

**COMPORTAMIENTO DE LAS MICRO PEQUEÑAS Y MEDIANAS  
EMPRESAS (MIPYMES) EN EL ENTORNO LABORAL Y SU IMPACTO EN EL  
SISTEMA INTEGRADO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**ESTUDIANTE: JHON JAIRO VASQUEZ**

**CÓDIGO: D0700110**



**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA  
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA  
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE LA  
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL  
BOGOTÁ D.C 2018**

**COMPORTAMIENTO DE LAS MICRO PEQUEÑAS Y MEDIANAS  
EMPRESAS (MIPYMES) EN EL ENTORNO LABORAL Y SU IMPACTO EN EL  
SISTEMA INTEGRADO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**JHON JAIRO VASQUEZ**

**CÓDIGO: D0700110**



**NOMBRE DEL ASESOR:**

**PATRICIA LONDOÑO PEREZ**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA  
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA  
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE LA  
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL  
BOGOTÁ D.C.**

**2018**

## Índice de Contenido

Resumen.....	7
Palabras Clave .....	8
Abstract .....	8
Key Words .....	9
Introducción .....	10
1. Generalidades De Las Micro, Pequeñas Y Medianas Empresas.....	11
2. Marco Legal y Vigilancia de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	16
3. ¿Qué Son Los Sistemas De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG-SST)?.....	17
4. ¿Quién Debe Implementar Los Sistemas De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo?.....	18
5. Funcionalidad De Un Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo .....	18
6. ¿Por Qué No Se Implementa Un Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo? ....	21
7. Comparativos .....	24
8. Impactos a las Familias.....	26
9. ¿Cómo Generar una Implementación Efectiva? .....	28
Conclusiones .....	31
Referencias Bibliográficas .....	32

## Índice de Gráficos

Gráfico 1 Medición De Empleo .....	13
Gráfico 2 Tipos de Contratación.....	15
Gráfico 3 Ciclo PHVA .....	18
Gráfico 4 Accidentes y enfermedades Laborales por nivel de riesgo 2017 .....	25
Gráfico 5 Accidentes y enfermedades Laborales 2014-2017.....	25

## Índice de Tablas

Tabla 1 Clasificación De Las Empresas .....	11
Tabla 2 Comparativo implementación SGSST .....	29

## Índice de Ilustraciones



## **Resumen**

El presente ensayo muestra el estado de las Micro, pequeñas y Medianas empresas (MIPYMES) del sector informal (ventas ambulantes, domiciliarios) enfocados en la localidad de Bosa de la ciudad de Bogotá, en la implementación de los sistemas de gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, teniendo como objetivo principal, exponer las falencias más representativas en el sector informal de esta economía, buscando resolver el interrogante de ¿por qué no se implementan los sistemas de gestión?, ¿Cuáles son las posibles soluciones para lograr la efectividad de la implementación?, por lo anterior se contextualizará al lector sobre el tema mediante Ocho apartados principales, primero: evidenciar la funcionalidad de un sistema integrado de gestión, segundo: mostrar quienes están obligados a implementar un sistema de gestión, tercero: exponer la funcionalidad de un sistema de gestión, cuarto: evidenciar por qué no se implementa un sistema de gestión, quinto: reseñar el marco legal y la vigilancia de los sistemas de gestión en MIPYMES, sexto: relacionar los índices de accidentalidad reportada, séptimo: señalar los impactos a las familias por la mala o no implementación de un sistema de gestión, octavo: Presentar algunos conceptos para una implementación efectiva del sistema de gestión.

De esta forma se resolverán los interrogantes planteados de una forma ordenada y clara, dejando plasmados los conceptos emitidos basados en el trabajo de campo (muestras aleatorias tomadas en vendedores ambulantes y famitiendas), y la información presentada por el ministerio de trabajo, el DANE, FASECOLDA, ACOPI, FENALCO, Sistema nacional de MIPYMES, siendo las bases estadísticas de accidentalidad, informalidad y empleo en Colombia, de igual manera se tomará de base la legislación existente en materia de SST tal como el Decreto único reglamentario del sector trabajo 1072 de 2015, Resolución 1111 de

2017 (estándares mínimos del SGSST), Código sustantivo del trabajo y sentencias de la corte suprema de justicia en las cuales muestran casos tangibles de las consecuencias de la implementación inadecuada de un sistema de gestión. Mostrando con este desarrollo, que las MIPYMES carecen de sistemas de gestión por la falta de conocimiento y exigencia por parte del ministerio de trabajo, resaltando que las empresas que menos interés ponen en el tema son las informales, por lo cual el gobierno nacional deberá ajustar la legislación existente al tipo de empresa y de esta forma hacer efectiva la implementación y mantenimiento del sistema de gestión.

### **Palabras Clave**

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, MIPYMES, Implementación, accidentalidad, impactos

### **Abstract**

This essay shows the status of micro, small and medium enterprises (MIPYMES) of the informal sector (street sales, domiciliary) focused on the town of Bosa in the city of Bogotá, in the implementation of Occupational Health and Safety management systems, with the main objective of exposing the most representative flaws in the informal sector of this economy, seeking to solve the question of why management systems are not implemented? What are the possible solutions to achieve the effectiveness of the implementation? Because of the above, the reader will be contextualized on the subject through eight main sections, first : demonstrate the functionality of an integrated management system, second: show who is required to implement a management system, third: expose the functionality of a

management system, fourth: evidence why a management system is not implemented, fifth: review the legal framework and the monitoring of management systems in MIPYMES, sixth: relate the accident rates cover, seventh: indicate the impacts to families due to the bad or non-implementation of a management system, eighth: Present some concepts for an effective implementation of the management system.

In this way, the questions raised will be resolved in an orderly and clear manner, leaving reflected the concepts issued based on the field work (random samples taken from street vendors and families), and the information presented by the Ministry of Labor, DANE, FASECOLDA, ACOPI, FENALCO, National System of MIPYMES, being the statistical bases of accidents, informality and employment in Colombia, similarly will be based on the existing legislation on SST such as the Single Decree of the Labor Sector 1072 of 2015 , Resolution 1111 of 2017 (minimum standards of the SGSST), substantive Labor Code and judgments of the supreme court of justice in which they show tangible cases of the consequences of the inadequate implementation of a management system. Showing with this development, that MIPYMES lack management systems due to the lack of knowledge and demand on the part of the labor ministry, highlighting that the companies that put less interest in the subject are the informal ones, for which the national government should adjust the existing legislation to the type of company and in this way make effective the implementation and maintenance of the management system.

### **Key Words**

Occupational Health and Safety Management System, MIPYMES, Implementation, accident, impacts

## **Introducción**

Este ensayo muestra la importancia de la implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el estado de este en las MIPYMES enfocados al sector informal (Vendedores ambulantes, domiciliarios) de la localidad de Bosa en la ciudad de Bogotá, el cual surge de la necesidad de sustentar la opción de grado para el pregrado Administración de la Seguridad y Salud Ocupacional a Distancia y las necesidades del sector tales como prevención de accidentes laborales, mejoramiento de las condiciones laborales y estandarización de un sistema de gestión, las cuales han sido identificadas a título personal durante el ejercicio de la actividad, como interventor en seguridad y salud en el trabajo en diferentes sectores económicos y la falta de registros del sector informal en materia de riesgos laborales.

Como Objeto del ensayo, se busca exponer la importancia e impacto del SGSST en las MIPYMES, siendo un sector poco controlado por el Gobierno nacional y los entes reguladores, que, aunque la dimensión del sector es bastante amplia, se ha dejado a un lado la seguridad y salud de los trabajadores toda vez que los registros presentados por FASECOLDA frente a los presentados por el DANE, dan cuenta de una gran diferencia entre los trabajadores formales e informales.

Por lo cual se empezará contextualizando con las generalidades y características de las MIPYMES, con el fin de empaparse del tema, conocer la legislación vigente, las problemáticas más notorias y con esto iniciar el análisis de la problemática encontrada, generando aportes personales basados en la experiencia en el sector.

Se hace importante identificar las falencias de las MIPYMES en la implementación de los sistemas de gestión, de esta forma crear un precedente para la toma de acciones



correctivas que logren una implantación adecuada de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, buscando generar ambientes de trabajo saludables, mejor calidad de vida del trabajador, disminución de accidentes laborales, muertes y pérdidas generadas por estos.

Tal como se mencionó anteriormente, para el desarrollo del tema investigado, se busca dar un concepto de las MIPYMES, comenzando con lo siguiente:

### **1. Generalidades De Las Micro, Pequeñas Y Medianas Empresas**

Enmarcados en la legislación colombiana, se establecen diferentes tipos de empresas las cuales van en relación con su tamaño e ingresos, independiente de su actividad económica, ubicación, o conformación (persona natural o jurídica). Para ello el artículo 2 de la ley 590 del 2000, establece dichos parámetros de clasificación:

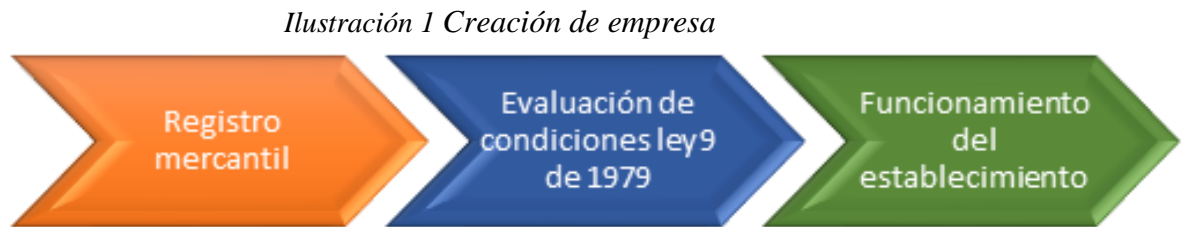
*Tabla 1 Clasificación De Las Empresas*

<b>TIPO DE EMPRESA</b>	<b>NÚMERO DE TRABAJADORES</b>	<b>ACTIVOS TOTALES ANUALES EN SMMLV</b>
<b>MICRO EMPRESA</b>	ENTRE 1 Y 10	INFERIOR A 501 Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes
<b>PEQUEÑA EMPRESA</b>	ENTRE 11 Y 50	ENTRE 501 Y MENOS DE 5.000 Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes
<b>MEDIANA EMPRESA</b>	ENTRE 51 Y 200	ENTRE 5.001 Y 30.000 Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes

*Fuente. Ley 590 del 2000, ley 905 de 2004*

Por otra parte, el decreto 1879 de 2008, establece los requisitos exigibles para apertura y funcionamiento de los establecimientos de comercio y los cuales tendrán que estar

a disposición en caso de visitas de los entes de control, en los que podemos encontrar el registro mercantil y la certificación del cumplimiento de condiciones sanitarias (ley 9 de 1979).



*Fuente: decreto 1879 de 2008*

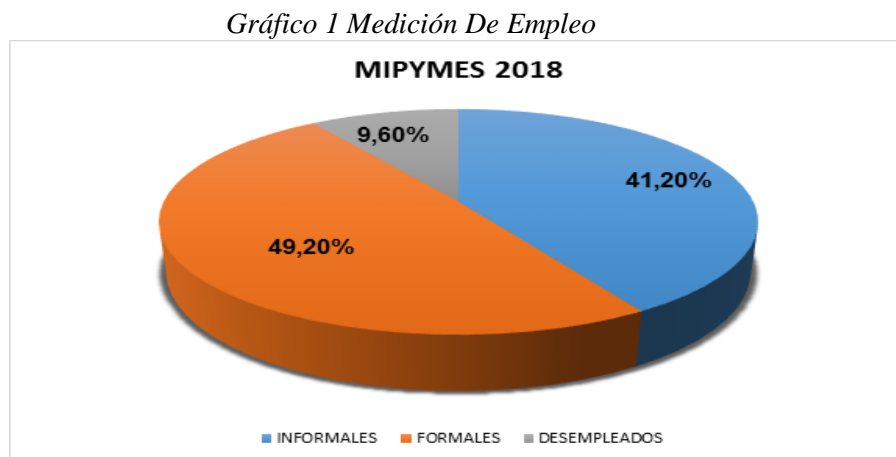
Con la estructura presentada para la clasificación y funcionamiento de las empresas se da referencia a los requisitos exigibles por la ley 590 del 2000 y decreto 1879 de 2008 aplicables para las MIPYMES con lo que respecta a su apertura y funcionamiento de manera legal y controlada, sin embargo, aterrizando en la realidad del comercio, se crean los interrogantes de ¿Qué pasa con el sector informal?, ¿Qué tan grande es el sector informal?

Las microempresas del sector informal en Colombia tienen unas características particulares como lo son:

- Informalidad toda vez que no se registran ante la cámara de comercio.
- No registro de libros contables
- Evasión de impuestos
- No pago de parafiscales
- Ausencia de contratos laborales.
- Disolución en tiempos cortos

Dando respuesta al primer interrogante planteado, el sector informal adopta estas características porque el entrar a la formalidad representa mayores gastos como declaraciones de renta, registros mercantiles, trámites “engorrosos”, pago de impuestos, para otros el desconocimiento de la legislación interviene en el no cumplimiento de esta.

De igual manera y tal como lo presenta la universidad de los andes en un estudio realizado, uno de los causales de la informalidad es el nivel educativo y económico porque la gran mayoría cuenta apenas con grado de educación básica (primaria), o sencillamente no tienen grado alguno de educación (García Cruz , 2018), Sin ir tan lejos, en el comercio informal se pueden evidenciar los llamados vendedores ambulantes, trabajadores de plataformas digitales de servicios “transporte de personas, domiciliarios” que si bien no son los únicos, representan un gran porcentaje del sector. De acuerdo con el DANE en su boletín Técnico Julio septiembre de 2018, la informalidad en Bogotá ocupó el 41.2 %, tal como se presenta en el siguiente gráfico. (DANE, 2018, pág. 4)



Fuente. DANE

Otro punto relevante dentro de este sector informal de las MIPYMES, es la forma de contratación, de acuerdo a la legislación colombiana por medio del código sustantivo del trabajo, se establecen las modalidades de contrato según su forma o duración.

### 1.1. Contrato Verbal

Cita textualmente... *“Cuando el contrato sea verbal, el empleador y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos:*

- 1. La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse;*
- 2. La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago;*
- 3. La duración del contrato”.* (**Ministerio de la protección social, 1950**)

### 1.2. Contrato escrito

*-Cita textualmente...” Debe ser extendido en dos ejemplares como mínimo (uno para cada parte), y debe contener el domicilio de las partes, lugar y fecha donde se firmó el contrato, lugar donde se contrata el trabajador y donde este prestará sus servicios, la naturaleza del trabajo, la cuantía de la remuneración, su forma y su periodo de pago y la duración del contrato.”* (**Ministerio de la protección social, 1950**)

### 1.3. Modalidades de contrato por su Duración.

*-Término fijo*

-Término indefinido

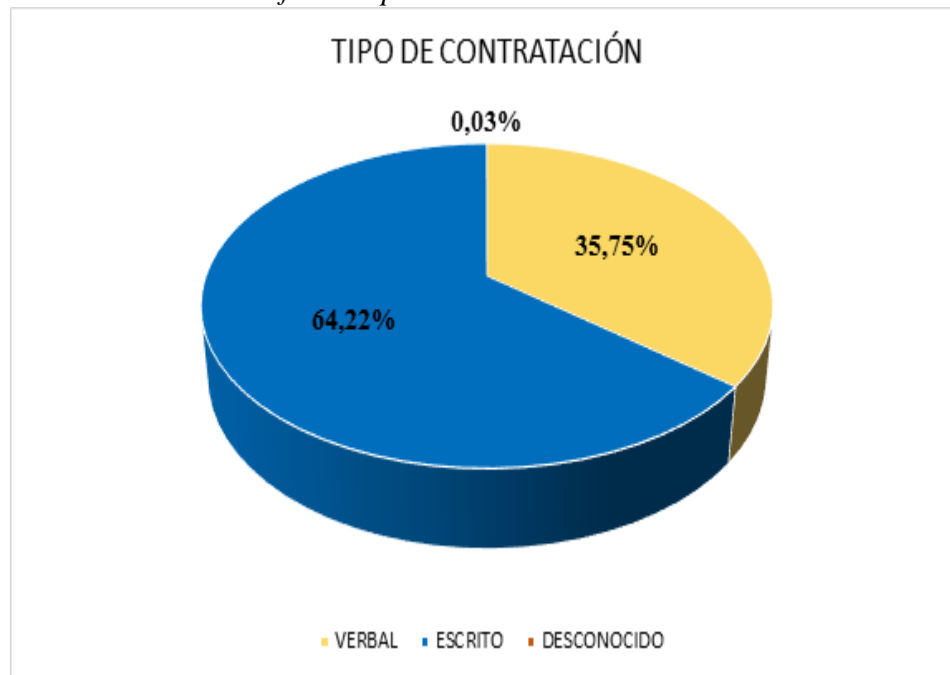
-Obra o labor

-Transitorio.

-Prestación de servicios (*Ministerio de la protección social, 1950*)

En referencia a lo anterior el DANE presenta los datos obtenidos en la gran encuesta nacional por hogares referente al tipo de contrato, en el cual el 64.22% cuentan con un contrato escrito, 35.75% con contrato verbal y 0.03% desconocen con qué tipo de contrato cuentan. Tal y como se presenta en el siguiente gráfico.

*Gráfico 2 Tipos de Contratación*



Fuente DANE

Con esta información se puede evidenciar, que por lo menos el 35.7% del personal empleado pertenece al sector informal, con salarios a destajo, jornal, o porcentaje de

producción, propiciando la no afiliación y aportes al SGSSI, que serían trabajadores afiliados al régimen subsidiado generando desprotección en términos de seguridad y salud laboral.

Dando una mirada a la realidad colombiana se podría decir que las MIPYMES se dividen en dos grupos, el primero es aquel conformado por las micros, medianas y pequeñas empresas que se encuentran legalmente constituidas y cumplen con todo lo que ordena la ley, (contratos acordes, pago de seguridad social, implementación del SGSST), del cual el gobierno tiene control y seguimiento, el segundo grupo aquellas micro y pequeñas empresas que pertenecen al sector informal entre otros (domiciliarios, vendedores ambulantes, jornaleros, conductores de plataformas, vendedores puerta a puerta), que si bien es cierto el primer grupo aporta accidentalidad, esta se encuentra registrada y es menos compleja de controlar, por lo cual el gran problema radica en ese segundo grupo, incontrolable con crecimiento a pasos de gigante y del cual el estado no ve con detenimiento y preocupación.

De esta forma se da un contexto del estado actual de las MIPYMES, su funcionamiento, las características y las principales problemáticas presentadas en estas figuras empresariales.

## **2. Marco Legal y Vigilancia de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Los sistemas de gestión han tenido una evolución en el paso del tiempo, para el año 2015 se creó el Decreto 1072 el cual compiló algunas de las normas en Seguridad y Salud en el Trabajo, de igual manera estableció la regulación para los sistemas de gestión, por otra parte en el año 2017 y en vista del vencimiento de los plazos de implementación y transición del SGSST, se creó la resolución 1111 la cual establece los requisitos mínimos del sistema, las fechas para transición e implementación y evaluación inicial de la empresa.

En lo referente a la vigilancia de los sistemas de gestión, en primera medida se encuentra el Ministerio del Trabajo, el cual designó a las ARL para realizar el acompañamiento y respectivo reporte en caso de no cumplimiento, de igual manera estableció que los trabajadores también podrán denunciar el incumplimiento de la norma.

### **3. ¿Qué Son Los Sistemas De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG-SST)?**

En términos generales, los sistemas de gestión son procesos lógicos y por etapas, que buscan garantizar el funcionamiento óptimo de las empresas y la seguridad y salud de los trabajadores, por medio de la mejora continua en cada uno de sus procesos, en el cual no solo interviene la empresa como responsable de la implementación, sino también cada uno de los trabajadores quienes son responsables del mejoramiento de su comportamiento, apoyo a las actividades de mejora y participación activa en el mantenimiento del sistema de gestión con esto logrando el cumplimiento de los objetivos plateados.

Sin embargo, mantener un sistema de gestión es un gran reto para los empleadores, debido a que el rechazo al cambio por parte de los trabajadores es un gran obstáculo que aunque no imposible, debe ser uno de los puntos más fuertes en los que trabajar, de igual manera los empleadores deben destinar los recursos necesarios para su implementación y mantenimiento ya que muchas veces, la falta de recursos y apoyo del empleador hace que un sistema de gestión funcione a medias o simplemente no funcione, perdiendo de esta forma la finalidad del SGSST.

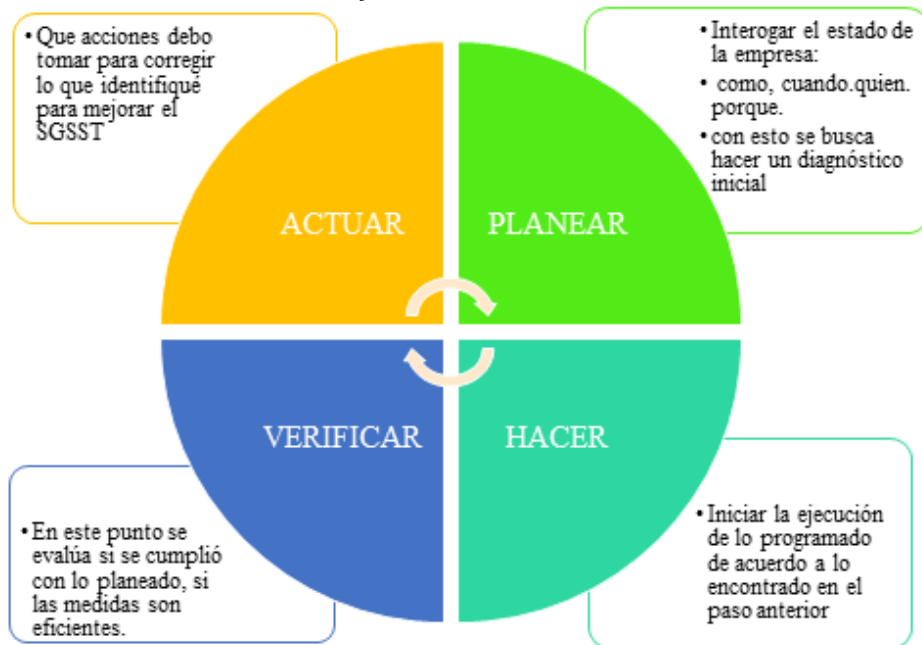
#### 4. ¿Quién Debe Implementar Los Sistemas De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo?

Los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, deben ser implementados por todas las unidades económicas sin importar su naturaleza o tamaño, reemplazando los programas de salud ocupacional regidos por la resolución 1016 de 1989, esto de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1072 en el Capítulo 6 del título 4, parte 2 del Libro 2. Por tal razón, es obligación de todas las MIPYMES, implementar un SGSST, con el fin de mejorar las condiciones laborales del personal y evitar las millonarias multas impuestas por el ministerio del trabajo

#### 5. Funcionalidad De Un Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo

Tal como se mencionó anteriormente, todas las empresas deben implementar su sistema de gestión, siendo que este se basa en el ciclo P.H.V.A- Planear, hacer, verificar, actuar, permite que la empresa identifique, implemente, haga seguimiento y controle todos sus procesos y actividades logrando el funcionamiento integral del sistema de gestión.

Gráfico 3 Ciclo PHVA





*FUENTE: Decreto 1072 de 2015*

De esta manera, se tendrá un control de la empresa y los riesgos asociados, logrando un ambiente de trabajo saludable, sin embargo, lo anterior es en condiciones óptimas y en el papel.

El Ministerio de Trabajo, publicó la “guía técnica de implementación para MIPYMES, en la cual se dan conceptos básicos, y se desglosa en diez (10) pasos la implementación del sistema de gestión, siendo esta efectiva y práctica para las pequeñas y medianas empresas controladas por el gobierno (formales) que cuentan con los recursos y personal idóneo para la implementación del Sistema de Gestión, sin embargo esta guía no se aterriza a la realidad empresarial de Colombia, sigue siendo el Decreto 1072 explicado en pasos sin dar solución alguna a los sectores menos controlados en materia laboral. Por lo cual, el Ministerio del trabajo en conjunto con la presidencia, Alcaldías menores y demás entes reguladores de comercio, deberían generar controles para la creación de empresa, ubicación y desarrollo de la actividad, todo en materia laboral. Ejemplo: “Para todas las plataformas digitales de generación de empleo, se establecerá una regulación en materia laboral, estandarizando la contratación y prestación del servicio, asegurando condiciones saludables y seguras a los trabajadores, contratos laborales y aseguramiento en salud”.

Estos podrían ser requisitos para la activación de plataformas como las usadas por Uber, Beat, Rappi entre otras, o requisito para ubicación de un puesto ambulante, aunque aún se está lejos de medidas como estas, no es imposible su realización, pero de la forma que se encuentra planteado el SGSST, no sería funcional para un vendedor ambulante, un domiciliario en moto, un vendedor de revista, un lustrador de zapato, que aunque se pueden

controlar los riesgos, serán más que una cantidad de documentos que no se les prestará atención sino para cumplir un requisito.

De igual manera el ministerio del trabajo, implementó el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo 2013 – 2021, (PNSST) el cual... *“se concibe como la herramienta de gestión en virtud de la cual se priorizan las necesidades que actualmente tiene Colombia respecto del área de salubridad laboral, tal y como se estableció en la Ley 1562 de 2012, que trae consigo la transformación de un Sistema de Riesgos Laborales más justo, equitativo, y eficiente.”* (Ministerio del Trabajo, 2018), de igual manera se establecieron cuatro estrategias y cuatro metas para implementación y cumplimiento, cita textual... *“Para la implementación de este Plan Nacional se contemplaron cuatro estrategias a saber:*

- 1. Fomento de la transversalidad de la Seguridad y la Salud en el Trabajo en el conjunto de políticas públicas.*
  - 2. Fortalecimiento institucional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.*
  - 3. Fortalecimiento de la promoción de la seguridad, de la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales*
  - 4. Optimización y garantía del reconocimiento de las prestaciones al trabajador en el sistema general de riesgos laborales*
- 
- 1. Las metas en su conjunto están orientadas a: Avanzar en la protección social de los trabajadores, en el marco de una cultura preventiva articulada con las políticas públicas de Seguridad y Salud en el Trabajo.*
  - 2. Fortalecer el Sistema General de Riesgos Laborales a través del diálogo tripartito y de acciones de inspección, vigilancia y control*

3. *Lograr la estructuración de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en aras a lograr mejores resultados en prevención de accidentes y enfermedades laborales, propendiendo por un trabajo decente.*
4. *Fortalecer las acciones tendientes a la oportunidad de las prestaciones del Sistema General de Riesgos Laborales.*

*Con respecto al seguimiento del plan se observa que el Sistema General de Riesgos Laborales de Colombia ha tenido desarrollos y avances importantes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Ministerio del Trabajo, 2018).*

Con esto el ministerio del trabajo pone en conocimiento que si se están tomando las acciones necesarias para la protección de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, contrario a lo expuesto en la extensión del documento.

## **6. ¿Por Qué No Se Implementa Un Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo?**

La legislación Colombiana en Seguridad y Salud en el Trabajo ha tenido diversos cambios buscando controlar y mejorar las condiciones laborales, sin embargo, estas han sido enfocadas a las grandes industrias y aplicadas a macro procesos evidenciado con los requisitos del decreto 1072 de 2015 e identificado por el mismo Ministerio del Trabajo quien recientemente emitió el proyecto de modificación de la resolución 1111 de 2017 (Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo) buscando disminuir los requisitos para las Micro y Pequeñas empresas. Por otra parte los entes reguladores, han centrado su atención en esas grandes unidades económicas rezagando la economía informal la cual es una de las grandes generadoras de empleo y materias primas (Morgan Torres, 2017)

Por tal razón y en complemento del ensayo, se realizó una toma de muestras de manera aleatoria a un pequeño sector de la economía informal, buscando justificación propia de lo escrito en el párrafo anterior, estas muestras fueron tomadas por quien escribe el presente ensayo durante el periodo comprendido entre el 30 de Mayo y 31 de Octubre de 2018 a trabajadores del sector informal (vendedores ambulantes y domiciliarios) de la localidad de Bosa, quienes no tienen conocimiento de un Sistema de Gestión, para qué sirve y la obligatoriedad de su aplicación, el 80% de los entrevistados no tiene conocimiento de que es una ARL o para que sirve, como tampoco ha estado afiliado a una, el 20% restante tienen conocimiento y estuvieron afiliados mediante una empresa pero a la fecha no cuentan con afiliación, el 65% ha sufrido accidentes laborales los cuales son manejados como accidente de tipo común entre otros (atropellamientos por vehículos, caídas, heridas por armas corto punzantes), por otra parte el 25% manifestaron interés en capacitarse y llegar a una implementación de un sistema de gestión, sin embargo el 100% de los entrevistados manifiesta no tener los recursos para invertir en personal calificado, afiliación al SGSSI, ya que sus ganancias son “justo lo necesario para sustentarse”

Siendo una pequeña muestra de campo, se puede concluir que el problema radica en la despreocupación del gobierno en la atención del sector informal, que si bien existen algunos programas y comités en SST la regulación es nula, haciendo una macro encuesta tal como las realizadas por el DANE, se podría mostrar al gobierno nacional y entes reguladores que los esfuerzos realizados a la fecha y la legislación emitida a la fecha son insignificantes frente a la cantidad de MIPYMES informales de la ciudad. Ahora si bien es puesta la atención del gobierno, la pregunta que surge es: ¿La normatividad existente será aplicable a este tipo de trabajadores?, no siendo expertos en el tema se podría decir que el estándar de los SGSST

y estándares mínimos son tan extensos que no serán funcionales para este tipo de unidades económicas ya que un vendedor ambulante será un “todo en uno” ya que deberá hacer su implementación, seguimiento y mejoramiento; Por lo cual estos deberían ser modificados para poder disminuir la cantidad de requisitos y que sean aterrizados acorde a los tipos de negocio. Como ejemplo y según lo establece la Resolución 1111 de 2017, para las empresas de menos de 10 trabajadores en clase de riesgo I, II o III, la implementación del sistema de gestión, podrá hacerla un técnico o tecnólogo con licencia vigente, curso de 50 horas y dos años de experiencia. (Ministerio del trabajo, 2017).

Pero ¿cuál es el salario de esta persona capacitada?, ¿Cuánto se debe pagar en prestaciones?, en esto identificamos otra de las razones por las cuales no se implementa un sistema de gestión. Cabe resaltar que recientemente el ministerio del trabajo, lanzó un proyecto de ajuste a los estándares mínimos de la resolución 1111, en los cuales se busca favorecer aquellas empresas con menos de (50) cincuenta trabajadores, haciendo más flexible y efectiva la implementación del Sistema de Gestión de acuerdo a la unidad económica, en el cual sería pertinente crear un macro sistema que acoja estos trabajadores de manera estándar y los puntos específicos tales como los peligros, la política integral y afiliaciones al SGSSI en un régimen especial sean asumidos y compromisos de estos trabajadores, por otra parte se debe recordar que aunque se disminuyen los requisitos de cumplimiento se debe tener en cuenta el decreto 1072 de 2015 el cual regula la implementación del sistema.

De igual manera y tal como se muestra en el ensayo “***Principales Barreras Existentes en las PYMES Durante la Implementación de los Sistemas Integrados de Gestión, ISO 14001, ISO 9001 y OHSAS 18001***”, cita textualmente... “...***Posible Pérdida Del Alcance: Se constituye una barrera cuando en la implementación del SIG en las PYMES, es tratado***

*como un método estándar que aplica de la misma forma en todas las empresas, sin considerar singularidad del sector, del mercado, de las personas, de las necesidades, del tamaño (SASTOQUE, 2015)*

Aunque el autor refiere únicamente a las PYMES, evidenciamos que la problemática se traslada a varios de los tipos de organizaciones. Por otra parte en el ensayo ***“La planeación estratégica como herramienta garante de SGSST efectivos en las Pymes de Colombia”*** el autor menciona *“Como herramienta preventiva basada en la mejora continua trae consigo múltiples beneficios para las Pymes, en primera instancia los trabajadores disponen de sitios de trabajo seguros y saludables, y en segunda instancia los empleadores desarrollan sus productos y/o prestan sus servicios de forma segura y legal; evitando multas, sanciones, demandas o indemnizaciones por ATEL”* (Hernández Ariza, 2018), en este el autor expone algunos de los beneficios del SGSST pero de igual manera expone, ... *“ la implementación del SG-SST]se ha ido porque es un sistema altamente complejo, en el cual las Pyme no tienen las condiciones necesarias. A pesar de su alto costo, se irá implementando poco a poco en el tiempo establecido”* (Hernández Ariza, 2018), con los anteriores puntos de vista se refuerza lo expuesto a lo largo del texto.

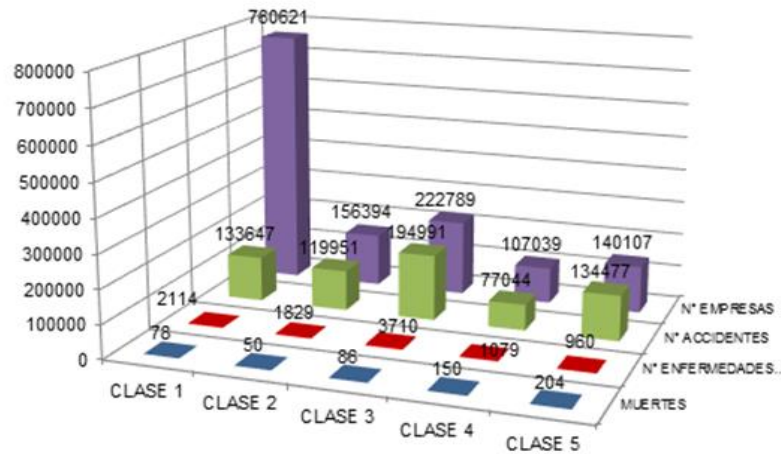
## **7. Comparativos**

Según FASECOLDA, entre el año 2014 y 2017 se ha presentado un aumento en el registro de empresas en todos los niveles de riesgo, pasando de 1.022.446 a 1.386.950 teniendo un aumento de 364.504 empresas registradas en las ARL, las cuales aportaron en este lapso 2.774.584 accidentes laborales, 39.557 enfermedades laborales, y 2.310 muertes. Solo en el 2017, las empresas de riesgo 1, 2 y 3 generaron 448.589 accidentes laborales representando el 68% de la accidentalidad, 7.653 enfermedades laborales y 214 muertes, esto

haciendo referencia a que la gran mayoría de las MIPYMES se encuentran clasificadas en estos niveles de riesgo.

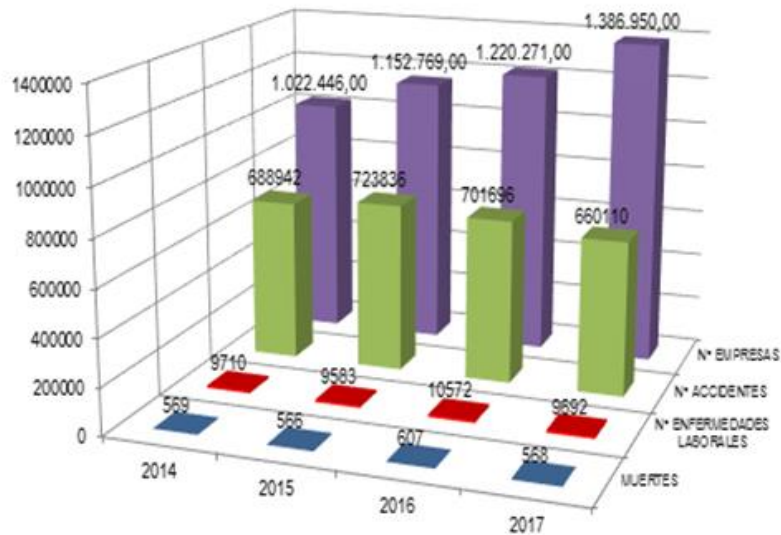
La anterior información presentada en gráficas:

*Gráfico 4 Accidentes y enfermedades Laborales por nivel de riesgo 2017*



*Fuente: FASECOLDA*

*Gráfico 5 Accidentes y enfermedades Laborales 2014-2017*



*Fuente: FASECOLDA*

Enfocando este tipo de empresas en el ámbito laboral, se identifica la gran diferencia entre las empresas registradas ante la cámara de comercio y las reportadas en el fondo de riesgos laborales, que aunque no se cuenta con un dato específico de la cantidad de MIPYMES registradas, es un foco de accidentalidad y enfermedades laborales que generan ambientes de trabajo inseguros y que adicionalmente generan grandes costos a sistema de Salud a través de las ARL.

## **8. Impactos a las Familias**

A lo largo de lo expuesto, se ha evidenciado la responsabilidad que se omite por parte de los sectores informales de las MIPYMES, en la no generación de ambientes saludables con la implementación de los sistemas de gestión y los impactos que genera sobre los trabajadores, quedando por evaluar las consecuencias que genera un accidente o enfermedad laboral sobre las familias, si bien es cierto gran parte de los trabajadores de las MIPYMES, son cabeza de familia, o parte de la generación de ingresos de un hogar lo cual es un tema bastante relevante dentro de los impactos negativos pero ¿Qué pasa con la pérdida de capacidad laboral de un trabajador informal posterior a un accidente?, ¿Quién responde o subsidia al trabajador y familia?, para el caso de los trabajadores formales cotizantes ante sistema general de seguridad social integral, las ARL están en la obligación de cubrir todas las prestaciones al trabajador accidentado o fallecido.

El otro lado de la moneda es el de los informales, aunque el gobierno cuenta con algunos subsidios de desempleo para los estratos más bajos, estas personas accidentadas deben buscar una forma diferente de empleo sin importar su capacidad para ejercer cualquier



actividad, sometiendo a la familia a duras temporadas económicas, por otra parte se encuentran los accidentes que generan muerte del trabajador, por lo cual la familia queda totalmente desprotegida sin entidades públicas o privadas que respalden o suplan los ingresos económicos presentados por el trabajador fallecido, tomando uno de tantos ejemplos, se citan apartes de la sentencia. **SL5619-2016**, en la cual un trabajador asignado al cargo de oficios varios, al tratar de detener con una cuña una máquina que se encontraba en mantenimiento y por descuido del operador se puso en marcha, fue aplastado perdiendo su capacidad laboral en un 78.85% y generando aparte de las lesiones físicas, lesiones psicológicas a él y su familia quienes se vieron afectados tal como lo expresaron en sus declaraciones (Sentencia SL5619-2016, 2016)

*“que su compañera Denis María Polo Pacheco y sus hijas María Camila y Luisa Fernanda, han padecido angustia y dolor por el accidente de su compañero y padre, ya que a sus 31 años de edad no podrá valerse por sí mismo, deberá hacer uso de sonda vesical y sondas, pues padece «paraplejia flácida», que le impide la movilidad y tener relaciones sexuales, todo lo cual le está afectado psicológicamente porque «ya no puede cargar a sus dos menores hijas», situación que lo ha llevado a disminuir su integración social.”* (Sentencia SL5619-2016, 2016).

De igual manera se pone en evidencia la falta de control en la compañía, ya que no se contaba con estándares seguros de trabajo, no se tenía capacitado y entrenado al personal, siendo causales básicas del accidente. Se podría concluir que a lo largo del texto cada parte justificó su defensa, pero al final el núcleo familiar terminó siendo el afectado, actualmente a través de las aseguradoras se presta un apoyo y acompañamiento pero este no es suficiente, es aquí en este momento en el que se vuelve al inicio del planteamiento, la importancia que

tiene la implementación de los Sistemas de Gestión si es una gran inversión (Morgan Torres, 2017) y si pueden evitar más casos como el expuesto anteriormente, es uno de los compromisos y deberes como profesionales en seguridad y salud en el trabajo seguir formando a los empleadores ya que si es posible generar una transformación.

## **9. ¿Cómo Generar una Implementación Efectiva?**

Aunque como se planteó anteriormente, no es un reto fácil para los profesionales de la seguridad y salud en el trabajo, es posible lograr armonizar el segundo grupo de las MIPYMES (sector informal), con la implementación de un sistema integrado de gestión, más enfocado a este grupo porque de acuerdo a los datos presentados a lo largo del ensayo es el sector más desprotegido.

Tal como lo mencionó el presidente de la república Iván Duque Márquez en su intervención televisiva del 21 de Noviembre de 2018, uno de los puntos importantes para la economía es la integración y apoyo a las microempresas y al sector informal, de esta forma se podrá incluir parte importante de la economía en el SGSSI. Teniendo el apoyo del gobierno, el siguiente punto será crear normatividad aplicable a ese tipo de empresas, no generando cantidad de documentos que en el ejercicio de la prevención no aplicarían a estas pequeñas economías, de igual manera crear como requisito para registro de empresa el cumplimiento de los estándares mínimos.

Siguiendo con estos pasos, algo importante es la capacitación efectiva a todos los trabajadores, empleadores y personal involucrado en MIPYMES, en todo lo que concierne al SGSST, SGSSI, contratación, requisitos de funcionamiento, ventajas etc. Adicional a esto y

el apoyo de las ARL, es importante por parte del ministerio de trabajo, se designe personal competente para el acompañamiento y verificación del sistema.

Dando una mirada a los principales requisitos establecidos por el decreto 1072 de 2015 para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se tienen definidos seis puntos a tener en cuenta los cuales son:

*Tabla 2 Comparativo implementación SGSST*

<b>REQUISITO DEC. 1072</b>	<b>NUEVO REQUISITO (PROPUESTA)</b>
Política de seguridad y Salud en el Trabajo	Política integral de seguridad y Salud en el Trabajo
Planificación	Planificación
Organización del sistema de seguridad y Salud en el Trabajo	Aplicación
Aplicación	Auditoría por el ministerio del trabajo
Auditoría y revisión por la alta dirección	Mejoramiento y seguimiento.
Mejoramiento	

*Fuente: Adaptado de decreto 1072 de 2015*

Aunque solo se propone quitar uno de los puntos, se hace necesario simplificar cada uno de estos, brindando la capacitación necesaria tal como lo muestra el Ministerio del Trabajo, dando prioridad a las MIPYMES (sector informal), esto por medio de personal calificado designado por este ministerio, de esta forma se empezará a cerrar la brecha de la desprotección y falta de regulación a esta economía.

Por último y como forma correctiva, es importante que el personal designado por el ministerio de trabajo para las MIPYMES, denuncien los incumplimientos y tramiten las respectivas multas por el no cumplimiento de requisitos mínimos.

## **Conclusiones**

Aunque las MIPYMES son grandes generadoras de empleo, también grandes aportantes de accidentes y economías incontrolables de las cuales no se cuenta con registros reales los cuales muestren la proporción de las pérdidas, por lo cual la gestión del sistema de gestión y regulación efectiva de estas, será un punto determinante en la accidentalidad.

Los sistemas integrados de gestión son importantes para la prevención de accidentes y enfermedades laborales, disminución de pérdidas económicas y pérdidas humanas que, aunque requieren un gran ajuste para ser aplicables a todos los tipos de empresas, serán funcionales una vez se ajuste.

La eliminación de la informalidad con el apoyo del gobierno nacional marcará un gran paso en la seguridad y salud en el trabajo, por lo cual será de gran compromiso por parte de todos los profesionales del área, generar productos de gran relevancia y aporte.

Todos los recursos destinados en la atención de accidentes del sector informal, pagados y atendidos por el régimen subsidiado, podrán ser destinados a actividades de promoción y prevención en salud.

## Referencias Bibliográficas

- DANE;. (2018). *Boletín Técnico-Gran encuesta de Hogares*. Bogotá: DANE.
- FASECOLDA. (31 de Diciembre de 2017). *RL Datos Riesgos laborales*. Obtenido de RL Datos Riesgos laborales: <https://sistemas.fasecolda.com/rldatos/Reportes/xClaseGrupoActividad.aspx>
- García Cruz , G. A. (30 de Mayo de 2018). *Revistas.uniandes.edu.co*. Obtenido de Revistas.uniandes.edu.co: <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.13043/dys.61.2>
- Hernández Ariza, L. D. (Junio de 2018). *Repositorio Institucional UMNG*. Obtenido de Repositorio Institucional UMNG: <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/18186>
- Ministerio de la protección social. (1950). Código sustantivo del trabajo. Capítulo IV. Bogotá.
- Ministerio del trabajo. (27 de Marzo de 2017). Estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para empleadores y contratantes. *Estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para empleadores y contratantes*. Bogotá, Bogotá, Colombia: Ministerio del trabajo.
- Ministerio del Trabajo. (2018). *MinTrabajo*. Obtenido de MinTrabajo: <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/plan-nacional-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2013-2021>
- Morgan Torres, G. (2017). Avances Normativos en el SG-SST. *Empresarial & Laboral*.
- SASTOQUE, G. E. (Junio de 2015). *Repositorio Institucional UMNG*. Obtenido de Repositorio Institucional UMNG: <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/6372>
- Sentencia SL5619-2016, 47907 (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA-SALA DE CASACIÓN LABORAL 27 de Abril de 2016).
- Ministerio del Trabajo (2018) Guía técnica de implementación del SGSST para Mipymes. Bogotá- MinTrabajo
- Ministerio del Trabajo (2015) Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo Bogotá- MinTrabajo