POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

INTRODUCCIÓN

El grado de desarrollo que actualmente ha alcanzado la seguridad y salud en el trabajo, ha sido el producto histórico de un largo y arduo camino, que comienza con la primera referencia dada por Hipócrates, en el siglo IV a de C, sobre los aspectos nocivos de la exposición al plomo de mineros y metalúrgicos, pasando por el renacimiento, época en que se comienza a estudiar con alguna profundidad las condiciones de trabajo y las enfermedades laborales (se destaca la obra de Bernardo Ramazzini, considerado el padre de la salud ocupacional, con el estudio que hace en este sentido de 54 profesiones distintas). Es en la etapa industrial cuando empiezan a tratarse más seriamente los temas de prevención debido al gran aumento de siniestralidad en las fábricas con procesos maquinizados.

A finales del siglo XIX, en Estados Unidos, son las compañías de seguros las que por un factor económico impulsan la prevención, exigiendo determinados dispositivos de seguridad, así como inspecciones periódicas realizadas por sus ingenieros. A principios del siglo XX, surge en Estados Unidos y Europa, un esfuerzo legislativo que se materializa en la aparición de un gran número de reglamentos y disposiciones para prevenir y proteger a los trabajadores de los riesgos derivados de actividades concretas.

El desarrollo industrial propiciado por la segunda guerra mundial, intensifica a su vez las acciones de prevención y control de los factores de riesgo desde el estado, la empresa y los sindicatos. Por primera vez se intenta, con criterios económicos y con gestión empresarial el control de los factores de riesgo.

En Colombia, el esfuerzo legislativo en prevención de los riesgos profesionales, comienza en forma importante en 1979, con la promulgación de una serie de decretos, leyes y resoluciones, cuya reglamentación se hace efectiva 10 años más tarde, con la resolución 1016 de 1989 y más adelante con el decreto 1295 de 1994. Dicha legislación se resume a continuación:

\_ La Ley novena de 1979, habla de preservar, conservar y mejorar la salud de los

individuos en sus ocupaciones.

\_ El Decreto 614 de 1984, determina las bases de organización y administración

gubernamental y privada de la salud ocupacional en el país.

\_ La Resolución 2013 de 1986, reglamenta la organización y funcionamiento de los

comités de salud ocupacional.

\_ La Resolución 1016 de 1989, reglamenta la organización y funcionamiento de los programas de salud ocupacional.

\_ El Decreto Ley 1295 de 1994, determina la organización y administración del Sistema general de riesgos profesionales.

Recientemente se ha presentado en Colombia una gran evolución legal en material de prevención de riesgos. Nuestro país se ha acogido a la Base directriz ILO: SST – 2001OIT (Organización Internacional del Trabajo) y ha indicado a las empresas a través de **La Ley 1562 de 2012**, definir un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo como un conjunto de elementos interrelacionados que tienen por objeto establecer una política y estrategias para alcanzar unos objetivos propuestos respecto a la SST. Después del cual se emitió el Decreto 1443 de 2015, que establece los parámetros para la creación e implementación del Sistema de gestión en Salud y seguridad en el trabajo, que aplica para todo tipo de empresas.

El gobierno nacional, a través de un Decreto presidencial, ha emitido una norma jurídica que opera a manera de «reglamento técnico» y que establece las directrices a cumplir en relación a la implementación de un SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Título 4, capítulo 6 del **Decreto 1072 de 2015**. En este Decreto, se presenta la obligatoriedad de definir y comunicar la Política.

**DEFINICIÓN DE LA POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

Un requisito importante dentro del sistema de gestión es el cumplimiento de la legislación básica en la materia y el compromiso por la mejora continua de las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores. Para tal fin el más alto nivel directivo debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo -SST que debe ser parte natural de la gestión organizacional, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de, contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada a todos los niveles y en especial al Comité Paritario de Salud y seguridad en el trabajo o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.

Esta política de salud y seguridad en el trabajo, debe incluir el deseo expreso de mejorar las condiciones de trabajo y reducir las lesiones y otro tipo de pérdidas, cubriendo todas las personas expuestas independientemente de su tipo de contratación y públicos de interés, cumplir la legislación vigente en materia de S&ST y buscar el mejoramiento continuo. Por lo tanto esta debe incluir en enunciados generales, los objetivos a alcanzar en materia de salud y seguridad.

**Objetivos de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo -SST.**

La Política de SST de la empresa debe incluir como mínimo los siguientes objetivos sobre los cuales la organización expresa su compromiso:

1. Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles;

2. Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores independientemente del tipo de contratación, visitantes y públicos de interés, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST en la empresa; y

3. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

4. Orientarse a la mejora continua.

Para ello, el equipo que apoyará a la alta dirección en la definición de la política, se puede basar en los siguientes principios:

“La salud ocupacional es responsabilidad del personal dirigente”. Las personas con nivel de dirección y coordinación deben tener responsabilidades directas en la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos con el apoyo y asesoría de los especialistas. Así mismo, ellos son los responsables de ofrecer a sus colaboradores adecuadas condiciones de trabajo, controlando de manera participativa los factores de riesgo, haciendo seguimiento a los planes de acción y velando porque los trabajadores reciban el entrenamiento requerido para realizar con seguridad sus actividades.

“La seguridad es una condición inherente a la ocupación”. Quiere decir que a los procedimientos de operación se deben integrar paso a paso, las normas de seguridad o prácticas seguras. Lo anterior se hace efectivo cuando se establece claramente que la dirección atribuye tanta importancia a la seguridad como a la producción, a la calidad y al control de los costos y cuando el mejoramiento de las condiciones de trabajo favorece al trabajador haciéndolo responsable por su propia salud y seguridad. Cuando se cumple con este principio fácilmente se puede resaltar dos condiciones básicas inherentes al mismo:

* Todos los trabajadores, vinculados, temporales y contratistas, pueden llevar a cabo un trabajo, siempre y cuando hayan recibido inducción , capacitación, entrenamiento e instrucciones sobre cómo realizarlo con seguridad y además contar con los medios y la autorización para hacerlo.
* Los trabajadores son responsables de notificar las condiciones de inseguridad que observen durante la jornada de trabajo.

¨ Todos los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales se pueden prevenir”. Para ello es necesario que la alta dirección incluya dentro de las revisiones de gerencia lo relativo a la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos, así como los indicadores de siniestralidad y de mejoras, para definir planes estratégicos tendientes a mejorar la calidad de vida laboral.

“Las actividades de seguridad y salud en el trabajo deben estar inscritas en un subsistema de información y control”. Para el cálculo de los indicadores del sistema es necesario que las actividades y procesos claves del mismo cuenten con registros que permitan recoger los datos necesarios que le ayuden a evidenciar la gestión y el impacto de las acciones preventivas y correctivas. La información debe divulgarse hacia a todos los niveles y en especial a la Dirección para justificar los proyectos de prevención y obtener el apoyo gerencial, y hacia los niveles tácticos y operativos para lograr el apoyo de los coordinadores y trabajadores durante su ejecución.

“Es necesario el concurso del COPASST”. El servir como organismo coordinador entre el empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la seguridad y salud, adquiere gran importancia en el éxito del sistema, ya que son los trabajadores los que están en condiciones de aportar muchas de las soluciones a los problemas de salud, higiene y seguridad. La gerencia debe asegurar el establecimiento y funcionamiento eficiente del comité de acuerdo con la legislación vigente.

“Las acciones educativas y de comunicación en materia de seguridad y salud a todos los niveles jerárquicos son de la mayor importancia”. El personal necesita programas de formación continuada para desarrollar o mantener las habilidades técnicas, administrativas y sociales requeridas para el cumplimiento de la política y el logro de los objetivos del sistema de gestión en SST.

“Toda deficiencia ha de corregirse inmediatamente”. La pronta acción para corregir las deficiencias de salud y seguridad no sólo disminuye los riegos laborales, sino que además le confiere mayor credibilidad a las acciones del sistema en su conjunto. La corrección puede consistir en una modificación de una instalación, en cambios en el método, en una formación o en una disciplina constructiva. Cualquiera que sea la acción emprendida, debe evaluarse posteriormente. Los principios de la política de seguridad y salud en el trabajo llevan a concluir que: “Se puede delegar la responsabilidad de la organización del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud, pero lo que no se puede delegar es la responsabilidad de la política básica. En el viejo modelo de prevención, la responsabilidad se asignaba a un departamento o área y al jefe del mismo, el cual no le quedaba otra opción que trabajar aislado, con objetivos atomizados y acciones poco coordinadas entre sí. Los resultados naturalmente no eran buenos. El gerente o las directivas teniendo en cuenta las características y el desarrollo de la seguridad y salud de su empresa, establecerán entre éstos principios los que crean se ajustan más a sus actuales necesidades y condiciones de salud y de trabajo.

De acuerdo con la legislación colombiana vigente, la Política de SST de la empresa debe entre otros, cumplir con los siguientes requisitos:

Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación del Sistema de gestión en Salud y seguridad de la empresa para la gestión de los riesgos laborales;

Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de sus riesgos y peligros y el tamaño de la organización;

Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa;

Debe ser difundida a todos los niveles de la organización y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el lugar de trabajo; y

Ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo -SST, como en la empresa.

DIVULGACIÓN Y COMPRENSIÓN

Para que la política pueda cumplir con los objetivos propuestos, es necesario su divulgación a todos los niveles de la empresa y garantizar su comprensión. Ello puede lograrse usando estrategias diferentes para cada tipo de público. Por ejemplo, analizarla en las reuniones de gerencia, aclarando las responsabilidades de los gerentes, incluirla en los manuales y procedimientos de trabajo; anunciarla en grupos primarios, carteleras de diferentes áreas de la empresa; hacer referencia a la declaración de la política en los principales programas de inducción, capacitación y entrenamiento, planear concursos con ayudas didácticas, incluirla en un medio audiovisual. Una combinación de varias estrategias generalmente es la forma más efectiva para garantizar que las personas asimilen sus principios básicos.

¿CÓMO SE COMPROMETE LA GERENCIA CON SU PROPIA POLÍTICA?

· Establezca objetivos que se puedan medir para orientar la gestión de seguridad, los cuales deben ser acordes con la identificación de riesgos, valoración de los peligros, las estadísticas de accidentalidad y los objetivos macro de la política.

· Asigne los recursos necesarios para el logro de los objetivos y los responsables de los

Planes de acción.

· Comience las reuniones de alta gerencia solicitando los indicadores del desempeño de salud y seguridad de la compañía, entre ellos los indicadores de accidentalidad, ausentismo y el porcentaje de acciones correctivas y preventivas finalizadas.

· En coordinación con las áreas de Gestión o Desarrollo Humano, definir la matriz de Roles y responsabilidades claras en materia de prevención de riesgos, las cuales pueden estar dentro de las descripciones de los cargos, y monitorearlas en los sistemas de evaluación del desempeño. Rendición de cuentas periódicas.

· Establezca claramente que usted y los ejecutivos de alto nivel deben visitar el área donde ha ocurrido un accidente con tiempo perdido, a más tardar al día siguiente y deben establecer planes correctivos de inmediato.

· Defina espacios formales de participación para que cualquier persona pueda estar en condiciones de notificar los peligros y proponer medidas de prevención y control.

· Deje claro que la presidencia podrá reconocer personalmente el desempeño en seguridad, con premios y reuniones especiales.

INFOGRAFIA

- División de capacitación Suratep S.A. Documento: Política de Salud Ocupacional. Fabiola Maria Betancur. D2081-DCAP. 2004.

- HANSEN, Larry. Safety Management: A call for revolution. Resumen y adaptación: DE FEX, Rafael. Professional Safety, marzo de 1993, ASSE.

- Health and safety executive. Stating your business. Guidance on preparing a Health & safety policy document for small firms. 2000

INSTITUTO COLOMBIANA DE NORMAS TÉCNICAS. NTC OHSAS 18001. Sistemas de gestión en seguridad y salud ocupacional. Bogotá, 2001

- JOBAL A, Ramón. Programas de seguridad en las empresas. En: XII Congreso de Seguridad integral, Higiene y Seguridad Integral, Higiene y Medicina del trabajo. Fundación Mafre, Fasecolda. Bogotá, 1989. pp. 52-60.

- WALTERS, Ned K. Políticas y programas progresivos en la empresa. Fundamentos de las políticas y programas efectivos. En: XXIV Congreso de Seguridad Integral, Higiene y Medicina del trabajo. Instituto de Seguros Sociales, Fundación Mapfre, Consejo Colombiano de Seguridad. Bogotá, 1991. pp. 95-102.

* Decreto 1443 de 2015 y Decreto 1072 de 2015.