de diez años de antigüedad, la adopción de un sistema de salario que integrara todas las remuneraciones para los trabajadores de mayores ingresos (1 O salarios mínimos) y la eliminación de los sobrecostos que implicaba el anterior régimen de cesantías. (Pineda y Ayala, 1993, pp. 220-221).

En este orden de ideas, uno de los mayores retos es el de establecer con base del dialogo social un puente entre lo que realmente necesitan los colaboradores y la necesidad del empleador en materia de ambiente laboral así también en pro del mejoramiento de las condiciones laborales dependiendo del sector. Así mismo, lograr que los colaboradores sean tratados justamente y que se les respeten sus derechos fundamentales; es por esto que las empresas han optado no solo por la implementación de SGSST, si no del mejoramiento de la calidad educativa de sus colaboradores con base en nuevos planes de estudio, en los cuales es posible estudiar en el mismo horario de trabajo. Se considera una motivación para el trabajador ya que aparte de ser una herramienta, es un avance dentro de la empresa. En las investigaciones más recientes se destaca la influencia de las instituciones intermedias de desarrollo tecnológico y formación para el trabajo, así como los aspectos culturales. Los nuevos estudios laborales en América Latina, que como señalamos pueden considerarse como una sociología del trabajo ampliada. (De la Garza, 2003, p.11).

No cabe duda, que el sindicato constituye una organización necesaria dentro de cualquier Estado que pretenda tener una sostenibilidad y equilibrio del mercado laboral. Los trabajadores

sindicalizados han sido protagonistas en la creación y defensa de importantes instituciones del derecho laboral. Sin embargo, en nuestro país, la tasa de trabajadores afiliados a sindicatos ha decrecido durante las últimas décadas, cada trabajador tiene derechos que hace valer por medio de los sindicatos aunque esto no es muy favorable para las empresas.

Sobre el movimiento sindical pesa una grave crisis humanitaria que se expresa en los 2.515 sindicalistas asesinados en veintiún años, en el hecho de que en promedio anualmente más de la mitad de los asesinatos contra sindicalistas en el mundo ocurren en Colombia, y en la permanencia de una cultura antisindical que sigue catalogando al sindicalismo colombiano como connatural a la insurgencia y como un estorbo para el progreso económico de las empresas y el país. Estas afirmaciones se corroboran contundentemente con los reportes anuales de derechos humanos de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, CIOLS, que muestran que durante los últimos siete años (1999 - 2005) Colombia ha presentado el mayor índice de violaciones contra los derechos de los sindicalistas en el mundo (Verdad Abierta, 2008).

Las reformas de flexibilización laboral han sido concebidas con el propósito de mejorar el funcionamiento de los mercados de trabajo. Según el Consenso de Washington, un mercado de trabajo "funciona bien" cuando se comporta de forma similar a un mercado de "competencia perfecta".

Así, el papel del mercado laboral durante los procesos de estabilización y ajuste es el de asegurar que las reducciones en los gastos nacionales tienen lugar sin inducir una disminución sustancial en la producción nacional y el empleo. Si bien las medidas de estabilización reducen la producción y los salarios reales, un mercado de trabajo sin rigideces permite que los salarios caigan lo suficiente para abaratar los costos de producción al punto que la producción se recupera y el empleo se mantiene prácticamente constante. Igualmente, se espera que el mercado laboral permita diferenciales temporales de salarios que estimulen la reagrupación de la mano de obra y demás recursos de la producción en actividades económicas más eficientes (Horton et al, 1994, p. 1-40).

La Constitución Política de Colombia señala en su artículo 39 el derecho de todo trabajador y empleador a constituir sindicato o asociaciones. Así mismo, en su artículo 53 establece los principios mínimos fundamentales que deberán regir las relaciones laborales y que los convenios internacionales del trabajo, debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. Así, pues, la honorable Corte Constitucional, como defensora de la Carta Magna, ha establecido que el derecho de asociación sindical tiene tres características: fundamental, subjetivo y voluntario, y se ha pronunciado en el siguiente sentido: El derecho de asociación sindical en Colombia es un derecho fundamental, el cual constituye una modalidad del derecho de libre asociación, comoquiera que aquel consiste en la libre voluntad o disposición de los trabajadores para

constituir formalmente organizaciones permanentes que los identifique y los una en defensa de los intereses comunes de profesión u oficio, sin autorización previa de carácter administrativo o la injerencia o intervención del Estado o de los empleadores, conforme lo consagran los artículos 39 y 55 de la Constitución Política:

El empleador puede libremente convenir con sus trabajadores, el salario, las prestaciones sociales y demás condiciones materiales de trabajo. Y para efectos de garantizar el principio a trabajo igual salario igual que se traduce en la fórmula de que el valor del trabajo debe corresponder al valor del salario, puede establecer diferencias salariales, siempre que exista una justificación razonable, basada en la cantidad, calidad y eficiencia en el trabajo, en la jornada de trabajo o en otras circunstancias relevantes, aun cuando se trate de trabajadores que desempeñen una misma labor. También puede, con respecto al personal directivo que no se beneficia de la Convención establecer condiciones de trabajo diferentes a las que deben regir para los trabajadores sindicalizados. Pero lo que si no le es permitido, como se dijo en la sentencia SU-342/95, porque se violan los derechos a la igualdad, a la asociación sindical y a la negociación colectiva, es que el patrono escudado en su libertad para convenir y contratar y para disponer libremente de su patrimonio, desconozca los derechos, principios y valores constitucionales, otorgando a los trabajadores no sindicalizados, mejores condiciones de trabajo, beneficios o garantías que las que se reconocen a los sindicalizados, sin un fundamento serio, objetivo, racional y razonable que justifique un tratamiento diferente, y con la finalidad de lesionar los derechos de los trabajadores sindicalizados y de la organización sindical. (Sentencia C-1491 /2000, M. P. Fabio Morón Díaz).

En la actualidad, los autores coinciden en afirmar el rasgo psicosocial de la actividad laboral, resultado de la interacción entre individuos en contextos socioeconómicos, culturales y psicosociales y políticos. Ahora bien, el individuo en su puesto trabajo está expuesto a riesgos con notable deterioro en su salud y bienestar.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2010a), en el documento Riesgos Emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación, presenta los nuevos riesgos del trabajo que pueden ser provocados por la innovación técnica o por el cambio social u organizativo como: 1) las nuevas tecnologías y procesos de producción, por ejemplo, la nanotecnología o la biotecnología; 2) las nuevas condiciones, como mayores cargas de trabajo, intensificación de las labores por recortes de plantilla, inadecuadas condiciones asociadas con la migración por motivos de trabajo en la economía informal y 3) nuevas formas de empleo: el empleo independiente, la subcontratación y los contratos temporales. El trabajo aborda factores de riesgo psicosocial en contextos específicos que afecta a los individuos en las dimensiones (personal, familiar, laboral y social) y muestra una propensión a reaccionar según ciertos patrones. A su vez, está determinada por factores genéticos e influencias culturales y

ambientales; al producirse un desajuste en uno de estos, el organismo reacciona de manera específica, a través de respuestas fisiológicas, emocionales y comportamentales. (Oliver, Cheyne, Thomas y Cox, 2002; Bennett, Lehman y Reynolds, 2000).

El Ministerio del trabajo, (citado por Dinero.com, 2014), informa que entre los resultados obtenidos a partir de la Segunda Encuesta de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia, identificó situaciones que generan mayor estrés con consecuencias psicológicas, físicas y sociales negativas, son: 1) El trabajo excesivamente exigente; b) Falta de tiempo para completar las tareas; c) Falta de claridad en las funciones del trabajador; d) Desajustes entre las exigencias del trabajo y la competencia del trabajador; e) Falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo de cara al público y a clientes, y/o la exposición a la violencia de un tercero, del que recibe agresiones verbales; f) Falta de apoyo de la dirección y de los compañeros, g) Acoso psicosocial en el lugar de trabajo; h) Distribución injusta del trabajo, recompensas y ascensos; i) Comunicación ineficaz; j) Cambio organizativo mal gestionado. El estudio mostró que entre el 2009 y 2012, se presentó un incremento del 43% de la ansiedad y depresión como eventos procedentes de estos riesgos.

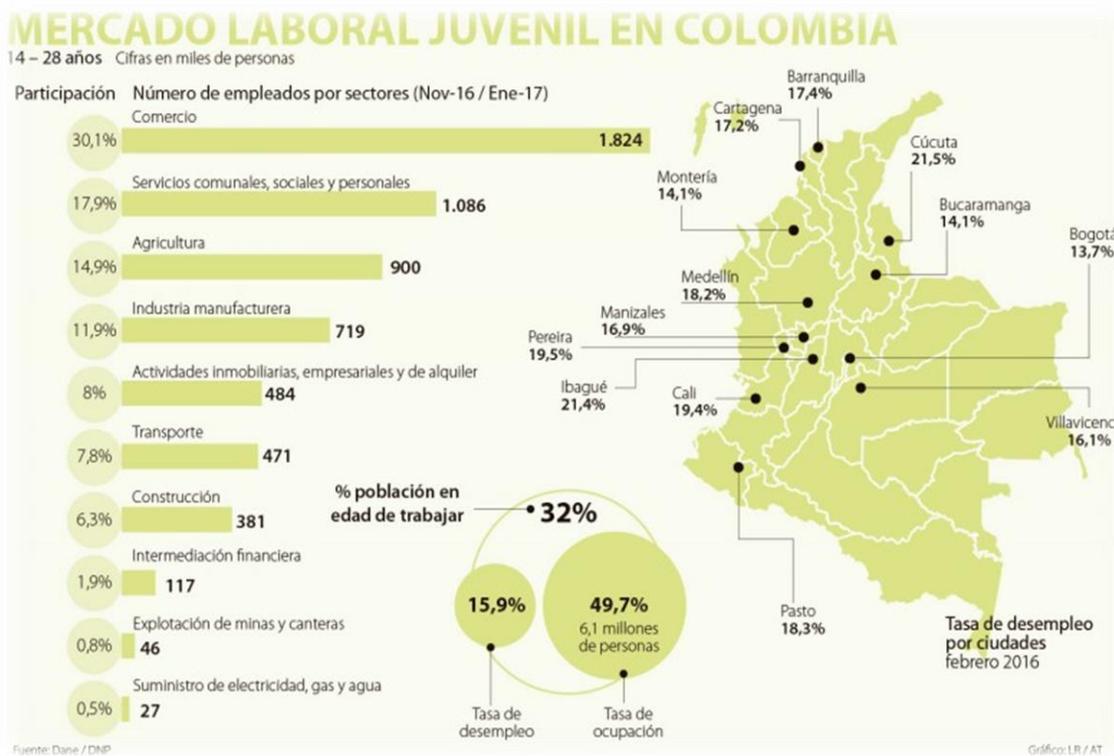
Actualmente no existen en el país suficientes estudios que permitan determinar el estado de la carga de la patología mental en la productividad laboral, aunque si es posible acercarse con base en encuestas aisladas que en el ámbito laboral que dan importancia al abordaje de la salud laboral. En Colombia es lamentable la situación en materia de prevención de riesgos de accidentes y enfermedades laborales. 2015 ha sido el año con mayor reporte de accidentes laborales, con un total de 723.836. Esto quiere decir que cada hora se presentan 244 accidentes de trabajo. Y en cuanto a fallecimientos, cada día en promedio mueren 2 personas por causas de accidentes laborales (Escuela Nacional Sindical, 2016, p. 2). De otro lado, la accidentalidad, siniestralidad y las enfermedades laborales plantean un escenario ya preocupante. Según esta fuente, la salud mental laboral, recién comienza a ser visibilizada en el trabajo formal, entonces ni que decir de los trabajadores informales que siguen por fuera del SSST y que representan un poco más del 50 por ciento de la población trabajadora de Colombia.

Pero lo más grave de todo, es que el 56% de las y los trabajadores colombianos en general están excluidos del sistema de protección social en Seguridad y salud laboral. Entre trabajadores independientes, en su mayoría vinculados a la economía informal, la cobertura es mucho menor.

Solo el 4% de los independientes tienen acceso al sistema de seguridad social (Escuela Nacional Sindical, 2016, p.2).

En contraste, según la Escuela Nacional Sindical (2016), el sector de las trabajadoras domésticas y del campo, apenas el 3.4% está afiliados a las Administradoras de Riesgos Laborales del total de la población laboral de Colombia.

Figura 2 Mercado laboral juvenil en Colombia



Fuente: DANE /DNP

3.2 ACCIDENTALIDAD Y ENFERMEDADES LABORALES REGISTRADAS DURANTE LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS EN LOS SUPERMERCADOS COLOMBIANOS.

Mediante la ley 100 de 1993 y el decreto ley 1295 de 1994 se define que es de obligatorio cumplimiento crear un sistema de riesgos generales administrado por diferentes entidades aseguradoras en el ramo de los riesgos laborales las cuales se denominaron en su momento aseguradoras de riesgos laborales (ARL). Así mismo, el artículo 79 de la ley 1295 de 1994 indica los requisitos que deben cumplir las ARL ante la superintendencia financiera de Colombia, el

artículo 80 del decreto ley 1295 de 1994 señala las funciones mínimas que deben cumplir las administradoras de riesgos laborales.(Ministerio de Trabajo, 2016).

La ocurrencia de un incidente o accidente laboral, la responsabilidad de realizar la investigación recae sobre el empresario; debe contar con los profesionales calificados quienes deben tener un mínimo de formación de nivel intermedio, quienes son los encargados de realizar el levantamiento de información y analizar las causas que lo generaron. Fernández, Pérez, Menéndez, & Lazara, (2007).

Según el ministerio de trabajo las tasas de accidente de trabajo, enfermedades laborales y mortalidad para el año 2015 se redujeron, a este resultado contribuyó la política establecida por el Ministerio de Trabajo con el reglamento para la protección contra caídas y se fijaron lineamientos para la formación de trabajo en alturas con las resoluciones 1409 y 1903 del 2012 y 2013 respectivamente.

La tasa de muertes para el año 2013 fue de 8,56 eventos fatales por cada 100.000 afiliados, en el año 2014 fue de 6.37 eventos fatales por cada 100.000 afiliados y para el año 2015 de 5.86 eventos fatales por cada 100.000 afiliados. (Ministerio de Trabajo, 2016, P.30).

Tabla No. 2 **ESTADÍSTICAS A NIVEL NACIONAL 2011 - 2015**

CATEGORIA	AÑOS				
	2011	2012	2013	2014	2015
Empresas afiliadas	491.055	557.376	607.959	595.063	644.011
Trabajadores Dependientes Afiliados	7.291.822	8.099.109	7.959.995	8.509.555	9.148.073
Trabajadores Independientes Afiliados	207.666	331.686	311.921	427.376	508.754
Total Trabajadores Afiliados	7.499.488	8.430.796	8.271.915	8.936.931	9.656.828
Accidentes de Trabajo (AT)	555.479	659.170	622.486	688.942	723.836
Enfermedades Laborales (EL)	8.277	10.053	9.483	9.710	9.583
Muertes Calificadas por AT	692	676	706	564	563
Muertes Calificadas por EL	1	2	2	5	3
Pensiones de Invalidez por AT	336	346	373	501	396
Pensiones de Invalidez por EL	27	38	40	56	65
Indemnizaciones IPP por AT	7.877	9.862	8.941	10.474	10.714
Indemnizaciones IPP por EL	2.247	3.030	2.882	3.533	4.240

Fuente: Cálculos Cámara Técnica de Riesgos Laborales - Fasecolda.

El concepto de “Higiene Industrial se entiende como una técnica de carácter preventivo y no médico y se ocupa de prevenir las enfermedades profesionales y reducir en lo posible los riesgos derivados de la exposición de agentes físicos químicos y biológicos a los que está expuesto un trabajador en su puesto de trabajo, para lograr este objetivo se estudian los temas como ergonomía y psicología”. (Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente 2008).

Los supermercados de cadena se caracterizan por tener grandes superficies y áreas de producción donde se desenvuelven diferentes actividades tales como, panadería, pescadería, restaurantes, charcuterías, procesamiento de cárnicos, manejos de inventarios y bodega, por lo que son muchos los frentes de riesgo a cubrir en cuanto a la prevención de accidentes y enfermedades laborales. En estos sectores las personas también experimentan enfermedades a causa de una mala higiene postural, es importante que en cada situación de accidente o incidente se realice la debida documentación y sistematización de la información para que de esta forma pueda ser analizada de una forma global y el estudio de estos registros permitan tener una visión amplia de que puede ir mal para poder prevenir futuros accidentes. (Fernández, Pérez, Menéndez, & Lazara, 2007).

Dentro de la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo con el fin de prevenir futuros riesgos es necesario realizar análisis donde se puedan identificar diferentes áreas de agente físico que intervienen en la interacción con los trabajadores así como evaluar y determinar el tiempo en el que una persona se encuentra expuesta a determinada situación que le pueda acarrear una enfermedad profesional. (Hernández, López, & Rojas, 2016).

Tabla No. 3 Factores de riesgo de los almacenes de cadena factor seguridad

SEGURIDAD		
RIESGO	CAUSA	MEDIDAS PREVENTIVAS
Golpes y cortes	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio insuficiente. • Mobiliario (aristas punzantes y/o cortantes, cajones abiertos...), cristales. • Obstáculos en las vías de paso. • Falta de orden y limpieza. • Puertas. • Rampas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dejar las vías de paso libres de obstáculos. Evitar almacenar materiales tales como equipos en desuso, cajas..., en las vías de paso. • Utilizar muebles con aristas redondeadas reparando y/o protegiendo las aristas punzantes o cortantes. • Diseñar adecuadamente los espacios de trabajo, atendiendo tanto a la tarea que se va a realizar, las necesidades de los trabajadores y las previsiones futuras, que permitan los desplazamientos sin dificultad. • Los cajones deben tener dispositivos de bloqueo que impidan que se salgan de sus guías. • Señalizar adecuadamente las puertas acristaladas con un círculo adhesivo o similar a la altura de los ojos, que advierta la presencia del cristal. • En el caso de puertas de vaivén abrirlas con precaución, presentando atención en no golpear a nadie ubicado al otro lado de la puerta. • Las puertas giratorias deben abrirse con prudencia y suavemente. • Los pavimentos de las rampas, plataformas y escaleras deben ser de materiales no resbaladizos o disponer de elementos antideslizantes. • Recoger los objetos punzantes y cortantes y guardarlos en lugares seguros. • Mantener el orden y limpieza.
	<ul style="list-style-type: none"> • Herramientas. • Tijeras, cutters... • Cortadoras, picadoras... 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Uso de herramientas manuales:</i> <ul style="list-style-type: none"> – Utilizar los útiles de trabajo únicamente para los fines que han sido diseñado, aún cuando pudieran ser utilizados para otros. – Las herramientas han de mantenerse limpias y en perfecto estado de conservación. – Las herramientas que no se utilicen deberán colocarse en lugares o contenedores adecuados. • <i>Uso de utensilios de corte:</i> <ul style="list-style-type: none"> – Antes de comenzar a trabajar seleccionar el utensilio de corte adecuado al material que vaya a cortar. – Los cuchillos deberán disponer de mango antideslizante y ser adecuados a la tarea. – No utilizar cuchillos con mangos astillados, rajados o que tengan su hoja o mando deficientes. – Deben transportarse siempre en estuches y/o fundas. – No dejar abandonados en lugares donde puedan caerse o puedan tropezar con ellos. Guardar, cuando no se empleen, en cajas o en sus fundas. – Mantener adecuadamente afilados. • <i>Uso de cortadoras, picadoras...</i> <ul style="list-style-type: none"> – No manipular ni modificar los elementos y dispositivos de protección. – Utilizar los accesorios —empujadores o similares— adecuadamente para evitar que los dedos y/o las manos entren en contacto con la cuchilla de corte y/o trituración. – Las operaciones de limpieza y mantenimiento se deberán realizar una vez desconectadas y desenchufadas las máquinas, para evitar su puesta en marcha accidental, y únicamente por personal cualificado. • <i>Informar y formar a los trabajadores en el uso adecuado de los equipos de trabajo, herramientas y máquinas.</i>

Uno de los accidentes más comunes dentro de los almacenes de cadena va sujeto a la disposición de los estantes o comúnmente llamados góndolas los cuales por su espacio no permiten la buena movilidad ocasionando golpes, choques y raspaduras en las personas que surten.

SEGURIDAD		
RIESGO	CAUSA	MEDIDAS PREVENTIVAS
Caida de objetos	<ul style="list-style-type: none"> Objetos inadecuadamente ubicados en estanterías. Estanterías inestables, no arriostradas. Almacenamiento inadecuado de productos y mercancías. 	<ul style="list-style-type: none"> Iluminación adecuada en las zonas de manipulación y almacenamiento de objetos, productos y materiales. En estanterías: <ul style="list-style-type: none"> Deberán estar anclada a la pared y/o al suelo. Los objetos más utilizados se deberán colocar a la altura del tronco. Los objetos más voluminosos y/o pesados se colocarán en las baldas más bajas. Se respetará la carga máxima, no colocándose nunca objetos y/o materiales por encima de las estanterías. Las estanterías, dedicadas al almacenamiento, deberán tener topes fijos o móviles que impidan la caída de los objetos almacenados. Respetar la altura permitida de apilamientos. En almacenes: <ul style="list-style-type: none"> Deben especificarse métodos para el apilamiento seguro de materiales y tener en cuenta la altura de la pila, la carga permitida por metro cuadrado, la ubicación,.... Los objetos pequeños se deberán disponer en recipientes para facilitar su manejo y su apilamiento. Se debe adecuar y acondicionar adecuadamente las áreas de almacenamiento de materiales. Para que las pilas de cajas sean estables debe evitarse que sus cuatro ángulos coincidan con los de la caja inferior. Los productos contenidos en sacos se almacenarán sobre palets, en capas superpuestas y atravesadas, teniendo cuidado con que los sacos queden con la boca dirigida hacia el interior de la pila.
	<ul style="list-style-type: none"> Caída de objetos durante su manipulación. Mal anclaje de máquinas. 	<ul style="list-style-type: none"> Los objetos que se utilicen deberán estar limpios de sustancias resbaladizas. Asegurarse de que las cargas que se transportan no pueden deslizarse ni caer. Repartir el peso entre los cajones, aprovechando toda su profundidad y llenando en primer lugar los niveles inferiores. Señalar la zona de trabajo cuando se esté trabajando sobre una escalera de mano. Las máquinas deben estar debidamente ancladas al suelo para que no vuelquen o se muevan.
Caidas al mismo nivel	<ul style="list-style-type: none"> Irregularidades y/o desperfectos del suelo. Suelos mojados o resbaladizos. Cables sueltos por el suelo. Obstáculos en las vías de paso. 	<ul style="list-style-type: none"> Mantener despejadas las zonas de paso, libres de obstáculos, respetando las vías de paso. Mantener las vías de acceso y los pasillos debidamente señalizados e iluminados. Evitar que los cables eléctricos de máquinas registradoras, básculas, teléfonos,.... estén situados por las zonas de paso. Reconducir el cableado, procurando pasarlo junto a paredes, por debajo de suelo (cuando sea posible), mediante canaletas,.... Evitar la presencia de irregularidades en el suelo: baldosas sueltas, bordes de moqueta levantados,.... y repararlos con celeridad. Mantener el orden y limpieza en el lugar de trabajo. Señalizar los obstáculos existentes y las diferencias de nivel en el suelo. Eliminar suciedades con las que se pueda resbalar y obstáculos contra los que se puede tropezar. Mantener los suelos lo más secos posibles. Cuando se produzcan derrames, vertidos o el suelo esté mojado o húmedo por agua de lluvia,.... se deberá recoger rápidamente, señalizando la zona. Señalización de suelo húmedo o mojado, así como posibles irregularidades, desniveles o defectos existentes. Notificar cualquier anomalía o defecto detectado. Utilizar calzado de seguridad, cuando sea necesario, sustituyéndolo cuando se encuentre deteriorado o defectuoso.
Caidas a distinto nivel / de altura	<ul style="list-style-type: none"> Uso de escaleras de fijas deterioradas y/o escaleras de mano en mal estado o inestables. Objetos voluminosos y/o pesados 	<ul style="list-style-type: none"> Colocar las escaleras de mano en ángulo seguro y posición estable. No utilizar escaleras de tijera, como escaleras de apoyo. Subir y bajar siempre de cara a la escalera de mano. Solicitar ayuda a la hora de bajar elementos voluminosos o pesados ubicados en altura. Utilizar siempre escaleras de mano con peldaños antideslizantes y, en caso de escaleras de tijera, éstas deberán disponer de elementos que impidan su apertura. Las herramientas o materiales que se estén utilizando durante el trabajo en una escalera manual, nunca se dejarán sobre los peldaños, sino que se ubicarán en una bolsa sujeta a la escalera, colgada del hombro o sujeta a la cintura del trabajador. En la utilización de escaleras de mano de tijera, no se debe pasar nunca de un lado a otro por la parte superior, ni tampoco trabajar a caballo. Revisar, con anterioridad a su uso, las escaleras de mano, no haciendo uso de escaleras inestables, deterioradas o defectuosas. Mantenimiento adecuado y periódico. Después de la utilización de la escalera de mano, se debe: <ul style="list-style-type: none"> Limpiar las sustancias que pudieran haber caído sobre ella. Revisar y, si se encuentra algún defecto que pueda afectar a su seguridad, señalizarla con un letrero que prohíba su uso, enviándola a reparar o sustituir. Almacenar correctamente, libre de condiciones climatológicas adversas, nunca sobre el suelo sino colgada y apoyada sobre los largueros. Utilizar calzado adecuado (evitar deslizamientos o resbalones).

Fuente: Prevención de Riesgos Psicosociales en el sector Comercio al por menor.

Se puede evidenciar que las personas deben surtir en lugares altos donde la mercancía exhibida sobrepasa el nivel de estatura del ser humano promedio sin las herramientas adecuadas para realizar esta labor exponiéndose a que esta caiga causando lesiones que pueden llegar a ser leves graves o severas.

Tabla No. 4 Factores de riesgo de los almacenes de cadena factor higiene.

HIGIENE		
RIESGO	CAUSA	MEDIDAS PREVENTIVAS
Ruido	• Equipos y máquinas.	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de ruido en el puesto de trabajo. • Reducción de los tiempos de exposición. • La adquisición de nuevos equipos, comprobar el nivel de ruido especificado en las características. • Utilizar revestimientos que absorban el ruido de paredes y techo. • Separar espacialmente las fuentes de ruido: apantallar, encapsular,... • Delimitar las zonas de exposición a niveles elevados de ruido. • Protección auditiva adecuada.
Temperatura	• Cámaras frigoríficas.	<ul style="list-style-type: none"> • Proteger las extremidades de los trabajadores para evitar el enfriamiento localizado. • Utilizar vestimenta adecuada que facilite la evaporación del sudor. • Ingerir líquidos calientes. • Limitar el consumo de café • Medir periódicamente la temperatura y la velocidad del aire. • Disminuir el tiempo de permanencia en ambientes fríos para minimizar la pérdida de calor. • Controlar el ritmo de trabajo. • No sobrepasar las jornadas máximas de trabajo en cámaras frigoríficas y de congelación (Real Decreto 1561/1995). • Establecer pausas de trabajo que permitan la recuperación del trabajador. • Las cámaras deberán estar dotadas de un sistema de detección que avise de fugas o escapes de los gases utilizados. • Formar e informar a los trabajadores. • Colocar carteles con instrucciones de que hacer en caso de fuga o escape de gases. • En el exterior de las cámaras deberá haber una señal luminosa que advierta de la presencia de personas en el interior. • Vigilancia de la salud
Láseres	• Lectores de códigos de barras, escáner de mano (radiación infrarroja)	<ul style="list-style-type: none"> • Formación e información a los trabajadores sobre los riesgos de mirar el haz luminoso y las lesiones que puede ocasionar esta práctica. • Vigilancia de la salud. Reconocimientos oculares periódicos para descartar el riesgo de lesiones.

RIESGO	CAUSA	MEDIDAS PREVENTIVAS
Agentes biológicos	• Microbios, virus, parásitos.	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener condiciones higiénicas en los establecimientos. • Limpieza y mantenimiento periódico y adecuado de las instalaciones. • Revisión y mantenimiento adecuado de los sistemas de climatización. Renovación periódica del aire. • Retirarse anillos. • Lavarse las manos antes de comenzar a trabajar y colocarse los guantes, después de utilizarlos y al finalizar de trabajar. • Utilizar equipos de protección adecuados (guantes). • Los trabajadores que trabajen la manipulación, reposición, recepción... de productos alimenticios deberán disponer del carné de manipulador de alimentos y tendrá que: <ul style="list-style-type: none"> – Mantener una escrupulosa higiene personal, manos bien limpias y uñas cepilladas. – No estornudar, ni toser sobre los alimentos. – Protegerse las heridas o cortes en las manos (guantes de goma,...). – Usar ropa de trabajo adecuada. • Eliminación adecuada de desechos. • Limpieza y mantenimiento adecuado. • Vigilancia de la salud, vacunaciones...
	<ul style="list-style-type: none"> • Limpieza y mantenimiento inadecuados del sistema de aire acondicionado. • Agua estancada (bandejas de drenaje, humidificadores...). • Humedad excesiva del aire, en paredes, techos y suelos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Limpieza y mantenimiento periódico y adecuado de las instalaciones. • Revisión y mantenimiento adecuado de los sistemas de climatización. Renovación periódica del aire. • Vacunación: gripe... • Realizar campañas de higiene.

Fuente: Prevención de Riesgos Psicosociales en el sector Comercio al por menor.

Las malas posturas por tiempos prolongados traen afectaciones en los trabajadores lo que conllevan a convertirse en enfermedades laborales.

Tabla No. 5 Factores de riesgo de los almacenes de cadena factor ergonómicos

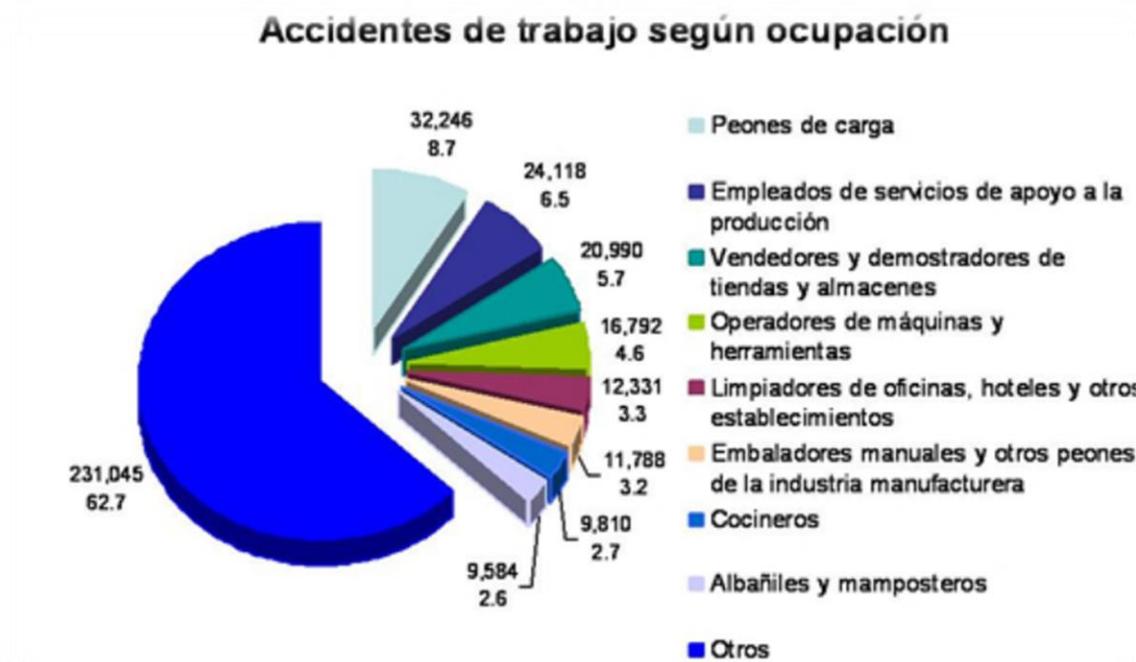
ERGONOMÍA		
RIESGO	CAUSA	MEDIDAS PREVENTIVAS
Manipulación de cargas y fatiga postural	<ul style="list-style-type: none"> • Reposición de estanterías 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Reposición de estanterías:</i> <ul style="list-style-type: none"> - Realizar una programación previa de las operaciones de reposición que reduzca los viajes y recorridos que los trabajadores han de realizar. - Utilizar medios de transporte y/o elevación auxiliares. - Llevar a cabo la colocación de las cajas de tal manera que se reduzcan los esfuerzos posturales que tenga que realizar el trabajador para su relleno, utilizando para ello carros de altura ajustable según el peso. - Realizar la manipulación de cargas, se llevará a cabo de forma adecuada, con la espalda recta, piernas flexionadas, asiendo firmemente la carga pegada al cuerpo y levantando la carga con el mentón levantado para evitar arquear la espalda al alzarnos.
	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajos con largos periodos de tiempo en posición de pie. • Postura inclinada o doblada. • Trabajando en espacios estrechos. • Movimientos repetitivos. • Posición agachada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Emplear útiles y mobiliario con un diseño adecuado y confortable para evitar posturas forzadas. • Posibilitar cambios de postura, de actividad y descansos durante el trabajo para evitar el mantenimiento de una postura forzada, o la misma una postura durante un largo periodo de tiempo • Alternar el pie de apoyo, para reducir la tensión muscular necesaria para mantener el equilibrio cuando se tenga que estar mucho tiempo de pie manteniendo la misma posición. • Calzar zapatos y vestuario cómodo que no oprima la circulación. El calzado no debería ser ni totalmente plano, ni con un tacón superior a 5 cm. • Rodear los obstáculos, no estirando demasiado los brazos, ni inclinar la espalda, es mejor desplazarse. • Mantener el cuerpo erguido (prevenir problemas de columna). • Cambiar con frecuencia de posición para evitar fatiga. • Intentar realizar cambios posturales de forma periódica (levantarse cuando se está mucho tiempo sentado, caminar si se ha de estar mucho tiempo de pie...). • Evitar movimientos bruscos y/o forzados. Al volverse de espaldas girar todo el cuerpo, desde los pies. • Se recomienda, siempre que se pueda, alternar tareas, incluyendo pausas,... • Procurar disminuir la repetitividad de la tarea reestructurando el método de trabajo.
Manipulación de cargas y fatiga postural (continuación)	<ul style="list-style-type: none"> • Transporte y manipulación de cargas 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Manipulación de cargas:</i> <ul style="list-style-type: none"> - Evitar siempre que sea posible la manipulación manual de cargas mediante medidas técnicas u organizativas. Disminuir el peso de las cargas y utilizar medios auxiliares, como carritos, para el transporte de cargas (paquetes...). - La manipulación de cargas, cuando sea necesaria, se realizará de forma adecuada, con la espalda recta, piernas flexionadas, asiendo firmemente la carga pegada al cuerpo y levantando la carga con el mentón levantado para evitar arquear la espalda al alzarnos. - Reducir el tamaño de la carga. - Pedir ayuda a compañeros cuando haya que alzar o transportar cargas pesadas o voluminosas. - Formar e informar a los trabajadores. - Vigilancia de la salud de acuerdo con los protocolos médicos establecidos. • Utilización de los Equipos de Protección Individual.
Uso de Pantallas de Visualización de Datos (PVD)	<ul style="list-style-type: none"> • Sobreesfuerzos posturales y visuales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los elementos de trabajo —en los puestos de cajas—, tales como teclado, cinta transportadora, escáner, así como los productos, deberán estar situados de forma que la mayor parte del tiempo de trabajo los brazos estén lo más cerca posible del cuerpo, de forma que el trabajador no tenga que estirar los brazos ni el cuerpo en exceso. • La pantalla móvil debe ser orientable e inclinable a voluntad, con facilidad a adaptarse a las necesidades del trabajador y que permita al trabajador verla sin necesidad de realizar un sobreesfuerzo. • El ángulo de visión deberá tener entre 0 y 20 grados por debajo de la horizontal de visión. • El usuario deberá poder ajustar el brillo y el contraste del fondo de la pantalla y los caracteres, para así adaptarlos a las condiciones del entorno. • Es conveniente realizar pausas para contrarrestar los efectos negativos de la fatiga mental y física. • Las sillas deberán ser estables y se apoyarán sobre cinco patas con ruedas y el asiento

RIESGO	CAUSA	MEDIDAS PREVENTIVAS
Movimientos repetitivos	<ul style="list-style-type: none"> Llenado de bolsas, uso del teclado, etiquetadoras,... Apertura de cajas de productos y mercancías 	<ul style="list-style-type: none"> El uso de etiquetadoras automáticas o el etiquetado en fábrica reduce los sobreesfuerzos por movimientos repetitivos en muñecas y extremidades superiores. Utilizar cuchillas bien afiladas para reducir el esfuerzo de muñecas y las palmas de las manos a la hora de abrir las cajas. Permitir la realización de pausas. Alternancia de tareas y/o de puestos de trabajo.
Diseño del puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Inadecuado diseño de las zonas de alcance (movimientos y manipulación de objetos) Inadecuado diseño de las zonas de trabajo (distribución y movilidad). 	<ul style="list-style-type: none"> Adecuar el espacio de trabajo a las necesidades del puesto y del trabajador. Adaptar la altura del asiento a la talla del trabajador. Facilitar reposapiés cuando sea necesario. Utilizar sillas o sillón es de dimensiones y características adecuadas o ajustables a la talla del trabajador (altura, inclinación, tipo de respaldo,...) y en función de la tarea. Es recomendable que pueda regularse la altura de las mesas de trabajo, sillas...

Fuente: *Prevención de Riesgos Psicosociales en el sector Comercio al por menor.*

Las malas posturas por tiempos prolongados traen afectaciones en los trabajadores lo que conllevan a convertirse en enfermedades laborales.

Figura: 3 Accidentes de trabajo según ocupación



Fuente: trabajoseguro.stps.gob

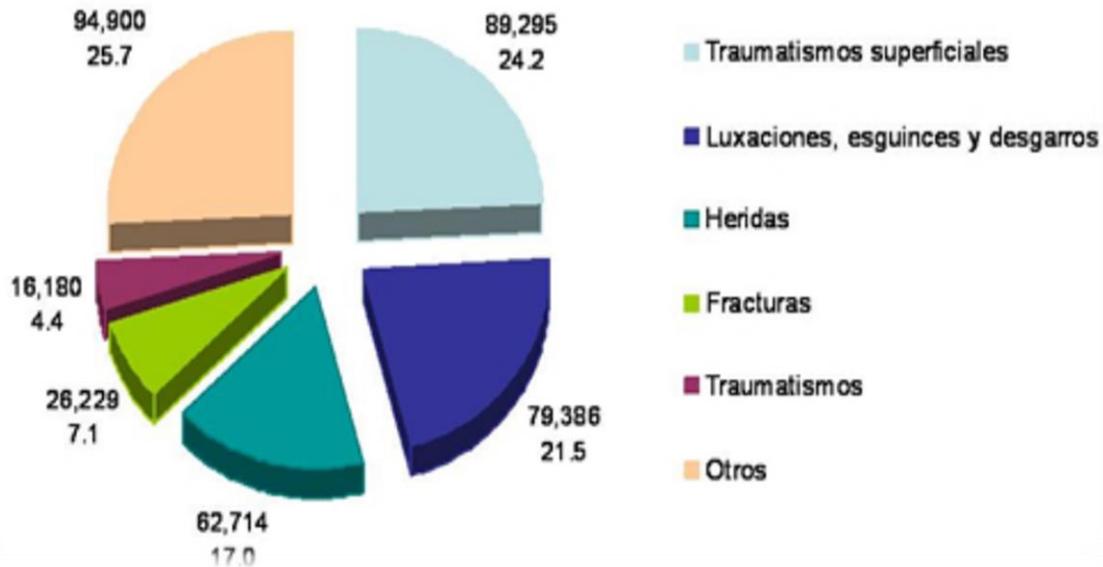
Figura 4. Accidentes de trabajo por región anatómica



Fuente: Trabajoseguro.stps.gob

Figura 5. Accidentes de trabajo por tipo de lesión

Accidentes de trabajo por tipo de lesión



Fuente: Trabajoseguro.stps.gob

3.3. REQUERIMIENTOS MÍNIMOS LEGALES EN MATERIA DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SGSST EN SUPERMERCADOS DE CADENA EN COLOMBIA

Para comenzar, conviene considerar los siguientes conceptos: la prevención de la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales de los colaboradores de las empresas que ejercen actividades económicas en Colombia, por lo que a través de los años han surgido diferentes conceptos como “salud ocupacional” definida como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores y que se basaba en una estructura que guiaba a las empresas sobre los requisitos, normas, pasos y procedimientos a seguir para prevenir incidentes que puedan convertirse en accidentes y posteriormente en enfermedades laborales que puedan afectar la calidad de vida de los trabajadores.

De acuerdo a lo anterior, en la legislación colombiana en el año 1950 se crea el concepto de “enfermedad profesional” los artículos 200 y 201 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual inicialmente estableció una tabla con 18 afecciones de origen profesional, luego el decreto 614 de 1984 en su artículo 2 numeral C ordenaba que uno de los objetos de la salud ocupacional es proteger al trabajador contra todo tipo de riesgos físicos, psicológicos, químicos, biológicos,

eléctricos , mecánicos y de más derivados de su oficio diario en el ejercicio de la labor para la cual fue contratado (Salazar ,2011).

La normativa que encierra el concepto de “Salud ocupacional” intenta enseñar la relación que existe entre la salud, las buenas condiciones laborales y la productividad de los empleados por lo que se inician investigaciones de diferentes actores sobre los agentes y condiciones riesgosas en el ambiente laboral reconocidos como factores de riesgos, Montoya, Montoya, & Botero, (2014) afirman: “las enfermedades laborales son por lo menos en teoría prevenibles, que ocasionan grandes pérdidas económicas por la disminución de la productividad y los costos requeridos para su atención” (p.9).

En este orden de ideas, a finales de los años 80 con el nacimiento de nuevas empresas el Gobierno realizó estudios y levantó estadísticas sobre los índices de siniestros presentados a causa de accidentes y enfermedades generadas por el ejercicio de la labor de los colaboradores. El Ministerio de Trabajo con apoyo de la Presidencia de la República de Colombia fomenta los pasos para formalizar la normativa legal que obligan a todas las empresas de todas las actividades económicas a la implementación de SGSST inicialmente estipulados en el capítulo 6 artículo 2.2.4.6.1. Al artículo 2.2.4.6.37. Del decreto 2072 de 2015 en el cual se estipula los plazos máximos de implantación del SGSST así como también fueron estipuladas las multas en caso de su incumplimiento. (Echeverri, & Rivera, 2014).

Se consideran los estándares mínimos como un conjunto de normas, requisitos y procedimientos que todos los almacenes de cadena deben cumplir para el funcionamiento de sus labores comerciales que constan en la capacidad científica, tecnológica y financiera indispensables para el desarrollo de las diferentes labores a desempeñar por los colaboradores (Resolución 1111 de 2017).

Como se declara en la Resolución 1111 de 2017, los almacenes de cadena que desee acreditarse en excelencia en Seguridad y Salud en el Trabajo deberán:

1. Tener dos (2) o más planes anuales del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con cumplimiento del cien (100%) por ciento en Estándares Mínimos.
2. Programa de auditoría para el mejoramiento de la calidad de la atención en Seguridad y Salud en el Trabajo, con más de dos (2) años de funcionamiento e implementación.

3. Presentar bajos o escasos indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo de severidad, frecuencia y mortalidad de los accidentes de trabajo, de prevalencia e incidencia respecto de las enfermedades laborales y de ausentismo laboral conforme se establecen en la presente resolución, comparados con dos (2) años anteriores al solicitar el certificado de acreditación.

4. Allegar los programas, planes y proyectos que aporta valor agregado o superior al cumplimiento legal, los cuales deben ser ejecutados de manera permanente y en periodos superiores a dos (2) años.

5. Aprobar la visita de verificación que realizará personal con licencia Salud Ocupacional o en Seguridad y Salud en el Trabajo vigente, con certificado de aprobación del curso virtual de cincuenta (50) horas en Seguridad y Salud en el Trabajo, designado por el Ministerio del Trabajo o visita de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL). (Resolución 1111 de 2017. P 8).

Tabla No. 6 Planes de mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos.

CRITERIO	VALORACIÓN	ACCIÓN
Si el puntaje obtenido es Menor de 60%	CRÍTICO	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato. • Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada la empresa o contratante, un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos. • Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del Trabajo. • Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento.
Si el puntaje obtenido esta entre el 61 y 85 %	MODERADO ACEPTABLE	<ul style="list-style-type: none"> • Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos.
Si el puntaje obtenido es mayor o igual al 86 %	ACEPTABLE	Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas

Para la implementación del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo el Gobierno mediante el (decreto 52 de 2017) permite que se realice en cinco etapas las cuales son:

Fase I: Evaluación inicial, esta se caracteriza por el levantamiento de la información sobre el estado actual de los procesos de la compañía donde se genera un autodiagnóstico que da como resultado un plan de mejora y revisión que puede ser semestral o anual, con esto se logra evidenciar si se cumplen con los requisitos legales, generación de un panorama de riesgos, identificación de los accidentes más comunes durante los últimos años, evaluación de los Recursos Humanos y técnicos.

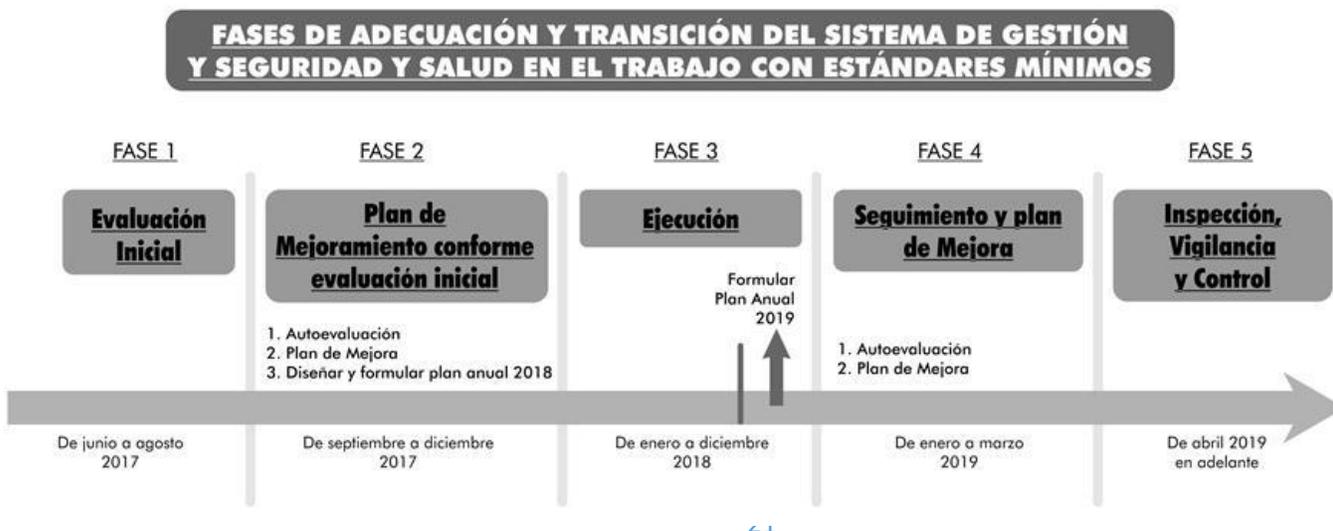
Fase II: Desarrollo del plan de mejoramiento en el cual se toman los puntos más críticos de la auto evaluación para poder generar actividades y compromisos los cuales deben ser medibles y cuantificables para poder ser auditados, en esta fase también se debe realizar la conformación o verificación del buen funcionamiento de las brigadas de emergencia, vigías de Seguridad y Salud en el Trabajo y el comité paritario de seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

Fase III: Ejecución del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, es aquí donde se debe poner en práctica todo lo evaluado y los planes de contingencia o mejora que se trazaron en las fases anteriores se deben llevar a la realidad dentro del negocio, se deben establecer responsabilidades para cada acción pendiente por ejecutar y se sensibiliza a la compañía en general para que los resultados se den en el menor tiempo posible, en este punto se debe tener el control y evidencia de las actividades de mejora propuestas, formaciones dadas al personal, fotografías de las áreas que pudieron tener un cambio o mejora.

Fase IV: Seguimiento, en esta fase se controla o audita el avance realizado en cuanto a los puntos del SGSST para que este perdure y no se tome como una campaña sino como una norma general que debe darse por cumplida por todo el personal antiguo o nuevo que llegue a la compañía, así como también se realizan actividades preventivas y lecciones aprendidas, en este punto se debe realizar de nuevo una auto revisión del sistema.

Fase V: Inspección, vigilancia y control: En esta fase se establece que ya la empresa se puede certificar como una empresa segura para todos sus colaboradores, se realizan auditorías internas y externas en las cuales se debe ver reflejado el trabajo realizado con la disminución de los incidentes y accidentes laborales para esto el Ministerio de Trabajo requiere de las estadísticas de los dos últimos años con sus debidos reportes ante la ARL así como también las investigaciones realizadas y los planes de acción ejecutados para asegurar que este accidente no se vuelva a presentar. (Decreto 52 de 2017P.3,4).

Figura 6.



Fuente: Resolución 1111 de 2017 – Estándares Mínimos del SG-SST.

4. CONCLUSIONES

Aunque el SSST en Colombia es de obligatorio cumplimiento para todas las empresas, se observa que en varias ocasiones el Ministerio ha dado prórrogas a las fechas establecidas inicialmente para facilitar a las empresas y supermercados en Colombia ponerlo en marcha, ya que a pesar de que existan unos parámetros generales para la debida implementación del sistema, cada organización debe autoevaluarse y determinar sus propios riesgos. A pesar que, en organizaciones similares esté implementado el sistema, no se puede adaptar directamente de una organización a otra; generando retrasos y re procesos en el levantamiento de información perdiendo tiempo valioso que puede ser previsto para darle continuidad a los procesos encaminados a la protección de los colaboradores.

Se pudo observar los diferentes puntos de vista ante la norma de flexibilización laboral implementada en Colombia por parte del Estado, la percepción es que se convierta en una herramienta que permita a las empresas generar diversas fuentes de empleo de manera más incluyente como por ejemplo las madres cabeza de familia y las personas en condiciones de discapacidad, y que de la misma manera las empresas se vean beneficiadas. Por otro lado, la mayoría de las centrales obreras y los grupos sindicales no perciben como una buena medida por que ven disminuida la remuneración económica sobre todo en el trabajo en días dominicales y festivos así como también se ve afectada la estabilidad laboral.

En los últimos años, las diferentes reformas que ha tenido Colombia frente a la accidentalidad laboral han sido enfocadas en medidas de prevención y mitigación de riesgos; la obligación de realizar al interior de cada organización el reporte y la investigación de cada incidente o accidente laboral por personal idóneo da una nueva visión y pone al descubierto todos los riesgos a los que se ven expuestos los colaboradores, teniendo en cuenta conceptos que anteriormente se pasaban por alto o no se les daba la importancia que realmente tienen ya que prácticas como las *pausas activas* se tomaban de forma efectiva y se convertía en un requisito más por cumplir un indicador. Esto ha ayudado a identificar específicamente los riesgos de cada

puesto de trabajo y a aprender a partir de las experiencias anteriores a evitar al máximo los riesgos provocados por la labor diaria.

También se observa la importancia de contar con unas excelentes condiciones laborales en cuanto al entorno al que se desempeña el trabajador ya que se identifica que cualquier factor al que este expuesto un trabajador por horarios extensos provoca diferentes patologías las cuales se pueden reducir al tomar las medidas preventivas recomendadas por los especialistas, con la aparición de las ARP luego llamadas ARL y la obligación de estas a llevar registros detallados de cada accidente e incidente laboral generan grandes bases de datos con información valiosa para determinar los riesgos más comunes a los que se ven expuestos los trabajadores de los almacenes de cadena brindando un lineamiento para poder enfocar los esfuerzos en las actividades más riesgosas para los empleados.

5. AGRADECIMIENTOS

Queremos agradecerle a la profesora Nubia por todo el apoyo recibido y sobre todo por ser nuestra guía en la elaboración de este artículo, a nuestras familias por estar pendiente de que no nos faltara nada durante este proceso por su paciencia y comprensión, y a nuestros hijos que son el motor fundamental que nos impulsa a seguir adelante con nuestras carreras.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arenas, M. (2014). Estudios sobre Seguridad Social, Edita: Secretaría General de la OISS, Madrid, España.

Ayala., C (2005). Legislación en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales. Bogotá: Salud Laboral. Pág.23

Bejarano & Ramos. (2017). *Guía de requisitos del Sistema de Gestión Integral de SST con base en los modelos NTC OHSAS 18001:2007 y el capítulo 6, artículos 2.2.4.6.1 al 2.2.4.6.37 del*

Decreto 1072:2015 para realizar el diagnóstico inicial y las auditorias de primera parte. (Trabajo de Grado Especialización). Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito, Bogotá D.C., Colombia

Carvajal, D. & Molano, J. (2012). aporte de los sistemas de gestión en prevención de riesgos laborales a la gestión de la salud y seguridad en el trabajo. *Movimiento científico.* (6): 158-17.

Castro J (Agosto 15 de 2002) Flexibilización laboral un análisis de sus efectos sociales para el caso colombiano, p. 22-23

Castro J (Agosto 15 de 2003) Flexibilización laboral un análisis de sus efectos sociales para el caso colombiano p. 14-15

Cortes, J. (2009). *La prevención de riesgos laborales en las enseñanzas universitarias españolas y su integración en los estudios de ingeniería* (tesis doctoral). universidad politécnica de valencia, Valencia España.

De la Garza, (2003) *Tratado Latinoamericano De Sociología Del Trabajo*, México, D.F edición, p.11

Echeverri, J. & Rivera, L. (2014). *Estado del arte de la seguridad y salud en el trabajo en el sector minero en Colombia* (Trabajo de Grado Especialización). Universidad ces, Medellín, Colombia.

Estándares Mínimos Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo (Resolución 1111 de 2017) (Marzo 27 de 2017).

Fernández, L, Pérez, M, Menéndez, M, & Lazara, M.(2007). Accidentes e incidentes de trabajo, Barcelona, España: Comisión Obrera Nacional de Catalunya

Flexibilización salarial frente al contrato de un empleado (2013) Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=AIRUUrmyyWA>

Gómez, M (Abril 15 de 2013), Drivers. Perspect. Psicol. *Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo, Volumen (10), pp.103-116.*

Horton, E (Noviembre de 2003) Flexibilización laboral un análisis de sus efectos sociales, p. 140 (1991) Corte constitucional de Colombia sentencia C- 1491 /00

Ibarra, M y González. (2009). *La flexibilidad laboral como estrategia de la competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo, Volumen (231), pp.33-52.*

Isaza, (Abril 15 de 2013), Drivers. Perspect. Psicol. *Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo, Volumen (10), p.108.*

Kanawaty, (1996). *Introducción al estudio del trabajo*, Ginebra Suiza, cuarta edición, oficina internacional del trabajo

Kerguelén, C. (2008). *Calidad en salud en Colombia*. Bogotá, Colombia: Scripto Ltda.

Matabanchoy, S. (Junio 29 de 2012) *Salud en el trabajo. Universidad y Salud, volumen 14 (No.1).*

Ministerio de trabajo.(2016). *Indicadores del sistema general de riesgos laborales cifra 2011-2016.* Recuperado de <http://www.Fondoriesgoslaborales.gov.co>

Montoya, G, Montoya, R & Botero, J. (2014). *Correlación de la gestión de riesgos profesionales en la productividad de las empresas del sector cerámico del valle de aburrá, (5),6-10.*

Observatorio de riesgos psicosociales (2009). *Prevención de Riesgos Psicosociales en el sector Comercio al por menor*. Madrid, España: Comisión Ejecutiva confederal.

Oficina Internacional del Trabajo. (2003). *Actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo: estudio detallado para la discusión con miras a la elaboración de un plan de acción sobre dichas actividades (91)*. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards>.

Oliver,Ch,(2000 2010) *Análisis bibliométrico de la producción científica sobre Riesgo psicosocial*, volumen (11) numero 1

Organización mundial de la salud (O.M.S 1995) *Estrategia mundial de la salud ocupacional para todos*. Recuperado de <http://apps.who.int/iris/handle/10665/42109>.

Pérez, L., y Díaz, Y. (2014). Trabajo social organizacional y en salud ocupacional en Colombia. Inicios, desarrollos y desafíos. *Revista Eleuthera*, 10, 121-145.

Pineda y Ayala (Septiembre 5 de 1993) Desempleo y flexibilización laboral. p. 220.

Salazar CA. Aspectos normativos en la legislación Colombiana para la determinación como enfermedad profesional del estrés laboral. *Rev CES Salud Pública* 2011; 2(1): 85-90.

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-Madrid (2008) *Manual Informativo de Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid, España: Secretaría de Comunicación e Imagen.

Verdad Abierta.com. Van 2.500 sindicalistas asesinados en 20 años. **Recuperado de** <http://www.verdadabierta.com/victimas-seccion/asesinatos-colectivos/158-21-anos-de-asesinatos-a-sindicalistas>.

Zuñiga, M (Julio de 2012) El declive del sindicalismo en Colombia y sus consecuencias frente al conflicto colectivo, p .192.