

Normativa en Seguridad y Salud en el trabajo en Colombia

Ley 1562/2012 de Colombia

Iniciando este recorrido sobre la Normativa en Seguridad y Salud en el trabajo en Colombia, hacemos una primera parada en esta Ley 1562/2012. Esta norma arroja luz sobre los conceptos de Sistema General de Riesgos Laborales, y sobre el conocido por aquel entonces como Programa de Salud Ocupacional.

Concretamente define un **Sistema General de Riesgos Laborales** como *el conjunto de entidades, normas y procedimientos a seguir para lograr la prevención y protección de todos los trabajadores ante las enfermedades y accidentes a los que se enfrentan en su ámbito laboral.*

Así pues, todas las disposiciones existentes en relación a la seguridad y salud ocupacional, relacionadas con la prevención y mejora de las condiciones de trabajo se integran en dicho Sistema General de Riesgos Laborales.

Decreto 1072 de 2015

Dando cumplimiento a esta Ley 1562/2012, surge posteriormente, el Decreto 1443, el cual actualmente se haya compilado en el Decreto 1072 de 2015.

Este Decreto 1072 de 2015 nos dice qué es el nuevo [Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo](#). Concretamente, nos dice que el SG-SST, destaca por ser un elemento que agrega valor a la gestión de las organizaciones no sólo por ser un elemento de cumplimiento legal sino por los importantes beneficios que aporta en cuanto a optimización de los procesos y de los recursos.

Este nuevo SG-SST, según lo recogido por el Decreto 1072 de 2015 se enmarca en el conocido como ciclo PHVA, a través de las cuales será necesario llevar a cabo acciones de revisión por la Alta Dirección y auditorías internas. Tal SG-SST, debe integrarse con el resto de sistemas de la organización a fin de lograr importantes mejoras de gestión.

Este Decreto 1072 de 2015, especialmente la parte referida al SG-SST, está especialmente enfocada a OSHAS 18001, indicando cómo definir unos parámetros para lograr la mejora continua.

Este Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, aglutina toda la reglamentación existente en relación a la Normativa en Seguridad y Salud en el trabajo en Colombia, simplificando de esta forma dicha reglamentación.

Uno de los requisitos obligatorios que recoge este Decreto 1072 de 2015 es el impositivo para todas las organizaciones colombianas de implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional, con independencia del número de empleados.

Esta obligatoriedad va de la mano de OSHAS 18001, pues ésta es una referencia en cuanto a los requisitos para llevar a cabo la implementación y certificación de tal SG-SST.

OSHAS 18001 e ISO/DIS 45001

Por su parte [OSHAS 18001](#), define los requisitos a cumplir el SG-SST para lograr que la organización que lo implante pueda tener un efectivo control de los riesgos en materia de seguridad ocupacional, logrando mediante su aplicación una mejora notoria en su desempeño.

No establece criterios de desempeño como tal en cuanto a seguridad y salud en el trabajo nos referimos, ni tampoco exigencias en cuanto al diseño del SG-SST, tan sólo da unas pautas a seguir orientadas a la mejora continua.

A este respecto, destacar que actualmente, la familia de normas ISO, se haya en proceso de elaboración de una norma de también aplicación al campo de la seguridad y salud ocupacional, tal como hasta ahora viene haciendo OSHAS 18001. Concretamente, nos referimos al borrador de la [norma ISO 45001](#), la cual refuerza en mayor medida los esfuerzos hacia la mejora continua.

Más sobre el Decreto 1072 de 2015

Por lo que respecta al Decreto 1072 de 2015, establece una serie de directrices de cumplimiento obligatorio para llevar a cabo la implementación del SG-SST.

Tales directrices deben ser aplicadas por los empleadores, los contratantes de personal bajo contrato civil, administrativo o comercial, las organizaciones de economía solidaria, así como aquellas de servicios temporales.

A su vez, deben tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión.

En definitiva, como vemos la normativa en Seguridad y Salud en el trabajo en Colombia ha evolucionado a lo largo de los años con el objetivo de seguir avanzando de manera continua en la mejora de las condiciones de seguridad laboral de los trabajadores.

Identificación de la normatividad vigente en seguridad y salud en el trabajo

Identificar la normatividad vigente en seguridad y salud en el trabajo es el primer paso de la evaluación inicial del SG-SST. El Decreto 1072 de 2015, en su artículo 2.2.4.6.16 establece los aspectos que debe incluir la evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG~SST, el primer numeral de este artículo dice:

“1. La identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para empleadores, que se reglamenten y le sean aplicables;”

La [Resolución 1111 de 2017](#) establece los estándares mínimos del SG-SST y unas fases de adecuación y transición del SG-SST con estándares mínimos.



La Fase 1 es la evaluación inicial, en el artículo 10 de la Resolución 1111 de 2017 se explica en qué consiste esta fase:

“Evaluación inicial ... Es la autoevaluación realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo para establecer el plan de trabajo anual de la empresa del año 2018, conforme al artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015”.

De acuerdo con la normatividad vigente, en agosto de 2017, todas las empresas colombianas deben haber finalizado la evaluación inicial, eso involucra que deben contar con una [matriz de requisitos legales](#). En este artículo no se hablará del [formato de la matriz legal](#), solo se mencionará la normatividad vigente que debería estar incorporada en el listado de normas en seguridad y salud en el trabajo que la empresa debe cumplir.

Normatividad vigente en la Resolución 1111 de 2017

El Ministerio de Trabajo, mediante la expedición de los estándares mínimos del SG-SST ayudó a recopilar en un solo documento, gran parte de la normatividad vigente en riesgos laborales.

Para encontrar la normatividad, remítase al [anexo técnico de la Resolución 1111 de 2017](#), en la segunda columna se encuentra el marco legal de cada uno de los criterios, ese es su primer insumo para la creación de la matriz legal de la empresa.

Algunas de las normas que se mencionan como marco legal son:

- Decreto 1607/2002
- Decreto 1072/2015,
- Resolución 4502/2012
- Decreto 1295/1994
- Decreto 2090/2003
- Ley 1150/2007
- Decreto 2090 de 2003
- Resolución 2013/1986

Tenga en cuenta que de acuerdo con el [formato de la matriz legal de una empresa](#), no es suficiente con solo mencionar la normatividad vigente, sino que en cada una de las normas, se deben detallar los artículos que se van a cumplir.

Tenga en cuenta que en algunos criterios la resolución especifica los artículos que se deben cumplir, pero en otros casos solo menciona la norma. El responsable del SG-SST o quien realice la evaluación inicial, debe detallar cada uno de los artículos o literales que se deben cumplir.

Por ejemplo, no es suficiente con mencionar Resolución 2013/1986, la norma debe detallarse con los artículos, en este caso, artículos 2, 3 y 11.

No todas las normas son para todas las empresas

La elaboración de la matriz de requisitos legales requiere de paciencia y disciplina para realizar la revisión de la normatividad vigente. No todas las normas que están en el anexo técnico de la Resolución 1111 de 2017 forman parte de la matriz legal de todas las empresas.

Para mostrar un ejemplo, considere el requisito 2.5.1 sobre conservación de los documentos. La primer norma que se menciona es el Decreto 1072/2015, artículo. 2.2.4.6.13. Ese artículo es de obligatorio cumplimiento para todas las empresas y debe estar en la matriz legal.

En el mismo requisito aparece:

“Archivo General de la Nación en el Acuerdo 48 del 2000, Acuerdo 49 del 2000, Acuerdo 50 del 2000 y la Ley 594 del 2000 (Ley General de Archivos para Colombia)”

La Ley General de Archivos es de obligatorio cumplimiento para:

- Entidades del Estado pertenecientes a la Rama Ejecutiva. Ejemplo: Alcaldías
- Empresas privadas que realizan funciones públicas. Ejemplo: Cámaras de Comercio

Si su empresa no pertenece ninguna de estas dos clasificaciones, no debe incluir la Ley General de Archivos en su matriz legal, excepto que la alta dirección haya decidido voluntariamente adoptarla.

Pero aún hay más normatividad vigente

El primer paso es verificar el marco legal de los estándares mínimos y determinar las normas que son aplicables a cada empresa. Sin embargo, estas no son las únicas normas que debe incluir en su matriz legal. Existen otros Decretos y Resoluciones que aunque no se referencian en el marco legal de los estándares mínimos, no significa que no se deban cumplir.

A continuación se listan algunas normas vigentes que no están dentro del marco legal de los estándares mínimos, pero que algunas empresas deben cumplir:

- Resolución 2646 de 2008, la resolución que reglamenta la [evaluación de riesgo psicosocial](#)
- Resolución 1565 2014, No. 8.1.3, la cual establece que todas las empresas deben capacitar en seguridad vial
- Ley 55 de 1993, sobre la seguridad en el uso de productos Químicos en el Trabajo

Y por supuesto, si no aun no lo ha hecho, es momento de actualizar su matriz legal es incluir la Resolución 1111 de 2017.

Nota. ¡No se limite a copiar y pegar! Revise una a una las normas y determine si son aplicables o no a su empresa.