

**RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA
DE GESTION SG-SST**



**IDENTIFICACIÓN DE LAS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES JURÍDICAS EN
COLOMBIA, ESTABLECIDAS PARA LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL DISEÑO
E IMPLEMENTACIÓN Y ADMINSTRACION DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST**

Daniel Ernesto Garay Flórez ID 794109

Héctor Angulo Gutiérrez ID 736928

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el
Trabajo

2023

**RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA
DE GESTION SG-SST**

**IDENTIFICACIÓN DE LAS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES JURÍDICAS EN
COLOMBIA, ESTABLECIDAS PARA LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL DISEÑO
E IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO SG-SST**

Daniel Ernesto Garay Flórez ID 794109

Héctor Angulo Gutiérrez ID 736928

Monografía presentada como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia en
Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor(a)

Edinson Johan Gómez Solano

Ingeniero Industrial

Magister en prevención en riesgos laborales

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

2023

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo principalmente al creador, por habernos permitido llegar hasta este momento tan importante de nuestra formación profesional. A nuestros padres y nuestras familias, por ser el pilar más importante en nuestras vidas.

Hector Angulo

Daniel Garay

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

Agradecimientos

Agradecemos a Dios por permitirnos obtener un logro más en nuestras vidas

Agradecemos a nuestras familias por su amor y apoyo incondicional

Agradecemos a todos los docentes que compartieron con nosotros todos sus conocimientos para hacernos especialistas en SST

Agradecemos al Ingeniero Édison Gómez Solano, por todo su apoyo y asesoría en este proyecto

Gracias a todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización de este proyecto sin la ayuda de cada uno de ustedes no hubiera sido posible esta meta.

Hector Angulo

Daniel Garay

**RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA
DE GESTION SG-SST**

CONTENIDO

Resumen ejecutivo

Introducción

1. Problema	9
1.1 Descripción del problema	11
1.2 Pregunta de investigación	11
2. Objetivos	12
2.1 Objetivo general	12
2.2 Objetivos específicos	12
3. Justificación	12
4. Marco de referencia	14
4.1 Marco teórico	14
4.2 Marco legal	28
5. Metodología	31
5.1 Enfoque y alcance de la investigación	32
5.2 Descripción de la estrategia de búsqueda	32
4.1 Instrumentos	33
4.2 Procedimientos.	33
4.3 Análisis de información.	33
4.4 Consideraciones éticas	34
6. Cronograma	34
7. Resultados y discusión	36
8. Conclusiones	39
9. Recomendaciones	40
10. Referencias bibliográficas	42

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

Lista de Imágenes

- Figura 1. Campo de acción de la resolución 0312 de 2019.
- Figura 2. Clasificación de las empresas según su número de trabajadores.
- Figura 3. estándares mínimos 1 a 10 trabajadores.
- Figura 4. estándares mínimos 11 a 50 trabajadores.
- Figura 5. estándares mínimos 50 trabajadores.

Lista de Anexos

Matriz de responsabilidades y sanciones.

Lista de Tablas

- Tabla 1. Sanciones Decreto 1072/2015.
- Tabla 2. Normas relacionadas.
- Tabla 3. Cronograma.
- Tabla 4. Presupuesto.
- Tabla 5. Matriz de definición de responsabilidades y sanciones de los intervinientes en el SG-SST.

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

Resumen ejecutivo

La presente monografía está dirigida a identificación de los requisitos legales que enmarcan las actividades desarrolladas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y sus consecuentes responsabilidades jurídicas, cuando se desarrollan estas actividades y las sanciones establecidas por la falta de aplicación legal en el SG-SST por parte de los actores de Sistema.

El proceso de identificación normativa está directamente relacionado con el alcance que tiene cada parte involucrada en el proceso de prevención de enfermedades laborales y accidentes de trabajo, esto en términos más sencillos es dar a conocer cuáles son las responsabilidades de acuerdo al rol que desempeña en el SG-SST, pues cada uno de ellos genera unas responsabilidades legales distintas y por ende, las sanciones también se establecen acorde a la falta de la gravedad; en el caso del empleador las sanciones son acordes al número de trabajadores si el riesgo al cual pertenece la empresa por su actividad económica.

A partir de esa identificación se podrán determinar las responsabilidades y sanciones dependiente el rol que ejerce en la empresa y así mismo se podrá cuantificar la sanción.

Palabras clave: Responsabilidad, Daño, Empleador, Trabajador, Responsable del SST, Entidades, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

Introducción

El análisis normativo es una parte esencial en el desarrollo de las sociedades; en un sistema social de derecho, las diversas manifestaciones de poder van encaminadas a establecer los marcos de acción u omisión de los hombres, las normas jurídicas establecen la conducta humana por medio de una prescripción, autorización o prohibición. Presupone que su incumplimiento genera una sanción coercitiva y se convierten en los parámetros jurídicos que establecen los derechos y las obligaciones de los miembros de la sociedad.

Según Kelsen menciona que la Norma Jurídica no sólo tiene aplicación en cuanto es ejecutada por un órgano u obedecida por los particulares, sino cuando sirve de base para establecer un juicio sobre la legalidad del actuar de ambos.

En este sentido, consideramos importante poder identificar los requisitos legales que generan las responsabilidades jurídicas en el desarrollo del diseño e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de las partes los intervinientes en este proceso, y frente a esa identificación, lograr determinar el alcance de las sanciones que se originan por incumplimiento de las responsabilidades designadas por la Ley Colombiana en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La responsabilidad jurídica nace de la responsabilidad social que se tiene frente a cada individuo que compone esta sociedad, esto también es el reflejo de las actividades laborales propias de cada individuo, que al momento de desarrollar sus actividades laborales se ve enfrentado a un sinnúmero de riesgos en su sitio de trabajo, la mayoría inherentes a su cargo, y que mediante el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, las organizaciones pretenden minimizar y prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales; para ello es fundamental tener claro el alcance de las responsabilidades de cada miembro que compone el Sistema de Gestión, para ejercer un efectivo control sobre las acciones que se requieren para implementar un SG-SST, y determinar cuáles son las sanciones que establece la ley por no contar con un SG-SST, por incumplir con los estándares mínimos del SG-SST y específicamente cuales pueden ser las

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

acciones legales a las cuales se puede ver enfrentado uno de los miembros de este proceso por incumplimiento con ocasión a la falta de deber o por omisión de los reglamentos, procedimientos y políticas de cada organización.

En esta monografía queremos identificar quienes son las partes que intervienen en el SG-SST, del mismo modo, cuáles son sus responsabilidades y el no cumplir con alguna de ellas que sanción aplica y finalmente si por esa falta de omisión se materializa en una pérdida de vidas humanas y cuáles son las responsabilidades jurídicas que se derivan de esa omisión.

1. Problema

Esta investigación busca determinar los requisitos legales existentes, en materia de seguridad y salud en el trabajo para los intervinientes en el proceso de diseño e implementación del SG-SST, y establecer las responsabilidades y sanciones que conllevan el incumpliendo normativo de las leyes en Colombia frente al SG-SST.

El criterio jurídico establece las responsabilidades de los actores del Sistema de Riesgos Laborales, las cuales son fundamentales para la prevención de accidente de trabajo y enfermedades laborales; cuando se habla de responsabilidades en el SG-SST, lo primero que pensamos es la responsabilidad legal que tiene el empleador de afiliar a seguridad social y riesgos laborales a los trabajadores para desempeñar unas funciones dentro de la organización, lo segundo que podemos inferir es que se debe contar con un profesional para el diseño e implementación del SG-SST, quien será el responsable de adelantar un Sistema de Gestión, pero que pasa con los otros actores, acaso el trabajador no tiene responsabilidades en ese sistema, y entonces la respuesta es por supuesto que sí, las relaciones laborales son de dos y van en ambas vías en el tema de obligaciones y derechos, entonces en eses orden de ideas, los trabajadores tienen responsabilidades tacitas que cumplir en la organización para la adecuada implementación del SG-SST; del mismo modo las ARL son responsables del apoyo y orientación en prevención en riesgos laborales a las organización para el correcto desarrollo de su Sistema.

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

Como pueden ver no solo es culpa del empleador que no se implemente de forma adecuada un SG-SST, ni tampoco el único responsable que el personal cumpla y acate las normas es del responsable del SG-SST, porque es un grupo de trabajo del cual todos conforman ese conglomerado que permite ejecutar de manera correcta y efectiva el SG-SST que no es más que una herramienta para la prevención de accidentes de trabajo y la ocurrencia de enfermedades laborales.

Por su puesto que frente un accidente de trabajo por culpa patronal, es decir cuando se comprueba que por culpa o negligencia del empleador se generó un accidente de trabajo grave o mortal este tipo de riesgos se adelantara por la justicia ordinaria la cual está estipulada en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, que determina la culpa del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o enfermedad laboral, obligando a la indemnización total y ordinaria de los perjuicios causados, a favor del trabajador y sus familiares. En este caso, se indemnizan los daños materiales en sus manifestaciones de daño emergente, lucro cesante o daño a la salud.

Del mismo modo, de acuerdo con la jurisprudencia del ordenamiento judicial de Colombia, se puede establecer en forma inicial, que el profesional Encargado o responsable) del SG-SST puede ser condenado e incluso con privación de la libertad, a causa de la falta de gestión y el desconocimiento de las responsabilidades que asume cuando realiza su labor, teniendo en cuenta que “El desconocimiento de la norma, no exime de responsabilidades legales”, aplica como principio legal del Código Penal.

En Colombia, la responsabilidad penal debe ser considerada en las actuaciones de los particulares, por lo tanto, es importante que el responsable del SG-SST, conozca sus responsabilidades; recordando que quien incumple los deberes de protección y seguridad que se exige de todo empleador, puede cometer un homicidio culposo o lesiones personales culposas. Para calificar como culposa una conducta humana, no solo tiene que lesionarse a la persona, sino que, además, debe existir una voluntad dirigida a realizar dicho acto (Negligencia).

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

Como lo indica el Art. 109 del Código Penal Colombiano (Ley 599 de 2000): “El que por culpa matare a otro, incurrirá en prisión de dos (2) a seis (6) años y multa de veinte (20) a cien (100) salarios mínimos legales mensuales vigentes.”. Esta amplia gama de responsabilidades que hacen parte de las labores de aseguramiento en el trabajo, así como la revisión del ordenamiento y los requisitos legales que atañen a dicha profesión, permite establecer la importancia y las implicaciones presentes en la relación Empleador- trabajador y responsable del SST, las cuales definen la necesidad de proteger el bien más valioso de una empresa, su recurso humano.

1.1 Descripción del problema

En Colombia se ha evidenciado la importancia de diseñar e implementar un sistema de seguridad y salud en el trabajo que prevenga la ocurrencia de enfermedades laborales accidentes de trabajo, prueba de ello es la creación de la Resolución 2400 del 22 de mayo 1979; desde esa fecha estamos hablando de cuáles son las responsabilidades del empleador y trabajador, pero lamentablemente esto no se aplicó de manera rigurosa en Colombia y una gran parte de la población trabajadora continuo laborando en condiciones poco seguras.

1.2 Pregunta de investigación

¿Cuáles son las responsabilidades y las sanciones jurídicas por su incumplimiento en Colombia, establecidas para las partes intervinientes (Trabajadores, Empleadores, Contratistas, ARL y Ministerio de Trabajo) en el diseño e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST?

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Establecer las responsabilidades y sanciones jurídicas derivadas del incumplimiento legal por parte de los intervinientes en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de acuerdo a la normatividad colombiana vigente con el fin de generar conciencia a los responsables del sistema.

2.2 Objetivos específicos

- Recopilar la normatividad colombiana vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo
- Identificar y verificar los requisitos normativos legales aplicables a las partes intervinientes (Trabajadores, Empleadores, Contratistas, ARL y Ministerio de Trabajo) frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
- Analizar las sanciones jurídicas derivadas del incumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

3. Justificación

Se ha visto la necesidad de profundizar y exponer aquellas sanciones y responsabilidades que deben tener las personas que interactúan y participan en un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo; con esta investigación se pretende aportar un granito de arena en pro de reducir esta brecha existente entre la importancia de la seguridad en el trabajo y la ignorancia de creer que no se necesita, porque está enfocada en toda la comunidad, empresas privadas y públicas y a todos aquellos trabajadores que día a día tienen contacto con la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

El propósito es dar a conocer la importancia y responsabilidades que asumen todas las personas, que hace parte del SG-SST en cada empresa, independientemente de su tamaño sean micro, mediana o gran empresa. Teniendo en cuenta que la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es relevante para la productividad de nuestro país, mediante la generación de empleo, la misma debe estar enfocada en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, que se ocasionan por la falta de supervisión de las actividades que se ejecutan en las empresas.

El tener identificada y establecida las responsabilidades de cada miembro que participa en el desarrollo del SG-SST implica garantizar el cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo; un gerente que conozca sus responsabilidades y las aplique es fundamental para el desarrollo del SG-SST, así mismo contar con un profesional o especialista en SST para el diseño, implementación y administración del SG-SST es un recurso humano importante para cumplir con los requerimientos legales que se requieren.

Así mismo, los comités de apoyo, las aseguradoras de riesgos laborales y principalmente los trabajadores para quienes está diseñado el SG-SST, es necesario conocer sus responsabilidades para cumplirlas a cabalidad y así cumplir efectivamente con los objetos, políticas, procedimientos, programas y demás directrices del Sistema de las empresas, de ahí que surja con mayor relevancia el identificar las responsabilidades dentro del SG-SST.

Del mismo modo, al establecer las responsabilidades se validan las sanciones en las cuales se puede incurrir al incumplir con la normatividad en seguridad y salud en el trabajo para Colombia, y así evitar multas pecuniarias establecidas en el Decreto 472 de 2015, cierres temporales o definitivos de empresas y posibles procesos penales por negligencia u omisión del deber frente los accidentes de trabajo, graves o mortales.

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

4. Marco de referencia

4.1 Marco teórico

Dependiendo el tipo de empresa la ley determinó unos estándares mínimos que se deben cumplir para garantizar el cuidado de la salud de los trabajadores, enfatizando en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales para ello nos permitimos describir los requisitos según el tamaño de la empresa y el número de trabajadores.

¿QUÉ SON LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SG-SST?

Los estándares mínimos corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el SG-SST.

ESTÁNDARES MÍNIMOS RESOLUCIÓN 0312 DE 2019

Los estándares mínimos aplican a las siguientes categorías.



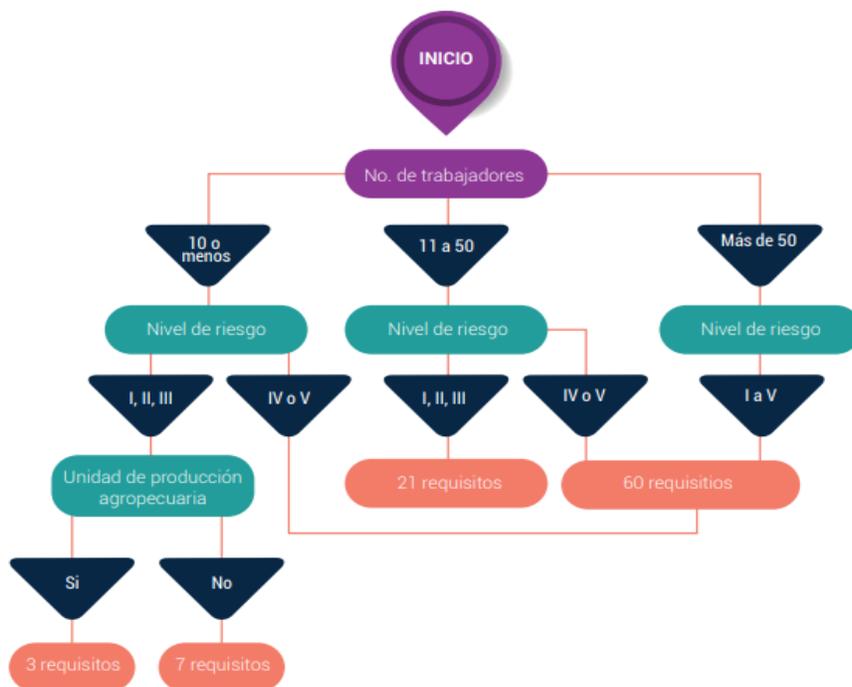
Fuente: Elaboración propia a partir de la Resolución 0312 de 2019, Art. 2°.

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

¿LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SST SON DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO?

Son para todas las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2° de la misma Resolución que establece su campo de aplicación, y su implementación se ajusta, adecua y armoniza a cada empresa o entidad de manera particular conforme al número de trabajadores, actividad económica, labor u oficios desarrollados

Para saber cuál grupo de estándares debe cumplir cada empresa o contratante, se puede seguir la guía que se presenta en la siguiente figura, con base en el número de trabajadores de la organización y la clasificación de riesgo en el Sistema General de Riesgos Laborales (I, II, III, IV o V).

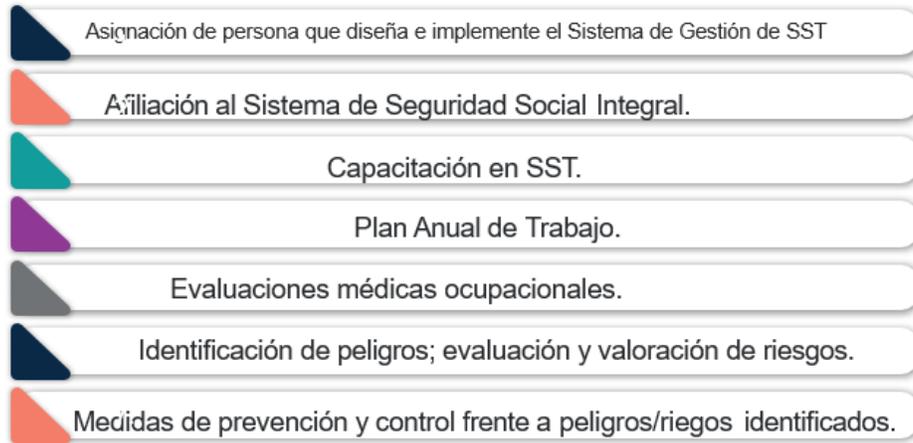


Fuente: Elaboración propia a partir de la Resolución 0312 de 2019.

Figura 2. Clasificación de las empresas según su número de trabajadores

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

ESTÁNDARES MÍNIMOS PARA EMPRESAS CON 1 A 10 TRABAJADORES CLASIFICADOS EN RIESGO I, II O III.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Resolución 0312 de 2019., Art. 3º

Figura 3. estándares mínimos 1 a 10 trabajadores.

ESTÁNDARES MÍNIMOS PARA EMPRESAS CON 11 A 50 TRABAJADORES CLASIFICADOS EN RIESGO I, II O III



Fuente: Elaboración a partir de la Resolución 0312 de 2019., Art. 9º.

Figura 4. estándares mínimos 11 a 50 trabajadores.

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

ESTÁNDARES MÍNIMOS PARA EMPRESAS DE MÁS DE CINCUENTA (50) TRABAJADORES, CLASIFICADOS EN RIESGO I, II, III, IV O V Y DE CINCUENTA (50) O MENOS TRABAJADORES CON RIESGO IV O V

Figura 6. Estándares mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores, clasificados en riesgo I, II, III, IV o V y de cincuenta (50) o menos trabajadores con riesgo IV o V.

1. Asignación de una persona que diseñe e implemente el SG-SST.
2. Asignación de responsabilidades en SST.
3. Asignación de los recursos para el SG-SST.
4. Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral.
5. Identificación de trabajadores que se dediquen en forma permanente a actividades de alto riesgo y cotización de pensión especial.
6. Conformación y funcionamiento del COPASST.
7. Capacitación de los integrantes del COPASST.
8. Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
9. Programa de capacitación anual.
10. Inducción y re inducción en SST
11. Curso Virtual de capacitación de cincuenta (50) horas en SST.
12. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

13. Objetivos de SST.
14. Evaluación Inicial del SG-SST.
15. Plan Anual de Trabajo.
16. Archivo y retención documental del SG-SST.
17. Rendición de cuentas.
18. Matriz legal.
19. Mecanismos de comunicación.
20. Identificación y evaluación para la adquisición de bienes y servicios.
21. Evaluación y selección de proveedores y contratistas.
22. Gestión del cambio.
23. Descripción socio demográfica y Diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores.
24. Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la salud.
25. Perfiles de cargos.
26. Evaluaciones médicas ocupacionales.
27. Custodia de las historias clínicas.
28. Restricciones y recomendaciones médico laborales.
29. Estilos de vida y entornos saludables.
30. Servicios de higiene (saneamiento básico)
31. Manejo de residuos.
32. Reporte de AT y EL
33. Investigación de incidentes, AT y enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales.

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

34. Registro y análisis estadístico de AT y EL
35. Indicador de: Frecuencia de accidentalidad.
36. Indicador de: Severidad de accidentalidad.
37. Indicador de: Proporción de AT mortales.
38. Indicador de: Prevalencia de la enfermedad laboral.
39. Indicador de: Incidencia de la enfermedad laboral.
40. Indicador de: Ausentismo por causa médica.
41. Metodología para identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
42. Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos
43. Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda.
44. Mediciones ambientales
45. Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados.
46. Aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores.
47. Procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo.
48. Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos.
49. Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas y herramientas.
50. Entrega de los elementos de protección personal-EPP y capacitación en uso adecuado.
51. Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
52. Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
53. Definición de indicadores del SG-SST.

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

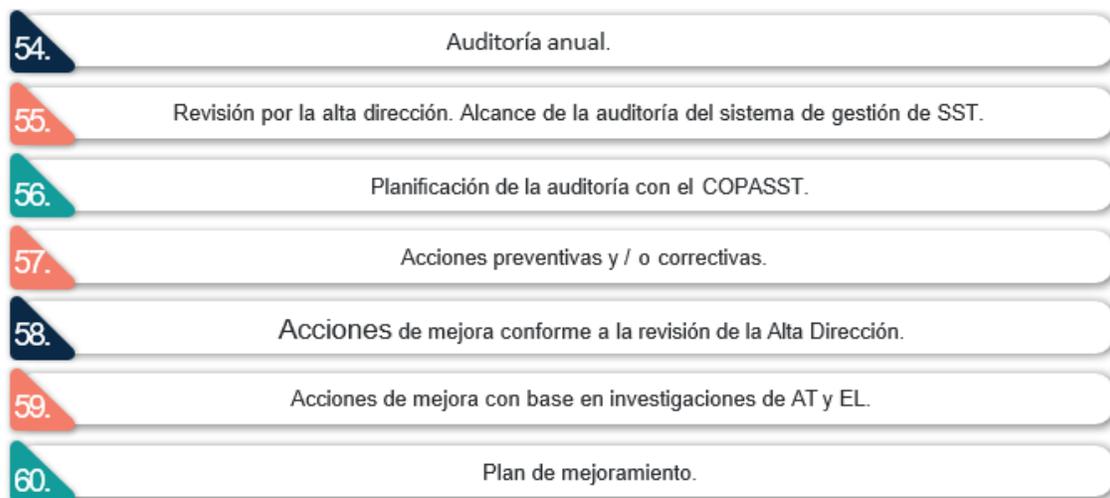


Figura 5. estándares mínimos 50 trabajadores

Sn embargo cabe aclarar que como lo menciona la Resolución 0312 de 2019, estamos mencionando los estándares mínimos, pero el cumplimiento completo del SG-SST está determinado por el Decreto 1072 de 2015 y las demás normas compiladas en el reglamento único del trabajo, por ende, los estándares mínimos son la guía de los básico en lo cual deberá estar cumpliendo una empresa para cuidar a sus trabajadores y evitar sanciones que puedan afectar a la productividad de las empresas.

Del mismo modo, al mencionar las sanciones derivadas por el incumplimiento en el SG-SST, es importante mencionar los conceptos la responsabilidad, según (Velásquez, 2013) se debe revisar desde los ámbitos de la responsabilidad contractual y la extracontractual, de la primera debe asimilarse al contrato, como ley para las partes, en este caso el contrato laboral con sus derechos y obligaciones a cada uno de los contratantes, el empleador tiene la obligación de protección y seguridad a sus trabajadores, en el caso de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, el empleador debe proteger a su trabajador, de todo riesgo en el desarrollo de las actividades del trabajo o cuando cumple sus órdenes, esa obligación natural a la relación de trabajo, depende de la responsabilidad endilgada al empleador nace el pago a realizar por el daño causado. Si existe un contrato entre las partes existe una obligación, el empleador debe cuidar siempre en virtud del contrato vigente o relación entre ellas, de otra manera, encontraremos la llamada responsabilidad extracontractual, donde se puede ver la responsabilidad sin relación entre las partes, es decir, no existe relación

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

contractual pero igual se causó un daño que debe ser objeto de reparación, no importa las circunstancias particulares, se presenta el hecho dañino que debe repararse, es común cuando en las actividades laborales una parte interesada sufre una lesión o pérdida por un dependiente o trabajador o en las instalaciones o con elementos o máquinas de la empresa, nace un daño que debe repararse, como se puede observar en el artículo 2341 del Código Civil.

Se detalla igualmente, que la responsabilidad se determina por la calificación subjetiva u objetiva, subjetivamente se puede hablar de la culpa presunta y la culpa probada, la cual tiene cada de sus particularidades, si se habla de la culpa probada se requiere que la víctima del daño, pruebe la responsabilidad del otro, situación difícil en el campo laboral para demostrar la culpa de quien ha sido señalado como autor del daño. En cambio, la culpa presunta, es un poco más difícil para el demandado, frente al empleador, porque en los casos de responsabilidades laborales, es más fácil demostrar la culpa del empleador a partir de la inversión de la carga probatoria, es esté, o más cerca su representante en seguridad laboral, quien debe acopiar todos los elementos probatorios para defender la responsabilidad de su empleador.

De otra manera, la responsabilidad objetiva, es un tipo de responsabilidad que enmarca más la responsabilidad del empleador, porque se puede establecer la responsabilidad del empleador aun si culpa de este, es un tipo de responsabilidad donde solo se hace necesario demostrar el perjuicio causado y el nexo causal entre el daño y el responsable, este tipo de responsabilidad es muy común en los daños causados por la administración pública. En los daños de naturaleza civil se puede ver cuando un animal de propiedad de un granjero causa un daño, si se presenta un daño por el animal debe resarcirlo o un empleador por no proteger sus trabajadores.

El segundo concepto a considerar, es el llamado nexo de causalidad (Velásquez, 2013), que debe ser eficiente y es allí donde más debate genera la responsabilidad del empleador, si existe la causa debe ser eficiente para causar el efecto dañino, esa efectividad directa debe demostrarse siempre, sin importar el tipo de culpa que pretenda demostrar siempre se debe demostrar en el conflicto la causalidad entre el daño y la probable fuente del mismo, esta

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

causalidad debe ser apta, adecuada y necesaria que permite establecer más allá de toda duda la responsabilidad del empleador.

Ante este panorama, lo primero que debe ser tenido en cuenta es la obligación general de ser “prudente y diligente”, esta obligación nace de la jurisdicción civil, y se puede expresar en el reconocimiento de la responsabilidad por los hechos propios de cada ser humano, es una obligación de comportamiento adecuado, que basa su prueba en una confrontación de comportamientos, tomando el comportamiento realizado frente al comportamiento realizado, especialmente se toma como referencia un antiguo precepto romano del comportamiento del buen padre de familia: “El que debe administrar un negocio como un buen padre de familia, es responsable de esta especie de culpa.”

Este tipo responsabilidad es común a los empleadores con culpa comprobada, siendo este tipo de responsabilidad la más común al empleador, por cuanto el Código Laboral establece en su artículo 216, y determina la responsabilidad plena por la culpa comprobada del empleador en los perjuicios recibidos por los trabajadores, bajo este aspecto es necesario contextualizar desde el articulado del Código Sustantivo Laboral, artículos 56, 57, que nos habla sobre los reglamentos de trabajo con el alcance de la antigua salud ocupacional, igualmente, descrito en el artículo 108; sobre los exámenes periódicos del 348, sobre los reglamentos sobre el tema de artículo 350 entre otras directrices desde dicho Código del Trabajo vigente en Colombia.

Desde la responsabilidad legal y con el ánimo de determinar ese hace necesario referenciar la ley novena de 1979, con sus decretos reglamentarios; la ley 776 de 2002; ley 1010 de 2006, ley 1562 de 2012 entre otras normas legales que determinan el deber de cumplimiento de las actividades del SST. También debe acercarse al estudio normativo para establecer las responsabilidades del responsable del SG-SST. Como son los decretos reglamentarios, entre ellos, Decreto 1295 de 1994, Decreto 2644 de 1994, Decreto 1477 de 2014, Decreto 1072 de 2015, Decreto 052 de 2017, solo para citar algunos, igualmente, es necesario la revisión normativa de las resoluciones emanadas desde el actual Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud.

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

Este marco normativo, trae a colación la responsabilidad civil del empleador, establecida en el título XXXIV del Código Civil Colombiano, que habla de la responsabilidad común por los delitos y las culpas, en donde las actuaciones de los dependientes son responsabilidad del empleador y debe reparar todo daño causado por ellos, y la carga probatoria que puede favorecer al empleador, es sustentada en el deber de demostrar que actuó en forma diligente y cuidadosa, y es allí, donde el daño y sus elementos adquieren mayor relevancia, por parte de los intervinientes en le SG-SST.

La responsabilidad administrativa con respecto al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es un tipo de responsabilidad legal que concierne exclusivamente al empleador. La responsabilidad administrativa está regulada por el Decreto 472 de 2015 que fue compilado en el capítulo 2.2.4.11 del Decreto 1072 de 2015.

El Ministerio de Trabajo puede sancionar a las empresas que no cumplan con sus responsabilidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. En la actualidad las sanciones se establecen principalmente por la ocurrencia de accidente mortal o grave, pero además están facultadas para aplicar las sanciones establecidas en el Decreto 1072 de 2015, por el incumplimiento en las normas en seguridad y salud en el trabajo, no contar con un sistema de gestión, con Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás requisitos mínimos de la Resolución 1111 de 2017.

En este punto, la reglamentación se acoge a lo establecido en la Ley 1610 de 2013. Actualmente Decreto 1072. Por lo tanto, si las condiciones de la empresa ponen en peligro la vida, la integridad y/o la seguridad personal de los trabajadores, el Inspector de Trabajo puede determinar la clausura o cierre del lugar de trabajo.

En esos casos aplican los siguientes criterios:

- Según la gravedad de la violación, el cierre se producirá por un término que está entre los 3 y los 10 días hábiles (Artículo 8, Ley 1610 de 2013).

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

- Si la empresa incurre nuevamente en cualquiera de los hechos sancionables, el cierre se hará por un término de entre 10 y 30 días hábiles. (Artículo 8, Ley 1610 de 2013).
- Cuando la renuencia persiste, el inspector de trabajo debe trasladar el caso al Director Territorial. Este podrá clausurar la empresa hasta 120 días hábiles o decretar el cierre definitivo del establecimiento (Artículo 13, Ley 1512 de 2012).

La medida de cierre o suspensión de actividades debe ser impuesta a través de un auto debidamente motivado, que indique específicamente el lugar donde debe aplicarse, el análisis de hechos y pruebas, el período de cierre y las normas infringidas.

La suspensión o el cierre no afectan el pago del salario, ni de las prestaciones a los trabajadores.

SANCIONES

Las multas por infracciones a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales que puede imponer el Ministerio del Trabajo se graduarán de acuerdo con los siguientes criterios:

1. La reincidencia en la comisión de la infracción.
2. La resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión por parte del Ministerio del Trabajo.
3. La utilización de medios fraudulentos o de persona interpuesta para ocultar la infracción o sus efectos.
4. El grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.
5. El reconocimiento o aceptación expresa de la infracción, antes del decreto de pruebas.
6. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados
7. La ausencia o deficiencia de las actividades de promoción y prevención.
8. El beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.
9. La proporcionalidad y razonabilidad conforme al número de trabajadores y el valor de los activos de la empresa.

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

10. El incumplimiento de los correctivos y recomendaciones en las actividades de promoción y prevención por parte de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) o el Ministerio del Trabajo.
11. La muerte del trabajador.

Proporcionalidad y Razonabilidad cuantía de Sanción. Decreto 1072/2015. Art. 2.2.4.11.5 (Art. 5 del Decreto 472 del 17 de Marzo de 2015)

Tamaño de la empresa	N° de trabajadores	Activos totales en n° de SMMLV	Incumplimiento de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo y de las obligaciones propias del empleador en Riesgos Laborales. (Art 13, inciso 2, l. 1562 de 2012)	Omisión en los reportes de accidentes de trabajo y enfermedades laborales (Art 30, de la l. 1562 de 2012)	Por la muerte del trabajo donde se demuestre incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo. (Art. 13, inciso 4, l 1562 de 2012)
			1 a 500 SMMLV	1 a 1000 SMMLV	20 a 1000 SMMLV
Valor multa en SMMLV					
Microempresa	Hasta 10	<500 SMMLV	De 1 hasta 5	De 1 hasta 20	De 20 hasta 24
Pequeña empresa	De 11 a 50	501 a < 5.000 SMMLV	De 6 hasta 20	De 21 hasta 50	De 25 hasta 150
Mediana empresa	De 51 a 200	100.000 a 610.000 UVT	De 21 hasta 100	De 51 hasta 100	De 151 hasta 400
Gran empresa	De 201 o más	>610.000 UVT	De 101 hasta 500	De 101 hasta 1.000	De 401 hasta 1.000

*En el caso en que no coincida el número de trabajadores con el valor total de los activos, prevalecerá para la aplicación de la sanción el monto total de los activos conforme a los resultados de la vigencia inmediatamente anterior.

Tabla 1. Sanciones Decreto 1072/2015

SANCION PARA MICROEMPRESAS



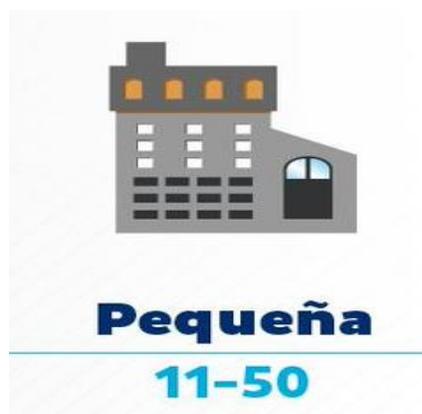
RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

Artículo 3. RESOLUCION 0312/2019. Estándares Mínimos para empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores. Las empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores clasificadas con riesgo I, II o III deben cumplir con los siguientes Estándares Mínimos, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores:

Artículo 13 Sanciones. Ley 1562/2012. el incumplimiento de los programas de salud ocupacional, las normas en salud ocupacional y aquellas obligaciones propias del empleador, previstas en el sistema general de riesgos laborales, acarreará multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes, graduales de acuerdo a, la gravedad de la infracción y previo cumplimiento del debido proceso destinados al fondo de riesgos laborales. en caso de reincidencia en tales conductas o por incumplimiento de los correctivos que deban adoptarse, formulados por la entidad administradora de riesgos laborales o el ministerio de trabajo debidamente demostrados, se podrá ordenar la suspensión de actividades hasta por un término de ciento veinte (120) días o cierre definitivo de la empresa por parte de los direcciones territoriales del ministerio de trabajo, garantizando el debido proceso, de conformidad con el artículo 134 de la ley1438 de 2011 en el tema de sanciones.

SANCION PARA MICROEMPRESAS

De 6 a 20 Salarios Mínimos Legales Vigentes



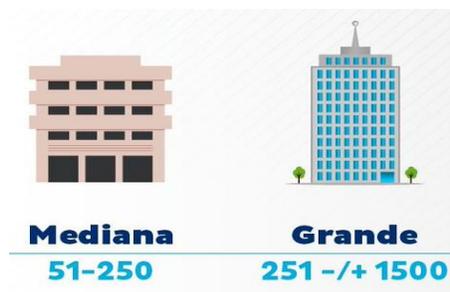
RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

Artículo 9. Estándares Mínimos para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores. Las empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores y las unidades de producción agropecuaria de once (11) a cincuenta (50) trabajadores permanentes clasificadas con riesgo I, II o III deben cumplir con los siguientes Estándares Mínimos, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores:

Artículo 13 Sanciones. Ley 1562/2012. el incumplimiento de los programas de salud ocupacional, las normas en salud ocupacional y aquellas obligaciones propias del empleador, previstas en el sistema general de riesgos laborales, acarreará multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes, graduales de acuerdo a, la gravedad de la infracción y previo cumplimiento del debido proceso destinados al fondo de riesgos laborales. en caso de reincidencia en tales conductas o por incumplimiento de los correctivos que deban adoptarse, formulados por la entidad administradora de riesgos laborales o el ministerio de trabajo debidamente demostrados, se podrá ordenar la suspensión de actividades hasta por un término de ciento veinte (120) días o cierre definitivo de la empresa por parte de los direcciones territoriales del ministerio de trabajo, garantizando el debido proceso, de conformidad con el artículo 134 de la ley1438 de 2011 en el tema de sanciones.

SANCION PARA EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDES

De 21 a 100 Salarios Mínimos Legales Vigentes
EMPRESAS MEDIANAS – Trabajadores de 51 a 200
De 101 a 500 Salarios Mínimos Legales Vigentes
GRANDES EMPRESAS – De 200 en adelante



RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores. Las empresas de más de cincuenta (50) trabajadores clasificadas con riesgo I, II, III, IV o V y las de cincuenta (50) o menos trabajadores con riesgo IV o V, deben cumplir con los siguientes Estándares Mínimos, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores:

Artículo 13 Sanciones. Ley 1562/2012. el incumplimiento de los programas de salud ocupacional, las normas en salud ocupacional y aquellas obligaciones propias del empleador, previstas en el sistema general de riesgos laborales, acarreará multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes, graduales de acuerdo a, la gravedad de la infracción y previo cumplimiento del debido proceso destinados al fondo de riesgos laborales. en caso de reincidencia en tales conductas o por incumplimiento de los correctivos que deban adoptarse, formulados por la entidad administradora de riesgos laborales o el ministerio de trabajo debidamente demostrados, se podrá ordenar la suspensión de actividades hasta por un término de ciento veinte (120) días o cierre definitivo de la empresa por parte de los direcciones territoriales del ministerio de trabajo, garantizando el debido proceso, de conformidad con el artículo 134 de la ley 1438 de 2011 en el tema de sanciones.

4.2 Marco legal

A continuación, se relaciona algunas normas relevantes correspondiente a la investigación,

EMISOR	JERARQUÍA DE LA NORMA	NÚMERO	AÑO	TÍTULO
Congreso de Colombia	Ley	1010	2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

Congreso de Colombia	Código	Código Sustantivo del Trabajo	1951	Regulación de Relaciones Laborales
Ministerio de la Protección Social	Resolución	1401	2007	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
Ministerio de la Protección Social	Resolución	2346	2007	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
Ministerio de la Protección Social	Resolución	2646	2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen
Ministerio del Trabajo	Resolución	0652	2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se di tan otros disposiciones.
Ministerio del Trabajo	Decreto	1072	2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

Ministerio del Trabajo	Resolución	4272	2021	Por la cual se establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.
Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Decreto Ley	1295	1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales
Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Resolución	2400	1979	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
Ministerio del Trabajo	Resolución	0312	2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Resolución	2404	2019	Por la cual se implementarte la intervención de factores de riesgo psicosocial
Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Resolución	0419	2020	Por la cual se establece el reglamento de seguridad para protección para trabajos en espacios confinados
Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Ley	1562	2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Decreto	472	2015	Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones.
--	---------	-----	------	---

Tabla 2. Normas relacionadas.

5. Metodología

Tipo de Investigación:

El tipo de investigación a desarrollar en el presente trabajo es de tipo cualitativo-descriptivo de una realidad legal, dado que el objetivo está dirigido a identificar los contenidos jurídicos de la normatividad vigente en correlación al tema de las responsabilidades y sanciones a los intervinientes en el SG-SST, aplicable en Colombia.

Diseño de la investigación:

Esta investigación está basada en las normas jurídicas, tipo documental, en donde se desarrolló un proceso de consulta documental específica en los temas jurídicos, primero desplegando una contextualización de los elementos comunes de la responsabilidad, como son el daño, el lucro cesante, daño emergente entre otros conceptos comunes a las jurisdicciones normativas. Posteriormente, a que los investigadores establecieron el marco contextual del tema específico de investigación, se realizó una búsqueda detallada de los requisitos legales vigentes en las normas, accediendo a bases de datos, bibliotecas públicas y/o privadas, páginas web del poder legislativo y judicial colombiano, consulta de textos

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

especializados y otras fuentes. Una vez recuperada la información jurídica necesaria para el logro de los objetivos propuestos, se procedió a una decantación normativa con el ánimo de evitar duplicidades en el análisis de las responsabilidades de estas normas halladas, el cual se realizó con una visión crítica y sistemática, buscando identificar, analizar y definir los requisitos legales que se imponen los intervinientes del SST en Colombia.

Población:

La población objeto de la presente investigación, está enfocada hacia los intervinientes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de determinar, y tener claridad de las responsabilidades jurídicas derivadas del SG-SST.

5.1 Enfoque y alcance de la investigación

Esta monografía, esta planteada como un ejercicio de revisión bibliográfica exhaustivo y se clasificará como un estudio de tipo documental, el cual consiste en el análisis de información escrita acerca de las responsabilidades y sanciones para los intervinientes del SG-SST, basados en una información netamente jurídica aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo en Colombia.

5.2 Descripción de la estrategia de búsqueda

- 1 Inicialmente, es requerido definir palabras clave y frases o ecuaciones de búsqueda. Para esto es necesario hacer la selección de términos MESH. Es decir, palabras, conceptos o definiciones previamente estandarizadas por la comunidad académica.

Para lo anterior, es necesario consultar alguna de las siguientes páginas que van a permitir definir las:

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

5.3 Instrumentos

Las técnicas de recolección de datos de la presente investigación, están dadas a partir de un análisis documental y de contenido dirigido a identificar las obligaciones y determinaciones de responsabilidad de acuerdo con los requisitos legales.

En esta técnica de recolección de datos, fue indispensable el uso de una matriz documental para la recolección, la cual fue diseñada por los investigadores para un adecuado proceso de identificación de la norma legal, permitiendo una mejor comprensión del requisito y facilitando su análisis y especificidad, con el fin de identificar las responsabilidades de los intervinientes en el Sistema de Gestión.

5.4 Procedimientos.

Es importante precisar que la matriz documental utilizada en la recolección normativa, es de construcción propia, y será utilizada a partir de la experticia profesional y el nivel académico de cada investigador.

El procedimiento a seguir será la recolección de información legal acorde para resolver la pregunta problema de la investigación y clasificarla, por tipo de norma, entidad que la expide, año de expedición, número de la norma y título u objetivo de la norma consultada junto con el link para acceder al material recopilado, con el fin de establecer las responsabilidades de los intervinientes en el SG-SST.

5.5 Análisis de información.

Frente a la confiabilidad de los instrumentos utilizados, es importante precisar que la matriz documental utilizada en la recolección normativa, es de construcción propia, y será utilizada a partir de la experticia profesional y el nivel académico de cada investigador.

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

Para establecer el método de análisis de la norma, se usará el método exegético de análisis documental, en donde se procede a identificar el requisito legal por áreas de conocimientos o división de jurisdicción legal, en segundo lugar, se procederá a determinar el ámbito de aplicación de cada uno de los requisitos legales identificados y el ámbito lo determina el alcance de las responsabilidades y sanciones de los intervinientes en Salud y Seguridad en el Trabajo

5.6 Consideraciones éticas

Desde las aulas de nuestra institución fortalecemos los principios de solidaridad, transparencia, veracidad, eficiencia y eficacia en nuestras investigaciones validando rigurosamente la información expuesta en esta monografía, la cual es relevante para el cumplimiento legal de las empresas indistintamente de su tamaño o número de trabajadores, cualquiera de ella puede estar inmersa en una sanción pecuniaria que puede afectar la productividad de la empresa o peor aún , puede estar inmerso en un proceso penal frente un accidente grave o mortal por culpa o negligencia, es por ello que a través de nuestra investigación queremos explicarles a las empresas y cada uno de los miembros que conforman el SG-SST principalmente los trabajadores que el lema “la seguridad es de todos” es muy cierto, porque no es únicamente responsabilidad del empleador implementar un sistema sino que cada miembro dentro de la organización es un pilar fundamental para la construcción correcta del SG-SST y evitar sanciones o acciones civiles o penal para cada miembros.

5. Cronograma

A continuación, describimos el cronograma de actividades para el desarrollo de esta monografía.

No.	Actividad	Tiempo (meses)		Producto
		Desde	Hasta	
1	Establecer tema de la investigación e integrantes del equipo investigador.			Conformación del grupo investigador y tema a investigar

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

2	Se crea el objetivo general y objetivos específicos, el título del proyecto a realizar con el fin de direccionar el tema de investigación.			Crear los objetivos y el título de la monografía
3	Una vez establecido el problema, se crean las actividades de investigación documental del tema.			
4	Desarrollar el marco referencial, marco teórico y marco legal encaminado al proyecto de responsabilidades y sanciones para los intervinientes del SG-SST			Realizar el marco referencial, marco teórico y marco legal
5	Generar los instrumentos, con el fin de recolectar la evidencia documental de la investigación.			Crear un formato de matriz para la recolección de información
6	Trabajar en la búsqueda de los textos académicos y digitales para el desarrollo de los objetivos de la investigación.			Recopilar la información para la monografía
7	Seguimiento del cronograma donde se establecen las actividades previas para la realización del producto final.			Revisar el cumplimiento de las actividades propuestas
8	Establecer las mesas de trabajo del grupo investigador para desarrollar el contenido factico del trabajo final, establecer lineamientos y articulación de la actividad.			Avanzar con el producto final
9	Generar las conclusiones y recomendaciones enfocadas en la entrega del producto final.			Plasmar las conclusiones y recomendaciones de la monografía
10	Sustentación y entrega del informe final ante las autoridades competentes.			

Tabla 3. Cronograma.

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

6. Presupuesto.

Con nuestro grupo de trabajo generamos un presupuesto ajustado basado en el día de trabajo sobre el salario mínimo para el 2023 en Colombia.

PRESUPUESTO DE INVESTIGACION								
No.	Actividad	Cantidad de investigadores	No. De días	Costo/día	Costo total horas hombre	Recursos logísticos	Costo logístico	Total
1	Establecer tema de la investigación e integrantes del equipo investigador.	2	3	\$ 38,667	\$ 232,002	Salón de reunión, alimentos	\$ 30,000	\$ 262,002
2	Definir objetivo general y específicos y actividades primarias del contexto general del tema y el grupo de investigación.	2	1	\$ 38,667	\$ 77,334	Salón de reunión, alimentos	\$ 30,000	\$ 107,334
4	Se generaran los primeros avances de las actividades de identificación de los requisitos legales, mediante los primeros formatos de entrega.	2	3	\$ 38,667	\$ 232,002	Impresión avances de identificación y formatos	\$ 28,000	\$ 260,002
5	Realizar los primeros avances de las actividades según el formato estipulado en relación a los puntos del planteamiento, formulación y sistematización del problema que se determinaron por el proceso de construcción documental.	2	2	\$ 38,667	\$ 154,668	Diligencia formatos y sistematizarlos digitalmente	\$ 32,000	\$ 186,668
8	Desarrollar el marco referencial con marco conceptual, marco teórico y marco legal	2	2	\$ 38,667	\$ 154,668	Digitalización de contenidos	\$ 75,000	\$ 229,668
10	Trabajar en la búsqueda de los textos académicos y digitales para el desarrollo de los objetivos de la investigación.	2	8	\$ 38,667	\$ 618,672	Busquedas en internet	\$ 25,000	\$ 643,672
13	Establecer las mesas de trabajo del grupo investigador para desarrollar el contenido factico del trabajo final, establecer lineamientos y articulación de la actividad.	2	5	\$ 38,667	\$ 386,670	Salón de reunión, alimentos	\$ 30,000	\$ 416,670
14	Unificar los datos recopilados para establecer las relaciones directas entre las diversas responsabilidades del grupo.	2	9	\$ 38,667	\$ 696,006	Salón de reunión, alimentos	\$ 30,000	\$ 726,006
15	Generar las conclusiones y recomendaciones enfocadas en la entrega del producto final.	2	3	\$ 38,667	\$ 232,002	Digitalización de contenidos	\$ 92,000	\$ 324,002
16	Sustentación y entrega del proyecto ante las autoridades competentes.	2	2	\$ 38,667	\$ 154,668	Impresión documentos finales	\$ 27,000	\$ 181,668
Totales					\$ 2,938,692		\$ 399,000	\$ 3,337,692
El costo total de la investigación es la suma de tres millones treientos siete mil seiscientos noventa y dos pesos moneda corriente. \$ 3.337.692 M/CT								

Tabla 4. Presupuesto.

7. Resultados y discusión

Como resultado de nuestra investigación elaboramos una matriz de identificación por cargos en SST, con el fin de mencionar las responsabilidades que les competen, las normas aplicables a sus responsabilidades y las posibles sanciones por omisión o negligencia.

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

8. Conclusiones

En esta monografía se logró identificar la normatividad aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo para indicar quienes son los responsables del SG-SST, sus responsabilidades derivadas de la implementación y las posibles sanciones frente a su incumplimiento legal en Colombia.

Se hizo mediante una búsqueda detallada de los requisitos legales vigentes en las normas, accediendo a bases de datos, bibliotecas públicas y/o privadas, páginas web del poder legislativo y judicial colombiano, consulta de textos especializados y otras fuentes, para la recolección de información legal acorde para resolver la pregunta problema de la investigación y clasificarla, por tipo de norma, entidad que la expide, año de expedición, número de la norma y título u objetivo de la norma consultada junto con el link para acceder al material recopilado, con el fin de establecer las responsabilidades de los intervinientes en el SG-SST.

Mediante la búsqueda exhaustiva e información legal en materia de seguridad y salud en el trabajo, se logró determinar las posibles sanciones a las que estarías expuestos los intervinientes en el SG-SST de acuerdo al rol que desempeñen en una empresa. Dicha información nos sirvió para crear una matriz con estos aspectos relevantes de cargo, responsabilidades, normatividad aplicable y sanciones, para que sirva como herramienta pedagógica al momento de ejercer alguno de estos roles

Se analizaron las sanciones que conlleva el incumplimiento del SG-SST, desde diferentes roles, los más comunes, son la suspensión o cierres de empresas, así mimos sanciones pecuniarias que oscilan ente 1 al 1000 SMMLV en Colombia, por incumplimiento omisión o accidente de trabajo mortal, sin contar con los procesos legales que podrán interponer las familias de las víctimas; donde dependiendo con el cargo podrán verse privados de la libertad.

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

9. Recomendaciones

Es importante aplicar la normatividad legal vigente en Colombia en materia de SST, con el fin de minimizar los riesgos jurídicos, pero principalmente para generar una cultura de autocuidado de todos los intervinientes en el proceso de implementación del SG-SST, más allá de una multa se trata del cuidado de la salud y la vida de personas, y es una responsabilidad de todos procurar su autocuidado, mediante la aplicación de las normas establecidas para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades de trabajo.

El cumplimiento legal del SG-SST genera mayor productividad para las empresas, menor riesgo de sanciones y calidad de vida para sus trabajadores, es por ello que mediante nuestra investigación queremos reflejar las posibles consecuencias por omisión o negligencia a las cuales se verían enfrentados los intervinientes de este SG-SST, para que no se materialicen dichas sanciones y se generen planes de trabajo acorde a la prevención de AT y EL y el cuidado integral de los trabajadores.

Por otra parte, revisando las investigaciones de otros colegas de la institución, que han intentado determinar cuáles son las responsabilidades jurídicas de las personas encargadas del SG-SST, y cuál es el verdadero alcance del empleador, gerente o representante legal de las empresas, para una efectiva implementación del SG-SST; nos atrevemos a decir que puede la figura de roles y responsabilidades puede ser un pilar del SG-SST, toda vez que, si no se estructura el rol que deben cumplir cada miembro en las empresas y cuáles son sus responsabilidades frente al SG-SST, no estaría cumpliendo con lo básico para implementar un sistema de gestión, cuando se desconocen los derechos y las obligaciones de cada miembro, es limitada la implementación que se puede realizar en las empresas.

En las investigaciones de “Roles y responsabilidades del gerente en SST para garantizar las condiciones de seguridad de un conductor de servicio público” o en la investigación de “Análisis Del Reconocimiento De Las Responsabilidades Y Obligaciones Del Empleador En La Implementación Del SGSST En Las Empresas Clientes De Solución Empresarial 21 En Norte De Santander” en ambas investigaciones se demuestra la

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

importancia de que la gerencia cumpla con sus responsabilidades y eso a su vez, nos lleva a nuestra misma conclusión desde diferentes ángulos, que es vital que los intervinientes en el SG-SST conozcan cuáles son sus responsabilidades para poder implementar un SG-SST efectiva que conlleve a prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y es que, vemos en estas monografías que el gerente piensa que contratando un externo o delegando a un trabajador de su organización la función de implementar el SG-SST, con eso ya cumplió con todo el tema legal y que con eso bastara para estar al día con los requisitos legales, cosa que no es cierta, porque en el en los artículos ✓ 2.2.4.6.8 , ✓ Art. 2.2.4.6.8 ✓ Art. 2.2.4.6.10 del Decreto 1072 de 2015 se establece claramente el tema de las responsabilidades y es desde allí que se debe partir para implementar un adecuado SG-SST en las empresas indistinta la forma de contratación y el tamaño de la empresa.

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

10. Referencias bibliográficas

Ministerio de salud y protección social. (28 de 12 de 2012). Resolución 4502. *Por la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones.* Bogotá, Colombia. Recuperado el 15 de noviembre de 2017, de https://www.arlsura.com/files/Resolucion_4502_de_2012_ReglamentaLey1562_Licancia_SO.PDF

Ministerio de Trabajo. (31 de marzo de 1989). Resolución 1016. *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.* Bogotá, Colombia. Recuperado el 18 de noviembre de 2017, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal1.jsp?i=5412>

Ministerio de Trabajo. (12 de enero de 2017). Decreto 052. *Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).* Bogotá, Colombia. Recuperado el 15 de noviembre de 2017, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal1.jsp?i=67905>

Ministerio de trabajo y seguridad social. (06 de junio de 1986). Resolución 2013. *Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.* Bogotá, Colombia. Recuperado el 1 de noviembre de 2017, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal1.jsp?i=5411>

Decreto 2663 de 1950, de 5 de agosto. *Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo".* Publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950, en virtud del Estado de Sitio promulgado por el

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

Decreto Extraordinario No 3518 de 1949. Recuperado el 11 de julio de 2017 de

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>

Ley 599 de 2000, de 24 de julio. *Por la cual se expide el Código Penal*. Publicado en el Diario Oficial No. 44097 del 24 de julio de 2000. Recuperado el 11 de julio de 2017

de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6388>

Presidencia de la república. Prevención y promoción de riesgos profesionales. Decreto 1295 de 1994 Presidencia de la república. Por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales. Art 56, 58 y 61

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2629>

Presidencia de la república. Obligaciones empleadores y trabajadores. Decreto 1295 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales. Art 21 y 22

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2630>

Presidencia de la república. Obligación de los empleadores Decreto 1295 de 1994 . Por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales. Art 16

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2631>

Prevención y promoción de riesgos profesionales Decreto 1295 1994 Presidencia de la república Por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales. Art 56, 58 y 61

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2632>

Incidentes y accidentes de trabajo Resolución 1401 2007 Ministerio de la protección social Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

de trabajo. Toda Se debe realizar la investigación de incidentes y accidentes de acuerdo a lo solicitado con el respectivo comité investigador

Servicios de Promoción y Prevención

Ley 1562 2012 Congreso de Colombia Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional "Art. 11

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Obligaciones del empleador Ley 1562 2012 Congreso de Colombia Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional Art. 26 "g)

" <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Obligaciones del Trabajador en el SG.SST. Ley 1562 2012 Congreso de Colombia Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional Art. 27 "Obligaciones del Trabajador.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Definición Accidente de Trabajo y Enfermedad Laboral" Ley 1562 2012 Congreso de Colombia Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional Art. 3, 4

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Obligaciones de los Empleadores "Decreto 1072 de 2015 Presidencia de la República Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72204>

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

Documentación SG-SST. Decreto 1072 de 2015 Presidencia de la República. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)" Art. 2.2.4.6.12.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72205>

Responsabilidades de los Servicios Privados de Salud y Seguridad en el Trabajo " Decreto 1072 2015 Presidencia de la República "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo Por el cual se reglamentan parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto-ley 1295 de 1994. Art. 2.2.4.6.41.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72206>

Responsabilidades del empleador Transición Implementación del SG-SST. Decreto 1072 de 2015 Presidencia de la República Por medio del cual se modifica el artículo Art. 2.2.4.6.37. del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Art. 2.2.4.6.37. "Los empleadores deberán sustituir el Programa de Salud

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72207>

Responsabilidades de los trabajadores. Decreto 1072 de 2015. Presidencia de la República "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo Art. 2.2.4.6.10. y C:S:T: Art 57

<https://www.suinjuriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

Análisis Del Reconocimiento De Las Responsabilidades Y Obligaciones Del Empleador En La Implementación Del SGSST En Las Empresas Clientes De Solución Empresarial 21 En Norte De Santander”. Marín Solanilla, Daisy.2020.

<https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/10350>

Análisis Del Reconocimiento De Las Responsabilidades Y Obligaciones Del Empleador En La Implementación Del SGSST En Las Empresas Clientes De Solución Empresarial 21 En Norte De Santander - Francia Milena Almanza Caro

https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13565/1/TE.RLA_SantosRita_LopezMari_a_2021.pdf

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

ANEXOS

Se incluye las responsabilidades y sanciones legales a las cuales pueden está inmerso el empleador o responsable del SG-SST.

ASPECTO	RESPONSABILIDAD LABORAL	RESPONSABILIDAD CIVIL	RESPONSABILIDAD PENAL	RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA
RESPONSABLE	Es una responsabilidad delegada por el empleador a una ARL. Si no hay afiliación a una ARL la asume el empleador.	Responsabilidad asumida directamente por la empresa.	Responsabilidad asumida por el causante del hecho punible. Administrador o Empleador	Responsabilidad asumida directamente por la empresa.
SURGE	Surge del contrato de trabajo	Surge de la relación laboral contractual y la obligación de indemnizar al trabajador por los perjuicios causados por el accidente de trabajo, conforme al artículo 216 del Código Sustantivo del trabajo para el sector privado y al artículo 86 del Código Contencioso Administrativo para el sector público.	Surge del titular del delito, en este caso por omisión o negligencia de parte del Empleador, un tercero o el Administrador de Seguridad y Salud en el Trabajo. quienes pueden ser privados de su libertad como consecuencia de un proceso penal por homicidio. Sanciones penales Ley 599 de 2000 Código Penal.	Surge de la vigilancia y control del Ministerio de Trabajo, por el incumplimiento del Sistema General de Riesgos Laborales, en aplicación al Sistema de Seguridad y salud en el Trabajo

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

SANCIÓN	Pago de prestaciones económicas y asistenciales, indemnización y pensión regulado por el Decreto 1295 de 1994 / Ley 76 de 2002.	Depende de los perjuicios causados al trabajador o a sus beneficiarios, los cuales pueden ser fisiológicos o morales, cuantificados en un proceso judicial de acuerdo al daño emergente y el lucro cesante.	En el caso de culpa o dolo en el accidente de trabajo, el empleador puede estar incurriendo en hechos punibles (delito) que puede conllevar la privación de la libertad en centro carcelario.	La multa es a favor del Fondo de Riesgos Laboral y es establecida en el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994 y en el artículo 115 del Decreto 2150 de 1995. Artículo 2.2.4.11.5. Decreto 1072 de 2015.
PRESCRIPCIÓN	Las mesadas pensionales prescriben en tres años, las demás prestaciones prescriben en el término de un año.	La acción de reparación plena y ordinaria de perjuicios es a partir de la fecha del fallecimiento del trabajador e inferior a tres años posteriores al deceso del trabajador.	No prescribe	Luego de la multa, si no es cancelada por el multado, existe un proceso de cobro coactivo adelantado por el Ministerio de Trabajo, que puede llegar a generar un embargo conforme a la Resolución 2551 del 2000 (embargo y remate de bienes).
PROCESO	La ARL puede demandar por las prestaciones económicas al empleador si se demuestra negligencia.	El proceso de demanda se realiza ante la Justicia Laboral Ordinaria	El proceso penal se desarrolla ante la Fiscalía y el Juez Penal correspondiente, quien determina el tipo de delito, grado de responsabilidad de cada sujeto en el proceso.	El Ministerio de Trabajo ejerce la vigilancia y el control de las actividades de prevención y promoción que desarrollan las administradoras de riesgos laborales.
RESPONSABILIDADES	Los derechos o beneficios al trabajador como consecuencia del accidente de trabajo	El empleador es responsable con su patrimonio y no puede descontar lo que paga a la ARL por	El hecho punible puede ser realizado por acción u omisión.	La multa o sanción interpuestas al Empleador, será para el beneficio del fondo de riesgos laborales

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, PARA LOS INTERVINIENTES DEL SISTEMA DE GESTION SG-SST

	<p>se concretan en prestaciones económicas y asistenciales. (Decreto 1295/94</p>	<p>responsabilidad laboral, al ser responsabilidades y obligaciones independientes. La indemnización comprende lo que se pruebe por perjuicios materiales: Daño Emergente y Lucro cesante y por perjuicios inmateriales: Daño moral y perjuicios fisiológicos (ART 216 C.S.T)</p>	<p>El hecho punible puede ser realizado con dolo, culpa o preterintencional.</p> <hr/> <p>Clase de delitos: homicidio culposo, doloso, preterintencional.</p>	