



**MEMORIA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN
SOBRE SEGURIDAD SOCIAL Y SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO**

CALI, VALLE DEL CAUCA, 14 Y 15 MARZO 2016

Contenido

I.	LISTA DE ABREVIATURAS	3
II.	INTRODUCCIÓN.....	4
III.	RESUMEN DEL CONTENIDO DEL SEMINARIO	5
1.	El Piso de Protección Social en América Latina y el Caribe.	5
2.	Protección Social en Colombia: Formalización y afiliación.	7
3.	Seguridad Social en Colombia.....	9
4.	La Seguridad Social en el Sector Rural: Cifras y Propuesta.	10
5.	El Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo: Convenio 187 de OIT.....	12
6.	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en Colombia.	15
IV.	CONCLUSIONES	17

I. LISTA DE ABREVIATURAS

AECID. Agencia Española de Cooperación para el Desarrollo

ANDI. Asociación de Industriales de Colombia

CTC. Confederación de Trabajadores de Colombia

CGT. Confederación General del Trabajo

CUT. Central Unitaria de Trabajadores de Colombia

OIT. Organización Internacional del Trabajo

DNP. Departamento Nacional de Planeación

BEPS. Beneficios Económicos Periódicos

RUA. Registro Único de Aportantes

SMMLV. Salario Mínimo Mensual Legal Vigente

CEPAL. Comisión Económica Para América Latina

MATSS. Medio Ambiente de Trabajo Seguro y Saludable

SG-SST. Sistema de Gestión – Seguridad y Salud en el Trabajo

II. INTRODUCCIÓN

En el marco de la ejecución del Programa para la “Promoción del Piso de Protección Social en la Región Andina”, la Oficina de la OIT para los Países Andinos, con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación para el Desarrollo -AECID-, realizó el Programa de Formación sobre un “Piso para la Seguridad Social, Seguridad y Salud para el Trabajo” en la ciudad de Cali los días 14 y 15 de Marzo del 2016, contando con la participación de inspectores de la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo del Valle del Cauca, representantes de empresas afiliadas a la ANDI, representantes directivos de las centrales sindicales del departamento (CTC,CGT,CUT) y miembros de la Subcomisión Departamental de Políticas Salariales del Valle del Cauca.

El objetivo principal del Programa en Colombia es fortalecer la capacidad de los mandantes de la OIT (gobierno, empleadores y trabajadores), para la definición de políticas que contribuyan a extender la cobertura de los sistemas de seguridad social, dando especial importancia a las normas internacionales de la OIT en la materia. Teniendo en cuenta que la OIT promueve el cumplimiento de la legislación laboral nacional, los convenios internacionales y los convenios colectivos aplicables en los lugares de trabajo en Colombia, esta actividad busca mejorar el conocimiento de los mandantes de la OIT respecto de las normativas y las prácticas internacionales, con el fin de motivar su involucramiento de la elaboración de propuestas, su participación en el diálogo social y su incidencia en la formulación de políticas públicas que apoyen una mejor y más amplia cobertura del piso de protección social.

Se espera que esta iniciativa permita que se diseñen nuevas estrategias así como a modelos de intervención específicos que, basados en las experiencias previas presentadas, colaboren a que exista una cultura de la prevención en los accidentes, enfermedades laborales y muertes de los trabajadores, así como alcanzar mejores condiciones de trabajo, relaciones constructivas y un piso con amplia cobertura de protección social para los trabajadores en el país.

A continuación se presenta el resumen del taller, de acuerdo a la agenda que se desarrolló. Al inicio, se presenta un resumen de cada una de las ponencias expuestas por los especialistas, así como algunos aportes que se discutieron con los invitados. La memoria finaliza con algunas conclusiones como resultado de los dos días de trabajo.

III. RESUMEN DEL CONTENIDO DEL SEMINARIO

1. El Piso de Protección Social en América Latina y el Caribe.

Ponente: Especialista de Seguridad Social de la oficina de la OIT para países andinos, Sergio Velasco.

Se desarrolló el concepto de Trabajo Decente según la OIT, abordando su alcance en la promoción de las oportunidades de empleo, la vigencia de los derechos fundamentales y la eficacia de la protección social, como parte fundamental de un trabajo digno. Estos tres pilares, son fortalecidos por un cuarto, el ejercicio del diálogo social tripartito.

La misión de la OIT en materia de seguridad social, está recogida en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, cuando señala que su creación está “considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas”. Los convenios sobre seguridad social se han actualizado en el transcurso del tiempo, clasificándose de acuerdo a su generación:

- **1a generación:** *Convenio 118 - Igualdad de Trato, Convenio 157 - Conservación de derechos en materia de seguridad social.*
- **2a generación:** *Convenio 102 - Convenio fundamental sobre la seguridad social (norma mínima), es el que define las 9 ramas de la seguridad social.*
- **3a generación:**
 - *Convenio 121 - Sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades laborales.*
 - *Convenio 128 - Sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes.*

- *Convenio 130 - Sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad.*
- *Convenio 168 - Sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo.*
- *Convenio 183 - Sobre la protección de la maternidad.*

Los principios centrales de la OIT en relación a la seguridad social tienen como base un enfoque de derechos que promueven la universalidad de su cobertura, basada en la solidaridad social, pues gracias a este principio se contribuye a la educación e los niños y al desarrollo de las personas. Se espera que esta iniciativa, tenga una excelente aplicación y acogida en Colombia, tal como otros países la han podido aplicar.

Dentro de este marco, OIT está apoyando la creación de pisos de protección social para los trabajadores, con mecanismos que protejan a todas las personas, con especial atención a quienes hacen parte de grupos vulnerables, empezando desde el mismo período de gestación, infancia y edad para trabajar, para que contribuya a que cada Estado cuente con personas formadas, educadas y sanas que puedan acceder al mercado laboral, con garantías básicas, tales como:

- a) Seguridad básica de los ingresos, mediante diversas formas de transferencias sociales (en efectivo o en especie), tales como pensiones para los adultos mayores o para las personas con discapacidades, prestaciones por hijos a cargo, apoyo a los ingresos y/o garantías y servicios relativos al empleo para las personas desempleadas y los trabajadores pobres;
- b) Acceso universal y asequibilidad a servicios sociales esenciales en los ámbitos de la salud, el agua y el saneamiento, la educación, la seguridad alimentaria, la vivienda y otras esferas definidas en las prioridades nacionales.

Uno de los participantes, destacó la necesidad de avanzar en fortalecer el trabajo conjunto de las organizaciones sindicales, para tener mejor incidencia y promover la existencia del piso de protección social en las diferentes regiones del país.

2. Protección Social en Colombia: Formalización y afiliación.

Ponente: Dr. Ángel Ricardo Peña – Subdirección Ministerio de Trabajo.

La ponencia expuso los términos y las características del empleo informal en Colombia (ausencia de condiciones dignas, inexistencia de reconocimiento formal de la relación laboral y de protección social), y las que el Ministerio del Trabajo contempla como características de trabajos informales: no contrato, no seguridad social, no dialogo social.

Uno de los objetivos principales del Ministerio del Trabajo, es reducir la tasa de informalidad, pues según indicadores del mercado laboral (fuente Ministerio del Trabajo) el trabajador por cuenta propia, oscilaba cerca del 34% en el año 2008, 41.6% en el año 2012 y para el 2015 llegó a 43.7%, cifras que realmente preocupan y generan cuestionamientos sobre qué está pasando con las oportunidades de empleo para esta población laboralmente activa y las dificultades que encuentran los trabajadores que buscan formalizarse.

Se explicó algunas acciones prácticas que pueden ser implementadas para disminuir la informalidad:

- A nivel macro:
 - Aumento de la productividad de las empresas y los empleos.
 - Modificar la financiación de la protección social: subsidiar, impuestos generales.
 - Existencia de regímenes especiales.
- A nivel micro:
 - Reducir y facilitar los trámites para formalizarse.
 - Crear incentivos y castigar la informalidad.
 - Promover los beneficios de la formalización entre los empresarios.

También se resalta que en Colombia existe desconocimiento sobre los temas de protección social y seguridad y salud en el trabajo, pues no existe una cultura de cumplimiento de las normas, sobre todo entre las pequeñas empresas y los trabajadores en ese tema y se la contempla como una carga antes que un beneficio, desconociendo muchos temas referentes a la formalización.

Adicionalmente, según el funcionario del Ministerio de Trabajo, algunas empresas que se han formalizado han tenido que enfrentar a la competencia desleal del que no se formaliza,

afectando los precios de los productos y servicios, pues no asumen los diferentes costos que la formalización exige.

Por estas y otras razones, el Ministerio de Trabajo está enfocado en desarrollar 5 pactos por el trabajo decente:

1. Erradicación del trabajo infantil.
2. Empleo como un servicio público.
3. Pacto por la calidad del trabajo y las empresas productivas.
4. Formalización laboral.
5. Pacto por la protección a la vejez.

Adicionalmente, la política de formalización busca que la salud, las pensiones, los riesgos laborales, el subsidio familiar y las cesantías, sean piezas fundamentales del sistema general de seguridad social y que los mecanismos permitan proteger integralmente a los trabajadores colombianos y a sus familias en: salud, vejez, invalidez, accidentes de trabajo o enfermedades laborales.

Finalmente, el ponente socializó los beneficios que tienen los BEPS (Beneficios Económicos Periódicos), que permiten a la población de escasos recursos ahorrar de manera individual, independiente, autónoma y voluntaria, con el fin de asegurar una protección para la vejez, pues el Estado entrega un incentivo del 20% adicional al llegar a la edad de jubilación.

Al final se socializó el funcionamiento de la Red Nacional de Formalización Laboral, una estrategia de coordinación institucional, que tiene por finalidad garantizar la consolidación del trabajo decente, la cobertura en seguridad social para todos y el desarrollo de las políticas activas de empleo.

No se dieron intervenciones de los participantes en esta ponencia.

3. Seguridad Social en Colombia

Ponente: Dr. César A. Merchán H. Subdirector de Empleo y Seguridad Social del Departamento Nacional de Planeación –DNP-.

La introducción se hizo desde el marco del concepto de seguridad social según la OIT: Protección a la sociedad y a los hogares asegurados en el acceso a la asistencia médica, seguridad del ingreso, vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, enfermedad laboral, maternidad o pérdida del sostén de familia.

Presentó el marco de las políticas públicas de la seguridad social. Las cuales están orientadas a disminuir la vulnerabilidad de sectores de bajos recursos y a mejorar la calidad de vida de los colombianos, especialmente de los más desprotegidos (Ley 100, Ley 789/2002). Por lo anterior, de acuerdo a lo dicho, la seguridad social no solo cubre a quienes tienen contrato de trabajo formal, sino a toda la población, en especial a la que trabaja informalmente.

Según los registros administrativos públicos, sobre todo de la Superfinanciera, del Ministerio del Trabajo y del Ministerio de Salud, éstos muestran las brechas más representativas en seguridad social: de 22 millones de personas ocupadas, el 52% se encuentran afiliados a la salud, el 43% a los riesgos profesionales, el 40% a las cajas de compensación, 37% pensiones y 35% cesantías, lo que obviamente muestra un gran porcentaje de la población sin cobertura en estos servicios.

En la participación de los asistentes se mencionaron diferentes modalidades de engaños sufridos por la población trabajadora, en lo que se refiere a la afiliación en seguridad social, pues aluden que los innumerables trámites y excesivos pasos para realizar los pagos y formularios complicados, generan la necesidad de recurrir a terceros. Los asistentes sugieren la unificación y administración de un solo fondo, un sistema eficiente y claro para que estos trámites sean rápidos y efectivos, para que no se requiera de la ayuda de terceros, evitando así tanto engaño. El funcionario del DNP sugiere que se consulte a través de las páginas oficiales (RUA en <http://www.ugpp.gov.co/parafiscales/rua.html> y SISCO en <https://www.supersalud.gov.co/es-co>) si realmente la supuesta empresa afiliadora es legal.

4. La Seguridad Social en el Sector Rural: Cifras y Propuesta.

Ponente: Dr. Iván Daniel Jaramillo, catedrático - Universidad del Rosario.

El Piso de Protección Social está estrechamente relacionado con la agenda de trabajo decente. Para combatir con éxito la pobreza, las privaciones y la desigualdad, no es posible operar esos temas en forma aislada, pues las estrategias deben ir acompañadas por otras complementarias, tales como el fortalecimiento de las instituciones laborales y sociales y la promoción de un entorno macroeconómico que favorezca el empleo digno y decente.

Se destaca el contenido de la Recomendación 202 de la OIT “Sobre Pisos de Protección Social” (2012), que proporciona orientaciones a los Estados para “a) establecer y mantener, según proceda, pisos de protección social como un elemento fundamental de sus sistemas nacionales de seguridad social, y b) poner en práctica pisos de protección social en el marco de estrategias de extensión de la seguridad social que aseguren progresivamente niveles más elevados de seguridad social para el mayor número de personas posible, según las orientaciones de las normas de la OIT relativas a la seguridad social” (Art. 1).

Se hace mención que dentro de los objetivos del gobierno está promover la extensión de cobertura de la protección social, no solo urbana sino también en el sector rural, sin desincentivar la formalización con la prohibición de cualquier forma de trabajo infantil, pues según cifras del Quinto Informe de progreso de la protección social de la población rural en Colombia - CEPAL 2015, el sector de la agricultura es el que mayor presencia de menores de edad tiene entre sus ocupados 47,8%, y 67,8% menores de 15 años¹.

De acuerdo al mismo estudio, el 98% de los ocupados no tiene educación superior y el 14% no tiene educación alguna, situación que genera la necesidad de crear incentivos a la educación, hacer un análisis de los procesos de formación y avanzar en la búsqueda de estrategias para que las formas de contratación rural contribuyan con la extensión de cobertura en Colombia, puesto que –lastimosamente- el sistema está diseñado para empresas formalizadas y no para las informales, que conforman gran porcentaje de las empresas en el país (53,8% trabaja por

¹ CEPAL. (2014). Características del empleo rural. En La protección social de la población rural en Colombia (81). Bogotá: Naciones Unidas.

cuenta propia, el 30,3% son asalariados, y el 74,7% ingresos menor SMMLV), convirtiéndose en un gran desafío no solo para el Gobierno, sino para todos los sectores claves que deben intervenir en el sector rural.

Adicionalmente, se socializaron los puntos que están siendo abordados en el marco del proceso de paz que están referidos a este sector rural:

- *Renta Básica Rural Universal e Incondicional:* Aquellos hogares que tienen un ingreso menor a un salario mínimo legal vigente se garantizará una renta básica rural universal y sin condiciones a los trabajadores del campo.
- *Laboralización del trabajo asalariado:* Se promoverá una reforma laboral rural orientada a la dignificación del trabajo y la remuneración rural y superación de las prácticas que lo precarizan a través de la flexibilización y la tercerización.
- *Aseguramiento al acceso a los sistemas en salud y pensiones:* El régimen de salud será de carácter público y gratuito.

Para finalizar, planteó algunas propuestas para que se aborde un enfoque diferenciado, generando unas intervenciones que permitan:

- Tener bases equitativas para cada sector.
- Establecer políticas y lineamientos estatales en el que incluyan puntos de apoyo para la protección y distribución equitativa de la tierra.
- Crear equidad para cotizar al sistema de protección social que sea de acuerdo a la proporción de tierra e ingresos.
- Elaborar un esquema laboral y formativo diferencial sin romper con los modelos ancestrales y tradiciones del patrimonio cultural, enmarcar que reaprender.

5. El Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo: Convenio 187 de OIT

Ponente: Italo Cardona, Especialista en Legislación Laboral y Administración del Trabajo de la oficina de la OIT para los Países Andinos.

Una de las funciones principales de la OIT, es la de crear normas que regulan las condiciones mínimas para el mundo del trabajo. Estas normas pueden ser Convenios, sujetos a la ratificación de los Estados miembros, como Recomendaciones, que definen lineamientos para que los Convenios sean puestos en marcha.

Desde casi su creación, la OIT ha prestado atención a la promoción de la seguridad y salud en el trabajo. Así, podríamos hablar de tres generaciones de normas. En la primera generación, las normas estuvieron orientadas a proteger la salud y seguridad de mujeres y niños, entendiendo estos grupos como vulnerables. La segunda generación de normas, busco hacer regulaciones sobre cuestiones específicas, regulando el uso de productos (por ejemplo: benceno, cerusa, amianto, plomo, etc.) o regular procesos productivos considerados como peligrosos. En la tercera generación de las normas, éstas son más generales, buscan promover sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, la creación de políticas y establecimiento de culturas de prevención.

El Convenio 187 de la OIT, sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo (2006), se encuentra dentro de esta tercera generación y busca contribuir para que, de manera progresiva, se construya un medio ambiente de trabajo, seguro y saludable, mediante el diseño y establecimiento de un sistema nacional y unos programas nacionales, que tomen como base los instrumentos y guías de la OIT.

El Artículo 2 del Convenio 187, indica que dicho instrumento tienen como objetivo que, cada Miembro que ratifique el presente Convenio (Colombia aún no lo ha ratificado), promueva la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

Para ello se espera que se tomen medidas activas con miras a conseguir de forma progresiva un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema nacional y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta los principios recogidos en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

En la ponencia se destacaron los siguientes conceptos:

- **Política Nacional:**

La expresión política nacional se refiere a la política nacional sobre seguridad y salud en el trabajo y el medio ambiente de trabajo, elaborada de conformidad con los principios enunciados en el artículo 4 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) (Art. 1 Convenio 187).

Una política efectiva debe establecer las condiciones mínimas para promover una cultura de trabajo seguro y saludable (MATSS) en el país, así como un conjunto de acciones que permitan la mejora continua de seguridad y salud en el trabajo a nivel sectorial y de las empresas. Además, la política nacional, debe contemplar acciones preventivas prioritarias, el desarrollo del marco regulatorio y la creación/fortalecimiento de un sistema de vigilancia sobre el cumplimiento de estas normas.

- **Sistema Nacional:**

La expresión sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo o sistema nacional se refiere a la infraestructura que conforma el marco principal para la aplicación de la política y los programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo (Art. 1 Convenio 187).

Un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo debe establecer consultas con los empleadores y los trabajadores, para definir la necesidad de revisar la legislación, promover la inclusión del tema en los convenios colectivos, contribuir con las garantías para el cumplimiento de la legislación, incluyendo la existencia de comités paritarios a nivel de empresas y el fortalecimiento del sistema de inspección.

- **Programa Nacional:**

La expresión programa nacional de seguridad y salud en el trabajo o programa nacional se refiere a cualquier programa nacional que incluya objetivos que deban alcanzarse en un plazo

determinado, así como las prioridades y medios de acción destinados a mejorar la seguridad y salud en el trabajo, y los medios para evaluar los progresos realizados (Art. 1 Convenio 187).

Uno de los objetivos del programa es promover y fomentar una cultura nacional que contribuya a la protección y prevención mediante la eliminación de los peligros y riesgos, promoviendo la SST, incluyendo metas e indicadores de progreso y respaldado por las más altas autoridades nacionales.

Conforme al Convenio 187, la expresión cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud se refiere a una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar 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 (Art. 1 Convenio 187).

Algunas conclusiones finales fueron:

1. Para que el SST funcione, cada uno de los actores (gobierno, empleadores y trabajadores) deben tener claro su rol.
2. El sistema debe trabajar de manera coordinada, en el ámbito de la empresa: entre la dirección, los trabajadores y sus representantes, como elemento esencial para identificar, establecer y supervisar el cumplimiento de las medidas de prevención.
3. Como parte de la prevención es importante realizar una investigación profunda sobre los accidentes de trabajo, para conocer la causalidad de los mismos, así como los eventos disparadores, para luego poder diseñar y orientar las acciones preventivas.
4. En esa línea, es necesario que se informe y socialicen con las diferentes instituciones claves, toda la información sobre los accidentes de trabajo ocurridos, contribuyendo al funcionamiento de un mecanismo de información de accidentes y enfermedades laborales a nivel nacional.
5. Se debe contar con un mecanismo de diálogo a través del cual se defina un programa departamental y/o local que identifique los riesgos particulares y establezca una estrategia de respuesta para promover la cultura de seguridad y salud en el trabajo. A nivel

departamental, existen las Subcomisiones Departamentales de Políticas Salariales, que deberían incluir este tema en sus agendas de diálogo.

6. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en Colombia.

Ponente: Italo Cardona, Especialista en Legislación Laboral y Administración del Trabajo de la oficina de la OIT para los Países Andinos.

El Ministerio de Trabajo de Colombia expidió el Decreto 1443 del 2014, por el cual se dictaron las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Dicho Decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, 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 y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión (Art. 1).

Dicho Sistema de Gestión debe ser puesto en marcha por las empresas a partir de enero de 2017.

Para facilitar su aplicación, sobre todo en las MyPyMes, el Ministerio de Trabajo elaboró una Guía Técnica que fue objeto de la presentación desarrollada (http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Guias/Guia_tecnica_de%20implementacion_del%20SG_SST_para_Mipymes.pdf).

De acuerdo a la norma nacional, el SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador, con la participación de los trabajadores, garantizando la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

1. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud.
2. Rendición de cuentas al interior de la empresa.
3. Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables
4. Plan de Trabajo Anual en SST.
5. Participación de los Trabajadores.
6. Asignación y Comunicación de Responsabilidades.
7. Definición y asignación de Recursos (financieros, técnicos y el personal necesario)
8. Gestión de los Peligros y Riesgos.
9. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales.
10. Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo SST en las Empresas.
11. Integración de los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

IV. CONCLUSIONES

En línea con los aportes realizados por los participantes en el taller de Formación sobre Seguridad Social y Seguridad en el Trabajo en la ciudad de Cali, los diferentes especialistas e invitados concluyeron que se debería:

- Desarrollar una estrategia bidimensional de extensión de la seguridad social a nivel nacional, mediante un proceso de consulta y promoción del diálogo social, que identifique las deficiencias en los niveles deseados de seguridad social y trate de reducirlas de manera coordinada y planificada a lo largo de un período de tiempo establecido con el objetivo de desarrollar pisos de protección social nacionales y sistemas integrales de seguridad social.
- Socializar y fomentar una cultura en temas referentes a protección social, y promoción de la seguridad y salud en el trabajo, puesto que en Colombia ambos temas son considerados como cargas antes que como beneficios y, un porcentaje importante de las pequeñas empresas desconocen la formalización y por consecuencia la protección social.
- Capacitar a los diferentes actores involucrados como el Ministerio del Trabajo, los empleadores y empleados, en temas relacionados al sistema de gestión y a los mecanismos que permiten el cubrimiento de seguridad y salud en el trabajo.
- Crear y desarrollar diferentes estrategias a nivel nacional que generen mayor cobertura, mayor extensión del piso de protección social, incentivos a la educación, análisis de los procesos de formación, reformas laborales y formas de contratación en el sector rural (agrario).
- Hacer del Sistema de Gestión – Seguridad y Salud en el Trabajo, un sistema claro, sencillo y efectivo que vaya más allá de ser un compromiso con la ley y que se convierta en un incentivo y en una inversión preventiva. Que el pago actual en este rubro sea una inversión con una retribución a futuro con cero enfermedades laborales y cero accidentes de trabajo, generando productividad para la empresa y mayor sostenibilidad en la calidad de vida de los trabajadores.