

**ANALISIS SOBRE LA HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL DIRIGIDO AL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR,
2019 – 2021.**



Proyecto Monográfico para Optar al Título de Abogado

Autores: ADRIANA MAYA TRESPALACIO

GERMAN CRISTOBAL VELASQUEZ JAIME

Asesor metodológico: HERMES MARTÍNEZ

Asesor temático: JOSÉ GREGORIO GONZÁLEZ ZAMBRANO

REPÚBLICA DE COLOMBIA

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES

PROGRAMA: DERECHO

Valledupar, diciembre de 2020

ANALISIS SOBRE LA HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL DIRIGIDO AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR, 2019 – 2021.

DEDICATORIAS

El presente trabajo investigativo lo dedicamos principalmente a Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para vencer con ahínco cada reto de este proceso y llegar con altivez el cumplimiento del objetivo trazado.

Esta Monografía, si bien ha requerido de esfuerzo y mucha dedicación, no hubiese sido posible su finalización sin la cooperación desinteresada de todas y cada una de las personas que me acompañaron en el recorrido laborioso de este trabajo y muchas de las cuales han sido un soporte muy fuerte en momentos de angustia y desesperación, primero y antes que todo, dar gracias a Dios, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio, a mi tutor Lic. Jose Gregorio González Zambrano que con su amplia experiencia y conocimientos me orientaron al correcto desarrollo y culminación con éxito este trabajo para la obtención del título de ABOGADA, a través de ellos a la Universidad Popular del Cesar y demás docentes. Sobre todo, a ese ser de luz que hace que mis días sean maravillosos

A mí madre, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, pues entre su orgullo de madre y el privilegio de ser su hija, tejimos un entramado con hilos de sueños y con un vasto colorido de trabajo en equipo, de angustias y ansiedades, y un encaje de esfuerzo, sacrificio y disciplina, para entregar orgullosos el manto del éxito obtenido. A mi hijo por entender que, durante el desarrollo de esta monografía, fue

necesario sacrificar situaciones y momentos a su lado para así poder completar exitosamente mi trabajo académico.

Agradezco cada una de tus sonrisas y tus muestras de cariño hacia mí. Todos mis esfuerzos han valido la pena porque has estado a mi lado, iluminándome con tu amor. Estoy muy orgullosa de ser tu madre.

Ella pues, siendo la mayor motivación en mi vida encaminada al éxito, fue el ingrediente perfecto para poder lograr alcanzar esta dichosa y muy merecida victoria en la vida, el poder haber culminado esta tesis con éxito, y poder disfrutar del privilegio de ser agradecido, ser grato con esa persona que se preocupó por mí en cada momento y que siempre quiso lo mejor para mi porvenir.

Te agradezco por tantas ayudas y tantos aportes no solo para el desarrollo de mi tesis, sino también para mi vida; eres mi inspiración y mi motivación.

A todas las personas que nos han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

Adriana Maya Trespalacio

Este trabajo monográfico está dedicado a DIOS, porque gracias a EL, hay vida, salud y fuerzas para lograr mis metas, a mis padres Miguel Velásquez , hombre bueno y trabajador (q.e.p.d.) y Ofelia Jaime, mujer valerosa que me enseñó a luchar la vida , a mi esposa Kellis López, por su incondicional amor y sus ganas de verme triunfar, a

mis adoradas hijas Margarita Velásquez López e Isabela Velásquez López por ser esa luz y espíritu, que me ayudan y me guían a lograr mis objetivos, muchas gracias deberás las amo mucho...

German Cristóbal Velásquez Jaime

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mí esposo, siendo la mayor motivación en mi vida encaminada al éxito, fue el ingrediente perfecto para poder lograr alcanzar esta dichosa y muy merecida victoria en la vida, el poder haber culminado esta Monografía con éxito, y poder disfrutar del privilegio de ser agradecida, ser grata con esa persona que se preocupó por mí en cada momento y que siempre quiso lo mejor para mi porvenir.

Te agradezco por tantas ayudas y tantos aportes no solo para el desarrollo de mi monografía, sino también para mi vida; eres mi inspiración y mi motivación.

Agradezco a cada uno de nuestros docentes de la Universidad Popular del Cesar, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra profesión, de manera especial, al Lic. Jose Gregorio González Zambrano tutor de nuestro proyecto de investigación quien ha guiado con su paciencia, y su rectitud como docente, principal colaborador durante todo este proceso, quien, con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo.

A mi hijo te agradezco por los momentos sacrificados en nuestra vida como familia, que requirió el cumplimiento de esta monografía, gracias por entender el significado del sacrificio, gracias por siempre estar presente a mi lado y nunca juzgarme.

Gracias hijo mío por ser la fuente de mi esfuerzo y todas las energías requeridas en este proceso, gracias por ser el motor de mi vida, el motor que siempre esta encendido y dispuesto a escucharme, a entenderme y a darme un correcto y perfecto abrazo en el momento indicado.

Finalizo esta carta diciéndote, que espero entiendas y comprendas la recompensa que espera a cada sacrificio que realizamos entre tú y yo. El tiempo será el mejor juez, y este documento será el mejor testigo entre el sacrificio y el éxito.

Adriana Maya Trespalacio

Agradecimientos a la universidad popular del cesar y cada uno de los profesores de la facultad de derecho que me sirvieron como guía y consejeros para poder terminar mi carrera, y a sus funcionario que todo los días luchan por una mejor universidad, mis agradecimiento al Doctor José Gregorio Gonzales Zambrano por su rigurosidad y sus conocimiento en la temática que fueron fundamentales en la terminación de esta monografía, al profesor Hermes Martínez por su ayuda muchas gracias.

German Cristóbal Velásquez Jaime

TABLA DE CONTENIDO

Resumen	11
Abstract	12
Introduccion	13
Capítulo I	¡Error! Marcador no definido.
Planteamiento del Problema	¡Error! Marcador no definido.
Pregunta Problema	¡Error! Marcador no definido.9
Objetivos	20
Objetivo General	20
Objetivos Específicos	20
Justificación	21
Delimitación de la Investigación	23
Linea de Investigación	22
Capítulo II Marco de Referencia	24
Antecedentes investigativos.....	24
Estado del Arte	28
Marco Conceptual.....	32
Marco Legal	36
Marco Geográfico.....	46
Marco Teórico	48

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL Y COLOMBIANO	48
Contexto Internacional	48
Colombia	56
ANÁLISIS SOBRE LA HIGIENE Y LA SEGURIDAD LABORAL EN COLOMBIA DESDE EL PUNTO DE VISTA LEGAL, JURISPRUDENCIAL Y DOCTRINAL	64
Legal	¡Error! Marcador no definido. 64
Jurisprudencial	72
Doctrinal	75
ACCIONES REALIZADAS POR LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR, PARA DARLE CUMPLIMIENTO AL TÍTULO XI DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO COLOMBIANO CON RELACIÓN A LA HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL	79
Descripción	79
Análisis	82
MARCO METODOLOGICO	95
Fundamentos epistemológicos	95
Enfoque metodológico	97
Tipo de Investigación	98
Diseño de Investigación	99
Población	100

Técnicas e instrumentos de recolección de la información	100
Procedimiento de la investigación.....	101
Metodos para la interpretacion de la informacion.....	102
CAPITULO IV MARCO ADMINISTRATIVO	104
Recursos.....	104
Recursos Humanos.....	104
Recursos Materiales	105
Recursos Financieros y Presupuesto	105
Cronograma de actividades	106
Conclusiones	108
Recomendaciones.....	115
Referencias Bibliograficas	116
Anexos.....	129

Maya Trespalacio Adriana & Velásquez Jaime German Cristóbal

**ANALISIS SOBRE LA HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL DIRIGIDO AL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR,
2019 – 2021.**

Trabajo como requisito para optar al grado de Derecho de la Universidad Popular del Cesar en la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales en el Programa de Derecho. Octubre de 2021.

RESUMEN

La salud ocupacional en el entorno laboral a lo largo de los años ha adquirido gran relevancia dado que, se tiene como una serie de métodos e instrumentos que mejoran las calidades y condiciones de vida de los trabajadores, además de que, aporta en el área de trabajo, higiene para evitar las enfermedades y seguridad para impedir que sobrevengan accidentes, En Colombia como norma general del derecho al trabajo se encuentra el Decreto 1072 de 2015, el cual contiene el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, este mismo en términos generales vela por la protección de los derechos de los trabajadores. Las empresas deben implementar las normas de salud ocupacional en el lugar de trabajo, por cuanto, se requiere un equilibrio entre las entre la salud mental, físico y social del trabajador en el desempeño de sus actividades, así, como herramientas de gestión estimulan el funcionamiento de la empresa en pro de la eficiencia de la misma. En consecuencia, dentro de los objetivos se plantea analizar desde el punto de vista legal, doctrinal y jurisprudencial el cumplimiento de la higiene y la seguridad laboral en la Universidad Popular del Cesar, examinar la evolución histórica de la higiene y seguridad laboral en el contexto internacional y colombiano e identificar las acciones que la Universidad Popular del Cesar ha realizado en torno a la temática abordada. La metodología utilizada en esta investigación es de carácter cualitativo, en tanto, el material se caracteriza por ser textual y documental.

Palabras clave: Higiene Laboral – Seguridad Laboral – Salud – Salud Ocupacional – Universidad Popular del Cesar – Personal Administrativo.

Maya Trespalacio Adriana & Velásquez Jaime German Cristóbal

**ANALYSIS ON LABOR HYGIENE AND SAFETY AIMED AT THE
ADMINISTRATIVE PERSONNEL OF THE POPULAR UNIVERSITY OF CESAR,
2019 - 2021.**

I work as a requirement to qualify for the Law degree of the Popular University of Cesar in the Faculty of Law, Political and Social Sciences in the Law Program. August 2021.

ABSTRACT

Occupational health in the work environment over the years has acquired great relevance given that it is considered a series of methods and instruments that improve the quality and living conditions of workers, in addition to contributing to the area of work, hygiene to avoid illnesses and safety to prevent accidents from occurring. In Colombia, as a general rule of the right to work, there is Decree 1072 of 2015, which contains the Occupational Health and Safety Management System, this same in general terms, it ensures the protection of workers' rights. Companies must implement occupational health standards in the workplace, since a balance is required between the mental, physical and social health of the worker in the performance of their activities, as well as management tools that stimulate functioning. of the company in favor of its efficiency. Consequently, within the objectives it is proposed to analyze from the legal, doctrinal and jurisprudential point of view the compliance with hygiene and occupational safety at the Popular University of Cesar, examine the historical evolution of occupational hygiene and safety in the international context and Colombian and identify the actions that the Popular University of Cesar has carried out around the issue addressed. The methodology used in this research is qualitative in nature, while the material is characterized by being textual and documentary.

Keywords: Occupational Hygiene - Occupational Safety - Health - Occupational Health

- Popular University of Cesar - Administrative Personnel.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la contante evolución del mundo, ocasiona que se evidencie una alta tasa de eficacia en torno a los aspectos predominantes de una sociedad tales como: el económico, el cultural, el político y el social; de esta manera, dicha eficacia ha influido positivamente al interior de las entidades y/o empresas en el desarrollo de sus actividades y la forma de ejecutarla de los trabajadores. De tal manera que, una de las principales gestiones de las empresas es la destinación de los recursos necesarios a la salud ocupacional, es decir invierten en la higiene y la seguridad de los empleados como una forma de cultura preventiva, que evita los altos costos y el deterioro de la imagen de la misma, que suponen los accidentes y enfermedades laborales.

La seguridad y la higiene industrial son entendidas, como ramas o subprogramas del área de Salud Ocupacional. Estas son definidas como disciplinas, ciencias y arte y que tienen como objetivo primordial y esencial el reconocimiento, la evaluación, el control y la prevención de riesgos laborales a los que estén expuestos los empleados de la organización. Básicamente se puede decir, tienen un objetivo conjunto y es el de la seguridad y mantenimiento de la salud y vida de los trabajadores en sus áreas de trabajo, con el fin de evitar desde la ocurrencia de lesiones, accidentes e incapacidades hasta la aparición de enfermedades ocupacionales que afectan en gran medida el ambiente laboral de cualquier organización, desencadenando consecuencias no sólo económicas, sino éticos, sociales y legales. (Padilla & Bonfante, 2011)

La Universidad Popular del Cesar como cualquier otra entidad, organización o empresa, también requiere de la implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad Y Salud en el Trabajo, atendiendo los criterios del título XI del Código Sustantivo del Trabajo y los requisitos a que hace referencia el Decreto 1072 de 2015 con la finalidad de manejar estándares de calidad que posibilite la reducción en riesgos en cuanto a enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, teniendo presente que la salud de los trabajadores es una parte imprescindible y fundamental en el desarrollo tanto de la región como del país. Así, tal y como expresa Erazo & Rodríguez (2016), el mejoramiento de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en las organizaciones es un elemento de gran importancia para lograr los niveles de calidad y productividad requeridos en los momentos actuales de un mundo moderno y globalizado.

Por otro lado, el contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se debe considerar como prioridad en la ejecución de la actividad económica, puesto que las actividades realizadas contemplan un nivel de riesgo mayor en su constante crecimiento, de acuerdo al nivel de reconocimiento frente a los proyectos en ejecución y al crecimiento en el mercado, el no tener dicho sistema la empresa podrá estar vulnerable a sanciones por parte del Ministerio de Trabajo como también estar involucrada en procesos legales por el incumplimiento del marco legal que dicta la obligatoriedad de implementación de un sistema que cumpla con la prevención y promoción de la salud de los trabajadores en el ámbito laboral. (Cahueñas & Chamorro, 2018)

A partir de la perspectiva teórica, la monografía abordará aspectos doctrinales, legales

y jurisprudenciales de la legislación colombiana, con respecto, al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, así, en cuanto a lo que esta investigación se refiere, este estudio se enfocará en la salud ocupacional en el ámbito laboral y en la higiene y seguridad laboral en el personal administrativo de la Universidad Popular del Cesar, es decir como se ha abordado y/o aplicado dicha temática al interior la entidad, tendiéndose en cuenta la importancia de la misma.

Desde luego, mediante esta indagación y la selección de la metodología se pretende determinar la implementación de la higiene y seguridad laboral en la Universidad Popular del Cesar; Asimismo, previamente se desarrolla un análisis de la normatividad y las estrategias que, a través de las técnicas de recolección de la información utilizada, se puedan conocer de parte de la entidad estudiada. Finalmente, con este trabajo de investigación se espera aportar elementos que puedan ser desarrollados para materializar buenas prácticas de gestión, rendimiento y prevención, desde el punto de vista laboral.

CAPITULO I

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1. Planteamiento del Problema

Los trabajadores son la población que más contribuye con el desarrollo tanto económico como social tanto a nivel global como regional, de ahí el motivo por el cual siempre se propende por el mejoramiento en las condiciones y calidades del mismo en su lugar de trabajo; estableciendo las medidas necesarias para la prevención de enfermedades y accidentes laborales y por el contrario el trabajo se desarrolle en condiciones de seguridad e higiene, es decir un medio ambiente idóneo para el desempeño de las funciones del trabajador.

Seguidamente, la evolución tecnológica y los conocimientos científicos han logrado un alto grado en la globalización y desarrollo en el ámbito industrial, no obstante, así como aumentan positivamente, también incrementa los riesgos en la sociedad y específicamente para el trabajador que se involucra directamente en dicho desarrollo evolutivo afectándole en ocasiones su salud. Por estas razones expuestas, es que existe la seguridad e higiene en el trabajo; y de acuerdo con Rivera (2018) la Seguridad y Salud en el Trabajo es un tema de gran relevancia dado que permite establecer las medidas de control a poner en práctica con el fin de que se garantice las condiciones físicas, mentales y sociales idóneas a los trabajadores para que el desarrollo de su actividad laboral sea el esperado por la gerencia de la empresa y no genere efectos negativos.

La Organización Internacional del Trabajo – OIT ha manifestado que, los trabajadores deben estar protegidos contra las enfermedades generales o profesionales y los accidentes laborales. Sin embargo, este es el deber ser, pero no se cumple en la realidad dado que, cada año se producen 2,78 millones de muertes con relación al desarrollo de actividades laborales, de los cuales 2,4 millones se refieren a enfermedades de origen profesional, de ello se deriva las jornadas laborales perdidas que implica interrupción en la producción, en pocas palabras esto se traduce a perdidas para el empleador. De esa manera, se evidencia la necesidad de implementar las normas sobre seguridad y salud en el trabajo que proporcionen una seguridad al máximo en el trabajo.

En ese orden de ideas, según la OIT (2016) la mayoría de los países industrializados han mejorado la seguridad y salud en el lugar de trabajo, estableciendo además que “en los últimos 20 a 30 años, en cuanto a la situación de los países en desarrollo, es relativamente incierta, en gran medida por las carencias y los fallos de la detección y el reconocimiento de los accidentes y enfermedades; de los registros y de los mecanismos de transmisión de informes.” (Zambrano, 2018)

En Colombia, el Ministerio de Trabajo por medio del Decreto 1072 del 2015 y la Resolución 1111 genera la obligatoriedad del desarrollo de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en la Trabajo para toda unidad de negocio en el territorio, por lo cual Ambientes y Exteriores requiere de este, adoptando los lineamientos dados por la normatividad y alineándolos a los objetivos organizacionales. Esta necesidad se resume en el año 2014, cuando se expide el decreto 1443 de ese año, donde se solicita que las Organizaciones implementen un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en

el trabajo, que antes de este decreto se llamaba Plan o Sistema de Salud Ocupacional. (Cahueñas & Chamorro, 2018)

De otro modo, la Universidad Popular del Cesar, según el departamento de planeación (2018), es una institución educativa de carácter público, líder en la formación de profesionales en la región, que tiene más de 40 años de servicio y con más de 300 empleos permanentes (administrativos, auxiliar de servicios generales y docentes de planta), características que la hacen apta para cumplir con lo que ordena los artículos 349 y 350 del código sustantivo del trabajo colombiano. Se considera de fundamental no solo que, dicha organización posea un programa de higiene y seguridad industrial, el cual contenga mucho más que descripción de las normas de seguridad correspondientes para cada operación, sino más bien, reconocer eficientemente la realidad laboral de la universidad la cual se adscribe como herramienta de control de accidentes.

Si bien cierto, la Universidad Popular del Cesar propende por la higiene y la seguridad de sus empleados, a lo que ellos consideran como seguridad y salud en el trabajo, que en términos de esta investigación conllevan al mismo significado, y para ello ha implementado todo tipo de estrategias tales como capacitaciones, inducciones y talleres. La realidad es que atendiendo los riesgos que traen consigo las nuevas tecnologías es indispensable actualizarse a las nuevas exigencias globales a lo que la Universidad Popular del Cesar debe adaptarse y poner en práctica.

Luego entonces, se propone en este trabajo de grado el análisis de la aplicación del título XI, del código sustantivo del trabajo colombiano, en relación con la higiene y

seguridad en dicha Universidad, teniendo en cuenta que, los constantes cambios en el entorno actual y la globalización, instan a las organizaciones y/o empresas a buscar la manera de anticiparse a los sucesos que permitan un direccionamiento de las actividades más eficaz y con el mínimo de riesgo de acuerdo con los accidentes y enfermedades laborales.

1.1.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Atendiendo la problemática planteada en el acápite anterior, se enuncian tanto el objetivo general como los específicos, los cuales se pretenden abordar a fin de llegar a la conclusión ambicionada. Dicho de ese modo, se enuncia la siguiente pregunta problema: ¿Cumple la Universidad Popular del Cesar con la higiene y seguridad laboral contenida en el título XI del Código Sustantivo del Trabajo colombiano?

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Objetivo General

- Analizar el cumplimiento de la higiene y la seguridad laboral en la Universidad Popular del Cesar de acuerdo con el título XI del Código Sustantivo del Trabajo en Colombia.

2.2. Objetivos Específicos

- Examinar la evolución histórica de la higiene y seguridad laboral en el contexto internacional y colombiano.
- Establecer un análisis desde el punto de vista legal, jurisprudencial y doctrinal el tema sobre la higiene y la seguridad laboral en Colombia.
- Identificar las acciones que la Universidad Popular del Cesar ha realizado, para darle cumplimiento al título XI del código sustantivo del trabajo colombiano con relación a la higiene y seguridad laboral.

3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La presente monografía surge como respuesta a la necesidad de analizar la implementación de las higiene y seguridad laboral como parte fundamental de las normas de salud ocupacional en la Universidad Popular del Cesar y la ejecución que su personal administrativo le posibilita.

De tal manera que, la salud del trabajador no puede sostenerse o mejorarse a partir de retribuciones económicas, por ende, atendiendo el esfuerzo tanto físico como mental que el mismo ejerce en el desempeño de sus funciones, es indispensable que las organizaciones y/o empresas estén enfocadas en mejorar las calidades y condiciones en el lugar de trabajo. En ese sentido, la higiene y la seguridad en el trabajo permite a las mismas no solo identificar posibles riesgos sino también crear estrategias que mitiguen dichos riesgos o que los controlen con la finalidad de tener un ambiente laboral sano y seguro que permita el mejoramiento en los procesos o actividades a desarrollar.

Desde el punto de vista práctico, este estudio investigativo es trascendental, puesto que, analiza la importancia de implementar la higiene y seguridad en el trabajo como forma efectiva de la salud ocupacional para el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores, de esa manera, la seguridad indica prevención de accidentes laborales y la salud indica prevención de enfermedades profesionales.

Como aporte teórico la investigación se centra en el estudio de los criterios legales, doctrinales y jurisprudenciales en torno al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. De ese modo, este trabajo investigativo pretende construir referencias que

aporten a futuros investigadores del tema, diversos puntos de vista de acuerdo con las posiciones encontradas de disímiles autores y doctrinantes; además de obtener nuevos conocimientos que expliquen el funcionamiento de dicho sistema y un sustento teórico notable para fortalecer el marco de referencia de la indagación.

Finalmente, desde el punto de vista social esta investigación es pertinente puesto que la salud es un servicio público esencial y un derecho fundamental establecido por la Constitución Nacional, de ese modo gozar tanto de salud como de seguridad en el ámbito laboral es necesario para el buen desempeño de las funciones de un trabajador. En ese sentido, el buen desempeño del trabajador indica aumento en la productividad y ganancias no solo para las empresas u organizaciones sino para todo su entorno desde el punto de vista económico, social y cultural.

4. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Delimitación espacial

Esta investigación se realizará dentro del territorio de la República de Colombia, en la Ciudad de Valledupar – Departamento del Cesar; específicamente en la Universidad Popular del Cesar – UPC.

4.2. Delimitación temporal

La investigación se realizará en un lapso de tiempo determinado del año 2019 al año 2021.

5. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación se realizará bajo la línea de investigación de Derecho Laboral y Seguridad Social en el Contexto de la Globalización e Internacionalización de la Economía, del programa de Derecho de la Universidad Popular del Cesar.

CAPITULO II

MARCO REFERENCIAL

En este apartado se presenta la información documental para ubicar la investigación dentro del estado actual de conocimientos disponibles, donde el estado del arte y antecedentes previos que guían la presente monografía, y sirven de insumos para la interpretación de las fuentes relacionadas con el tema objeto de estudio.

1. Antecedentes investigativos

Entre los antecedentes que pueden utilizarse para esta investigación se observa a Zambrano (2018) con su tesis titulada: diseño de un instrumento para evaluar la salud y seguridad en el trabajo para organizaciones de Ecuador y Colombia, para optar al título de Magister en calidad y gestión integral de la Universidad Santo Tomas. La importancia de esta investigación explica el impacto cultural que tienen estos países en relación a la Seguridad social y la Salud en el Trabajo (SST) de las empresas, dado que al existir empleadores que desarrollen sus actividades en estos países resulta favorable tomando en cuenta a sus necesidades. Debido a ello, este trabajo contribuye al mejoramiento de las partes interesadas, permitiendo evaluar así el cumplimiento del estándar internacional y la legislación de cada país.

De ese modo se concluye que, se determinó mediante un análisis comparativo, las diferencias y convergencias que se observan los decretos de Ecuador y Colombia en materia de Seguridad social y Salud en el Trabajo. Las coincidencias más notorias se refiere a que en los dos países el incumplimiento en los programas de SST acarrea

multas y sanciones; donde el empresario debe aplicar una metodología de señalización estricta y al alcance de las partes interesadas; donde cada trabajador debe ser formado sobre aspectos generales y específicos que debe saber con la prevención de riesgos que conlleva la labor a ejecutar.

Asimismo, en la tesis realizada por Arango (2020), titulada: Análisis sociopolítico de la trayectoria colombiana en riesgos profesionales y salud ocupacional (1979-2012), para optar al título de doctor en salud pública de la Universidad Nacional de Colombia. Se analizó el problema de salud de los empleados, como un asunto que va más allá del plano individual y privado, adquiriendo carácter de problema de salud pública nacional. En esta medida, existen actores políticos que les interesa ver representadas sus observaciones en la redacción de leyes y políticas estatales relacionadas con el problema, redes que forman un carácter particular dependiendo del contexto; esto lleva a explicar por el proceso sociopolítico que condujo a la construcción de la legislación colombiana en salud laboral.

Por todo lo antes expuesto, se llegó a la conclusión que, la direccionalidad que posee el sistema de salud ocupacional y la gestión de los profesionales de la salud en Colombia en los últimos años se relaciona con la formación de funcionarios públicos en los Estados Unidos. En ese sentido se afirma la importancia de la gestión y compromiso del Estado en la regulación de los aspectos ligados a la salud y seguridad de los trabajadores.

Adicionalmente, la tesis de Echeverry & Rivera (2014) titulado: estado del arte de la seguridad y salud en el trabajo en el sector minero en Colombia, para optar al

título de especialista en gerencia de la salud ocupacional de la Universidad CES. En esta tesis se manifestó que, la seguridad y salud laboral en el trabajo está direccionada a proteger, y cuidar la salud, además de prevenir enfermedades y mortalidades de los empleados, controlando la morbilidad laboral, mediante la eliminación de factores de riesgo y condiciones que pongan en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Asimismo, busca crear y promover ambientes de trabajo sanos y seguros, se preocupa por el bienestar físico y mental de los trabajadores, sus familias y la sociedad. Teniendo en cuenta las condiciones individuales, colectivas y ambientales.

De esa manera se concluyó que la seguridad laboral en el trabajo, es un tema incluido a nivel del gobierno central, que se encuentra legislado en Colombia, a su vez se observa la necesidad de aplicar un sistema de autocontrol por parte del sector y control del gobierno. La minería, es un sector de elevado riesgo para la seguridad y salud en el trabajo, y por tanto constituye un objetivo importante para la gestión del riesgo laboral, debido a que la perforación y explotación de minerales por sus condiciones de trabajo, se considera un trabajo peligroso.

Seguidamente, se tomó en cuenta la tesis de Martínez & Silva (2016), titulada: diseño y desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo enfocado en el decreto 1072/2015 y oshas 18001/2007 en la empresa Los Angeles ofs, para optar al título de especialización en higiene, seguridad y salud en el trabajo de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Como puede apreciarse, la seguridad y salud en el trabajo es elemental hoy en día para garantizarle el equilibrio entre el bienestar físico, mental y social de los empleados en su entorno laboral, por tanto la importancia que los empleadores, implementen actividades que beneficie el cuidado

de los empleados.

De igual modo se llegó a la conclusión que, la seguridad laboral de los empleados en el trabajo representa una de las herramientas más importantes para mejorar la calidad de vida de los empleados y con ella su competitividad, esto es posible siempre que se promueva y estimule la creación de cultura organizacional como objetivo a los planes de calidad laboral, mejorando los procesos, puestos de trabajo, además del desarrollo del talento humano y la reducción de los costos operacionales.

Otra investigación de interés es la realizada por Arango (2011), titulada: Desarrollo evolutivo en la normativa para explicar los Riesgos Profesionales y la Salud desde el punto de vista del Derecho laboral, la Seguridad Social y la Salud Pública, para optar al título de Magister en Salud Pública de la Universidad Nacional de Colombia. En la investigación se tiene que, la legislación en salud laboral y riesgos profesionales, es hoyen día una preocupación social por poseer regulaciones destinadas a la promoción del bienestar físico y mental del trabajador, evitando la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En este sentido, conoce, los pasos donde las etapas de la seguridad social son útiles como eje ordenador de la reglamentación laboral, permitiendo evidenciar el predominio de la visión del derecho colectivo, que se concentra en la protección de los riesgos profesionales de los trabajadores que son dependientes como una tendencia que se extiende hasta el Sistema General de Riesgos Profesionales vigente en Colombia.

Por último, se presenta la tesis de Cavanzo & Fuentes (2008) titulada: evolución histórica de la salud ocupacional y sus principales efectos en el sistema colombiano, de la Universidad de la Sabana. La tesis, es un análisis crítico de la seguridad industrial que existe en las empresas de Colombia, donde el cumplimiento de las normas laborales vigentes deben analizar los estándares mínimos de seguridad que deben tener las empresas haciendo especial énfasis en la capacitación y entrenamiento de los empleados en el campo de la salud laboral y los riesgos profesionales para mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en las diversas ocupaciones desarrolladas en sus sitios de trabajo.

Por tanto, se concluyó que, la seguridad industrial es un elemento fundamental de las ciencias legales, y dentro de ella se encuentra la salud ocupacional. Las políticas de Salud Ocupacional concentran de manera precisa para cada empresa, los avances científicos de la Salud Ocupacional, para ponerlos al servicio y al alcance de los trabajadores, empresas y del comercio en general.

2. Estado del arte

Ámbito internacional

La salud ocupacional en la actualidad es un tema bastante tratado y considerado desde mucho tiempo, tomando así un interés en las instituciones y empresas las cuales siempre deben estar en la obligación de mejorar las condiciones de higiene y salud en sus empleados, con el fin de prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales. De esta manera, la seguridad y salud al interior de las empresas permite generar espacios seguros en todas las áreas del entorno laboral; donde el método más eficaz es la

prevención atendiendo los criterios legales de cada país y los convenios internacionales.

Si bien, en la actualidad se manifiesta un progreso por parte de las empresas, con respecto a la idea de seguridad y salud laboral a sus trabajadores, aún hay empresas que no reconocen la importancia de este modelo (Moreno et al. 2018), sin tomar en cuenta que el correcto estado físico y emocional del trabajador, es un elemento fundamental en la productividad de la organización, generando consecuencias irreparables en la imagen y el progreso de la misma. Según la OIT (2016), la mayoría de los países industrializados han mejorado la seguridad y salud en el lugar de trabajo, no obstante, en los últimos 20 a 30 años, en los países subdesarrollados, su situación es relativamente incierta, por las carencias y los fallos en la detección y el conocimiento de los accidentes y enfermedades; pues hay fallas en los registros y los mecanismos de redacción de informes.

En otro orden de ideas, Latinoamérica según datos de la OIT es donde ha aumentado los accidentes laborales en los últimos años; y esto se debe a que las características socioeconómicas no son las mejores, además que existen personas que no cuentan con un adecuado estado de salud, para desarrollar actividades encomendadas en el trabajo, o sencillamente gran parte de la maquinaria es obsoleta, o existe escasos profesionales y expertos en materia de seguridad y salud en el trabajo, todo esto hace que no exista un ambiente adecuado para el empleado. (Zambrano, 2018)

Por lo tanto, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social considera que, las deficiencias de seguridad y salud en el trabajo, son susceptibles a prevención o eliminación, ya que en ocasiones por el desconocimiento de factores que los ocasionan producen situaciones irregulares en el trabajo y en la vida del empleado. En este sentido,

dicha organización la OIT; promueve la estrategia iberoamericana de seguridad y salud en el trabajo, donde Colombia es miembro, y busca promover, el bienestar de los trabajadores a través de la prevención y el control de accidentes laborales y las enfermedades profesionales, así como la eliminación de factores y condiciones que pongan en riesgo la salud y la seguridad en el trabajo. (Rivera, 2018)

De cualquier forma, se calcula que al año se producen en el mundo 120 millones de accidentes laborales y que 200.000 de ellos ocasionan la muerte. El total de accidentes mortales en los países en desarrollo es muy superior al de los países industrializados, esto se debe fundamentalmente a la existencia de mas adecuados programas de seguridad y salud laboral, y por la mejora de servicios de primeros auxilios o médicos de los países desarrollados además de la participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones sobre problemas de seguridad y salud ocupacional. (OIT, 2016)

Ámbito nacional

García y colaboradores mantienen que la práctica de la salud laboral es una respuesta al conflicto entre salud y condiciones de trabajo, y se ocupa de la vigilancia e intervención para mejorar las condiciones de trabajo y la salud de los empleados. Por tanto, los propósitos de la salud laboral son reconocer, modificar o eliminar los factores relacionados con el trabajo que realicen un efecto perjudicial para la salud del trabajador, así como desarrollar aquellos con un efecto beneficioso para el bienestar. Del mismo modo, se incluye la rehabilitación del trabajador que ha sufrido un problema de salud. (Citado en Arango, 2011)

En países como Colombia y América latina, existe una brecha entre la seguridad

social y las relaciones laborales, se debe, en gran parte, a la alta tasa de informalidad laboral que existe en el país, según cifras del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) “en el primer semestre del 2016 el empleo informal representó el 47.1% y el formal el 52,9%” lo que significa que casi la mitad de la producción nacional no está regulada o registrada, por tanto, no puede asegurarse que los empleados de estas compañías informales estén protegidos y trabajen en ambientes seguros y bajo condiciones laborales adecuadas. (Ortega, Rodríguez & Hernández, 2016)

Asimismo, en Colombia se ha realizado grandes esfuerzos legales para mejorar la calidad de vida de los trabajadores en todos sus ámbitos. La ley 1562 de 2012 cambió la visión respecto a la salud ocupacional como una visión de un nuevo programa, e impuso una visión sistemática de la seguridad y salud laboral, donde cada empresas no sólo deben garantizar actividades de promoción para sus empleados, sino que deben verificar el impacto de las políticas en la calidad de vida de los mismos. Este cambio impactó en gran escala a todos los elementos del Sistema General de Riesgos Laborales; y por tanto, se presento el Decreto 1443 de 2014, hoy redactado en el decreto 1072 de 2015, donde se presentan las nuevas disposiciones para el diseño, estructuración e implementación del n Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. (Zambrano, 2018)

De otro modo, la seguridad y Salud en el Trabajo coge fuerza en Colombia en los últimos años, por esto el Ministerio de Trabajo ha investigado la forma de controlar el adecuado funcionamiento en las Organizaciones en cuestiones de Seguridad y Salud en el Trabajo; (Cahueñas & Chamorro, 2018). A su vez, el progreso de las leyes colombianas frente a la seguridad y salud de los empleados, ha sido a través de grandes esfuerzos por parte de todos los actores del sistema, donde se evidencia una preocupación real por mejorar

la calidad de vida de los colombianos. Si bien es cierto que los logros del pasado han sido enormes, los retos del futuro son mayores, por lo que se debe garantizar que esta normativa se implemente en su totalidad (Morgan, 2017).

Desde luego, pese a los grandes avances descritos, se han incrementado de manera significativa los accidentes y las enfermedades laborales, por lo que, esto es altamente preocupante, puesto que, deja ver que las empresas no están desarrollando de manera adecuada sus modelos de gestión de seguridad y la salud en el trabajo y están incumpliendo las normas nacionales en materia de salud ocupacional; esto, lleva a pensar que la ocurrencia de accidentes y de enfermedades laborales, en la economía informal es igual o, incluso, más elevada. (Ortega, Rodríguez & Hernández, 2016)

3. Marco conceptual

Accidente de trabajo: de acuerdo con el Decreto 1295 de 1994, es accidente de trabajo, toda ocurrencia repentina que sobrevenga por causa del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, o una perturbación funcional, que genere en una invalidez o la muerte. (Artículo 9)

Acción correctiva: acción tomada para eliminar la causa o no conformidad detectada u otra situación no deseable. (Forigua, 2017)

Acción preventiva: acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable. (Forigua, 2017)

Actos o condiciones inseguras: tratan sobre el grado de inseguridad que poseen las locaciones donde ocasionalmente el empleado desarrolla sus labores donde la

probabilidad de ocurrencia de accidentes que se generan en estos espacios; o los actos inseguros, por su parte, son actuaciones no responsables de los empleados los cuales lo realizan en condiciones inseguras. (Ortega, Rodríguez & Hernández, 2016)

Agentes de riesgo: Condiciones ambientales las cuales son susceptibles de causar daño a la salud al empleado, o cuando no existen los mecanismos de control. Pueden ser: físicos, químicos, de seguridad, biológicos, ergonómicos y psicosociales. (Guio & Meneses, 2011)

Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, sea causado, o generado por la acción humana de manera accidental, y se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, o la infraestructura, o medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales. (Decreto 1443 de 2014).

Condiciones de salud: Es el conjunto de variables objetivas y de reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. (Martínez & Silva, 2016)

Control de riesgos: Es el Proceso de toma de decisiones para tratar de reducir los riesgos, para mejorar las medidas correctoras, exigir su cumplimiento y la evaluación periódica de su eficacia. (Martínez & Silva, 2016)

Condiciones óptimas de trabajo: Son aquellas que impiden que el trabajador se vea afectado por factores laborales como las cargas físicas y mentales o los factores ambientales (biológicos, físicos, químicos, etc.) que pueden desarrollarse en el ámbito

laboral. (Ortega, Rodríguez & Hernández, 2016)

Enfermedad: Alteración leve o grave del funcionamiento normal de un organismo o de alguna de sus partes debida a una causa interna o externa, (Leal, 2013).

Enfermedad Laboral: Es enfermedad laboral, la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. (Martínez & Silva, 2016)

Exposición: “Frecuencia con que las personas o la estructura entran en contacto con los factores de riesgo”. (GTC 45, 2016 citado en Larrota & Ochoa, 2016)

Guía de seguridad: Conjunto de normas que se desarrollan donde una serie de prescripciones técnicas en las instalaciones industriales y energéticas tienen como principal objetivo la seguridad de usuarios, trabajadores o terceros. Constituyen algunos ejemplos de normas de seguridad industrial, los reglamentos de baja tensión, alta tensión, calefacción, gas, protección contra incendios, equipos a presión, almacenamiento de productos químicos, instalaciones petrolíferas, instalaciones frigoríficas, etc., que se instalen tanto en edificios de uso industrial como no. (Forigua, 2017)

Incidente: eventos relacionados con el trabajo, donde ocurrió o pudo haber ocurrido lesión o enfermedad (independiente de su severidad) o víctima mortal. (Padilla & Bonfante, 2011)

OHSAS 18001:2007: Las normas OHSAS 18000, son una serie de estándares voluntarios internacionales relacionados con la gestión de seguridad y salud

ocupacional; toman como base para su elaboración las normas 8800 de la British Standard. (Guio & Meneses, 2011)

Peligro: Posibilidad de que un agente, una actividad o un equipamiento causen daño. (Martínez & Silva, 2016)

Programas de salud ocupacional: Conjunto de actividades y recursos para preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores, en sus sitios de trabajo, en forma integral e interdisciplinaria. (Guio & Meneses, 2011)

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra(n) un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad, lección y enfermedad, que puede ser causado por el evento(s) o la(s) exposición(es) (NTC-ISO 9000 citado en Padilla & Bonfante, 2011).

SGSST: Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo. Son aquellos que se ocupan de integrar, planificar y controlar los aspectos técnicos, humanos, organizativos, comerciales y sociales del proceso completo. (Larrota & Ochoa, 2016)

Salud ocupacional: Rama de la salud pública que ayuda a promover y mantener el mayor grado posible de bienestar físico, mental y social de los empleados, protegiéndolos sus empleos de agentes perjudiciales a la salud, orientada también a adaptar el trabajo al hombre en su actividad. (Guio & Meneses, 2011)

Salud: Es el concepto de bienestar físico, mental y social y no la ausencia de enfermedad o invalidez. (Larrota & Ochoa, 2016)

Seguridad y Salud en el Trabajo: (SST) de acuerdo con el Decreto 1072 de 2015, es la disciplina que trata la prevención de lesiones o enfermedades causados por condiciones de trabajo, y la protección y promoción de la salud de los empleados. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el ambiente laboral, que conlleva la promoción y mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Artículo 2.2.4.6.3.)

4. Marco Legal

Internacionales

- Organización Internacional del Trabajo. Convenio fundacional 001 de 1919. El Mismo q fue titulado como convenio sobre horas de trabajo y proviene de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Washington por el Gobierno de los Estados Unidos de América el 29 de octubre de 1919 y de la cual se expone la adopción de diversos elementos relativos a la aplicación del principio de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas.
- Organización Internacional del Trabajo. Convenio 155 de 1981. Sobre seguridad y salud de los trabajadores, conferencia general convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, reunida en dicha ciudad el 3 junio 1981 en su sexagésima séptima reunión. Del cual puede destacarse los siguientes artículos:

Artículo 4: 1) Todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones

más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. 2) Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

Artículo 6: La formulación de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio debería precisar las funciones y responsabilidades respectivas, en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, de las autoridades públicas, los empleadores, los trabajadores y otras personas interesadas, teniendo en cuenta el carácter complementario de tales responsabilidades, así como las condiciones y la práctica nacionales.

Artículo 7: la situación en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo deberá ser objeto, a intervalos adecuados, de exámenes globales o relativos a determinados sectores, a fin de identificar los problemas principales, elaborar medios eficaces de resolverlos, definir el orden de prelación de las medidas que haya que tomar, y evaluar los resultados.

(...)

- Organización Internacional del Trabajo. Recomendación 164 de 1981. Sobre seguridad y salud de los trabajadores, conferencia general convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1981 en su sexagésima séptima reunión. En la cual se hace mención del artículo 4 del Convenio y con arreglo al principio consistente en dar prioridad a la supresión de los riesgos en su origen, deberían adoptarse medidas apropiadas a las características de las diferentes ramas de actividad económica y de los diferentes tipos de trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. Convenio 161 de 1985. Relacionado con los servicios de salud en el trabajo, conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1985 en su septuagésima primera reunión. Así en su artículo primero se expresa lo siguiente:

(...)

La expresión servicios de salud en el trabajo designa unos servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de:

Los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo;

La adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental;

(...)

- Organización Internacional del Trabajo. Convenio 187 de 2006. Sobre el marco para la seguridad y salud en el trabajo, conferencia general realizada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad, en su nonagésima quinta reunión, el 31 de mayo de 2006; Del cual puede destacarse las siguientes dediciones:

(...)

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;

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, y

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.

(...)

- Organización Internacional del Trabajo. Recomendación 197 de 2006. Sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, conferencia general convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad, en su nonagésima quinta reunión, el 31 de mayo de 2006, en la cual se expresa entre otras cosas lo siguiente:

(...)

Al establecer, mantener, desarrollar de forma progresiva y reexaminar periódicamente el sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo definido en el apartado b) del artículo 1 del Convenio, los Miembros:

(a) deberían tener en cuenta los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo que figuran en el anexo de la presente Recomendación, en particular el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y

(b) podrían ampliar las consultas previstas en el párrafo 1 del artículo 4

del Convenio a otras partes interesadas.

(...)

- Congreso de los EE.UU. Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970 (Normas de la OSHA - Occupational Safety And Health Administration). corresponde a la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, agencia del Departamento de Trabajo de los EE.UU. En términos generales, la responsabilidad de la OSHA es proteger la seguridad y salud de los trabajadores. Específicamente, se promulgó para asegurar, en la mayor medida, unas condiciones de trabajo seguras y saludables para todos los trabajadores y trabajadoras del país y para conservar nuestros recursos humanos.

Nacionales

Constitución Nacional:

- **Artículo 25.** El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
- **Artículo 48.** La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley.
- Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social. El Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la Seguridad Social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la Ley.

La Seguridad Social podrá ser prestada por entidades públicas o privadas, de conformidad con la ley.

No se podrá destinar o utilizar recursos de las instituciones de la Seguridad Social para fines diferentes a ella.

La ley definirá los medios para que los recursos destinados a pensiones mantengan su poder adquisitivo constante.

- **Artículo 49.** La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud.

Corresponde al Estado organizar, dirigir y reglamentar la prestación de servicios de salud a los habitantes de saneamiento ambiental conforme a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. También, establecer las políticas para la prestación de servicios de salud por entidades privadas, y ejercer su vigilancia y control. Así mismo, establecer las competencias de la Nación, las entidades territoriales y los particulares y determinar los aportes a su cargo en los términos y condiciones señalados en la ley.

Los servicios de salud se organizarán en forma descentralizada, por niveles de atención y con participación de la comunidad.

La ley señalará los términos en los cuales la atención básica para todos los habitantes será gratuita y obligatoria.

Toda persona tiene el deber de procurar el cuidado integral de su salud y la de su comunidad.

- **Artículo 53.** El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente

tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

- **Artículo 54.** Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

A continuación, se realiza una compilación de las normas colombianas relacionadas a la salud ocupacional y específicamente a la higiene y seguridad en el trabajo. De las

mismas solo se hará una breve mención, en tanto se abordarán detalladamente, más adelante dentro del marco referencial en el desarrollo de los objetivos.

Leyes, decretos y acuerdos

Congreso de la Republica. Decreto Ley 2663 de 1950. Por la cual se expide el Código Sustantivo del Trabajo

Congreso de la Republica. Ley 9 de 1979. Por la cual se dictan Medidas Sanitarias.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución 2400 de 1979. Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución 2013 de 1986. Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución 1016 de 1989. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

Ministerio de Gobierno. Decreto 1295 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Presidencia de la Republica. Decreto 1772 de 1994. Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.

Presidencia de la Republica. Decreto 1832 de 1994. Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.

Congreso de la Republica. Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

Presidencia de la Republica. Decreto 2100 de 1995. Por el cual se adopta la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones.

Ministerio de Protección Social. Resolución 2346 de 2007. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Jurisprudencia

- Corte Constitucional. Sentencia C - 509 de 2014. MP. Mauricio González Cuervo.
- Corte Constitucional. Sentencia T- 582 de 2013. MP. Nilson Pinilla Pinilla.
- Corte Constitucional. Sentencia T- 994 de 2012. MP. María Victoria Calle Correa.
- Consejo de Estado. Sentencia 2030 de 2012. CP. Luis Rafael Vergara Quintero.
- Corte Suprema de Justicia. Sentencia SL1565-2020 Radicación n.º 71613. MP.

Martín Emilio Beltrán Quintero

5. Marco geográfico

Este estudio se realizó, en la República de Colombia, en la ciudad de Valledupar, también llamada Ciudad de los Santos Reyes del Valle de Upar, el cual es un Municipio colombiano, capital del departamento del Cesar, cabecera del municipio homónimo, el mismo tiene una extensión de 4493 km², 483 250 habitantes y junto a su área metropolitana reúne 662 9413 habitantes; está conformado por 25 corregimientos y 102 veredas. Valledupar es la onceava ciudad capital con mayor número de habitantes del país, donde el 27.9% de la población son personas menores de 14 años, el 65.9% está entre los 15-64 años y el 6.2% son mayores de 65.

La investigación se ubicó en la Universidad Popular del Cesar la misma se encuentra ubicada en la ciudad de Valledupar y está adscrita al Ministerio de Educación Nacional (MEN). La UPC nace a partir de la creación del Instituto Tecnológico Universitario del Cesar (ITUCE), el cual se inicia a partir del año 1969 mediante la estructuración de una comisión de estudios de factibilidad que sirvieran de base para la creación de dicho instituto. Luego de varios intentos por concretar esta iniciativa, se logra la expedición del Decreto 050 de 1973, por medio del cual se da vida jurídica al ITUCE, que inicia sus labores académicas a partir del 15 de mayo de 1973, con los programas de Tecnología en Administración de Empresas, Tecnología Agropecuaria y Tecnología de la Construcción.

La misma se caracteriza por ser una institución de Educación superior, cuyo principal objetivo es la formación integral y búsqueda del desarrollo del ser humano. La Universidad Popular del Cesar se sustenta en la docencia, la investigación y la

proyección social, comprometida con el logro constante de la calidad. En el área de la investigación, la Universidad tiene 39 grupos clasificados en categorías A, B y C y además de 15 grupos creados por la Universidad Popular del Cesar que cumplen los requisitos. Igualmente incentiva los semilleros de investigación para los estudiantes de todos los programas.

En tal sentido, desde la esfera social, la presente investigación explica un análisis cualitativo de la salud ocupacional en Colombia y la implementación de la higiene y seguridad laboral a que hace referencia el título XI del Código Sustantivo del Trabajo colombiano en la Universidad Popular del Cesar como forma de contribuir en el buen funcionamiento de la misma. De igual modo, aporta desde el punto de vista investigativo para la región, el conocimiento cercano de los alcances normativos de la temática abordada, en el marco de los derechos a la salud y la seguridad de los trabajadores.

6. MARCO TEÓRICO

En este apartado se presenta la información documental para ubicar la investigación dentro del estado actual de conocimientos disponibles, donde el estado del arte o antecedentes previos que guían la presente monografía, y sirven de insumos para la interpretación de las fuentes relacionadas con el tema objeto de estudio.

6.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL Y COLOMBIANO.

6.1.1. Contexto Internacional

Los siglos XIV y XV de la edad media significo nuevas controversias para Europa, dado que existió vandalismo, guerras y epidemias, donde se inician importantes invenciones para la industria; no obstante, las condiciones fueron adversas para la clase trabajadora, por cuanto creció el descontento y la aparición de huelgas y coaliciones contra los empresarios. En esta Epoca se pierde la obra de hipocrates y el dogma de Galeno aparece, como la figura más seria y firme de la medicina. De ese modo, En 1413 y 1417 se dictan las “Ordenanzas de Francia”, que tratan de encontrar los reglamentos para el mejoramiento de la salud de la clase trabajadora. En 1473 se publica un panfleto de Ulrich Ellenbaf señalando algunas enfermedades profesionales. (Cavanzo & Fuentes, 2003)

El creador de la medicina laboral el doctor Bernardino Ramazzini, hizo posible que, la higiene Industrial ganara su espacio dado que, en sus libros, siempre hacía

descripciones exactas de las enfermedades profesionales que sufría la mayoría de los obreros de su tiempo; así, sostenía que estas enfermedades “debían estudiarse en el ambiente de trabajo en lugar del hospital”.

Algunos tratados de esta época entre los años 1700 y 1800 hablan acerca de las patologías de origen laboral y describen la intoxicación por monóxido de carbono haciendo hincapié en asegurar la ventilación necesaria en sistemas de combustión. Se solicita al Parlamento Inglés, la reglamentación del trabajo en las fábricas y en 1802 surgió la Ley sobre la Salud y Moral de los nuevos trabajadores, donde se limita la jornada de trabajo y fija niveles mínimos para la higiene y educación de los trabajadores. En 1833 se da entrada de leyes en las fábricas inglesas, cuya importancia fue notable al ser una de las primeras leyes efectivas en el campo de la seguridad industrial. (Cavanzo & Fuentes, 2003)

El tránsito del siglo XIX hacia el XX en las naciones desarrolladas, desde escenarios en los que se había evidenciado los riesgos que habían traído el progreso general productivo, además del proceso industrializador y la urbanización, motivaron el desarrollo y elaboración de que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la protección que muchos países comienzan a pensar en la salud de los trabajadores como un asunto de vital importancia dentro de las pretensiones de consolidación de los Estados nacionales. (Corn, 1992) y que se diera esta formulación de normativas entre las décadas de 1880 y 1920 (Silvestre & Pons, 2009). En esa óptica, aparecen iniciativas legales que intentan reglamentar las condiciones de trabajo, instrumentos en los que se advertía el poder del Estado para intervenir sobre las actividades y entornos laborales (Rajchenberg, 2016).

En 1919 nace la llamada etapa social de la Medicina Laboral, con el tratado de Versalles formada con el objeto de fomentar la paz y justicia social, para mejorar las condiciones del obrero y promover la estabilidad económica y social. (Cavanzo & Fuentes, 2003). Dicho tratado, explica en el artículo 23 la sentencia que los Estados firmantes deben implementar esfuerzos para favorecer la salud y seguridad de los obreros, durante la ejecución de su trabajo, en condiciones de justicia (Morgado, 2004). Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo, desde su convenio inicial de 1919 habla de la limitación de las horas de trabajo de 8 horas diarias y 48 semanales, así como de otros asuntos relacionados con la salud y seguridad laboral (Machida, 2010).

En 1945, con la instauración de organismos internacionales como la Organización de Naciones Unidas (ONU), y seguido de ella, apareció la Organización Mundial de la Salud (OMS), la cual ha tenido un rol importante al proclamar la salud como un asunto neutro, apolítico y técnico. Así, dicha legislación económica y política, impulsara los esfuerzos encaminados a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, dando inicio a campos como es el de la salud ocupacional. De ese modo, en la Recomendación 97 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT (1953) se insistía en que los patronos tomaran precauciones para garantizar las condiciones que favorecieran la salud en los lugares de trabajo, eliminando riesgos de enfermedad a partir del reemplazo de sustancias, operaciones y técnicas de trabajo nocivas. (Arango, 2020)

En 1950 a través de su Comité Mixto, norma los objetivos de la Medicina Laboral, siendo su fin la promoción y conservación del más elevado grado de bienestar físico,

mental y social de los empleados en todas las ocupaciones; la prevención entre ellos de las desviaciones de la salud, causadas por sus condiciones de trabajo; además de la protección de los trabajadores, de riesgos que pueden resultar adversos para su salud; colocar y conservar al trabajador en un ambiente adaptado a sus condiciones fisiológicas, es decir una adaptación del trabajo al hombre y del hombre a su trabajo. (Cavanzo & Fuentes, 2003)

En la década de los sesenta, se realizó, en el mundo, una conciencia legal con fuerza, en cuanto a la prevención de riesgos laborales, a través de la reglamentación de la seguridad e higiene industrial. La norma legislativa se orientaba hacia el establecimiento de una ley general con marco de la Salud Ocupacional, en donde “las naciones industrializadas adoptaron este mecanismo: Gran Bretaña (1974), Estados Unidos (1970), Francia (1976), Dinamarca (1975), Suecia (1977), etc” (Cavanzo & Fuentes, 2003)

Para el año 1970, se estima según datos internacionales de 1000 muertes y unas pérdidas aseguradas de 1000 millones de dólares por causa de accidentes de trabajo, evidenciando una problemática de dimensiones enormes (Conferencia Internacional del Trabajo, 2003). Seguidamente, En 1971 ya se había creado el Organismo Andino de Salud, institución forjada por medio del Convenio Hipólito Unanue que fue aprobado por ministros de salud de países andinos, estableciendo la responsabilidad de esta comunidad en los países para el mejoramiento de la salud y el nivel de vida de los trabajadores de la región: dentro de los temas prioritarios se hallaba la salud ocupacional, compartiendo lugar con asuntos como las enfermedades poblacionales, las migraciones, la desnutrición, entre otros. (Arango, 2020)

En el año 1980, en el marco de la 33 Asamblea Mundial de Salud, el organismo realizó el plan de acción para apoyar la salud de los trabajadores en los países subdesarrollados como fue la transferencia de saberes y experiencias desde las naciones avanzadas, mirando la posibilidad de seguir el ejemplo de la legalidad dedicada a los temas de salud ocupacional y de inspección laboral (Dimov Ivanov & Kortum, 2007). También en el año 80, la Resolución WHA 33.31 de OMS expuso a los países a integrar la salud laboral, con los servicios de atención básica en salud para llegar a los más vulnerables, análisis coherente con los planteamientos de la Declaración de Alma Ata de organizar servicios lo más cerca posible donde la gente labora (Organización Mundial de la Salud, 1995a).

En 1985 se realizó el convenio 161 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual la primera curiosidad es que en él ya no se habla de “medicina del trabajo” e, incluso, las palabras médico o medicina no se presentan; por el contrario, se acordó el nombre que actualmente conocemos: “Servicios de salud en el trabajo”. El mismo define “Servicios de salud en el trabajo” como aquellos investidos de funciones esencialmente preventivas para asesorar al empleador, trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de requisitos para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano para la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, según su estado de salud física y mental. (Rodríguez, 2009)

El 30 de Noviembre de 1989, el Consejo de las Comunidades Europeas determina a partir de la Directiva Marco 89/654/CEE las disposiciones de seguridad y de salud en los lugares de trabajo, resaltando en primera medida una definición que indica que

estos espacios son “lugares para albergar puestos de trabajo, los cuales están en los edificios de las empresas y/o del establecimiento, incluido cualquier otro lugar dentro del área de la empresa al que el trabajador tenga acceso en el marco de su trabajo”. En la sección II se describen las funciones de los empresarios en la que se resaltan la disposición adecuada de las vías de circulación, además del mantenimiento técnico de los lugares de trabajo, así como de las máquinas y dispositivos. (Arango, 2011)

Según De Souza (2009), en el transcurso de los últimos dos siglos, los elementos de la salud y la seguridad laboral han sido influenciados por factores económicos, políticos y sociales entre los cuales se resaltan, la estructura macroeconómica, el nivel de industrialización, la organización de las empresas y el grado de desenvolvimiento (socio-económico y cultural). Un elemento que se vuelve primordial es el de conocer cuáles son las transformaciones que se han dado lugar en el mundo del trabajo y en la disciplina de la salud ocupacional en el marco de las tendencias globales.

De acuerdo con Arango (2011) la 49ª Asamblea Mundial de Salud, celebrada en el año 1996, dio fuerza a la Estrategia en Salud Ocupacional Para Todos este se encuentra dentro del marco político de acción de la Organización Mundial de la Salud en el terreno de la salud ocupacional (Resolución WHA 49.12). primordialmente lo que busca esta iniciativa es apoyar a los Estados Miembros, a generar políticas públicas y fomentar intervenciones que vayan en concordancia con la protección y promoción de la salud en el trabajo.

Por otro lado, en el 2003 la Conferencia Internacional del Trabajo realizó una revisión de las normas de la OIT en salud laboral, análisis que sirvió para la formulación de la

Estrategia Global en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, poniendo énfasis en la creación de una cultura de la prevención y sugiriendo la adopción del enfoque de sistemas de gestión que respalda la aplicación de los instrumentos de la Organización en el terreno nacional (Machida, 2010). Años después surge desde la OIT el Convenio 187 (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2006a) sobre el marco conceptual para la seguridad y salud en el trabajo de 2006. Luego surge la Recomendación 197 de 2006 (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2006b) donde se expresa que los miembros firmantes tendrían que fomentar el enfoque de sistemas de gestión en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

Al mismo tiempo, Arango (2011) trae a la Comunidad Andina que, agrupa los países de la región (Bolivia, Ecuador, Perú, Venezuela, Chile y Colombia) la cual esta orientada con el propósito de realizar una serie de parámetros que permitan encauzar la reglamentación laboral con marcada influencia en el ejercicio de la salud ocupacional; la cual emitió el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se plasmo en la Decisión 547 de 2005 y que posteriormente se reemplazó por la Decisión 584 de 2005 del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, incluyendo la definición de salud ocupacional como una

“Rama de la salud pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo; y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades”.

Luego, pese a los esfuerzos por implantar intervenciones orientadas hacia la prevención de las enfermedades ocupacionales y los accidentes laborales, existen importantes diferencias entre los estatus de salud de los trabajadores entre y dentro de diferentes países, así, la 60 Asamblea Mundial de la Salud, celebrada en 2007, incluye un Plan Global de Acción sobre la Salud de los Trabajadores el cual explica programas orientados a desarrollar políticas y trabajos conjuntos para alcanzar un nivel de protección básico de la salud en todos los trabajadores del mundo. La Asamblea Mundial de la Salud instó a los 193 Estados Miembros de la OMS, a que desarrollen programas y estrategias para facilitar la implementación del Plan y a trabajar en el sentido para que logre beneficiar a todos los trabajadores, mediante intervenciones oportunas y servicios básicos, orientados hacia la prevención de las enfermedades profesionales y de los accidentes laborales. (Dimov & Kortum, 2007)

En 2018, las normas técnicas internacional OHSAS 18001 de 2007, utilizada para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y la Salud en el trabajo y su mejora continua es reemplazada por la Norma ISO 45001, publicada el 12 de marzo de 2018, cuyo fin es reducir los accidentes laboral, aumentar la productividad en las empresas y, en general, garantizar el bienestar del trabajador. Esta norma puede ser implementada por las organizaciones laborales o empresas certificadas por las normas OHSAS 18001, aunque existe un período de tres (3) años, esto fue hasta el pasado 12 de marzo de 2021, fecha en la cual dejó de ser válida la norma técnica OHSAS 18001. (Rodríguez & Rodríguez, 2020)

6.1.2. Colombia

En el país, la higiene pública se acompañó de la preocupación por ciertos trastornos que eran adjudicados a la pobreza y a los considerados hábitos malsanos de trabajadores y población en general (Gallo, 2010). El predominio de esta perspectiva de salubridad se fundamentó en el respaldo de los higienistas colombianos, una burocracia consolidada en el campo de la salud, y se vio reflejado en la formación de la Junta Central de Higiene con la ley 30 de 1886. A dicha junta, se le asignó el encargo de inspeccionar la sanidad de los oficios, aunque algunos creen que su ejercicio frente a estas funciones no fue efectivo en un escenario de precariedad económica que direccionó la mirada hacia otras prioridades políticas (Pulgarín, 2007).

En un contexto como el colombiano en el cual se recuerda que los higienistas dieron a este elemento de salubridad su disposición de acercarse al panorama sanitario de los trabajadores, se explica que el enfoque que prevaleció fue el de la reparación y compensación de las fatalidades “imprevistas y repentinas por causa o con ocasión del trabajo”. Ese modelo de reglamentación quedó plasmado la Ley 57 de 1915 la cual se centró en el resarcimiento de las contingencias catalogadas como accidentes de trabajo y es para muchos la primera respuesta legal a los asuntos asociados con la salud de los trabajadores (M. Hernández, 2004).

En la década de los 20, el predominio de la higiene se explica, entre otras cosas, por las debilidades que le hacían los regímenes conservadores de la época a la cooperación internacional, de este modo, funcionaban como un dispositivo de control social (D. Arévalo, 2011b). Por tanto, la aparición de normativa referente a los seguros

individuales y colectivos, donde la higiene y salubridad en fábricas o empresas, hace que los accidentes de trabajo, y las condiciones de los trabajadores, entre otros (J. Arboleda, 1998). En 1935 se implanta una legislación laboral avanzada con relación a los accidentes, la cual se enfoca principalmente en el aspecto indemnizatorio mas no en el preventivo. De igual modo, en 1954 se desarrolló el aspecto preventivo y tuvo especial impulso con la fundación del Consejo Colombiano de Seguridad Industrial. (Cavanzo & Fuentes, 2003)

Seguidamente el punto de partida del Derecho Laboral en Colombia arranca con el Decreto 2350 de 1944, donde, se reconoció el contrato de trabajo como entidad jurídica autónoma, y luego se convierte en legislación permanente con la Ley 6° de 1945 que ordena al gobierno desarrollar la Caja de Previsión Social de los empleados y obreros del sector oficial, de ese modo, figuraban las indemnizaciones por accidentes de trabajo y por enfermedades profesionales. En el año de 1946 con la formulación de la ley 27 apareció el Ministerio de Higiene, el cual tiene entre sus dependencias una dedicada a la salud ocupacional que seguía las orientaciones del Servicio Cooperativo Interamericano de Salud Pública. (García, 2008).

Para Álvarez (1992), el Código Sustantivo (Decreto 2663 de 1950) constituye un mecanismo fundamental de protección de salud ocupacional y la seguridad social para los trabajadores, pero al no poseer cobertura por parte de las entidades de seguridad social y no haberse organizado, el seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, con el paso del tiempo se transformó en una herramienta que discrimina en relación con la garantía de derechos, frente a las contingencias de índole laboral. Arango (2020) expresa que, el código estipula las obligaciones especiales

destacándose para que el empleador disponga los instrumentos y, procure instalaciones adecuadas y los elementos del caso para evitar accidentes y enfermedades profesionales garantizando razonablemente la seguridad y salud.

Entre el año 52 y 53 se desarrolla un programa de higiene laboral en Colombia, fundamentándose en una encuesta que lidero el ingeniero Trice y un grupo de médicos e ingenieros colombianos ejercicio en el que se examinaron las 421 empresas más importantes del momento, cubriendo 75.864 trabajadores en 13 de los 16 departamentos (de esa época) (Guerrero, 2015). Para Guerrero (2006), los resultados aparecieron en un folleto llamado “Algunos Problemas de Higiene Industrial en Colombia”, el cual fue editado por el Ministerio de Salud Pública y el SCISP en 1957 el cual explica que se trata de una encuesta de mayor cobertura que se ha realizado hasta el momento en Colombia, observando la situación de la minería, la industria manufacturera y los servicios en menos de dos años.

En el año de 1960 el Congreso le da facultades extraordinarias al presidente Alberto Lleras para realizar una reestructuración de la rama ejecutiva, lo que significa trasladar la División de Salud Ocupacional del Ministerio de Salud al de Trabajo. Relata Guerrero (2006; 2015) que cuando surge el proyecto se creó una divergencia entre los Ministerios sobre dónde debía funcionar esa nueva oficina y si se debía fusionar la División de Salud Ocupacional y la de Medicina del Trabajo. La pelea la ganaron los abogados del sector trabajo y en 1961 se movieron los locales, laboratorios, equipos y personal que antes había sido del Ministerio de Salud al de Trabajo. (Arango, 2020)

Por otro lado, los riesgos de trabajo a cargo del empleador fueron asumidos por el

Seguro Social mediante el Decreto 3169 de 1964 siendo este un paso fundamental en la evolución de la Salud Ocupacional Colombiana. Asimismo, en el año de 1979 se expiden en el país leyes relacionados con la seguridad y programas de salud ocupacional. La ley 9 de 1979, llamada “código sanitario nacional” y las resoluciones 2400 (Reglamento general de higiene y seguridad industrial) – 2406 (Reglamento de seguridad para trabajos de minería en especial de carbón) – 2413 (Reglamento de seguridad para la industria de la construcción) y 01405 (Resolución sobre conformación de comités de higiene y seguridad industrial), expedidas por el anterior Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, conforman lo que se ha denominado “Estatuto de Seguridad e Higiene Industrial”. (Cavanzo & Fuentes, 2003)

A mediados de la década del 70 se firmó un acuerdo entre el Instituto de Seguros Sociales y la Universidad de Antioquía para crear una maestría en salud pública con énfasis en salud ocupacional, una creación que gestiono Samuel Henao, quien integró la camada de profesionales que se formó en Chile, el mismo fue gerente nacional de salud ocupacional del Seguro Social y llegó a ser asesor de la Organización Panamericana de la Salud. Al principio, la maestría era cerrada y solamente capacitaba profesionales del Seguro Social, creándose un grupo de expertos que liderarían muchas de las actividades gubernamentales en salud de los trabajadores propuestas en la década del 80; donde se trató problemas para el desarrollo de conocimientos asociados con la salud laboral en el país (Carmén Pico, 2016).

Otro elemento es, el decreto 586 de 1983 donde se crea el "Comité de salud ocupacional", manifestándose en el mismo que, la duplicidad de acción en Salud Ocupacional ha afectado el desarrollo de la acción estatal en un área de gran

importancia para la política del Gobierno; asimismo, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, implican cada vez un mayor impacto social, económico, laboral y de salud en el país. Luego se expidió el Decreto 614 de 1984, por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.

En ese resguardo de las garantías individuales y colectivas que hizo la Constitución de 1991, se consideró que estaría ubicado el derecho a la salud en el trabajo y la protección en riesgos laborales (M. Torres & Luna, 2008), analizando que tal salvaguarda, estaría dentro de los elementos, que ampara la seguridad social y que el brazo protector debe llegar a los trabajadores sin distinguir si su vínculo laboral es formal o informal (Montemiranda & Paternina, 2015). el artículo 53 plantea la necesidad de garantizar el empleador al trabajador su seguridad social como parte de los mínimos del derecho laboral. (Hoyos, 2012).

Según la ley 100 de 1993, la seguridad social se entiende que está compuesta por los regímenes de pensiones, salud, riesgos profesionales y servicios sociales complementarios (España et al., 2007). De ese modo Carrillo (2004) indica que pese a ser un sistema triple en términos de la presencia de tres sistemas diferenciados en su administración, metodologías y financiación, el propósito jurídico de éstos es el de proteger a las personas frente a las contingencias sociales. No obstante, la privatización producida por la ley 100 en términos de salud ha resultado excluyente y acentúa la desigualdad (Bonilla & González, 2006). Según Restrepo (2015), dentro de este modelo mercantil los hospitales se convierten en empresas, a su vez que los pacientes y trabajadores del sector sanitario serían los clientes.

Torres (2015) explica que producto de la conjugación entre la reforma laboral y la de seguridad social se suscitó un problema entre los mecanismos de protección de la salud en el trabajo que se habían instituido antes de la Ley 100 y se pone énfasis en el aseguramiento y, por tanto, en la indemnización. Esta orientación contradice lo que plantea la misma Ley 100 al crear la responsabilidad empresarial de garantizar un entorno laboral saludable, uno en el cual sea posible prevenir los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a partir de la implementación de acciones en seguridad industrial y del seguimiento de las normas en salud ocupacional (Congreso de la República de Colombia, 1993).

En 2002 se promulga la ley 789, por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social donde se modifican artículos del Código Sustantivo de Trabajo, la justificación muy parecida a la de la ley 50 de 1990 se centra en la ampliación de la protección social y el empleo. A través de la ley 776 del mismo año se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. Luego en 2003 se expidió el Decreto 205, por el cual se determinan los objetivos, estructura orgánica y las funciones del Ministerio de la Protección Social y se dictan disposiciones; de este modo se configura el Ministerio de la Protección Social que representa la fusión entre el Ministerio de Salud y el Ministerio de Trabajo.

El Plan Nacional de Salud Ocupacional 2003-2007 fue el primero que se enmarca en la estructura del SGRP, siendo esta una tarea que había quedado pendiente desde el Decreto 1295 dentro de los cargos que se le atribuyeron al Consejo Nacional de Riesgos Profesionales. Arboleda (2005) indica que la idea del gobierno era que el plan

funcionase como brújula de la salud ocupacional en el país, tratando esta de ser una política cuya elaboración empieze a finales del año 2003 y que tuvo en consideración los dos planes anteriores de salud ocupacional, la política pública en el mundo del trabajo, los lineamientos de política de quien era el presidente de la época, Álvaro Uribe, así como la normatividad internacional.

En el mismo orden de ideas, en el año 2007 se promulga la ley 1122, por la cual se hacen modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan o disposiciones, teniendo como fin realizar ajustes al Sistema General de Seguridad Social en Salud, y como elemento clave, el mejoramiento en la prestación de los servicios a los usuarios. En el 2011 se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud a través de la ley 1438, la cual tiene como objeto el fortalecimiento del Sistema General de Seguridad Social en Salud a través de un modelo de prestación del servicio público en salud como la estrategia de Atención Primaria en Salud permita la acción coordinada del Estado, las instituciones y la sociedad para el mejoramiento de la salud y la creación de un ambiente sano y saludable, que brinde servicios de mayor calidad, incluyente y equitativo.

En relación con los servicios de seguridad e higiene industrial y su dinámica en el marco del SGRP, Varona y colaboradores (2012) efectúan un estudio para observar la oferta existente en el país de entidades dedicadas a estos fines entre 2009 y 2010. Se llega a la conclusión que la disponibilidad de recursos era baja con respecto a estándares nacionales e internacionales, donde las instituciones que evaluaron tenían deficiencias de infraestructura y tecnificación, pero, asimismo, problemas de calidad en cuanto a los servicios que poseían. En esa perspectiva, los empleadores tenían

muy pocas opciones a las que acudir en caso de necesidad técnica en prevención de riesgos relativos al trabajo (Varona et al., 2012),

En el 2012 a través de la ley 1562 se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras leyes en materia de salud ocupacional, la cual explica sobre las disposiciones vigentes de salud ocupacional como es la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales además del mejoramiento de las condiciones de trabajo, que es parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales. Entendiendo la salud ocupacional como Seguridad y Salud en el Trabajo. Montemiranda & Paternina (2015) considera esta ley como una reforma que busca que el sistema de riesgos profesionales extienda su cobertura a partir de la consideración de otros sectores de trabajadores como los informales y los contratistas, pero también quiere llenar otros vacíos que habían dejado la Ley 100, el Decreto 1295 de 1994 o la Ley 776 de 2002.

De acuerdo con los autores Cavanzo & Fuentes (2003), actualmente en Colombia existen las siguientes entidades interesadas por la seguridad industrial, trabajando activamente en prevención de accidentes:

- Ministerio de Trabajo (nuevo Ministerio de la Protección Social).
- Ministerio de Salud Pública (nuevo Ministerio de Protección social).
- Ministerio de Minas y Energía.
- Instituto de los Seguros Sociales.
- SENA, que incorpora en sus cursos de aprendizaje normas de seguridad en el

trabajo.

- Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo.

- Instituto Colombiano de Normas Técnicas.

6.2. ANÁLISIS SOBRE LA HIGIENE Y LA SEGURIDAD LABORAL EN COLOMBIA DESDE EL PUNTO DE VISTA LEGAL, JURISPRUDENCIAL Y DOCTRINAL.

6.2.1 Legal

Un paso legislativo importante, relacionado con el tema de la Salud Ocupacional, fue la creación de la Ley 64 de 1946 por la cual se dicta que el Seguro Social en Colombia previendo la organización de seguros de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Hacia el año 1950 se expide el Código Sustantivo del Trabajo, que establece "además de las prestaciones a cargo del patrono con carácter transitorio, las primeras medidas que regulan la Higiene y Seguridad en el Trabajo". (Cavanzo & Fuentes, 2003)

Decreto Ley 2663 de 1950 - Código Sustantivo del Trabajo

El mismo tiene por fin lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

En tal sentido, el título XI versa sobre la higiene y seguridad en el trabajo, y el capítulo I Artículo 348. se refiere a las medidas de higiene y seguridad. Modificado por el art. 10, Decreto 13 de 1967. El cual se transcribe a continuación:

Todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a hacer practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio; de conformidad con la reglamentación que sobre el particular establezca el Ministerio del Trabajo.

Del mismo modo, el artículo 348 habla sobre los locales y equipos argumentando que todo empleador está obligado a acondicionar dichos locales y equipos de trabajo para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores atendiendo los criterios de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene del Ministerio de Trabajo.

Asimismo, el artículo 349 refiere el reglamento de higiene y seguridad modificado por el artículo 55 de la ley 962 de 2005, el cual contiene la obligación del empleador de elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad laboral cuando el mismo cuenta con diez o más trabajadores.

En el artículo 350 se estipula el contenido del reglamento los cuales se describen a continuación

1. Protección e higiene personal de los trabajadores.
2. Prevención de accidentes y enfermedades.
3. Servicio médico, sanidad del establecimiento, y salascunas en su caso.
4. Prohibición de facilitar alojamiento en edificios de industrias peligrosas o insalubres.

5. Provisión de sillas para trabajadores de tiendas, boticas, fábricas, talleres y establecimientos similares.
6. Cuando se trate de trabajos con soldadura eléctrica, las condiciones que deben reunir los locales y los elementos de protección para los trabajadores.
7. Normas especiales, cuando se trate de empresas mineras y petroleras.
8. Medidas de seguridad en las empresas de energía eléctrica, en los depósitos de explosivos de materias inflamantes y demás elementos peligrosos.
9. Higiene en las empresas agrícolas, ganaderas y forestales.

En el mismo sentido, el artículo 351 especifica sobre la publicación del reglamento, que debe fijarse en dos lugares visibles en el lugar de trabajo.

Finalmente, el artículo 352 hace referencia a la vigilancia y sanciones, las cuales corresponden al Ministerio de Trabajo, específicamente en la Oficina Nacional de Medicina e Higiene. La misma debe velar por el cumplimiento de las disposiciones descritas anteriormente y en los casos de negligencia o reincidencia aplicar las sanciones según sea el caso.

Convenio 155 de 1981 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT

De acuerdo con Rodríguez (2009) antes de la celebración del convenio, La OIT trata temas relacionados con la creación de especialistas en los países y la importancia de la vigilancia de las condiciones de trabajo (tanto la realizada por controles del propio personal de la empresa como por parte de la inspección del trabajo). Analiza también

el rol de los seguros de accidentes de trabajo considerando que es razonable que se destine una parte de los recursos obtenidos a la prevención, sosteniendo que en los países industrializados hay numerosos ejemplos de esto. Por tanto, insiste en la necesidad de que todas las instituciones que actúan en el campo de la seguridad e higiene en el trabajo coordinen sus acciones y se delimiten claramente los papeles de los distintos organismos participantes. La definición y sobre todo la aplicación de una política de prevención digna de tal nombre exigen unidad de opiniones en cuanto a los objetivos prioritarios y los medios aplicables.

Por otro lado, la complejidad creciente de los elementos de la Salud y Seguridad en el Trabajo lleva a los empleadores a buscar asesoramiento profesional, fundamentalmente en médicos del trabajo e ingenieros y técnicos en higiene y seguridad. A su vez muchas leyes han recogido esta necesidad y las han creado en obligación. Asimismo, se explica que “la definición y sobre todo la aplicación de una política de prevención de tal nombre exige que haya unidad de opiniones en cuanto a los objetivos prioritarios y los medios aplicables”.

Así, del contenido del convenio se destaca lo siguiente:

Es el convenio más importante en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esto por tanto se debe a que el instrumento se direcciona centralmente a la definición de políticas. De esta forma, establece la importancia de formular, además de poner en práctica una política en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, y establece que ésta debe dirigirse a la prevención. Así determina grandes esferas de acción:

a) diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y

mantenimiento de los materiales del trabajo (lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y agentes químicos, biológicos y físicos; operaciones y procesos);

b) relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, adaptando la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores;

c) formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen, de una forma u otra, para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene;

d) comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y a todos los niveles apropiados hasta el nivel nacional inclusive;

e) la protección de los trabajadores y de sus representantes contra toda medida disciplinaria resultante de acciones emprendidas justificadamente por ellos de acuerdo con la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio.

Ley 100 de 1993

De acuerdo con Guio & Meneses (2011) la estructura de la Seguridad Social en Colombia fue establecida en la Ley 100 de 1993 y consta de tres componentes, cada uno de los cuales tiene su legislación propia, sus propios entes ejecutores y sus entes fiscales para su desarrollo; consta de cuatro componentes:

1) AFP: Administradora de fondos y cesantías.

2) EPS: Empresas promotoras de salud.

3) ARP: Administradora de riesgos profesionales.

El Sistema de Riesgos Profesionales, lo conforman un conjunto de normas y procedimientos para prevenir, proteger y atender a los trabajadores de las enfermedades profesionales y los accidentes que les ocurra por el trabajo que desarrollan, además de mantener la vigilancia para el estricto cumplimiento de la normatividad en Salud Ocupacional.

4) IPS: Instituciones prestadoras de servicios de salud. A través de las EPS y ARP prestan el servicio médico.

Decreto Ley 1295 de 1994

Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

En ella se define el Sistema General de Riesgos Profesionales como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencias del trabajo que desarrollan.

Ley 776 de 2002

Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Se expresa lo siguiente: las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de un accidente de trabajo serán reconocidas y pagadas por la administradora donde se encuentre afiliado el trabajador en el momento de ocurrir el accidente o, en el caso de la enfermedad profesional, al momento de requerir la prestación.

Cuando se presente una enfermedad profesional, la administradora de riesgos profesionales debe asumir las prestaciones, y podrá repetir proporcionalmente por el valor pagado con sujeción y, en la misma proporción al tiempo de exposición al riesgo que haya tenido el afiliado, en las diferentes administradoras, entidades o a su empleador de haber tenido períodos sin cobertura.

Para enfermedad profesional en el caso de que el trabajador se encuentre desvinculado del Sistema de Riesgos Profesionales, y la enfermedad sea calificada como profesional, deberá asumir las prestaciones la última administradora de riesgos a la cual estuvo vinculado, siempre y cuando el origen de la enfermedad pueda imputarse al período en el que estuvo cubierto por ese Sistema.

Resolución 1401 de 2007

Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

La misma tiene por objeto establecer obligaciones y requisitos mínimos para realizar la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, con el fin de identificar las causas, hechos y situaciones que han generado, además de implementar las medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia.

Ley 1562 de 2012

Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

En la misma se refiere a la salud ocupacional de la siguiente manera:

Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de 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, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Decreto 1072 de 2015

De acuerdo con Gallo & Teran (2017) el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se direcciona desde el Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, debido a que este es el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo el cual crea en el Libro II, Parte II, Título IV, Capítulo 6 al Decreto 1443 de 2014, “Por el cual se dictan las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”.

Luego entonces, busca promulgar ambientes de trabajo seguros para el desarrollo de las labores diarias dentro de una empresa sean administrativas u operativas, esto a través de la identificación y control de factores de riesgo que puedan poner en peligro

a los empleados de la organización; esto se hace con el fin de reducir al mínimo los accidentes dentro del trabajo y enfermedades que puedan ocasionarse dentro del mismo.

6.2.2. Jurisprudencial

Corte Constitucional. Sentencia C - 509 de 2014. MP. Mauricio González Cuervo.

La Corte hace un recuento de la legislación relacionada a los temas de salud ocupacional en la cual se especifica que, el pronunciamiento legislativo de salud ocupacional en Colombia se dio con la Ley 57 de 1915 sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales. Posteriormente, la Ley 46 de 1918, dictamina las medidas de higiene y sanidad para empleados y empleadores; con la Ley 37 de 1921 se dispone un seguro de vida colectivo para empleados; la Ley 10 de 1934, reglamenta la enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral; con la Ley 96 de 1938 se creó lo que actualmente es el Ministerio de la Protección Social; la Ley 44 de 1939 creó el seguro obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo; y el Decreto 2350 de 1944, promulgó los fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo y la obligación de proteger a los trabajadores subordinados en su trabajo.

Corte Constitucional. Sentencia T- 582 de 2013. MP. Nilson Pinilla Pinilla.

La Corte Constitucional considera que, el Sistema General de Seguridad Social en materia de riesgos laborales en virtud de la Ley 1562 de junio 11 de 2012, tiene por fin enfrentar las contingencias de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, así, las entidades bajo un esquema de aseguramiento deben ocuparse de brindar a

los trabajadores la prestación de los servicios de salud que requieran, como asumir el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones económicas establecidas en el Decreto Ley 1295 de 1994.

Al mismo tiempo, estas entidades, tienen que realizar actividades de prevención, asesoría y evaluación de riesgos profesionales, así como, promover y divulgar programas de medicina laboral, higiene industrial, salud ocupacional y seguridad industrial (Art. 80 del D.L. 1295 de 1994)". Por tanto, corresponde al patrono la obligación de trasladar este riesgo a entidades especializadas en su administración, mediando una cotización que le corresponde a éste pagar.

Corte Constitucional. Sentencia T- 994 de 2012. MP. María Victoria Calle Correa.

La Corte Constitucional explica que, la aseguradora de riesgos profesionales debe seguir con la prestación de servicios médico asistenciales, ya iniciados, el cual requiere una persona, cuando ésta ha sufrido un accidente de trabajo o padece una enfermedad profesional, o tiene secuelas en razón de eventos traumáticos. Esta obligación se mantiene, incluso, si existe conflicto sobre el origen del riesgo sufrido, pero si se tienen indicios de que el hecho que le causó el perjuicio en su salud es de origen laboral. En todo caso, si la entidad considera y prueba que las consecuencias del accidente o enfermedad no deben ser por ella amparadas, puede repetir contra quien considere que sí debe asumirlas.

Consejo de Estado. Sentencia 2030 de 2012. CP. Luis Rafael Vergara Quintero.

El consejo de Estado explica que, aun cuando las Administradoras de Riesgos Profesionales tienen obligaciones frente a la Salud Ocupacional de las empresas

afiliadas, estos no deben estar en torno al financiamiento de dichas actividades, su participación en los servicios está fijada al apoyo, o acompañamiento y asesoría de los programas que se deben implementar, en materia de prevención de riesgos en la actividad laboral.

Seguidamente, las entidades administradoras de riesgos profesionales, por orden del Estado, ejercen la vigilancia y control en la prevención de riesgos profesionales de las empresas que tengan afiliadas, las cuales deben asesorar en el diseño de programas permanente de salud ocupacional. Por tanto, las diferentes actividades que preste la entidad Administradora de Riesgos Profesionales, deben acogerse a lo normado en la ley, y no pueden ni debe la Administradora de Riesgos Profesionales reemplazar o asumir de manera directa o indirecta las responsabilidades del empleador en materia de Salud Ocupacional.

Corte Suprema de Justicia. Sentencia SL1565-2020 Radicación n.º 71613. MP.

Martín Emilio Beltrán Quintero

La Corte señala los numerales 1º y 2º del artículo 57 del CST, según las cuales los empleadores deben poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores, y deben conseguir locales apropiados y elementos adecuados, de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

De igual manera, el artículo 348 ibídem explica, que toda empresa está obligada a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores, y adoptar las medidas de seguridad indispensables para la

protección de la vida y la salud de los trabajadores, lo cual guarda plena armonía con las disposiciones que en materia de salud ocupacional y seguridad en los establecimientos de trabajo que prevén dentro de las obligaciones patronales las de «proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad» (artículo 2º Resolución n.º 2400 de 1979).

6.2.3. Doctrinal

En palabras de Escalona (2006) citado por Ortega et al (2015), “el trabajo puede ser un promotor de la salud o en un elemento de riesgo para los trabajadores ya que estos, pasan más de la tercera parte de su día en su lugar de trabajo” (p.184) y, están expuestos a agentes físicos, químicos, ergonómicos o psicosociales que están presentes en su entorno laboral. La salud del elemento humano, repercute de manera directa en la salud pública de un personal y en el desarrollo integral del mismo (Hernández Palma, 2011), por tanto, es importante que el Estado y las compañías privadas tomen en cuenta la importancia de la prevención y, aseguren los procesos y herramientas que ayuden que la fuerza laboral desarrolle sus actividades de forma segura.

Si bien, la expresión, Salud Ocupacional se puede entender como “novedosa” dentro del lenguaje jurídico, la legislación colombiana se ocupa desde hace mucho tiempo de brindar especial atención a la salud de los trabajadores. Los esfuerzos legislativos, se centran básicamente, en la reparación de los diferentes infortunios de trabajo. (Cavanzo & Fuentes, 2003)

Ahora bien, Echeverry & Rivera (2014) expresan que, la Organización Panamericana

de la Salud – OPS (1986), miembro de la Organización de la Salud (OMS), generó un concepto de salud ocupacional para el continente americano:

“Es el conjunto de conocimientos científicos y de técnicas destinadas a promover, proteger y mantener la salud y el bienestar de la población laboral, a través de medidas dirigidas al trabajador, a las condiciones y ambiente de trabajo y a la comunidad, mediante la identificación, evaluación y control de las condiciones y factores que afectan la salud y el fomento de acciones que la favorezcan”. (OPS, 1986).

En atención a Guerrero, la salud ocupacional tiene como fin: promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social entre los empleados además de, prevenir los daños a la salud causados por las condiciones de trabajo inadecuadas, proteger a los empleados de los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales, así como colocar y mantener al trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas. (Citado en Arango, 2011)

A continuación, Pérez & Merino (2015), definen la Seguridad y Salud en el trabajo como:

“Aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.”

Al mismo tiempo, la OIT y la OMS, explican que, la finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico,

mental y social de los trabajadores además de; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas; para, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad. (Arango, 2011)

De otro modo, el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es un conjunto de etapas que están organizadas dentro de un proceso continuo, lo cual crea condiciones mínimas para trabajar de forma ordenada, donde se busca una adecuada ejecución y se quieren conseguir mejoras para conseguir el éxito y la continuidad (Castro, 2015).

Acto seguido, Gallo & Terán (2017) señala que, el programa de higiene y seguridad industrial esta realizado, al reconocimiento, evaluación y control de los factores y agentes originados en el trabajo, que puedan causar enfermedad entre los trabajadores, dentro de sus objetivos esta identificar y evaluar mediante estudios periódicos, los agentes y factores de riesgos del trabajo que afecten o puedan afectar la salud o seguridad de los empleados, una vez identificadas y evaluadas se debe determinar las medidas para el control de riesgos de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y verificar periódicamente su eficiencia.

Según Hernández, Malfavón & Fernández (2005) “desde la higiene industrial, se debe efectuar una detección sensorial de las posibles causas de riesgo en todos los departamentos de la empresa”. A partir de este proceso, se identifican las condiciones peligrosas de los riesgos potenciales que puedan tener su origen en las condiciones

de la infraestructura, el estado de la maquinaria, las labores realizadas por los empleados y las condiciones y uso adecuado de los elementos de protección personal EPP.

En otro orden de cosas, la salud y seguridad en el trabajo, se ve influenciada por la disposición económica y la estructura productiva nacional e internacional, donde las relaciones laborales, los componentes demográficos, y las modificaciones en el empleo, la diferenciación de género, y el rápido ritmo de los progresos tecnológicos frente a los que la salud ocupacional tiene el compromiso de responder por los riesgos que representan para el bienestar humano. En este contexto la salud ocupacional es un requisito de gran significado para posibilitar el progreso socioeconómico y la Organización Mundial de la Salud la coloca como pilar del desarrollo sostenible partiendo de que el trabajo es el medio a partir del cual el individuo es capaz de satisfacer sus necesidades básicas sin causar peligro para la salud o al ecosistema. (Arango, 2011)

Por su parte, Ortega, Rodríguez & Hernández (2016) explican que, conocer las consecuencias de los accidentes laborales (AT) y los factores desencadenantes de las enfermedades profesionales (EP), es una acción de cumplimiento estricto para la empresa, por un lado, sino se controla los accidentes y las tasas de morbilidad de las (EP), se verán aumentados los costos operativos al tener que asumir la alta rotación y ausentismo laboral de los empleados, si no ejecutan estas acciones estarán trasgrediendo la normatividad en materia laboral, vulnerando totalmente la calidad de vida de su personal.

A explicación de Rodríguez (2017) el sistema de gestión en la seguridad y salud en el trabajo permite los entornos de trabajo seguros y saludables, pues brinda a la organización un marco que ayuda a identificar y controlar adecuadamente sus riesgos y a la misma vez, reduce las posibilidades de ocurrencia de accidentes y en general mejora las condiciones de trabajo, bajo este contexto, Quispe (2014) explica que se fomenta de tal manera al permitir un ambiente que ayuda a la organización y poder identificar y controlar satisfactoriamente sus riesgos de Seguridad y Salud, reducir el potencial de accidentes, apoyar el cumplimiento del marco legal vigente y mejorar el rendimiento en general.

6.3. ACCIONES REALIZADAS POR LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR, PARA DARLE CUMPLIMIENTO AL TÍTULO XI DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO COLOMBIANO CON RELACIÓN A LA HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL.

6.3.1. Descripción

6.3.1.1. Universidad Popular del Cesar

La Universidad Popular del Cesar es una institución de orden Nacional sujeta a inspección y vigilancia del Ministerio de educación de acuerdo con la ley 30 de 1992 referente a los fundamentos de la educación superior y de la ley 1740 de 2014 la cual versa sobre las normas de inspección y vigilancia de la educación superior en Colombia.

Ubicación: Sede Administrativa Balneario Hurtado Vía a Patillal - Valledupar Cesar – Colombia.

Sede Sabanas Diagonal 21 No. 29-56 Sabanas del Valle –Valledupar- Cesar - Colombia

Sede Bellas Artes Calle 15 No 12-54 Valledupar-Cesar-Colombia

Teléfono: +57 5 5841000

Email: pqrs@unicesar.edu.co

Notificaciones Judiciales: notificacionesjudiciales@unicesar.edu.co

Horario de atención: lunes a viernes de 8:00 am a 12:00 m y de 2:00 pm a 6:00 pm.

6.3.1.2. Rector y Sus funciones

Esta entidad de orden nacional en la actualidad se encuentra a cargo del señor Alberto Luis Cuello Mendoza, es decir este funge como rector de la Universidad.

El Rector de la Universidad Popular del Cesar será designado por el Consejo Superior por un periodo de 3 años. También podrá ser removido de su cargo por necesidades del servicio a juicio del mismo órgano directivo.

6.3.1.2. Dependencias:

a. Rectoría, de la cual se derivan las siguientes dependencias:

- Secretaría General.
- Oficina de Control Interno disciplinario
- Oficina de Coordinación de Control Interno

- Oficina de Informática y Sistemas
- Oficina Jurídica.
- Oficina de Planeación y Desarrollo Universitario
- Oficina de Relaciones Públicas e Internacionales
- Oficina de Acacias
- Comités

b. Vicerrectoría, descritas así:

- Vicerrectoría Académica
- Vicerrectoría Investigación
- Vicerrectoría Administrativa
- Vicerrectoría Aguachica

De las cual se derivan las siguientes dependencias:

- Centro de admisiones, Registro y Control Académico.
- CEFONTE
- Centro de Educación Abierta y a Distancia
- Centro de Informática
- Centro de Ayuda y Medios Educativos

- Centro de Recursos Bibliográficos y Documentación

c. Consejo académico

d. Consejo superior

e. Decanatura

6.3.1.3. Financiamiento

La financiación de los gastos en las universidades públicas de carácter nacional establece que la nación sufraga el 80% de los gastos totales, mientras que las instituciones financian con recursos propios el 20%.

6.3.2. Análisis

6.3.2.1. Peticiones

En este sentido, el Código Sustantivo del Trabajo en su título XI hace referencia a la higiene y seguridad laboral, por lo tanto, el fin de esta investigación, entre otras, es determinar la aplicación de dicha normativa en la Universidad Popular del Cesar, por ello el día 27 de abril de 2021 se realizó una petición hacia la misma solicitando en términos generales, lo siguiente: número de trabajadores de la entidad; el manual de higiene y seguridad en el trabajo de la Universidad Popular del Cesar; los reportes de accidentes laborales, incidentes laborales y enfermedades laborales de los últimos 2 años, si los hubo; el cronograma de capacitaciones acerca de higiene y seguridad en el trabajo y porcentaje de cumplimiento de las misma; así como también indicadores de evaluación del manual de higiene y seguridad en el trabajo de la Universidad

Popular del Cesar.

La respuesta a dicha petición fue bastante generalizada desde el punto de vista de los investigadores, sin embargo, se hace un breve recuento de la misma:

Respecto al número de trabajadores de planta de la Universidad Popular del Cesar es el siguiente: Valledupar: 348, Aguachica: 44, TOTAL = 392

Con relación al Manual de Higiene, se allegó la Resolución 1029 del 05/05/2016 “Por el cual se crea el Subsistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST en la Universidad Popular del Cesar y se establecen otras disposiciones”

Sobre la demás información solicitada, por razones de competencias funcionales determinadas en la Resolución 754 del 08 de abril de 2016, que reglamenta el Derecho de Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias de la Universidad Popular del Cesar. Se trasladan los puntos 4.5.6.7. y 8 al Coordinador Subsistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, SG-SST, de la Universidad Popular del Cesar Dr. Rafael Ricardo Corrales Arzuaga, con instrucciones de que se le dé respuesta directamente a German Cristóbal Velásquez Jaime al correo electrónico gervelasquez@hotmail.com, con copia a esta Oficina. Con fines educativos se pone de manifiesto que las preguntas trasladadas a otra dependencia nunca fueron respondidas.

Sin embargo, como es imprescindible la información, el día 16 de septiembre 2021 se realizó una petición nuevamente en la Universidad Popular del Cesar, solicitando lo siguiente:

- 1) Reportes de accidentes laborales de los últimos 2 años, si los hubo.
- 2) Reporte de incidentes laborales de los últimos 2 años, si los hubo.
- 3) Reporte de enfermedades laborales de los últimos 2 años, si las hubo.
- 4) Cronograma de capacitaciones acerca de higiene y seguridad en el trabajo y porcentaje de cumplimiento de las mismas, de los últimos 2 años.
- 5) Indicadores de evaluación del manual de higiene y seguridad en el trabajo de la Universidad Popular del Cesar.
- 6) Presupuesto asignado para la funcionalidad del subsistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, SG-SST, de los años 2019, 2020, 2021.

El día 4 de octubre de 2021 se recibió respuesta por parte de la Universidad Popular del Cesar, de la cual se extrae la información a continuación:

Sobre el punto 1:

Solicitud de reportes de Accidentes Laborales de los últimos dos (2) años. En el período comprendido entre el 1 de octubre de 2019 y el 30 de septiembre de 2021, en la Universidad se reportaron 26 Accidentes de Trabajo, según registros de nuestra Administradora de Riesgos Laborales, Positiva ARL. Esta información está sujeta a reserva, de conformidad con el numeral 4, del Artículo 24 de la Ley 1437 de 2011.

Sobre el punto 2:

Solicitud de reportes de Incidentes Laborales de los últimos dos (2) años. En el período comprendido entre el 1 de octubre de 2019 y el 30 de septiembre de 2021, en la Universidad se reportaron cero (0) incidentes de Trabajo, según registros de esta coordinación.

Sobre el punto 3:

Solicitud de reportes de Enfermedades Laborales de los últimos dos (2) años. En el período comprendido entre el 1 de octubre de 2019 y el 30 de septiembre de 2021, en la Universidad se reportaron Cero (0) Enfermedades Laborales, según registros de nuestra Administradora de Riesgos Laborales, Positiva ARL.

Sobre el punto 4:

Solicitud de Cronograma de capacitaciones acerca de higiene y seguridad en el trabajo y porcentaje de cumplimiento de las mismas, de los últimos 2 años. A continuación, se presenta el Cronograma de los Planes capacitación en SST, de los años 2020 y 2021 en La Institución:

Tabla 1. Cronograma de Capacitación en SST año 2020

Tema de la capacitación	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Capacitar en funciones, investigación de AT, liderazgo en SST,		X							X			

inspecciones e indicadores de gestión.												
Capacitación de manejo del estrés.							X			X		
Capacitación de estilo de vida saludable: alcoholismo y tabaquismo.			X			X			X			X
Desarrollo de programa de cuidado y conservación de la voz, dirigido a los docentes.											X	
Prevención de lesiones osteomusculares.								X			X	
Capacitación de bioseguridad.						X	X	X	X	X	X	X
Capacitación: que hacer en caso de un AT; ruta de manejo con positiva.											X	
Inducción y reinducción general en riesgos laborales.		X						X				
Capacitación en primeros auxilios.		X	X									

Fuente: Universidad Popular del Cesar, (2021)

Tabla 2. Cronograma de Capacitación en SST año 2021

Tema de la capacitación	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Capacitación protocolo de retorno a la presencialidad.									X			
Capacitación de manejo del estrés.							X			X		
Capacitación de estilo de vida saludable: alcoholismo y tabaquismo.			X			X			X			X
Capacitación de estilo de vida saludable: riesgo cardiovascular e hipertensión.			X			X			X			
Taller entorno laboral saludable.								X				
Prevención de lesiones osteomusculares.								X			X	
Capacitación de bioseguridad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
Capacitación: conflicto en familia y trabajo en casa.								X			X	
Inducción y reinducción general en riesgos laborales.		X						X				
Capacitación en primeros auxilios.								X	X			

Fuente: Universidad Popular del Cesar, (2021)

Sobre el punto 5:

Solicitud de indicadores de evaluación del manual de higiene y seguridad en el trabajo de la Universidad Popular del Cesar. Sobre este particular, se hace necesario aclarar que nuestra legislación laboral no ocupa la denominación “manual de higiene y seguridad en el trabajo”, como sí lo hacen otras legislaciones. Sin embargo, por analogía, se deduce que su solicitud va orientada hacia la evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, sobre lo cual le informamos que: en el año 2018, bajo la Resolución 1111 de 2017, el nivel de cumplimiento del SGSST fue del 68%; en el año 2019, en vigencia de la Resolución 312 de 2019, el nivel de cumplimiento del SGSST fue del 76% y en el año 2020, el nivel de cumplimiento del SGSST fue del 80%.

Sobre el punto 6:

Solicitud del presupuesto asignado para la funcionalidad del subsistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, SG-SST, de los años 2019, 2020 y 2021, le informamos que, según información por el Grupo de Gestión Contable de la Institución, los valores corresponden a \$115.000.000, \$99.200.000 y \$406.384.000, respetivamente.

6.3.2.2. Resoluciones

Mediante la Resolución 1028 de 2016 por la cual se crea el sistema integrado de gestión institucional en la Universidad Popular Del Cesar SIGI-UPC.

El modelo del Sistema Integrado de Gestión de la Universidad Popular del Cesar se explica como una herramienta sistemática, orientada a unificar los subsistemas de gestión de la universidad por el conjunto de políticas, estrategias, metodologías, principios, normas, manuales, procedimientos, instructivos y mecanismos para la gestión de los diferentes subsistemas a través de los procesos definidos en la Universidad.

Por otra parte, a través de la Resolución 1029 de 2016 se crea el subsistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, SG-SST de la Universidad Popular Del Cesar.

Definiéndolo como el conjunto de elementos interrelacionados tales como: política en seguridad y salud en el trabajo, requisitos legales y otros suscritos por la Universidad, orientaciones, recursos, procesos, metodologías, instancias e instrumentos orientados a incorporar la gestión del riesgo a todas las actividades docentes, investigativas, extensión, administrativas y de servicios desarrolladas en sus diferentes sedes para hacerlas compatibles con la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en concordancia con su actividad misional, con la finalidad de cumplir la normatividad vigente en seguridad y salud en el trabajo.

Dentro del artículo 4 se establece los objetivos, lo cuales se transcriben a continuación:

- Diseñar, implementar e institucionalizar el Subsistema de Gestión de la Seguridad y la salud en el Trabajo, garantizando las condiciones necesarias para prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales.
- Promover una cultura de la prevención y estilos de vida saludables.

- Evaluar el cumplimiento de las responsabilidades en seguridad y salud en el trabajo en los diferentes niveles jerárquicos de la Universidad.
- Identificar, evaluar y valorar los peligros existentes en los lugares de trabajo y proponer las medidas de control intervenir los peligros evitando la materialización del riesgo.
- Establecer programas de vigilancia epidemiológica con el fin de prevenir y hacer seguimiento a las enfermedades laborales.
- Organizar, diseñar e implementar un Sistema Integral para la prevención y atención de emergencias.
- Garantizar la participación activa de los trabajadores de acuerdo a los lineamientos legales e institucionales.
- Evaluar y mejorar continuamente el desempeño del Subsistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.

Dentro del artículo 13 se crea el COPASST - Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual es un organismo de promoción y vigilancia de las normas, reglamentos y demás disposiciones que tengan que ver con la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Universidad Popular del Cesar.

En el Artículo 19 de acuerdo con lo establecido en la Resolución 652 de 2012 expedida por el Ministerio del Trabajo, se crea el Comité de Convivencia Laboral, el cual es una instancia que busca prevenir el acoso laboral contribuyendo a proteger a los

empleados de los riesgos sicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

6.3.2.3. Otras informaciones

6.3.2.3.1. Simulacro

El miércoles 31 de julio de 2019 se realizó en la Universidad Popular del Cesar por parte de la Coordinación del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo y la Oficina de Talento Humano, un simulacro de evacuación en la institución.

La Coordinación del Sistema de gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo, a cargo del Docente Rafael Ricardo Corrales Arzuaga, y la Oficina de Talento Humano, a cargo de Ingrid Manjarrez Murgas.

Dicho simulacro tuvo por objetivo medir la capacidad de reacción y respuesta ante emergencias y detectar todas las posibilidades de mejora del Plan de Respuesta ante posibles eventos. Asimismo, la Coordinadora del Grupo Gestión Desarrollo Humano de la institución manifestó que estas actuaciones hacen parte del Plan de Acción de la Coordinación del Sistema de gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo.

El evento, el cual tuvo una buena aceptación y participación por parte de los funcionarios de todas las sedes, fue atendido por los brigadistas que pertenecen a la Brigada de Primeros Auxilios de la Institución, quienes se prepararon para esta actividad desde hace varios días.

Desde el punto de vista de los investigadores, este tipo de actividades son imprescindibles y fundamentales para la prevención de eventos de casos fortuitos o de fuerza mayor como los desastres naturales (incendios, erupciones volcánicas,

tsunamis o terremotos). En ese orden ideas, los simulacros son importantísimos por cuanto les permite a los trabajadores manejar la calma durante estos casos y una capacidad de reacción rápida y de acuerdo al caso.

Para los casos de accidentes laborales puede que los simulacros sean de utilidad, aunque no siempre es la respuesta más eficaz, es decir para evitar los accidentes en el área de trabajo, lo ideal es hacer de la misma un ambiente seguro y confiable físicamente hablando; y en el caso de las enfermedades profesionales es poco probable que los simulacros pueden ser de utilidad. Sin embargo, con las enfermedades profesionales es diferente, las mismas surgen generalmente de forma sucesiva, es decir con el pasar del tiempo y de los años ejecutando una actividad.

Por ejemplo, síndrome del túnel carpiano, (codificado en la tabla de enfermedades profesionales como 2F0201, está clasificado en las enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo y la parálisis de los nervios debido a la presión). Este se origina entre otras cosas, por forzar o llevar a cabo movimientos repetitivos en la articulación, luego entonces, la manipulación constante de aparatos electrónicos como computadores, tabletas, celulares, etc., pueden ocasionar esta enfermedad profesional.

6.3.2.3.2. Semana de la salud y seguridad en el trabajo

En el año 2018, la Universidad Popular del Cesar durante los días comprendidos entre el 9 y 12 de octubre de 2018 se llevó a cabo la Semana de la Salud y Seguridad en el Trabajo en la Universidad Popular del Cesar, con el objetivo de prevenir, mantener y

mejorar las condiciones de salud física, mental y el ambiente laboral de los funcionarios de la institución.

La Compañía que lidera esta actividad en asocio con la Coordinación Grupo Gestión Desarrollo Humano es Positiva ARL quienes durante estos días contara con profesionales de diferentes áreas (Psicóloga, enfermera, fisioterapeuta, profesionales de Seguridad y salud en el Trabajo y tecnólogas), las cuales estarán ubicados al aire libre para acceso de la familia de la UPC, abordando temas de seguridad y salud en el trabajo de promoción y prevención: como son Riesgo Biológico, Riesgo Psicosocial, Prevención De Desordenes Musculo Esquelético.

La semana de la Salud es un espacio anual en donde se promueve la importancia del cuidado de la salud y la responsabilidad, donde lo que se busca es promover hábitos de estilo de vida saludables, acciones en pro de la prevención de enfermedades, el respeto consigo mismo, con los otros y el medio ambiente.

Entre las actividades realizadas durante esos días están: un desayuno Saludable, una sesión de Rumba-Terapia, Actividades Lúdica, Terapias de Relajación, Juegos y todo lo concerniente a Brigadas de Auto Cuidado.

Con la misma actitud, en el año 2019, la Universidad Popular del Cesar el 07 de octubre se inició la Segunda Semana de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, actividad a cargo de la cual se encuentran la Oficina de Talento Humano y la Coordinación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Igualmente es participe, Rafael Ricardo Corrales, coordinador del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST).

Con el firme objetivo de promover en los trabajadores, estudiantes y docentes de la Universidad Popular del Cesar, el autocuidado en los puestos de trabajo, mediante procesos de promoción de la salud; así como la prevención de riesgos y la ocurrencia de accidentes laborales y la aparición de enfermedades ocupacionales.

Durante esta semana, se desarrollaron actividades en las diferentes sedes de la institución, en una gran apuesta por promover y lograr la total participación de la comunidad en esta clase de actividades, las cuales redundan en la protección y salud de todos los miembros de la institución.

(Dichas actividades no se encuentran descritas en la página de la Universidad de donde se extrajo la información).

De igual manera se establece que la institución se compromete con la promoción de entornos seguros de trabajo, la prevención de enfermedades laborales y la identificación y control de los factores de riesgo existentes y potenciales a los que estén expuestos todos sus trabajadores, adoptando directrices como: se protegerá la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del subsistema.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

En el presente capítulo se desenvuelve la metodología a través de la cual se define el empleo de técnicas y métodos, con el fin de proporcionar respuesta a la pregunta planteada en el capítulo I, así como proveer desarrollo a los objetivos expuestos. Así las cosas, se identifica tanto el diseño como el tipo de la investigación a partir de las estrategias empleadas para la extracción de la información, así como el proceso de análisis de los datos obtenidos.

Fundamentos epistemológicos

Hurtado & Toro (1999), consideran el termino episteme como un modo general de conocer, asimismo, consideran que cada estructura ya sea de carácter histórica o social que el desarrollo humano genera, se le conoce como episteme. Se debe indicar que la episteme no es una forma constante e invariable de conocimiento, sino que se va modificando según sea el momento histórico y social que esté determinando la época en la que se realiza la investigación, y que en lo sucesivo se darán las diversas formas de conocimiento y éstas a su vez introducen nuevas formas y maneras de abordar, estudiar y realizar las investigaciones, de modo que los paradigmas van a ser las diversas formas en que se desarrollan la episteme.

Los paradigmas nos muestran entonces, la diversidad de las formas de conocer de una época y cada uno de ellos constituye un modo común fuera del cual no es posible conocer. De este modo, el termino paradigma, de uso corriente en los últimos treinta años en la ciencia, ha venido ocupando cada vez mayor espacio en el campo del

conocimiento para definir, en líneas generales, el marco del pensamiento o referencia que orienta las actividades y las reflexiones dentro de un área determinada del conocimiento.

Asimismo, los paradigmas actúan como filtros que solo nos permiten ver lo que se halla dentro de su racionalidad, de sus parámetros de verdad, así impedirán llegar a la mente del científico lo nuevo, lo diferente, lo que no entra dentro de su racionalidad y reglas, ya que ello no sería “legítimo”. Es por esto que para Hurtado & Toro, (1999), un paradigma de investigación es una

“Concepción del objeto de estudio de una ciencia, de los problemas para estudiar, de la naturaleza de sus métodos y de la forma de explicar, interpretar o comprender los resultados de la investigación realizada. En conjunto, el paradigma define lo que constituye la ciencia “legítima” para el conocimiento de la realidad a la cual se refiere”.

Una vez aclarado el término, es preciso identificar los fundamentos epistemológicos sobre los cuales se levanta esta investigación tomando como inicio algunas conceptualizaciones sobre investigación cualitativa, la cual a lo largo de la historia ha adoptado diversas concepciones y significados de acuerdo a sus múltiples usos, dada que se ha hecho común realizar una lista de características de su propia definición. De esa manera, Hurtado & Toro (1999), expresan que:

“Por investigación cualitativa entendemos cualquier tipo de investigación que produce resultados a los que no se ha llegado por procedimientos estadísticos u otro tipo de cuantificación. Puede referirse a investigaciones acerca de la vida

de las personas, historias, comportamientos y también al funcionamiento organizativo, movimientos sociales o relaciones e interacciones. Algunos de los datos pueden ser cuantificados pero el análisis en si es cualitativo. (p.17)”.

Luego entonces, para esta investigación se utilizó la metodología cualitativa en tanto es importante analizar la información obtenida a través de diversos medios ya sean físicos u electrónicos. Desde luego, la investigación cualitativa se aproxima a la subjetividad del público objetivo; si bien es cierto que como investigadores solo podemos ver con nuestros ojos, y quizás no conocer más allá de lo que nos comentan en los textos y leyes, usando el método hermenéutico adecuado permite descubrir la realidad objeto de estudio.

Enfoque metodológico

El enfoque metodológico sobre el cual se basa esta investigación es el jurídico por cuanto el objetivo principal de la misma es el análisis de la normatividad existente sobre la temática abordada, con este enfoque se pretende descubrir la aplicación de la misma, es decir forma y modo en que la Universidad Popular del Cesar aplica las normas de salud ocupacional sobre higiene y seguridad laboral.

El enfoque cualitativo en las investigaciones de acuerdo con Hernández Sampieri (2014), se refiere a guiarse por temas específicos o área significativas. En ese sentido, a diferencia de las investigaciones cuantitativas en donde el planteamiento de la problemática precede el análisis y recolección de información, en las investigaciones cualitativas se puede plantear preguntas e hipótesis en cualquier momento, con la

finalidad de revelar cuales preguntas se consideran fundamentales para luego pulirlas y buscarles respuesta.

Tipo de investigación

Esta investigación es de carácter documental, por lo tanto, pretende profundizar en las características de la temática abordada, y también comprender los comportamientos de los sujetos estudiados, teniendo en cuenta la información encontrada y su posterior análisis, logrando de este modo conocimiento profundo y detallado. Atendiendo los objetivos planteados en la investigación y las fuentes bibliográficas relacionadas a la higiene y seguridad laboral en Colombia, la misma se ubica dentro de la modalidad de tipo investigación documental y analítica.

Acto seguido, López (1981), define la investigación documental como:

El conjunto de operaciones que permiten desentrañar del documento la información en el contenida. El resultado de esta metamorfosis que el documento sufre en manos del documentalista culmina cuando la información liberada se difunde y se convierte en fuente selectiva de información. Entonces el mensaje documentado se hace mensaje documental, información actualizada... Los dos polos que concretan su campo de actuación son el análisis formal y el análisis de contenidos. (p. 121)

Igualmente, el método analítico según Hernández et al (2006) hace referencia a la desmembración de un todo, es decir las partes que lo conforman se descomponen para poder analizar su naturaleza, objetivos, efectos y causas, dado que, es indispensable para comprender la esencia del objeto que estudia conocer su

naturaleza. De igual modo, la investigación analítica permite explicar mejor el objeto de estudio, asimismo plantear analogías, postular nuevas teorías y analizar de lo particular a la general.

Debido a su naturaleza esta investigación también se caracteriza por ser socio jurídica, al tratarse de acciones que tienen repercusiones en tanto en el ámbito social como en el jurídico, en este caso se hace referencia a las normas salud ocupacional, colocando el énfasis en la necesidad de los trabajadores de contar con las medidas de salud y seguridad en el ámbito de trabajo para el ejercicio de sus labores y/o actividades y la obligación de los empleadores por garantizar dichas medidas.

Diseño de la investigación

Para Sabino (2010, p. 71) el diseño de la investigación “proporciona un modelo de verificación que permite contrastar hechos con teorías, su forma es la de una estrategia o plan general que determina las operaciones necesarias para hacerlo”. Por tanto, se encuentra constituido por una serie de actividades sucesivas, organizadas, que deben adaptarse a las particularidades de cada investigación, indicando las técnicas a utilizar para recolectar, además de analizar los datos.

De acuerdo con lo anterior, el diseño de una investigación se relaciona con el conjunto de pasos, esquemas o decisiones que se abordan y en el caso de una investigación documental se relaciona directamente con el paradigma bibliográfico toda vez que la finalidad es analizar e interpretar información que suministra el material utilizado o que de él se despliega.

El diseño utilizado en esta investigación es el llamado no experimental. Consiste en no manipular arbitrariamente la información o cambiar el sentido de las ideas, por ello se desarrolla teniendo en cuenta la información encontrada sobre la temática abordada, tomando en cuenta las leyes y reglamentos de manera hermenéutica formal, explicando los procedimientos legales según las leyes colombianas.

Población

Para Arias (2012), La población, o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio. En ese sentido, el mismo autor sostiene que, la población infinita es aquella en la que se desconoce el total de elementos que la conforman, por cuanto no existe un registro documental de éstos debido a que su elaboración sería prácticamente imposible.

De esa manera, la población objeto de estudio de esta indagación es el personal administrativo de la Universidad Popular del Cesar. Ubicada en el Municipio de Valledupar, Departamento del Cesar.

Técnica e instrumento de recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos se refieren tanto a los procedimientos como actividades que facilitan al investigador la obtención de la información requerida para dar respuesta al interrogante planteado en la investigación (Hurtado, 2008). Esta investigación recurre a la técnica documental para el análisis, teniendo como base las necesidades derivadas del trabajo investigativo, la manipulación de la información y la

exhibición de los resultados. Desde luego, la información necesaria se recolectó de diferentes fuentes documentales de autores y leyes, obedeciendo a los criterios de recolección de datos y al procesamiento de la información.

Seguidamente, las técnicas para la recolección de los datos y la información en esta indagación se definen de acuerdo al enfoque seleccionado para el desarrollo de la misma consistente en una investigación de carácter cualitativa. En ese sentido, se desprende de este enfoque cualitativo una variedad de procesamiento de la información, es decir, se explora, se describe para posteriormente analizarlo y exhibir los resultados, planteando conclusiones y proponiendo recomendaciones.

De igual modo, la información requerida y necesaria se recolectó de diversas fuentes, tanto legales, doctrinales como jurisprudenciales, tomándose de base que la recolección de datos sugiere una vía para aplicar determinado método. En este caso se aplica además el enfoque bibliográfico y la respuesta al derecho de petición instaurado en dicha entidad, como instrumentos para lograr definir las necesidades del estudio, abordando los temas específicos sobre la aplicación de las normas de higiene y salud laboral contenidas en el título XI del Código Sustantivo del Trabajo en Colombia por parte del personal administrativo de la Universidad Popular del Cesar.

Procedimiento de la investigación

Para la presente investigación se hará necesario el cumplimiento de las siguientes etapas:

Planteamiento del problema, formulación de objetivos, justificación y delimitación de la investigación.

Desarrollo de los marcos que posibilitaron estructurar la investigación

Revisión de las diferentes fuentes documentales y bibliográficas, que permitieron la elaboración de las bases teóricas.

Establecimiento de los procedimientos metodológicos a seguir durante la investigación.

Análisis de contenido que permitió conocer la higiene y seguridad laboral y su aplicación en la Universidad Popular del Cesar.

La base de recolección de información ha sido la ley, la jurisprudencia, la doctrina y la respuesta al derecho de petición presentado ante la Universidad estudiada.

Análisis y discusión de resultados de la investigación.

Realización de conclusiones y recomendaciones de acuerdo la implementación de la higiene y seguridad laboral en la Universidad Popular del Cesar.

Métodos para la interpretación de la información

Una vez obtenida la información por medio de lectura de textos y leyes se utilizó el método hermenéutico para la interpretación de los datos que se consiguieron. En el método hermenéutico según Dilthey, 1900 (citado por Martínez, 2004) se sugiere que el círculo hermenéutico, que plantea un movimiento del pensamiento que va del todo a las partes y las partes al todo de modo que en cada movimiento aumente el nivel de comprensión las partes reciben significado del todo y el todo adquiere sentido de las partes.

Según, Gadamer (1993) expresa que la disciplina que se ocupa clásicamente del arte de comprender los textos es la hermenéutica.

Por su parte Pérez (2000), manifiesta que, la hermenéutica constituye una disciplina de interpretación de textos o material literario o el significado de la acción humana.

Según Mercado & Echeverria (2015), la hermenéutica jurídica es una actividad con un fin práctico, a diferencia de la hermenéutica filosófica que es teórica y, por ello, general, por lo que no se trata de buscar al “sentido auténtico de la ley” por puro goce intelectual, sino que se busca precisar las reglas de conducta para llevar a cabo, de forma correcta acorde al sistema de valores, una conducta válida, es decir, protegida por el ordenamiento del sistema jurídico.

Finalmente, en términos concretos, para la interpretación de resultados se utilizó el método hermenéutico jurídico el cual hace referencia a la Interpretación y aplicación del derecho dentro un proceso de comprensión en el contexto de la hermenéutica. Al mismo tiempo, este método requiere de la agudeza intelectual del investigador para intuir la esencia o naturaleza del objeto de estudio, es decir desde su correcta comprensión depende el significado de toda la investigación.

CAPITULO IV

MARCO ADMINISTRATIVO

A continuación, se expone un resumen de los recursos utilizados para desarrollar la presente investigación monográfica, así como el cronograma de actividades el cual refleja el tiempo ocupado para la realización de la misma.

1. Recursos

En este capítulo se integrarán todos aquellos aspectos técnicos para la elaboración de la investigación, por lo tanto, será un proyecto y se realizará el estudio pertinente en la relación de los elementos para luego diagnosticar con exactitud los resultados.

En consecuencia, la investigación se realizará de forma directa por la investigada por Adriana Maya Trespalacios y German Cristóbal Velásquez Jaime, asesorada por el tutor temático Dr José Gregorio González Zambrano y el metodológico Dr Hermes Martínez. Se revisarán las fuentes primarias y secundarias, y se utilizará la observación directa a fin de elaborar el proyecto y trabajo de investigación monográfico, finalmente este trabajo de grado se realizará fundamentándose en las normas mínimas exigidas por el protocolo de CEDISJ, para la presentación del mismo.

Acto seguido, los gastos que demande la realización del presente trabajo monográfico serán asumidos con recursos propios, obtenidos como producto del salario de los tesisistas, y demás fondos que encuentren previamente destinados a ese fin, con tales recursos se asumirá los costos de papelería, transcripción, empaste, etc.

Igualmente se tiene presupuestado la inversión en textos jurídicos, desplazamiento a diferentes partes para la realización de entrevistas personales con doctrinantes en la materia objeto de investigación.

Tabla 3. Recursos

RECURSOS HUMANOS	
<i>PERSONAL</i>	<i>CARACTERÍSTICA</i>
<i>Adriana Maya Trespalacios</i>	<i>Estudiante tesista</i>
<i>German Cristóbal Velásquez Jaime</i>	<i>Estudiante tesista</i>
<i>José Gregorio González Zambrano</i>	<i>Asesor temático</i>
<i>Hermes Martínez</i>	<i>Asesor metodológico</i>
RECURSOS MATERIALES	
<i>Bibliotecas de la Universidad del Popular de Cesar.</i>	
<i>Biblioteca digital de la Universidad del Popular de Cesar.</i>	
<i>Biblioteca Personal.</i>	
<i>Jurisprudencia Nacional e Internacional.</i>	
<i>Legislación comparada.</i>	
<i>Páginas web de Internet</i>	
<i>Monografías relacionadas a la temática</i>	
RECURSOS FINANCIEROS Y PRESUPUESTO	
<i>CONCEPTO</i>	<i>VALOR (\$)</i>
<i>Material Bibliográfico</i>	<i>900.000,00</i>
<i>Fotocopias</i>	<i>40.000,00</i>
<i>Resmas de papel</i>	<i>30.000,00</i>

<i>Útiles de oficina, lápices, bolígrafos, borradores, grapadora, carpetas, cartuchos de tinta para impresora</i>	40.000,00
<i>Trabajo de transcripción</i>	50.000,00
<i>Computadora, impresora, conexión con Internet.</i>	1.500.000,00
Total, General:	2.560.000,00

Fuente: Maya & Velásquez, (2021)

2. Tabla 4. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	PERÍODO: 2021															
	Abril				Mayo				Junio				Julio			
<i>Elección del tema</i>	■	■	■	■												
<i>Planteamiento del problema, objetivos y justificación.</i>	■	■	■	■												
<i>Elaboración de anteproyecto:</i>					■	■	■	■								
<i>Aprobación del anteproyecto y revisión por los asesores.</i>					■	■	■	■								
<i>Desarrollo del Marco de referencia y Marco Teórico.</i>									■	■	■	■				
<i>Desarrollo del marco metodológico</i>													■	■	■	■
<i>Tipo de investigación</i>													■	■	■	■
<i>Diseño de investigación</i>													■	■	■	■
<i>Fuentes de información</i>													■	■	■	■
<i>Análisis de resultados</i>													■	■	■	■
ACTIVIDADES	PERÍODO: 2021															
	Agosto				Sept				Sept							

<i>Análisis de los resultados</i>																		
<i>Conclusiones</i>																		
<i>Recomendaciones</i>																		
<i>Entrega de la tesis</i>																		
<i>Defensa de la tesis</i>																		

Fuente: Maya & Velásquez, (2021)

CONCLUSIONES

Cuando se inició este proceso investigativo el cual versa sobre el análisis de la higiene y seguridad laboral dirigido al personal administrativo de la universidad popular del cesar, 2019 – 2021; se trazaron una serie de objetivos de los cuales se tratarán a continuación cada uno de ellos con los respectivos resultados obtenidos y las conclusiones derivadas de los mismos.

Objetivo primero

En tal virtud, en lo que se refiere a examinar la evolución histórica de la higiene y seguridad laboral en el contexto internacional y colombiano. Se logró constatar que,

En el ámbito internacional

En 1473 se publica un panfleto señalando algunas enfermedades profesionales.

En los años 1700 y 1800 se expidieron algunos tratados que hablaban acerca de patología de origen laboral

En 1802 surgió la Ley sobre la Salud y Moral de los Aprendices, donde limita la jornada de trabajo y fija niveles mínimos para la higiene y educación de los trabajadores.

En 1833 se expidió una de las primeras leyes legislativas en el campo de la seguridad industrial.

Entre las décadas de 1880 y 1920 muchos países comenzaron a pensar en la salud de los trabajadores como asunto de importancia dentro de las pretensiones de consolidación de los Estados nacionales.

En 1919 nace la denominada etapa social de la Medicina Laboral, con el tratado de Versalles.

En 1945, se instauraron organismos internacionales como la Organización de Naciones Unidas (ONU), y seguido de ella, la Organización Mundial de la Salud (OMS).

En 1953 se formuló la Recomendación 97 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT en la cual se insistía en que los patronos tomaran precauciones para garantizar las condiciones que favorecieran la salud en los lugares de trabajo.

En 1971 ya se había creado el Organismo Andino de Salud, estableciéndose la responsabilidad de esta comunidad de países en el mejoramiento de la salud y el nivel de vida de los habitantes de la región.

En el año de 1980, en la Asamblea Mundial de Salud se formuló el plan de acción para apoyar la salud de los trabajadores en los países subdesarrollados.

En 1989, el Consejo de las Comunidades Europeas determina las disposiciones mínimas de seguridad y de salud en los lugares de trabajo.

En 1996, en la Asamblea Mundial de Salud se le dio fuerza a la Estrategia Global en Salud Ocupacional.

En el 2003 la Conferencia Internacional del Trabajo realizó una revisión de las normas y actividades de la OIT en salud laboral.

En 2007, la Asamblea Mundial de la Salud incluyó un Plan Global de Acción sobre la Salud de los Trabajadores para alcanzar un nivel de protección básico en todo el mundo.

En 2018, se publicaron las mejoras a las normas técnicas internacionales OHSAS 18001 de 2007, la cual es la Norma ISO 45001.

En el ámbito colombiano

En 1915 se expidió la Ley 57 la cual se basaba en el resarcimiento de las contingencias catalogadas como accidentes de trabajo considerada como la primera respuesta legal a los asuntos asociados con la salud de los trabajadores.

En 1935 se implanta una legislación laboral avanzada con relación a los accidentes.

En 1954 se desarrolló el aspecto preventivo y ha tenido especial impulso con la fundación del Consejo Colombiano de Seguridad Industrial.

En 1945 se expidió la ley 6° en la cual figuraban las indemnizaciones por accidentes de trabajo y por enfermedades profesionales.

En 1950 se expidió el Código Sustantivo mediante el Decreto 2663 el cual se estableció como un mecanismo para la protección de la salud ocupacional y la seguridad social de los trabajadores.

En el año de 1979 se expiden en el país reglamentos relacionados con la seguridad y programas de salud ocupacional.

En el año de 1983 se expidió el decreto 586 por el cual se creó el "Comité de salud ocupacional".

En 1993 se promulgó la ley 100 misma que está compuesta por los regímenes de pensiones, salud, riesgos profesionales y servicios sociales complementarios.

En 2002 se promulgó la ley 789, mediante la cual se amplía la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.

En el año 2007 se promulgó la ley 1122, por la cual se hacen algunas modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.

En el 2012 a través de la ley 1562 se modificó el sistema de riesgos laborales y se dictaron otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

Objetivo segundo

Seguidamente, en lo que tiene que ver con establecer un análisis desde el punto de vista legal, jurisprudencial y doctrinal el tema sobre la higiene y la seguridad laboral en Colombia. Se logró evidenciar que,

Desde el punto de vista legal, el Código Sustantivo del Trabajo en su título XI se expresa acerca de la higiene y seguridad en el trabajo, así, en el capítulo I Artículo 348 se refiere a las medidas de higiene y seguridad. Modificado por el art. 10, Decreto 13 de 1967. Del mismo modo, el artículo 348 hace referencia a los locales y equipos en la cual el empleador está obligado a acondicionar dichos locales y equipos para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores. Asimismo, el artículo 349 refiere

el reglamento de higiene y seguridad modificado por el artículo 55 de la ley 962 de 2005.

Desde la órbita jurisprudencial la Corte Constitucional ha sostenido que, el sistema general de seguridad social en riesgos laborales tiene por objeto enfrentar las contingencias propias de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, así, las entidades deben ocuparse de brindar a los trabajadores la prestación de los servicios de salud que requieran y además, deben realizar actividades de prevención, asesoría y evaluación de riesgos profesionales, así como, promover y divulgar programas de medicina laboral, higiene industrial, salud ocupacional y seguridad industrial.

En materia doctrinal, la Salud Ocupacional se puede calificar como “novedosa” dentro del lenguaje jurídico, la misma tiene por objeto: promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social entre los trabajadores de todas las profesiones y prevenir los daños a la salud causados por las condiciones de trabajo; creando condiciones necesarias para trabajar de forma ordenada, y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas.

Objetivo tercero

Asimismo, en atención a identificar las acciones que la Universidad Popular del Cesar ha realizado, para darle cumplimiento al título XI del código sustantivo del trabajo colombiano con relación a la higiene y seguridad laboral. Se tiene que,

De acuerdo con la información aportada por la Universidad Popular del Cesar entre el año 2020 y el año 2021 ha realizado las siguientes acciones de acuerdo con la higiene y seguridad en el trabajo:

Capacitar en funciones, investigación de AT, liderazgo en SST, inspecciones e indicadores de gestión.

Capacitación de manejo del estrés.

Capacitación de estilo de vida saludable: alcoholismo y tabaquismo.

Desarrollo de programa de cuidado y conservación de la voz, dirigido a los docentes.

Prevención de lesiones osteomusculares.

Capacitación de bioseguridad.

Capacitación: que hacer en caso de un AT; ruta de manejo con positiva.

Inducción y reinducción general en riesgos laborales.

Capacitación en primeros auxilios.

Capacitación protocolo de retorno a la presencialidad.

Capacitación de estilo de vida saludable: riesgo cardiovascular e hipertensión.

Taller entorno laboral saludable.

Capacitación en bioseguridad.

Capacitación: conflicto en familia y trabajo en casa.

Objetivo general

Para finalizar, en atención al objetivo general sobre analizar el cumplimiento de la higiene y la seguridad laboral en la Universidad Popular del Cesar de acuerdo con el

título XI del Código Sustantivo del Trabajo en Colombia. Se obtuvo que,

La Universidad Popular del Cesar propende por la higiene y la seguridad de sus empleados, por lo que han implementado diversos tipos estrategias y mecanismos consistentes en resoluciones, capacitaciones, inducciones, talleres, programas de prevención, y desarrollo de la Semana de la salud y seguridad en el trabajo. De esa manera, en términos generales la Universidad Popular del Cesar cumple con la higiene y seguridad laboral contenida en el título XI del Código Sustantivo del Trabajo colombiano y con ello se responde el interrogante planteado al inicio de la investigación.

Sin embargo, teniendo en cuenta el tema de la globalización se tiene que, ella trae consigo no solo evolución si no también cabe la posibilidad de que aumenten los riesgos en los lugares de trabajo. Empero la implementación de las TIC en los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo traen más que todo, resultados positivos en la prevención de los riesgos de carácter laboral. Por lo que, es fundamental que la Universidad se actualice a dichas exigencias, es decir que se adapte a los preceptos globales relacionados con la seguridad y salud en el trabajo y/o higiene y seguridad laboral.

RECOMENDACIONES

Desde el ámbito académico e investigativo se pretende realizar un aporte propositivo, creando este espacio para expresar algunas recomendaciones respetuosas para que se tengan en cuenta en sobre la higiene y seguridad laboral; Las recomendaciones son la siguientes:

- Crear un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la Universidad Popular del Cesar.
- Analizar la posibilidad de la creación de programas, plataformas, aplicaciones o portales en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Preparar de forma semestral seminarios y fotos sobre la incidencia e importancia de la higiene y seguridad en el lugar de trabajo.
- Promover el uso de las tecnologías de la información y la comunicación para el mejoramiento de la productividad.
- Modernizar la Universidad a través de políticas que incluyan el evitar los riesgos en el lugar de trabajo y conservar la integridad personal del trabajador.
- Capacitar a los empleados para el uso de todas las herramientas tecnológicas que puedan servir como medidas que garanticen el cumplimiento de la higiene y la seguridad laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, R., (1992). Hacia un sistema integral de seguridad social y salud ocupacional. Bogotá: Consejo Colombiano de Seguridad.
- Arango, J., (2020). Análisis sociopolítico de la trayectoria colombiana en riesgos profesionales y salud ocupacional (1979-2012). (tesis de doctorado). Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia.
- Arango, J., (2011). Desarrollo evolutivo en la normativa referente a Riesgos Profesionales y Salud Ocupacional desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, la Seguridad Social y la Salud Pública. (tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia.
- Arboleda, J. C. (2005, February). Plan Nacional de Salud Ocupacional: buenas intenciones para muy pocos colombianos. Periódico El Pulso. <http://www.periodicoelpulso.com/ediciones-anteriores->
- Arias, F. (2006). El Proyecto de Investigación. Guía para su Elaboración. Segunda Edición. Editorial Episteme, C.A. Caracas. Venezuela.
- Bonilla, E., & González, J. I. (2006). La privatización concentradora en la salud. In Y. Le Bonniec & Ó. Rodríguez (Eds.), Crecimiento, Equidad y Ciudadanía. Hacia un nuevo sistema de protección social (Primera ed, pp. 401–411). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, Centro de Investigaciones para el Desarrollo (CID).

- Cahueñas S., & Chamorro, J., (2018). Propuesta de diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para ambientes y exteriores Ltda. (tesis de pregrado). Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium. Santiago de Cali, Colombia.
- Castro, M. (2015). Sistema de gestión de seguridad y Salud en el trabajo según OSHAS 18001. Prevención de riesgos laborales, (6), 1-14.
- Carrillo JC. La concepción moderna de los riesgos profesionales. Derecho Social. 2004; 41(Mayo): Cd Rom.
- Cavanzo S., & Fuentes, R., (2003). Evolución histórica de la salud ocupacional y sus principales efectos en el sistema colombiano. Universidad de la Sabana. Bogotá, Colombia.
- Conferencia Internacional del Trabajo. (2003). Actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo: estudio detallado para la discusión con miras a la elaboración de un plan de acción sobre dichas actividades. (Oficina Internacional del Trabajo, Ed.) (Primera Ed). Ginebra: ATA. Retrieved from
- Congreso de la Republica. Decreto Ley 2663 de 1950. Por la cual se expide el Código Sustantivo del Trabajo.
- Congreso de la Republica. Ley 9 de 1979. Por la cual se dictan Medidas Sanitarias.
- Congreso de la Republica. Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

Congreso de la Republica. Ley 776 de 2002. Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Congreso de la Republica. Ley 789 de 2002. Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.

Congreso de la Republica. Ley 1122 de 2007. Por la cual se hacen algunas modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.

Congreso de la Republica. Ley 1438 de 2011. Por medio de la cual se reforma el sistema general de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones.

Congreso de la Republica. Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

Congreso de los EEUU. Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970 (Normas de la OSHA - Occupational Safety And Health Administration).

Consejo de Estado. Sentencia 2030 de 2012. CP. Luis Rafael Vergara Quintero.

Constitución Política de Colombia (1993). Panamericana Editorial.

Corn, J. K. (1992). Historical perspective on government responsibility for occupational health. In J. K. Corn (Ed.), *Response to Occupational Health Hazards. A historical Perspective* (pp. 1–22). Nueva York: Van Nostrand Reinhold.

Corte Constitucional. Sentencia C - 509 de 2014. MP. Mauricio González Cuervo.

Corte Constitucional. Sentencia T- 582 de 2013. MP. Nilson Pinilla Pinilla.

Corte Constitucional. Sentencia T- 994 de 2012. MP. María Victoria Calle Correa.

Corte Suprema de Justicia. Sentencia SL1565-2020 Radicación n.º 71613. MP. Martín Emilio Beltrán Quintero

Dimov, I., & Kortum, E., (2007). Who strategies and action to protect and promote the health of workers. World Health Organization, Department for Public Health and Environment. Vol LIII N° 209: 01-04.

Echeverry, J., & Rivera, L., (2014). Estado del arte de la seguridad y salud en el trabajo en el sector minero en Colombia. (tesis de postgrado). Universidad CES. Medellín, Colombia.

Erazo, G & Rodríguez, Y. (2016). Diseño y validación de contenido de un instrumento para medir la gestión de la seguridad y salud en el trabajo para organizaciones colombianas. Signos, 8(2), 65-80.

De Sousa, A., (2009). Salud y seguridad del trabajo en Portugal: apuntes diversos [Internet]. Med Secur Trab. 55(214):12-25. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2009000100002&lng=es&nrm=iso.

Forigua, J., (2017). Propuesta de capacitación para implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo – ingeniería de gases s.a.s. (tesis de pregrado). Universidad Católica de Colombia. Bogotá, Colombia.

- Gadamer, H. (1993). *Verdad y método*. I. Salamanca: Sígueme.
- Gallo, Ó. (2010). *Modelos sanitarios, prácticas médicas y movimiento sindical en la minería antioqueña: el caso de la empresa minera El Zancudo 1865-1948*. Universidad Nacional de Colombia, Sede Medellín.
- Gallo R., & Terán, V., (2011). *Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en el decreto 1072 de 2015 para la empresa inversiones BBK*. (tesis de pregrado). Universidad de Cartagena. Cartagena, Colombia.
- García, A., (2008). *El Sistema General de Riesgos Profesionales vigente en Colombia –una visión interna y desde la decisión 584, instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo* [Internet]. *Int. Law: Rev. Colomb. Derecho Int.* 13215253. http://www.javeriana.edu.co/Facultades/C_Juridicas/pub_rev/documents/6Garcia_002.pdf.
- Guerrero, E. (2006). *Historia de la formación en salud ocupacional en Colombia*. In C. Rodríguez, M. A. Lozada, A. M. Gutiérrez, E. Guerrero, C. L. Ayala, J. V. Conde, J. Rodríguez (Eds.), *Historia de la Salud Ocupacional en Colombia* (pp. 115–141). Bogotá: Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo, Alvi impresores LTDA.
- Guerrero, E. (2015). *Transcripción Entrevista Enrique Guerrero*. Bogotá. *Hacia la Concertación Tripartita en Salud Ocupacional*. (1984). *Actualidad Laboral*, 3 (Mayo-Junio), 4–7.

- Guio Z., & Meneses, O., (2011). Implementación de un sistema de gestión de salud ocupacional y seguridad industrial en las bodegas Atemco Ltda Ipiales. (tesis de postgrado). Universidad CES de Medellín. Pasto, Colombia.
- Hernández, M. (2004). La Fragmentación de la Salud en Colombia Y Argentina: Una Comparación Sociopolítica, 1880-1950. (Universidad Nacional de Colombia, Ed.) (Primera Ed). Bogotá D.C: Colección Sede Universidad Nacional de Colombia.
- Hernández M, Fernández, C y Baptista L (2006). Metodología de la investigación, Editorial Mc Graw Hill, México D.F México.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Hernández Palma, H. (2011). La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas. Revista Escenarios, Vol. 9(Nº. 1), 38-51. Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-aGestionEmpresarialUnEnfoqueDelSigloXXDesdeLasTeo-3875234.pdf>
- Hernández Zúñiga, A., Malfavón Ramos, N., & Fernández Luna, G. (2005). Seguridad e higiene industrial. Barcelona. España: Editorial: Limusa-Noriega.
- Hoyos, A., (2012). Aseguramiento en riesgos laborales. Pontificia Universidad Javeriana. Retrieved from

<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/10010/HoyosZuluagaEdisonAlberto2012.pdf?sequence=1>

Hurtado L, & Toro J, (1999) Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio. Ediciones Narcea Madrid España.

Hurtado, J. (2008). Metodología de la Investigación Holística. Ediciones de la Fundación Servicios y Proyecciones para América Latina (SYPAL). Caracas.

Larrota, A., & Ochoa, E., (2016). Diseño de políticas en seguridad y salud en el trabajo para constructoras de la región del alto Magdalena. (tesis de postgrado). Universidad Piloto de Colombia. Girardot, Colombia.

López Yépez, J y otros. (1981) Estudio de Documentación General e Informativa. Madrid. Seminario Millares Carlo. p. 116-141.

Machida, S. (2010). National strategies and systems for occupational safety and health. Ital. J. Occup. Environ. Hyg, 1(2), 78–84. Retrieved from [http://ijoehy.it/Archivio/2/78- 84 Keynote Machida.pdf](http://ijoehy.it/Archivio/2/78-84%20Keynote%20Machida.pdf)

Martínez, M. (2004). La investigación cualitativa etnográfica en educación. Manual teórico-práctico. México: Trillas

Martínez, M., & Silva, M., (2016). Diseño y desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo enfocado en el decreto 1072/2015 y OSHAS 18001/2007 en la empresa los Angeles ofs. (tesis de postgrado). Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Bogotá, Colombia.

Mercado, D., & Echeverría, M., (2015). La interpretación en el derecho investigación del grupo filosofía del derecho y derecho constitución. 1ª ed.- Cartagena: Universidad Libre.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución 2400 de 1979. Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución 2013 de 1986. Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución 1016 de 1989. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

Ministerio de Gobierno. Decreto 1295 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Ministerio de la Protección Social. (2004). Plan Nacional de Salud Ocupacional 2003-2007. (D. Palacio, R. Guerrero, E. Alvarado, L. Arango, & J. C. Llano, Eds.). Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia.
<https://www.minsalud.gov.co/Documentosy Publicaciones/PLAN NACIONAL DE SALUD OCUPACIONAL 2003-2007.pdf>

Ministerio de Protección Social. Resolución 2346 de 2007. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Ministerio de Protección Social. Resolución 1401 de 2007. por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

Montemiranda, N., & Paternina, M. (2015). La ley de riesgos laborales, una realidad jurídica en Colombia, estudio del régimen de transición de riesgos profesionales a riesgos laborales. Universidad de Cartagena. <http://repositorio.unicartagena.edu.co:8080/jspui/bitstream/11227/2855/1/attachment.pdf>

Moreno, C., Masmela, D., Villanueva, K., Romero, L. y Palacio, A. (2018). Modelo estratégico integral para los procesos de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento de la empresa Ame Fragancias e Insumos (tesis de pregrado). Universidad Nacional abierta y a distancia, Bogotá, Colombia.

Morgado E. (2004). La salud laboral en la empresa. Derecho Social. 38 (mayo): Cd Rom. Organización Internacional del Trabajo. Convenio fundacional 001 de 1919. Sobre las horas de trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. Recomendación 97 de 1953. sobre la protección de la salud de los trabajadores.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio 155 de 1981. Sobre seguridad y salud de los trabajadores.

Organización Internacional del Trabajo. Recomendación 164 de 1981. Sobre seguridad y salud de los trabajadores.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio 161 de 1985. Sobre con los servicios de salud en el trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio 187 de 2006. Sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. Recomendación 197 de 2006. Sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

Organización Internacional de Trabajo. (2016). Seguridad y Salud en el Trabajo. <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>

Organización Mundial de la Salud. (1995a). Estrategia Mundial de la Salud Ocupacional para todos "El Camino hacia la Salud en el Trabajo". (Organización Mundial de la Salud, Ed.). Ginebra: Organización Mundial de la Salud. Retrieved from https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42109/951802071X_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ortega Alarcón, J. A., Rodríguez López, J. R., & Hernández Palma, H. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Revista Academia & Derecho*, 8 (14), 155-176.

Padilla, C., & Bonfante, A., (2011). Diseño de un programa de seguridad e higiene industrial en la empresa Ferrocarpinteria formar. (tesis de pregrado). Universidad Tecnológica de Bolívar. Cartagena, Colombia.

Pérez, G. (2000). Investigación cualitativa. Retos e interrogantes. Madrid: La muralla

Pérez, J., & Merino, M. (2015). <http://definicion.de/seguridad-industrial/>

Pico, C. (2016). Transcripción Entrevista Carmen Pico. Bogotá.

Pulgarín, M. (2007). Historia institucional de la Secretaría de Salud de Bogotá 1910-2007. (Alcaldía Mayor de Bogotá, Ed.) (Primera). Bogotá: Alcaldía Mayor de Bogotá. Retrieved from

http://www.bogota.gov.co/archivo/libreria/pdf/HI_SECRETARIA_SALUD.pdf

Presidencia de la Republica. Decreto 1772 de 1994. Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.

Presidencia de la Republica. Decreto 1832 de 1994. Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.

Presidencia de la Republica. Decreto 2100 de 1995. Por el cual se adopta la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones.

Presidencia de la Republica. Decreto 205 de 2003. Por el cual se determinan los objetivos, la estructura orgánica y las funciones del Ministerio de la Protección Social y se dictan otras disposiciones.

Presidencia de la Republica. Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Quispe, M. (2014). Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para una empresa en la industria metalmecánica (tesis de pregrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

- Rajchenberg, E. (2016). Una mirada a la salud en el trabajo en el capitalismo actual en perspectiva histórica. In Ó. Gallo & E. Castaño (Eds.), *La salud laboral en el siglo XX y el XXI: de la negación al derecho a la salud y la enfermedad*.
- Rivera, R., (2018). *Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa EXPERT TIC SAS*. (tesis de pregrado). Universidad Autónoma de Occidente. Santiago de Cali, Colombia.
- Restrepo, H. (2015). *Transcripción Entrevista Hernando Restrepo*. Medellín.
- Rodríguez, J. (2009). *Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo*. Centro Internacional de Formación de la OIT. Turín, Italia.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf
- Rodríguez, P. (2017). *Diagnóstico del sistema de gestión de seguridad y salud en el Trabajo (SGSST) en la empresa distribuidora de carnes La Pastora* (tesis de pregrado). Universidad de la Salle, Bogotá, Colombia.
- Rodríguez Ríos, A. y Rodríguez Rico, C. A. (2020). Responsabilidad en Colombia del empleador frente al trabajador por un accidente de trabajo o enfermedad profesional en una relación laboral. *Cultura Científica*, 18, pp. 137 - 154.
<https://doi.org/10.38017/1657463X.679>
- Sabino, C. (2010). *El Proceso de Investigación*. Nueva Edición Actualizada. Editorial Panapo de Venezuela. Caracas. Venezuela.

Silvestre, J., & Pons, J. (2009). El seguro de accidentes de trabajo, 1900-1935. In XVI Encuentro de Economía Pública (p. 30). Granada.

Torres, M., & Luna, J. (2008). Situación en Colombia. In Asociación Latinoamericana de Medicina Social (Ed.), Informe Continental sobre la Situación del Derecho a la Salud en el Trabajo, 2008 (pp. 1–25). Bogotá D.C: ALAMES.
<http://www.udea.edu.co/wps/wcm/connect/udea/dd2d7b8f-ed5f-43a6-baa1-691c80d18520/Situacion+en+Colombia.pdf?MOD=AJPERES>

Varona, M., Torres, C., Díaz, S., Palma, R., Checa, D., & Conde, J. (2012). Estado de la oferta técnica de servicios de higiene y seguridad industrial, Colombia, 2010. *Biomédica*, 32, 60–70. Retrieved from <http://www.revistabiomedica.org/index.php/biomedica/article/viewArticle/585>

Zambrano, M., (2018). Diseño de un instrumento para evaluar la salud y seguridad en el trabajo para organizaciones de Ecuador y Colombia. (tesis de maestría). Convenio Usta-Icontec. Bogotá, Colombia.

Anexos

Anexo 1. Derecho de peticion presentado a la Universidad Popular del Cesar



Radicado N°. 202111010007174
 Folios: N/A (WEB) 27 - 04 - 2021 10:11:48 Anexos: 0
 Destino: 1101 GRUPO DE A - Rem: GERMAN CRI VELASQUEZ
 Consulte su trámite en www.unicezar.edu.co/index.php/ps/pq/correlativaWeb/

Valledupar, 27 de abril de 2021

Señores
 Universidad Popular del Cesar
 Ciudad

Asunto : MONOGRAFIA.

BUENOS DIAS , CORDIAL SALUDO

Con el derecho constitucional que me asiste de solicitar de manera respetuosa información a las entidades públicas acerca de procesos que no estén designados como información confidencial , solicito de su colaboración para que se me brinde la siguiente información : 1). numero de trabajadores de planta de la universidad popular del cesar .2) numero de trabajadores contratados en promedio en los últimos 2 años 3). solicito el manual de higiene y seguridad en el trabajo de la universidad popular del cesar .4) reportes de accidentes laborales de los últimos 2 años , si los hubo 5). reporte de incidentes laborales de los últimos 2 años , si los hubo 6). reporte de enfermedades laborales de los últimos 2 años , si las hubo 7.) cronograma de capacitaciones acerca de higiene y seguridad en el trabajo y porcentaje de cumplimiento de las mismas , de los últimos 2 años . 8.) indicadores de evaluación del manual de higiene y seguridad en el trabajo de la universidad popular del cesar . la solicitud de toda esta información tiene un fin académico e investigativo , ya que me encuentro realizando una monografía como trabajo de grado para ostentar el título de abogado de la universidad popular del cesar , cuyo eje central es la higiene y seguridad en el trabajo. de antemano agradezco sus buenos oficios .

atentamente ,
 GERMAN CRISTOBAL VELASQUEZ JAIME
 EGRESADO DEL PROGRAMA DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

Se adjuntan los siguientes archivos:

Por favor responder a través de mi correo electrónico: gervelasquez22@hotmail.com

Atentamente,

GERMAN CRISTOBAL VELASQUEZ JAIME
 C.C. 3817480
 SECTOR 1 MZ D-21 SAN JERONIMO VALLEDUPAR, CESAR.
 COLOMBIA
 Tel. 3114040406
gervelasquez22@hotmail.com

Anexo 2. Respuesta al derecho de petición



**Universidad
Popular del Cesar**

**COORDINACION GRUPO GESTION
DESARROLLO HUMANO**

NIT. 892.300.285-5

Valledupar, 19-05-2021
CGGDH 201-1-03-07-0443/2021

Señor
GERMAN CRISTOBAL VELASQUEZ JAIME
Sector 1 MZ D 21 San Jerónimo
Correo Electrónico: gervelasquez22@hotmail.com
Cel. 311 4040406
Valledupar - Cesar

REF: Respuesta a su Solicitud del 27/04/2021.

En atención a su comunicación de fecha 27 de abril de 2021 recibido vía correo electrónico el 14 de mayo de 2021, mediante la cual nos solicita información para el desarrollo del tema MONOGRAFIA, de GERMAN CRISTOBAL VELAZQUEZ JAIME. Dando respuesta a su solicitud esta Coordinación le informa lo siguiente:

1.- Respecto al número de trabajadores de planta de la Universidad Popular del Cesar es el siguiente:
Valledupar: 348, Aguachica: 44, TOTAL = 392

2.- Con relación a su petición en este punto, relacionada con número de trabajadores contratados en promedio en los últimos 2 años, procede este despacho por razones de competencias funcionales determinadas en la Resolución 754 del 08 de abril de 2016, que reglamenta el Derecho de Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias de la Universidad Popular del Cesar. A trasladar el 2º punto de la referencia a la Oficina Jurídica de esta Institución, con instrucciones de que se le dé respuesta directamente a German Cristóbal Velásquez Jaime al correo electrónico gervelasquez@hotmail.com, con copia a esta Oficina. (Anexo copia).

3.- Aliego copia simple de la Resolución 1029 del 05/05/2016 "Por el cual se crea el Subsistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST en la Universidad Popular del Cesar y se establecen otras disposiciones" (Adjunto copia)

Incluso, te recomiendo ir a la página web de nuestra institución, después de normatividad el último link el título Sistema de Gestión Institucional SIGI – UPC, encontraras más información que puede complementar la información solicitada en este punto.

4.- Sobre la información contenida en los puntos 4.5.6.7. y 8, procede este despacho por razones de competencias funcionales determinadas en la Resolución 754 del 08 de abril de 2016, que reglamenta el Derecho de Peticiones, Quejas, Reclamos y



CO-80-COR048729



www.unicesar.edu.co
Balneario Hurtado Vía a Petillal. PBX (67) (6) 6841000 EXT. 1011
Línea de atención al ciudadano 01 8000 400380
Valledupar Cesar Colombia



**Universidad
Popular del Cesar**


**COORDINACION GRUPO GESTION
DESARROLLO HUMANO**

NIT. 892.300.285-6

Sugerencias de la Universidad Popular del Cesar. A trasladar los puntos 4.5.6.7. y 8 al Coordinador Subsistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, SG-SST, de la Universidad Popular del Cesar Dr. Rafael Ricardo Corrales Arzuaga, con instrucciones de que se le dé respuesta directamente a German Cristóbal Velásquez Jaime al correo electrónico gervelasquez@hotmail.com, con copia a esta Oficina. (Anexo copia).

En estos términos se da respuesta a su solicitud, cualquier información adicional estará presto a su requerimiento.

Atentamente,


INGRID PATRICIA MANJARRÉS MURGAS
Coordinadora Grupo Gestión Desarrollo Humano
Universidad Popular del Cesar
E-mail: recursoshumanos@unicesar.edu.co

ANEXO LO ENVIAMOS
PRZYJASMO PROFESOR CORDOBA OT



CONSEJO REGULADOR



www.unicesar.edu.co
Barrero Hurtado Vía a Petilla. PBX (57) (5) 6941000 EXT. 1011
Línea de atención al ciudadano 01 8000 400380
Valledupar Cesar Colombia

Anexo 3. Traslado de la solicitud a otra dependencia



**Universidad
Popular del Cesar**

**COORDINACION GRUPO GESTION
DESARROLLO HUMANO**

NIT. 802.300.285-6

Valledupar, 12-06-2021
CGGDH 201-1-03-07-0427/2021

Doctor
RAFAEL RICARDO CORRALES ARZUAGA
Coordinador Subsistema de Gestión de la Seguridad y
La Salud en el Trabajo, SG-SST
Correo Electrónico: ricardocorrales@unicesar.edu.co
La Institución

REF: TRASLADO SOLICITUD INFORMACIÓN DE GERMAN CRISTOBAL VASQUEZ
JAIME 27/04/2021.

Respetado Doctor

Comedidamente y oportunamente traslado esta Coordinación asunto de la referencia (se adjunta) por razones de competencias funcionales, a fin de dar respuesta oportuna, completa y de fondo los puntos 4, 5, 6, 7 y 8 de la solicitud de GERMAN CRISTOBAL VASQUEZ JAIME.

La respuesta al requerimiento que le corresponde a esa Dependencia, deberá ser suministrada directamente a German Cristóbal Vásquez Jaime, Correo Electrónico: gervelasquez22@hotmail.com, con copia a esta Oficina, si no existe información relacionada sobre el tema, se le informe al interesado la situación.

De antemano le agradezco su amable colaboración.

Cordialmente


INGRID PATRICIA MANJARRÉS MURGAS
Coordinadora Grupo Gestión Desarrollo Humano
Universidad Popular del Cesar
E-mail: recursoshumanos@unicesar.edu.co

ANEXO LO ENVIADO
CC: GERMAN CRISTOBAL VASQUEZ JAIME SECTOR I NCL 0-01 SAN JERONIMO - VALLEDUPAR - CESAR
3-11 896498

PROY. ANEXO PROFESOR@CGGDH@UPC



CC-BY-CR/2017/2021



www.unicesar.edu.co
Balneario Hurtado Via a Patillal. PBX (57) (5) 6841000 EXT. 1011
Línea de atención al ciudadano 01 8000 400380
Valledupar Cesar Colombia

Anexo 4. Derecho de petición presentado ante la UPC el día 17 de septiembre de 2021.

Valledupar, 16 de septiembre de 2021

Señores
Universidad Popular del Cesar
Ciudad


Doctor
RAFAEL RICARDO CORRALES ARZUAGA
Coordinador Subsistema de Gestión de la Seguridad y
La Salud en el Trabajo, SG-SST
Correo Electrónico: ricardocorales@unicesar.edu.co

Asunto: SOLICITUD DE INFORMACION PARA INVESTIGACION ACADEMICA - MONOGRAFIA

BUENOS DIAS, CORDIAL SALUDO

Con el derecho constitucional que me asiste de solicitar de manera respetuosa información a las entidades públicas, acerca de procesos que no estén designados como información confidencial, y que como quiera que el día 12 de mayo del 2021, se le traslado una solicitud de información de GERMAN CRISTOBAL VELASQUEZ JAIME /27/04/2021, a través de un oficio codificado CGGDH 201-03-07-0427/2021 solicito de sus buenos oficios, para responder a este derecho de petición resolviendo cada solicitud punto por punto y no de manera general teniendo en cuenta el artículo 16, parágrafo único de la ley 1437 de 2011 que dice: **PARÁGRAFO. La autoridad tiene la obligación de examinar integralmente la petición, y en ningún caso la estimará incompleta por falta de requisitos o documentos que no se encuentren dentro del marco jurídico vigente y que no sean necesarios para resolverla.** 1) solicito reportes de accidentes laborales de los últimos 2 años, si los hubo 2). Reporte de incidentes laborales de los últimos 2 años, si los hubo 3). Reporte de enfermedades laborales de los últimos 2 años, si las hubo 4.) Cronograma de capacitaciones acerca de higiene y seguridad en el trabajo y porcentaje de cumplimiento de las mismas, de los últimos 2 años 5.) Indicadores de evaluación del manual de higiene y seguridad en el trabajo de la universidad popular del cesar 6) presupuesto asignado para la funcionalidad del subsistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, SG-SST, de los años 2019, 2020, 2021 Intra esta información tiene un fin académico e investigativo, a causa de que me encuentro realizando una monografía, como trabajo de grado para ostentar el título de abogado de la universidad popular del cesar, cuyo eje central es la higiene y seguridad en el trabajo. Nota: por favor si no hay disponibilidad de la información, responder el derecho de petición de que no existe lo solicitado.

Atentamente,


GERMAN CRISTOBAL VELASQUEZ JAIME
EGRESADO DEL PROGRAMA DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

Por favor responder a través de mi correo electrónico: gervelasquez22@hotmail.com

Anexo 5. Oficio de remision del derecho de peticion presentado ante la UPC el dia 17 de septiembre de 2021 con radicado.



Radicado N°. 202111010010554
Folios: N/A (WEB) 17 - 09 - 2021 12:45:46 Anexos: 1
Destino: 1101 GRUPO DE A - Rem/D: GERMAN CRI VELASQUEZ
Consulte su trámite en www.unicesar.edu.co/index.php/es/pqrs/consultaWeb/

Valledupar, 17 de septiembre de 2021

Señoras
Universidad Popular del Cesar
Ciudad

Asunto : SOLICITUD DE INFORMACION PARA INVESTIGACION ACADEMICA - MONOGRAFIA

buenos días , cordial saludo
adjunto solicitud de información a través de derecho petición .

Se adjuntan los siguientes archivos:
1. SOLICITUD PARA LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR.pdf

Por favor responder a través de mi correo electrónico: gervelasquez22@hotmail.com

Atentamente,

GERMAN CRISTOBAL VELASQUEZ JAIME
C.C. 3817480
SECTOR 1 MZ D-21 SAN JERONIMO VALLEDUPAR, CESAR
COLOMBIA
Tel. 3114040406
gervelasquez22@hotmail.com

Anexo 5. Respuesta al derecho de petición por parte de la UPC



Valledupar, 4 de octubre de 2021

Señor:
GERMAN CRISTOBAL VELASQUEZ JAIME
Egresado del Programa de Derecho
La Institución

ASUNTO: Respuesta a su solicitud de información para investigación académica – monografía, bajo el radicado 202111010010554.

Cordial saludo.

A continuación, nos permitimos dar respuesta a cada una de sus solicitudes:

1. Solicitud de reportes de Accidentes Laborales de los últimos dos (2) años.
En el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2019 y el 30 de septiembre de 2021, en la Universidad se reportaron 26 Accidentes de Trabajo, según registros de nuestra Administradora de Riesgos Laborales, Positiva ARL. Esta información está sujeta a reserva, de conformidad con el numeral 4, del Artículo 24 de la Ley 1437 de 2011.
2. Solicitud de reportes de Incidentes Laborales de los últimos dos (2) años.
En el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2019 y el 30 de septiembre de 2021, en la Universidad se reportaron cero (0) incidentes de Trabajo, según registros de esta coordinación.
3. Solicitud de reportes de Enfermedades Laborales de los últimos dos (2) años.
En el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2019 y el 30 de septiembre de 2021, en la Universidad se reportaron Cero (0) Enfermedades Laborales, según registros de nuestra Administradora de Riesgos Laborales, Positiva ARL.



www.unioecar.edu.co
Balsarrio Hurtado Vía a Patillal. PBX (57) (5) 5841000 EXT. 1040
Línea de atención al ciudadano 01 8000 400380
Valledupar Cesar Colombia



4. Solicitud de Cronograma de capacitaciones acerca de higiene y seguridad en el trabajo y porcentaje de cumplimiento de las mismas, de los últimos 2 años.

A continuación, se presenta el Cronograma de los Planes capacitación en SST, de los años 2020 y 2021 en La Institución:

- Cronograma de Capacitación en SST año 2020

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR - PNB: 802390285												
Vigencia: 2020												
CRONOGRAMA DEL PLAN DE CAPACITACIONES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO												
Tema de la capacitación	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
	20	20	20	21	20	20	20	20	20	20	20	20
Capacitación Planes de emergencia de AT + Manejo en SST + Inspecciones + Indicadores de gestión		X								X		
Capacitación Manejo del Estrés							X			X		
Capacitación Entrenamiento en prevención de riesgos laborales y salud ocupacional			X		X				X			X
Capacitación Entrenamiento en prevención de riesgos laborales y salud ocupacional			X		X				X			X
Curso taller Registro "¿cómo se genera cultura de cero accidentes en la empresa?"												X
Procedimiento de trabajo seguro en el taller									X			X
Capacitación en Emergencias					X	X	X	X	X	X	X	X
Curso taller Capacitación "QUE HACER EN CASO DE UN AT: OUTA DE MANEJO CON POSITIVA"												X
Indicadores y Planes de gestión en riesgos laborales	X								X			
Capacitación en plan de acción	X	X										
Total capacitaciones											30%	



COAC-CERESOR



www.unioecar.edu.co
Balmario Hurtado Vía a Pastal, PBX (57) (5) 5841000 EXT. 1040
Línea de atención al ciudadano 01 8000 400380
Valledupar Cesar Colombia

- Cronograma de Capacitación en SST año 2021

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR - NIT 892390285

Vigencia 2021.

CRONOGRAMA DEL PLAN DE CAPACITACIONES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Tema de la capacitación	ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic
Capacitación en protocolo de reacción a la emergencia										X		
Capacitación en el EHEC								X			X	
Capacitación en riesgos laborales: Aislamiento y radiación										X		
Capacitación en riesgos laborales: Ruido ambiental y vibración				X		X				X		
Taller: Estrés laboral y salud									X			
Prevención del síndrome de estrés									X			
Capacitación en Seguridad	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
Capacitación en el uso de los equipos de protección personal									X		X	
Inspección y Recomendación a nivel de riesgo laboral		X							X			
Capacitación en primeros auxilios									X	X		

www.unpopdelcesar.edu.co | 107

5. Solicitud de Indicadores de evaluación del manual de higiene y seguridad en el trabajo de la Universidad Popular del Cesar.

Sobre este particular, se hace necesario aclarar que nuestra legislación laboral no ocupa la denominación "manual de higiene y seguridad en el





trabajo", como si lo hacen otras legislaciones. Sin embargo, por analogía, se deduce que su solicitud va orientada hacia la evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, sobre lo cual le informamos que: en el año 2018, bajo la Resolución 1111 de 2017, el nivel de cumplimiento del SGSST fue del 68%; en el año 2019, en vigencia de la Resolución 312 de 2019, el nivel de cumplimiento del SGSST fue del 76% y en el año 2020, el nivel de cumplimiento del SGSST fue del 80%.

6. Solicitud del presupuesto asignado para la funcionalidad del subsistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, SG-SST, de los años 2019, 2020 y 2021, le informamos que, según información por el Grupo de Gestión Contable de la Institución, los valores corresponden a \$115.000.000, \$99.200.000 y \$406.384.000, respectivamente.

Cordialmente,


RAFAEL RICARDO CORRALES
COORDINADOR DE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO

Elaboró: Ing. C. Cadavid



www.unioecar.edu.co
Balneario Hurtado Vía a Padliál. PBX (57) (5) 5841000 EXT. 1040
Línea de atención al ciudadano 01 8000 400380
Valledupar Cesar Colombia