



Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

This is a human-readable summary of (and not a substitute for) the [license](#). [Advertencia](#).

Usted es libre de:

Compartir — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato

Adaptar — remezclar, transformar y construir a partir del material

para cualquier propósito, incluso comercialmente.

La licenciente no puede revocar estas libertades en tanto usted siga los términos de la licencia



Bajo los siguientes términos:



Atribución — Usted debe dar [crédito de manera adecuada](#), brindar un enlace a la licencia, e [indicar si se han realizado cambios](#). Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo de la licenciente.

No hay restricciones adicionales — No puede aplicar términos legales ni [medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otras a hacer cualquier uso permitido por la licencia](#).

El COVID-19 a la luz del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector empresarial de Colombia

COVID-19 in the Occupational Health and Safety Management System in the Colombian business sector

Luis Eduardo Naranjo Corredor¹
Universidad Católica de Colombia

Resumen

En medio de la emergencia sanitaria por la que atraviesa el mundo a causa de la pandemia de COVID-19, se han evidenciado graves impactos y consecuencias de salud pública, las cuales han presentado un impacto directo en la seguridad y salud en el trabajo, es por ello, que en respuesta a las medidas que el Estado colombiano ha decretado para contener la expansión del virus, las empresas, para lograr la permanencia y continuidad operacional han tenido que adoptar y adaptar nuevas medidas de prevención y protección, las cuales se deben ajustar a su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este escrito pretende analizar los efectos que ha ocasionado el virus de COVID-19 en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y articular los lineamientos que se han implementado y ejecutado a modo general en el sector empresarial en Colombia, con base en la normatividad nacional e internacional adoptada, como punto de referencia de protección de todos los actores involucrados.

Palabras clave: Derecho laboral, seguridad y salud laboral, trabajo, Colombia, Organización Internacional del Trabajo, COVID-19.

Abstract

¹ Artículo resultado de investigación elaborado para optar por el Título de Abogado en la Universidad Católica de Colombia por parte del estudiante Luis Eduardo Naranjo Corredor del programa de Derecho de la Universidad Católica de Colombia. Correo institucional Lenaranjo06@ucatolica.edu.co. Este artículo fue dirigido por la Doctora Leidy Ángela Niño Chavarro docente de la Universidad Católica de Colombia.

Amid the health emergency that the world is going through due to the COVID-19 pandemic, serious public health impacts and consequences have been evidenced, which have had a direct impact on safety and health at work. Therefore, in response to the measures that the Colombian State has decreed to contain the spread of the virus, companies to achieve permanence and operational continuity have had to adapt new prevention and protection measures, which must be adjusted to its Occupational Health and Safety Management System.

This research aims to analyse the effects that the COVID-19 virus has caused in the Occupational Health and Safety Management System and articulate the guidelines that have been implemented and generally executed in the business sector in Colombia, based on the national and international regulations adopted, as a point of reference for the protection of all the actors involved.

Keywords: Labour law, safety and health occupational, work, Colombia, International Labour Organization, COVID-19.

Sumario: I. Introducción. II. Contextualización de la seguridad y salud en el trabajo. III. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – Análisis documental de la Ley 1562 de 2012. IV. El COVID-19 como nuevo factor de riesgo en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. V. Conclusiones.

Introducción

Colombia ha dado pasos significativos en materia de estabilización y desarrollo hacia un ambiente saludable en el marco de la seguridad y salud en el trabajo desde el inicio del presente siglo. No obstante, la pandemia de Covid-19 ha transformado el sector laboral, requiriendo que los Estados, los empleadores y los trabajadores en sus respectivas empresas y organizaciones, cooperen y actúen de forma coordinada para brindar y establecer condiciones de trabajo seguras, para gestionar los riesgos del COVID-19.

Esta crisis ha puesto de relieve la importancia de las medidas de protección ofrecidas por las empresas acordes a los riesgos de seguridad y salud en el trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2021). Estos cambios inopinados como respuesta a la pandemia han dado lugar a consecuencias inevitables reflejadas en altos niveles de desempleo, pérdida y minimización de horas de trabajo y cierre de empresas. Este escenario se evidencia en la aversión que tienen las personas de realizar y/o consumir actividades y servicios que puedan considerarse como un riesgo de contagio.

La exposición al virus por parte de todas las personas que asisten a los lugares de trabajo, debe ser parte de la gestión de la seguridad y salud de las empresas, la cual debe tener como base la evaluación e identificación de los riesgos y la adopción de nuevas medidas de prevención y protección acordes al ambiente laboral que se presenta, tales como la “aplicación de estrictos protocolos de trabajo, incluyendo las medidas higiénicas y de sanitización, el diseño de los puestos de trabajos, la organización del trabajo, la formación preventiva y la vigilancia de la salud de los trabajadores” (Organización Internacional del Trabajo, 2020, p. 2).

En este orden de ideas, todos los trabajadores tienen derecho a que se les garantice el acceso al sistema de salud, a la igualdad, condiciones de trabajo seguras y remuneraciones justas, con respecto a la protección de la salud y la seguridad en el trabajo en el contexto de la pandemia de COVID-19. Para lograr la plena protección del derecho a la salud y seguridad como componente fundamental en el trabajo, se debe adoptar una amplia comprensión de la relación entre estos; ya que tanto la salud como la seguridad en el trabajo son necesarias para que las personas desempeñen adecuadamente su trabajo (Trejo, 2013).

La necesidad de comprender y dilucidar el auge nacional de la seguridad y salud en el trabajo surge, por cuanto, la protección del trabajador constituye un desafío en la actualidad frente al cumplimiento y respeto del derecho a la salud en el entorno laboral. Para esbozar de forma integral la importancia de la contribución de este análisis, es imprescindible examinar los efectos ocasionados por el COVID-19 en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y así delimitar los elementos sólidos de un sistema resiliente que ajusta su estructura con base a una crisis que permite hacer frente a desafíos que conllevan a tomar acciones en aras de proteger la seguridad y salud de los trabajadores.

En materia de regulación normativa, “implica una adecuación de estos criterios a las realidades sociopolíticas que permitan una normatividad que no sea solamente creada, sino que sea eficaz, es decir, se pueda aplicar” (Gómez y Turizo, 2016, p. 91). La necesidad de contar con una regulación normativa en el ámbito del entorno laboral permite que los trabajadores gocen de tranquilidad y seguridad al momento de desempeñar sus funciones.

Este análisis tiene como objetivo destacar la forma en que los Sistemas de Gestión pueden transformar los efectos generados durante este tiempo de pandemia y convertirlos en oportunidades de cambio, para formular e implementar enfoques de políticas y sistemas integrales de seguridad y salud en el trabajo basados en la prevención y mejora continua. Con base en lo anterior, se plantea la siguiente pregunta de investigación ¿Cuáles son los efectos de la contingencia sanitaria del COVID-19 en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector empresarial de Colombia?

A fin de dar respuesta al interrogante planteado, este análisis se realizará a través del método de investigación socio jurídico, mediante el cual se introducirá información de aspecto teórico, donde se recopilará doctrina académica y artículos de investigación que brinden soporte a la hipótesis planteada, lo que facilitará observar los enfoques del tema mencionado y generar al final aportes y análisis desde el punto de vista constructivo, que se adscribe a un problema real, lo que permite que el aspecto teórico se convierta en un aspecto operativo, y así, se genere una trayectoria hacia los resultados esperados de la pregunta de investigación. La realización de este proyecto es de gran relevancia para la academia y la sociedad, ya que permite visibilizar la situación actual y ejecución del Sistema de Gestión, y propicia el espacio para brindar e implementar estrategias que

generen un clima de seguridad favorable para los trabajadores, que prioricen y promuevan el derecho a la salud y la prevención de riesgos laborales.

Finalmente, esta propuesta beneficia al lector, dado que, le permite tomar conciencia de la importancia que tiene el escenario de aplicación de los lineamientos del Sistema de Gestión, las debilidades y los planes de acción, para así lograr una transformación de un sistema inclusivo e interconectado con las necesidades de los trabajadores, más allá de cumplir con un mínimo de disposiciones y lineamientos normativos; así mismo, contribuye al conocimiento del contexto nacional e internacional de este evento y permite la formulación de recomendaciones orientadas al mejoramiento del sistema de riesgos laborales.

1. Contextualización de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia

La seguridad y salud en el trabajo se refiere al “conjunto de medidas técnicas implementadas por las organizaciones, encaminadas a la prevención, protección y eliminación de los riesgos que ponen en peligro la salud, la vida, la integridad física de los trabajadores y el desarrollo de un trabajo saludable” (Patlán, 2016, p. 126). Es una disciplina que tiene como objetivo “mejorar las condiciones y el entorno laboral, así como la salud en el trabajo, lo que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones” (Pérez, 2014, p. 280).

Acorde con lo anterior, este escenario ha sido objeto de revisiones por parte de los organismos internacionales y nacionales con miras hacia la creación de nuevos enfoques normativos, actualización de regulaciones que se han ido desfasando, generación de políticas que reconozcan las necesidades de promoción de salud y calidad de vida, prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, así como en el avance de perspectivas de vida de los seres humanos (Villasana, 2012, p, 120).

Consecuentemente, se han emitido diversos lineamientos que exigen que los sujetos involucrados orienten sus políticas hacia una tendencia que busque la preservación de la salud y la construcción del bienestar de las personas que desarrollan algún tipo de actividad laboral (Zazo, 2015). A nivel nacional, es un tema que ha sido abordado desde diferentes

etapas del desarrollo histórico laboral de la sociedad, por lo que la implementación y formalización de sus métodos y mecanismos hace parte de la creación de una estructura institucional que ha variado con el tiempo.

Por ello, el Ministerio del Trabajo tiene desde hace varios años la tarea, de organizar, recopilar y difundir, toda la legislación que se encarga de demarcar el cumplimiento mínimo que toda organización productiva debe contemplar, para dar a las personas en sus diferentes áreas de actividad un espacio propicio para su desarrollo y calidad de vida en el tema laboral (Pérez, 2015). A fin de brindar garantías y estructura a la gestión de riesgos a favor de los empleados en general surge la gestión de la seguridad, la cual puede ser definida a como las prácticas, roles y funciones actuales asociadas a la seguridad.

Por tanto, “es más que un ‘sistema de trabajo’ de las políticas y procedimientos, ya que se identifica lo que una organización debe hacer para proteger a sus trabajadores, la población y el medio ambiente de los daños causados por sus procesos” (Mearns, Sean, Whitaker y Rhona, 2003, p. 643). El trabajo puede ser considerado como un elemento primordial en el derecho a la salud, mediante el cual se puede conseguir una estabilidad y condiciones de vida acordes a la dignidad de cada persona, no obstante, este también “puede ocasionar diversos inconvenientes para la salud, razón por la cual, la seguridad en materia laboral toma protagonismo para garantizar la protección de los derechos de cada trabajador” (Novoa, 2016, p. 41).

Por otro lado, desde el punto de vista de normatividad internacional, diversos acuerdos no han sido ratificados por Colombia, los cuales tienen gran relevancia e importancia de prevención en la materia, generando así un vacío dentro del ordenamiento jurídico bajo la disposición de adaptación a los constantes cambios que este escenario genera. No obstante, existen convenios de la Organización Internacional del Trabajo en esta materia (en adelante OIT) que ya ha ratificado Colombia, tal es el caso de los siguientes: el Convenio 161 sobre los servicios de salud en el trabajo y el Convenio 167 sobre seguridad y salud en la construcción. La ausencia de ratificación por parte del Estado colombiano ocasiona una limitante en la creación, adopción e implementación de mecanismos y genera una incertidumbre sobre si las instituciones encargadas están adecuando y creando las

estrategias, medidas y políticas adecuadas para atender las disposiciones internacionales y ajustarlas al orden nacional.

Conforme con lo expuesto anteriormente, la OIT (2020) define la salud de manera amplia en el contexto del trabajo “para indicar no solo la ausencia de enfermedad o dolencia, sino también los elementos físicos y mentales que afectan la salud, que están directamente relacionados con la seguridad y la higiene en el trabajo” (Benjamín, 2001, p. 84). Por ende, todos los sistemas de gestión que las entidades y empresas adoptan e implementan en esta materia, deben estar específicamente orientados hacia la protección de la salud de los trabajadores mediante el control del entorno del trabajo, incluido el reconocimiento y la evaluación de factores involucrados en el bienestar o malestar de los trabajadores.

En síntesis, estructurar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia no ha sido fácil, la promulgación de las medidas de prevención adoptadas por el Estado para contener la propagación del virus de COVID-19 han concertado un desafío para las empresas (Rodríguez, et al., 2018), lo que implica que diversos factores pueden estar afectando la adopción de todas las medidas y dinámicas decretadas que han sido asignadas para la protección y prevención de los entornos laborales en tiempo de crisis.

El avance y evolución normativa que ha tenido Colombia en materia de seguridad y salud en el trabajo se remonta a 1979 con la difusión de la ley 9 de 1979 con la cual el Congreso de la República en ese momento incorporó los primeros lineamientos en materia de bienestar y condiciones óptimas para los ciudadanos del país, así como los parámetros iniciales para la gestión ambiental (Velandia y Pinilla, 2013). A partir de ese año, el país fue incorporando nuevos conceptos y disposiciones que, finalmente dieron como resultado los lineamientos establecidos por el actual Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo que se analizarán conforme el desarrollo de los demás acápite.

1.2 Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo

El ser humano tiene derechos intrínsecos a su ser que constituyen un catálogo de prerrogativas, que, al desarrollarse derivan en lo que se denominan los derechos humanos y fundamentales, los cuales, principalmente están relacionados con la dignidad de la persona frente a las garantías que debe brindar el Estado. En consecuencia, “el ser humano tiene derechos frente al Estado, que a su vez está obligado a respetar, garantizar y satisfacer sus derechos humanos” (Nikken, 1994, citado por Patlán, 2016, p. 122).

Estos derechos en el ámbito laboral propician que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones de manera segura, previendo y tratando que las posibilidades de riesgo y daño sean mínimas. La pertinencia de este acápite es destacar la importancia de desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, mediante la cual, todos los actores involucrados puedan participar activamente en iniciativas destinadas a garantizar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención (Organización Internacional del Trabajo, Convenio 187, 2006).

En este orden de ideas, los derechos humanos protegen a todas las personas quienes ejercen actividades de trabajo para que cuenten con las garantías justas, equitativas y en plena libertad; estos derechos agrupados se derivan en lo que se identifica como ‘justicia del trabajo’.

Los derechos humanos laborales se encuentran íntimamente ligados a la seguridad social, al derecho a la permanencia en un empleo, al derecho a ser indemnizado en caso de despido sin justa o legal causa, a un salario, a una vivienda, a capacitación y adiestramiento, a una jornada máxima laboral, a la seguridad social, al reparto de utilidades, el derecho a la asociación profesional, entre otros. (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2016, p. 4)

Acorde con el párrafo previo, el derecho al trabajo es un derecho fundamental, esencial e imprescindible para la realización de otros derechos humanos; de este modo,

tanto la salud como la seguridad en el trabajo son “necesarias para que las personas desempeñen su trabajo, el cual se constituye en un medio de subsistencia por lo que se debe garantizar la protección de la vida y la salud de los trabajadores” (Trejo, 2013, p. 84).

Es así como se plantea la existencia de diversos derechos que inciden en el ámbito laboral de las personas, los cuales también se reconocen instrumentos internacionales que reconocen el derecho al trabajo y los derechos humanos en el trabajo (López, 2008). Lo expuesto anteriormente conlleva a pensar que es imprescindible mejorar las condiciones de trabajo, siendo necesario propender este postulado para evitar que los derechos de los trabajadores sean vulnerados en el sitio de trabajo y con ocasión a su actividad laboral (Diazgranados, 2014) y lograr así la preservación de todas las condiciones de salud que se derivan en el bienestar del trabajador y en la eficacia laboral.

Este derecho tiene su origen como derecho fundamental en la Constitución Política después de constantes reformas y ratificación de diversos instrumentos. Así las cosas, el derecho al trabajo dentro de su estructura tiene tres elementos fundamentales:

- Libertad para ejercer cualquier profesión lícita sin injerencia de alguna autoridad.
- Derecho a tener un trabajo, que implica obligaciones positivas para el Estado, a fin de fomentar las circunstancias propicias para generar empleos.
- Dignidad, toda vez que el trabajo debe cumplir con un mínimo de condiciones justas. (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2016, p. 7)

Cada Estado dentro de su ordenamiento jurídico debe incluir y contemplar programas y sistemas especializados en materia laboral, donde su prioridad siempre sea la seguridad y salud en el entorno del trabajo. Toda la estructura del derecho al trabajo constituye una visión donde el Estado destinan estrategias y compromisos desde sus autoridades competentes para fomentar una cultura de prevención de riesgos y daños laborales.

Es así como el derecho al trabajo toma protagonismo en el ordenamiento jurídico colombiano y empieza a incluir legislación en la materia y a adoptar diversas medidas que garanticen y promuevan los derechos laborales y condiciones para el bienestar del trabajador en un entorno saludable. Para finalizar este acápite es importante indicar que los derechos humanos laborales se pueden hacer valer a través de “instancias pertenecientes a órganos de carácter legislativo; organismos jurisdiccionales e instituciones no jurisdiccionales, así como ante organismos y tribunales de carácter internacional” (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2016, p. 27).

1.3 Análisis de la aplicación del Convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo

La formulación de la seguridad social como un derecho universal, tiene su fundamento en el establecimiento progresivo de regímenes nacionales y normatividad internacional, de lineamientos básicos de protección social adaptados a los cambios sociales (Callau, 2018). Esta figura se acepta como “un derecho que le asiste a toda persona de acceder a una protección básica para satisfacer los diferentes estados de necesidades a los que se puede enfrentar” (Rusell, 2015, p. 17).

Partiendo de la anterior premisa, nacional e internacionalmente se ha procurado organizar la configuración de disposiciones y modelos al servicio de la seguridad social. En este contexto, se concibió a la Organización Internacional del Trabajo en un sentido más estricto, pero no menos altruista como la entidad para organizar y enumerar los componentes preventivos y complementarios en materia de seguridad social (Mesa, 2004).

Desde este organismo, se han elaborado un gran número de convenios y disposiciones que tratan aspectos relacionados con los derechos en el trabajo; de esta manera, la OIT, organismo tripartito compuesto por gobiernos, entidades empleadoras y personas trabajadoras, ha realizado importantes aportaciones en materia laboral, las condiciones de trabajo, los salarios, la salud y la seguridad en el trabajo y la Seguridad Social. (Callau, 2018, p. 28)

Todas estas aportaciones, se asientan, para el tema que nos apremia, en una normativa tan completa y unificadora como el Convenio 102 sobre Normas Mínimas de Seguridad Social, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El Convenio 102 de la OIT data de 1952, y pese a su expedición de hace más de sesenta años, todavía es una fuente de referencia del sistema de seguridad social de cualquiera de los países latinoamericanos, en el sentido que sugiere un sistema organizado de previsión direccionado por principios y derechos fundamentales en el trabajo. Ahora bien, es pertinente indicar que pese que el Estado Colombiano no ha ratificado dicho convenio (OIT, s.f.), resulta oportuno analizarlo, en el sentido que al “crear un ‘escudo social’ contra la inseguridad y las dificultades económicas por medio de la redistribución de los ingresos, la seguridad social ha sido desde siempre esencial para la OIT en el camino hacia la justicia social” (Rodgers., Swepston., Lee., y Van 2009, p. 150).

Se trata de un “sistema compuesto por tres seguros que abarcan la protección social a casi todos los riesgos sociales referidos en el Convenio 102, a saber: vejez, discapacidad (o invalidez), sobrevivencia (o muerte), enfermedad, maternidad, desempleo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales” (Hernández, 2009, p. 172).

En orden a la descripción presentada, dado el interés particular de este estudio, se trae a colación el análisis sobre la relación entre el Convenio 102 de la OIT y este escrito; la visión general, versa sobre la importancia de este convenio para los países de Latinoamérica en el marco del COVID-19, en relación con las herramientas adoptadas por cada Estado, para dar respuesta ante las situaciones de seguridad y salud en el trabajo afectadas por este virus.

En esa perspectiva, la importancia de este convenio radica en la manifestación que la OIT ha tenido sobre la infección por COVID-19 como una enfermedad o un accidente en relación con el trabajo, “los trabajadores que se infecten con COVID-19 por exposición en el trabajo podría considerarse como un accidente del trabajo o una enfermedad profesional, de conformidad con el Convenio sobre Seguridad Social, número 102” (OIT, 2021, p. 33).

De igual forma, los trabajadores que se infectan con COVID-19 debido a su trabajo “tienen derecho a atención de salud y, en la medida en que estén incapacitados para trabajar, a prestaciones monetarias o una indemnización, según lo establecido en los Convenios números 102 y 121” (OIT, 2021, p. 34). La promulgación de disposiciones en la materia sienta las bases sobre un sistema de seguridad social integral y la extensión de su cobertura de protección para todos los trabajadores establecidas en el Convenio 102. Esta noción de seguridad social de manera amplia y global es precisamente la que inspira al Convenio 102, toda vez que este convenio es el que establece “la norma mínima del nivel de las prestaciones de la Seguridad Social y las condiciones para poder acceder a las nueve ramas que comprende” (Callau, 2018, p. 37).

Para finalizar este acápite, como aspectos generales y respuesta a las tendencias y situaciones recientes que se han presentado a causa de la pandemia por COVID-19, la extensión en la cobertura de la seguridad social, se ve reflejada en los avances conseguidos en los lineamientos establecidos, para que los actores involucrados, garanticen y brinden a nivel nacional las medidas idóneas y apropiadas para todos los trabajadores, para que en función de las circunstancias, se pueda construir y asegurar todos los componentes de protección que abarca un sistema de seguridad y salud en el trabajo.

2. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – Análisis documental de la Ley 1562 de 2012

Este sistema puede definirse como “un conjunto de herramientas lógico, caracterizado por su flexibilidad, que puede adaptarse al tamaño y la actividad de la organización, y centrarse en los peligros y riesgos generales o específicos asociados con dicha actividad” (Organización Internacional del Trabajo, 2011, p. 23). La aplicación de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo se basa en criterios, normas y resultados acordes con la materia. “Tiene por objeto proporcionar un método para evaluar y mejorar los resultados en la prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo por medio de la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo” (Organización Internacional del Trabajo, 2011, p. 3).

Para ser más específicos, el objetivo principal de desarrollar e implementar un sistema de gestión es la creación de herramientas efectivas para prevenir los riesgos laborales y que cada trabajador pueda realizar sus funciones de una forma segura. Este método permite que los mecanismos empleados en el entorno laboral sean idóneos y equivalentes a las condiciones dignas que deben brindarse en cada relación laboral, por ende, cada sistema junto con sus elementos puede adaptarse a los cambios y requisitos dispuestos en las disposiciones normativas.

Cabe mencionar que el Sistema de Gestión es aplicable a todos los empleadores públicos y privados, los trabajadores dependientes e independientes, los trabajadores cooperados, los trabajadores en misión, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; las administradoras de riesgos laborales; la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares (Ministerio del Trabajo, 2015, Decreto 1072 de 2015).

Por tanto, es “más que un ‘sistema de trabajo’ de las políticas y procedimientos, ya que se identifica lo que una organización debe hacer para proteger a sus trabajadores, la población y el medio ambiente de los daños causados por sus procesos” (Mearns, Sean, Whitaker y Rhona, 2003, p. 643). De este modo, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo representa actualmente una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida laboral en todas las instituciones y organizaciones y con ella su competitividad, esto es posible siempre y cuando se promueva y estimule en todo momento la creación de cultura alineándola a los planes de calidad, mejoramiento de los procesos, puestos de trabajo, desarrollo del talento humano y la reducción de los costos operacionales. (Camacho, 2014).

Cabe mencionar, que, para establecer y unificar los criterios en la materia, se estableció a la Organización Internacional del Trabajo como la encargada de dirigir los esfuerzos a nivel internacional en materia de seguridad y salud en el trabajo; es así como esta premisa conllevó al desarrollo de normas y directrices acopladas a las disposiciones brindadas por la

OIT para organizar los sistemas de gestión al interior de los ordenamientos jurídicos internos de los Estados.

Por otra parte, dentro del ámbito nacional colombiano, se ha establecido dentro de sus prioridades la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, así como el desarrollo continuo de las actividades allí contempladas, con el objeto de proteger a todos los funcionarios de los riesgos que se puedan dar en su medio de trabajo y así garantizar el nivel más alto de bienestar tanto físico como mental.

De esta manera, un buen Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo podrá beneficiar a la producción, ya que disminuirá los cortes en las actividades de producción, al disminuir los accidentes de trabajo las empresas o instituciones evitará tener más gastos, mejor salud para todo el personal y un mejor ambiente de trabajo para todas las personas que laboren. (Arenas, 1991, p. 21)

En consonancia con lo anterior, un enfoque orientado a la instauración de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo supone necesariamente la mejora, evaluación y constante evolución de las medidas de protección y prevención de los trabajadores. Las situaciones de crisis deberían tomarse en consideración en la planificación de los sistemas y programas de seguridad y salud. Un sistema nacional en Colombia debe “incluir todas las infraestructuras básicas para responder del mejor modo posible a las cuestiones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, tales como legislación, políticas y programas, inspección del trabajo y servicios de salud en el trabajo” (Organización Internacional del Trabajo, 2009, p. 13).

A continuación, se expondrán resumidamente las principales disposiciones normativas que ha tenido el país en materia de seguridad y salud en el trabajo, las cuales han tenido más impacto o difusión y que, por sus características, han marcado un momento decisivo en la gestión de los entornos laborales. En orden cronológico, marca la base la Ley 9 de 1979, la cual fue la que estableció los lineamientos anteriores para la gestión de riesgos laborales; posteriormente, el Decreto 1295 de 1994 organizó y estableció el Sistema General de Riesgos Profesionales.

En 2012, con la Ley 1562 de 2012 se sustituye el Sistema General de Riesgos Profesionales y se pone en vigencia la nueva figura denominada Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, figura actualizada con el Decreto 1443 de 2014 (Ardila, et al., 2016). Con el Decreto 1072 de 2015, el Ministerio de Trabajo buscó recopilar en un solo documento todo lo relacionado con el tema laboral en el país y así se consolidó la normativa hasta ese momento. Sin embargo, y debido a la inserción de varios cambios, en 2017 se publicó la Resolución 1111 de 2017, que establece algunas etapas para lograr la plena implementación del SGSST en el país.

En la presente reflexión, se plantea la manera en que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo evolucionó, cambiando principalmente su enfoque y contexto, de profesional a laboral, y complementando los vacíos que existían en relación con las definiciones puntuales de accidente de trabajo y enfermedad laboral (Bedoya, 2013). Enfocándonos específicamente en el punto de evolución, se trae a colación, la Ley 1562 de 2012, por medio de la cual se modificó el Sistema de Riesgos Laborales y se realiza un cambio al pasado nombre ‘Sistema General de Riesgos Profesionales’ por ‘Sistema General de Riesgos Laborales’.

En el desarrollo de esta normativa, se incluyeron diversos cambios, entre los cuales se pueden encontrar al artículo 13 del Decreto 1295 de 1994 el cual expresaba “la obligación de un programa y las sanciones a la empresa en caso de no presentar los respectivos soportes que la acreditaran” (Ministerio de Trabajo, Decreto 1295 de 1994). Para encontrar una de las principales modificaciones textuales de la Ley de Riesgos Laborales, se atribuye al análisis del artículo tercero, el cual plantea la definición de accidente de trabajo y el reconocimiento de enfermedades laborales.

Entre las ya mencionadas y otros esenciales cambios, es prioritario que “los actores de la seguridad y salud en el trabajo comprendan y manejen las novedades en cuanto a la normativa, principalmente, el involucrado con las definiciones de accidente de trabajo y enfermedad profesional”, (Bedoya, 2013, p. 31) que como se indicó en el párrafo anterior, son las más visibles e influyentes en la redacción y aplicación del nuevo Sistema de Gestión. Las nuevas disposiciones garantizan una función más eficiente en cuanto a la entrega de mayor respaldo, cobijo y reconocimiento de aspectos que anteriormente no se

tenían en cuenta, para establecer dictámenes y medidas en cuanto a la afectación, protección y prevención ocupacional de los trabajadores.

Finalmente, es indispensable indicar que con la aparición del COVID-19, la normatividad emitida en Colombia en materia seguridad y salud en el trabajo ha sido bastante, cobijando diversos sectores laborales desde protocolos de bioseguridad hasta medidas de prevención e intervención, por parte de las diferentes entidades del orden nacional, departamental y municipal, desde la Presidencia de la República, Ministerio de Salud, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Ambiente, Ministerio de Transporte, hasta Alcaldías y Gobernaciones².

2.1 Entorno laboral saludable

Uno de los aspectos más sobresalientes del proceso para construir un sistema basado en la gestión del riesgo y seguridad para que todos los trabajadores puedan acceder a las garantías y protección de sus derechos, es la profunda influencia que ha tenido el cambio en “la forma de concebir la gestión de los asuntos de interés colectivo, lo cual ha desencadenado diversas dinámicas de ajuste y reforma de los sistemas políticos y productivos” (Ministerio de Protección Social, 2009, p. 10). A nivel institucional, es importante que cada entidad cuente con un ambiente laboral saludable, acorde con los derechos intrínsecos que se derivan de la relación del trabajo, para permitir que los trabajadores gocen de satisfacción laboral, ya que, su carencia implica que se generen riesgos en la salud de cada uno.

Lo anterior se relaciona con la evolución de condiciones y surgimiento de un nuevo mundo globalizado que exige entornos de trabajo enmarcados en la flexibilización y mejoras en los escenarios laborales. Es así como se entiende este concepto como las posibilidades que ofrecen las entidades y el trabajo a la persona para satisfacer una amplia gama de “necesidades y expectativas personales importantes, particularmente en el ámbito laboral y profesional, mediante un trabajo creativo, saludable y seguro, clave para su

² Para obtener más información y desplegar la lista de normatividad decretada, consulte <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Paginas/Documentos-Administrativos-covid-19.aspx> y <https://deseguridadsalud.com/normatividad-coronavirus-covid19-en-colombia/>

realización personal, familiar y social y como un medio para preservar su salud y su economía” (Patlán, 2016, p. 124).

Dicho en otras palabras, Casas (2006) expone que

El entorno laboral saludable son aquellos centros de trabajo en los que las condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores, pero no sólo en el sentido de un buen ambiente físico, se trata además de que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral. (Casas, 2006, p. 137)

Si el entorno laboral saludable se plantea como un incentivo, es probablemente, un pilar fundamental en la implementación de estrategias que puede realizar una entidad, con la finalidad de mejorar todas las relaciones interlaborales que se presentan al interior de sus equipos de trabajo y así brindar una mejora en la atención en los servicios que ofrece. De este modo, la figura del trabajador no es solamente una persona quien debe cumplir con sus obligaciones ligadas a la relación laboral, sino que se enfrentan a más riesgos tanto físicos como mentales bajo el escenario de cotidianidad en sus funciones.

Dentro de este marco planteado, Colombia con el paso de los años ha venido impulsando diversas estrategias de entornos saludables como mecanismo para contribuir a la seguridad humana, el desarrollo humano sustentable y la equidad en salud, “mediante acciones que influyan sobre los determinantes de la salud bajo esquemas operativos participativos organizados alrededor de entornos específicos, como la vivienda y la escuela, y bajo enfoques que privilegian a la familia y la comunidad” (Ministerio de Protección Social, 2009, p. 11).

2.2 La promoción del derecho a la salud y la prevención de riesgos laborales

El conjunto de medidas orientadas a garantizar la seguridad y salud en el trabajo contribuye con el desarrollo de la entidad, para lo cual se fomentará una cultura de prevención de riesgos laborales y un sistema de gestión acordes con la seguridad en el

entorno laboral. Esto conecta diferentes tipos de libertades y se enfoca en la protección y la realización del potencial de las personas, “protegiendo a las personas de los riesgos mediante la definición de normas, procesos e instituciones que se ocupen sistemáticamente de las inseguridades” (Patiño, 2014, p. 107).

La designación de un mecanismo de prevención deberá realizarse acorde a los riesgos que están expuestos los trabajadores o la peligrosidad de las actividades realizadas; para la implantación de estos servicios dentro de las administraciones públicas se tendrá en cuenta su organización estructural y la existencia, en su caso, de ámbitos sectoriales y descentralizados. En ese orden de ideas, se entiende como servicio preventivo “el conjunto de los recursos humanos y materiales necesarios para la realización de actividades preventivas con el fin de garantizar una adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores” (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 1995, p. 24).

Bajo este escenario, los factores de riesgo constituyen aquellas “condiciones del ambiente, la tarea, los instrumentos, los materiales, la organización y el contenido del trabajo que encierran un daño potencial en la salud física o mental, o sobre la seguridad de las personas” (Sistema Integrado de Gestión, 2019, p. 5). Por tanto, es necesario que se aplique el formato de la matriz de peligros y valoración de riesgos, mediante el cual se puede identificar las condiciones de riesgos existentes en la realización del trabajo o de la prestación del servicio en cada uno de los lugares, posiciones, sectores, puestos y áreas de trabajo u oficio.

La metodología de identificación de peligros y valoración de riesgos permite la participación de los trabajadores y de las partes interesadas y la priorización de los riesgos (Función pública, 2019). A pesar de la conexión que a lo largo del tiempo se ha establecido entre el trabajo y los riesgos que pueden llegar a presentarse, el nexo entre los factores del entorno laboral y los resultados de salud de los trabajadores no siempre es claro o fácilmente definido. Desde este punto de vista, dentro de los procesos de evaluación de riesgos que son indispensables para la gestión de estos en las actividades de los trabajadores, está la determinación de los límites de la exposición profesional, los que, a su vez, permiten deducir los niveles admisibles de exposición.

Acorde con lo anterior, dentro de los procesos de evaluación e identificación de riesgos existe la clasificación de los factores de riesgo que, para no ser muy extensivos se nombrarán únicamente; dentro de los principales factores de riesgos se encuentran: factores de riesgo físico – químico, factores de riesgo biológico, factores de riesgo psicosocial, factores de riesgos fisiológicos o ergonómicos, factores de riesgo químico y físico, factores de riesgo arquitectónico, factores de riesgo eléctrico, factores de riesgo mecánico (Camacho, 2014).

Conforme a las disposiciones normativas en materia de riesgos laborales³ se analizan los riesgos hallados y se evalúan para así obtener el nivel de probabilidad y su clasificación será desde triviales hasta intolerables (Novoa, 2016) posteriormente, se fija la responsabilidad de la seguridad y salud en el trabajo de todos los empleados y se debe dirigir el proyecto o la obra acorde con los requisitos establecidos en el Sistema de Gestión para asegurar que la realización del trabajo se está ejecutando y llevando a cabo de una manera segura para el trabajador; por tanto, la acción preventiva deberá encaminarse, principalmente, a la minimización de la probabilidad de existencia, presencia y ocurrencia de estos riesgos.

3. El COVID-19 como nuevo factor de riesgo en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Para lograr lo instituido y estipulado por las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo y lo previsto en el sistema de gestión analizado en acápites anteriores, se han establecido una serie de programas y estrategias que buscan fortalecer políticas y acciones de protección contra los riesgos y el ambiente laboral en las distintas entidades. Como se ha mencionado a lo largo del desarrollo de este análisis, la seguridad y salud en el trabajo es una “disciplina que trata la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo” (Organización Internacional del Trabajo, 2011, p. 1).

³ Para ampliar información ver Decreto 1443 de 2014, Decreto 1072 de 2015 y Ley 1523 de 2012.

En este contexto, el Estado colombiano a través de sus entidades correspondientes, especialmente el Ministerio del Trabajo, tiene el deber de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la salud y seguridad en el trabajo, por ende, comprometido con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

El cual debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales. (Función Pública, 2019, p. 13)

Una vez analizados los mecanismos legales y la evolución que han tenido en la historia del país, se puede apreciar que existe una desconexión entre lo que el Estado ha dispuesto y lo que sucede a diario en las empresas y entidades productivas del país (Jiménez, 2017). La pandemia ha expuesto a las personas de trabajar con el riesgo de infección con el nuevo coronavirus. En algunos casos, las infecciones por COVID-19 pueden atribuirse a la exposición en el lugar de trabajo y a ciertos entornos laborales, como la atención médica y la asistencia social; esto puede atribuirse a la dificultad de practicar el distanciamiento físico en interiores y la mala ventilación.

La anterior premisa es la base de las directrices de la OIT sobre las implementaciones que deben adoptar los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud, de ahí que los empleadores están obligados a acatar las disposiciones de protección y cuidado para todo su personal y adecuar la información y formación en esta materia (Organización Internacional del Trabajo, 2020) esto implica una evaluación de riesgos y la adopción de una jerarquía de controles para prevenir y mitigar riesgos.

El virus de COVID-19 es prácticamente la primera nueva enfermedad ocupacional descrita a nivel mundial durante esta década; esta situación “implica desafíos y efectos para la seguridad y salud en el trabajo a mediano y largo plazo, no solo para los trabajadores del

sector de la salud sino para un gran número de ocupaciones” (Koh, 2020, p. 4). El efecto de la pandemia en el sector laboral continuará intensificándose e impactando diversos factores en el Sistema de Gestión; durante la pandemia, se ha pedido a las empresas que identifiquen las posibles fuentes de exposición al nuevo coronavirus, teniendo en cuenta todas las áreas de trabajo y las tareas realizadas por los trabajadores.

Uno de los principales efectos que la contingencia sanitaria del COVID-19 ha causado en los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ha sido la aparición de nuevos riesgos para los sistemas; es preciso mencionar, que son riesgos que van más allá del peligro material y físico de infección por el virus. Ocasionando así grandes desafíos para los sistemas, ya que debieron afrontar y adaptarse a contextos imprevistos y actuar de manera eficaz y ágil para lograr el fortalecimiento de sus lineamientos y así garantizar la protección de seguridad y salud en el trabajo, que cree una cultura de resistencia y resiliencia en que afronten los diversos escenarios y efectos que se generen durante la pandemia.

Otro de los efectos causados, fue la modificación y adopción de sus enfoques estratégicos para dar respuesta a la crisis, basados en la promoción de la seguridad y las condiciones de trabajo dignas, con fuentes sólidas en la interacción entre los dirigentes de las empresas, los trabajadores y las disposiciones normativas, para así prevenir, mitigar y prepararse para la crisis y sus efectos adversos, “mediante la identificación, evaluación y gestión de riesgos (incluida la preparación para la respuesta a emergencias), el diálogo social eficaz y la gestión de la continuidad empresarial” (Organización Internacional del Trabajo, 2021, p. 7).

Frente al efecto más común que la pandemia ocasionó fue sustituir la modalidad presencial de trabajo y cambiarla a la modalidad de trabajo remoto -home office-teletrabajo, implicando que las empresas que no tuvieran implementada esta modalidad modificaran sus lineamientos de forma de trabajo y adaptaran los protocolos de seguridad y salud en el trabajo, bajo estas nuevas modalidades, procurando el cuidado y bienestar de todos sus trabajadores.

Ahora bien, pese a las buenas intenciones de las empresas, estos efectos producen aun más desafíos en las buenas prácticas del Sistema de Gestión, toda vez que como se busca la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y garantizar un entorno laboral saludable, las empresas dentro de sus protocolos y lineamientos de su sistema de gestión, deben lograr que sus trabajadores cuenten con los elementos necesarios para trabajo en casa, para que puedan mantener un espacio apropiado de trabajo. Dentro de las recomendaciones que se tienen en cuenta está “la ergonomía, la ubicación de los elementos de trabajo, un espacio adecuado para trabajar, el uso de los espacios, entre otros, que son ajustables a cada empresa dependiendo a su sector y función laboral” (Peña, 2020, p. 3).

Las medidas implementadas han proporcionado alivios y mayor flexibilidad a los trabajadores, no obstante, muchos de ellos también luchan con el ‘presentismo’ (la difuminación de las líneas entre el trabajo y la vida privada), los trastornos musculoesqueléticos causados por el trabajo estacionario frente a una computadora, la responsabilidad de cuidar a los niños o los padres mientras el trabajo y el aislamiento social que puede derivarse de no estar en la oficina, lo que afecta el desarrollo profesional (OIT, 2021).

Lo anterior puede traducirse en una serie de efectos que la actual crisis ha ocasionado en el tratamiento y desarrollo de los Sistemas de Gestión, y ha mostrado la necesidad de debatir sobre futuros instrumentos, convenios y lineamientos para abordar los efectos adversos y posteriores que el COVID-19 pueda generar en una amplia gama de ocupaciones y situaciones en las que tiene lugar la seguridad y salud en el trabajo.

Finalmente, el COVID-19 sí es constituido como un nuevo factor de riesgo en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2021), por lo tanto, y de acuerdo con las normas internacionales del trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 1981, Convenio N° 155), los empleadores tienen la responsabilidad general de garantizar que se tomen todas las medidas preventivas y de protección necesarias para minimizar los riesgos laborales. El Convenio sobre seguridad y salud en el trabajo, N° 155, proporciona un plan para establecer e implementar sistemas

nacionales integrales de seguridad y salud en el trabajo basados en la prevención y la mejora continua.

La creación e implementación de este tipo de planes y herramientas son la representación de una gestión significativa que cuida y vela por la calidad de vida y un ambiente laboral saludable; por ende, se cumple con la obligación de formular, implementar, monitorear y evaluar mecanismos y medidas efectivas para la realización y garantía del derecho a la salud y seguridad en el trabajo; por último, cabe decir que “ésto fomenta las buenas condiciones de trabajo y así se evitan los riesgos profesionales en lo que tiene que ver con la salud y la seguridad” (Ostau, 2017, p. 44).

Ahora bien, a fin de dar respuesta a la pregunta propuesta al inicio de esta investigación, cabe mencionar que el sector que ha sido más afectado directa e indirectamente por la crisis producto del COVID-19 es el sector laboral; este ha afectado la estructura productiva y empresarial, ocasionando una heterogeneidad entre los diversos sectores de la economía. El principal efecto de la contingencia sanitaria del Covid-19, se vio reflejado en la modificación e implementación de las medidas contempladas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. A modo de ejemplificación, se menciona la resolución 392 de 2021 que modifica la vigilancia de la salud de los trabajadores en el contexto del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo, por medio de la cual se adoptó la identificación, evaluación, monitoreo y prevención del riesgo biológico por COVID-19 en el entorno laboral. Para colegir, los centros de trabajo donde pueda existir mayor riesgo de exposición a COVID-19, deberán realizar la identificación y control del riesgo teniendo en cuenta el esquema de jerarquización de riesgos según Decreto 1072 de 2015, sintetizando de esta manera, la necesidad de adaptación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en las empresas.

4. Conclusiones

Las empresas deben mantenerse al margen y tener un espacio flexible para adoptar diversos enfoques preceptivos tanto promocional y preventivo, que se adapte a los constantes cambios y a las necesidades actuales en la materia, que incorpore las directrices

que surjan para un sistema coherente, eficiente y operante de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Lo anterior se puede ver reflejado en la planeación estratégica de prevención, como una oportunidad que las empresas tienen para adoptar y establecer la gestión del riesgo de su personal, donde es imprescindible la promoción del derecho a la salud, la seguridad laboral y la prevención de toda clase de riesgos. De este modo, los organismos encargados han desarrollado directrices relativas a los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, por lo que es fundamental, que este desarrollo normativo sea aplicado acorde con la normatividad vigente y se mantenga actualizado con estrategias activas a los cambios que la actualidad conlleva.

Así, la base legal para implementar la protección y garantía de los derechos humanos constituye un corpus fundamental en las normas internacionales del trabajo, por ende, surge la necesidad de regular y organizar este escenario para fijar los estándares en las relaciones laborales. Es de esperar, que este panorama presente dificultades para garantizar estos derechos, ya que durante años la misma sociedad ha ejercido una acción de resistencia a los cambios, no obstante, con el resultado de la misma evolución que se ha presentado, se puede contemplar propuestas de cambio ejecutables a mediano plazo, dentro de las cuales la salud y seguridad de los trabajadores ocupa el lugar que requiere.

A su vez, sensibilizar a los trabajadores requiere que tengan acceso y capacitación de la información relevante y precisa relacionada a su seguridad y salud laboral; de modo que, es imprescindible que se implemente la vigilancia periódica de estos aspectos acordes con los riesgos laborales identificados. La forma en que los entornos laborales producen resultados en la salud es un aspecto que no se debe desconocer, por lo tanto, es ineludible que se determinen y se prioricen los índices de necesidad, antes que se establezcan las medidas a adoptar e implementar.

Ahora bien, es importante que aquellas personas que se encargan del desarrollo e implementación de las labores de promoción y prevención de accidentes y enfermedades laborales se capaciten en relación con los sistemas de gestión y de las modificaciones establecidas en los distintos lineamientos que se han dictado referente a los riesgos,

desafíos y efectos que el virus del COVID-19 ha ocasionado en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Como resultado del análisis realizado, la estrategia defendida en el desarrollo de este escrito, exige la adopción de medidas en áreas que puedan surgir como consecuencia del COVID-19 y en aquellas áreas, las cuales han tenido efectos en materia de seguridad y salud en el trabajo, a través de la formulación, aplicación y revisión periódica de una política nacional, que integre la plena participación de los actores involucrados, que, en este caso serían los empleadores de todos los niveles y sectores, trabajadores y las entidades correspondientes.

Esto esencialmente significa pensar en nuevos enfoques de seguridad y salud en el trabajo y fortalecer la importancia y necesidad de una gestión adecuada que proteja la salud y la vida de las personas. Lo anterior proporciona a las empresas una idea del contexto social que se presenta en relación con la salud y seguridad laboral, incluida la naturaleza del poder y lazo entre los empleadores y los trabajadores y el conocimiento de los factores de riesgo y los peligros del entorno específico. Este conocimiento es fundamental para la formulación de medidas que aborden de manera operante las necesidades y preocupaciones que se presentan en el día a día de los trabajadores, así como para realizar el monitoreo correspondiente de la implementación y ejecución de dichas medidas; de esta forma, se fundamenta la obligación del empleador de verificar las condiciones de salud y seguridad del lugar del trabajo (Diazgranados, 2018).

La relevancia e importancia de este enfoque propugnado, se manifiesta en una estrategia que trascienda y oriente más allá sobre un informe de cumplimiento de lineamientos normativos sobre protocolos de seguridad y salud en el trabajo, sino que se establezca como un programa progresivo para lograr una cultura preventiva en la materia, que tenga el carácter y los elementos necesarios para afrontar futuros escenarios tan cruciales como la crisis actual.

Para concluir, la Organización Internacional del Trabajo ha enfatizado constantemente, la necesidad que la legislación interna, en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuente con sistemas de gestión lo suficientemente sólidos y modernos, los cuales puedan adaptarse

sin dificultad a contextos imprevistos y generen respuestas efectivas para atender una crisis que pueda dejar resultados devastadores si no se atiende adecuada e idóneamente.

Bibliografía

Ardila, D., Gómez, R., Orozco, O., Morelo, G., Quiroz, H., Sanjuanelo, Y., y De Castro, M. (2016). Factores de riesgo asociados al síndrome del túnel carpiano en personal administrativo de una empresa de Barranquilla. *Biociencias*, 9(1), 31-36.

Arenas, G. (1991). *Los Riesgos de Trabajo y la Salud Ocupacional en Colombia*. Bogotá. Legis.

Bedoya, E. (2013). Análisis documental de la Ley 1562 del 11 de julio de 2012. *Revista Científica Teknos*, 13(1), 30-38.

Benjamin, O. (2001). *Fundamental principles of occupational health and safety*. Geneva, Suiza: International Labour Office.

Callau, P. (2018). La seguridad social: un elemento fundamental del mandato de la OIT desde su creación en 1919. *Lan Harremanak*, 39, 26-50.

Camacho, A. (2014). El sistema de gestión de seguridad y salud laboral generador de calidad de vida, en el Departamento para la Prosperidad Social – DPS (Tesis de Especialización). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.

Casas, S. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*. 136-141.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2016). *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*. México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Diazgranados, L. (2014). *El acoso laboral. Análisis conceptual y comparado*. Bogotá, Colombia: Universidad Católica de Colombia.

- Diazgranados, C. (2018). Precisiones conceptuales e implementación práctica del teletrabajo. En L. A. Diazgranados y Perafán, E. (Eds.), *Derecho laboral en Colombia* (pp. 71-90). Bogotá, Colombia: Universidad Católica de Colombia.
- Función Pública. (2019). *Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/35210912/Sistema-gestion-seguridad-salud-en-el-trabajo.pdf/e68f2455-c3ab-6e26-3e24-5e07b85aac51?t=1564435379736>
- Gómez, N., y Turizo, F. (2016). Seguridad y salud en el trabajo en Colombia: retos frente a las personas con discapacidad. *Revista Ces derecho*, 7(2), 84-94.
- Hernández, C. (2009). La seguridad social y el Convenio número 102 de la OIT. Caso de la República Dominicana. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 8, 171-201.
- Jiménez, E. (2017). Evaluación financiera del sistema de seguridad y salud ocupacional en la empresa privada y su impacto económico-social. *Actualidad Contable Faces*, 20(34), 102-119.
- Koh, D. (2020). Occupational risks for COVID-19 infection. *Occup Med*, 70(1), 3-5. DOI:10.1093/occmed/kqaa036
- León, E., y Morantes C. (2015). El teletrabajo conceptualizado desde la modernidad líquida de Zygmunt Bauman: cavilaciones en materia de riesgos laborales. *Innovando en la u*, 7(6), 103-119.
- Loewenson, C., Laurell, C and Hogstedt, C. (1994). Participatory approaches in occupational health research. *Arbetteoch Hälsa*, 38.
- López, J. (2008). Los derechos laborales en el Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos: la protección de los derechos económicos, sociales y culturales. *International Law: Review Colombiana de Derecho Internacional*, 12, 183-216.

Mearns, K., Sean, M., Whitaker, E., y Rhona, F. (2003). Safety climate, safety management practice and safety performance in offshore environments. *Safety Science*, 41, 641-680.

Mesa, C. (2004). *Las reformas de pensiones en América Latina y su impacto en los principios de la seguridad social*. Santiago, Chile: Cepal.

Ministerio de Protección Social. (2009). *Entornos Saludables y Desarrollo Territorial en Colombia: Impulso al Logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio con Equidad*. Recuperado de [index.php \(paho.org\)](#)

Ministerio de Trabajo e Inmigración. (1995). *Act on prevention of occupational risks and subsequent amendment*. Recovered from <https://www.insst.es/documents/94886/200952/Act+31+of+8th+November+1995+on+prevention+of+occupational+risks>

Ministerio del Trabajo. (2015). Decreto 1072 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Nikken, P. (1994). *Concepto de derechos humanos*. San Jose: Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

Novoa, M. (2016). Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en una empresa constructora, Amazonas-Perú (Tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.

Organización Internacional del Trabajo. (1952). *Convenio 102 sobre la Seguridad Social (norma mínima)*. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C102

Organización Internacional del Trabajo. (2006). *Convenio 187. Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado de

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187

Organización Internacional del Trabajo. (2009). *Salud y vida en el trabajo: un derecho humano fundamental*. Recuperado de https://www.ilo.org/legacy/english/protection/safework/worldday/products09/booklet_09-es.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Sistemas de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua*. Recuperado de https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_154127/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2020). A safe and healthy return to work during the COVID-19 pandemic. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/briefingnote/wcms_745549.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Seguridad y salud en el trabajo frente a la pandemia*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/briefingnote/wcms_742469.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Covid-19 and the world of work. Seventh edition. Updated estimates and analysis*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Las normas de la OIT y la COVID-19 (coronavirus)*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_781446.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Working from home: From invisibility to decent work*. Recuperado de https://www.ilo.org/global/publications/books/forthcoming-publications/WCMS_765806/lang--

en/index.htm#:~:text=With%20the%20spread%20of%20
the,working%20from%20home%20for%20deca-2021c.

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *World day for safety and health at work 2021*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_780927.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (S.f.). *Ratificación del C102 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)*. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTUMENT_ID:312247

Ostau, F. (2017). *La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia*. Bogotá, Colombia: Universidad Católica de Colombia.

Patiño, M. (2014). *La gestión de la seguridad y salud ocupacional y su impacto en el clima de seguridad de los trabajadores de una empresa productora de fertilizantes en Cajeme, Sonora* (Tesis de maestría). Colegio de la Frontera del Norte, Tijuana, México.

Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo-Sum*, 23(2), 121-133.

Peña, O. (2020). *8 recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo en tiempos de COVID-19*.

Pérez, B. (2015). Seguridad y salud laboral en las empresas. *Revista Ciencia y Cuidado*, 11(1), 57-67. *Poliverso*, 1-4.

Pérez, E., y Rodríguez, Y. (2014). Procedimiento ergonómico para la prevención de enfermedades en el contexto ocupacional. *Revista Cubana de Salud Pública*, 40, 279-285.

Potts, H. (2008). *Participation and the right to the highest attainable standard of health*. UnitedKingdom:University of Essex.

Rodgers, G., Swepston, L., Lee, E., y Van, J. (2009). *La OIT y la lucha por la justicia social, 1919-2009*. Ginebra, Suiza: OIT.

Rodríguez, R., Díaz, J., Arrazola, M., Marsiglia, C., Navarro, J., Ferreira, J., y Mercado, A. (2018). Health and Safety at Work, the Commitment of Colombian Companies in the Area of Continual Improvement. *Hikari*, 11(104), 5155-5163.

Rusell, S. (2015). *Análisis de la aplicación del Convenio N° 102 en el caso de prestaciones por incapacidad permanente a causa de accidente del trabajo y enfermedad profesional en Costa Rica* (Tesis de Maestría). Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.

Secretaría Distrital de Desarrollo Económico. (2020). *Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias*. Recuperado de INTRODUCCIÓN (desarrolloeconomico.gov.co)

Sistema Integrado de Gestión. (2019). *Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/35210912/Sistema-gestion-seguridad-salud-en-el-trabajo.pdf/e68f2455-c3ab-6e26-3e24-5e07b85aac51?t=1564435379736#:~:text=El%20Sistema%20de%20Gesti%C3%B3n%20de,la%20aplicaci%C3%B3n%2C%20la%20evaluaci%C3%B3n%2C%20la>

Trejo, S. (2013). La protección de la salud y la seguridad en el trabajo como derechos humanos. *El Cotidiano*, 181, 81-89.

United Nations Organization. (2012). *Report of the Special Rapporteur on the right of everyone to the enjoyment of the highest attainable standard of physical and mental health, Anand Grover*. Recovered from https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/RegularSession/Session20/A-HRC-20-15_en.pdf

Velandia, J., y Pinilla, N. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales, *Innovar*, 23(48), 17-26.

Villasana, D. (2012). Acercamiento a una propuesta de gestión en salud ocupacional como fórmula para mantener preparada a las organizaciones para el cumplimiento de la normativa jurídica vigente. *Acta bioclínica*, 2(4), 117-151.

Zazo, M. (2015). *Prevención de riesgos laborales. Seguridad y salud laboral*. Bogotá, Colombia: Ediciones Paraninfo.