

**ESTADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DESCRITAS EN EL
DECRETO 1072 EN SU ARTÍCULO 2.2.4.6.8 DEL 2015 EN LA EMPRESA
SPA AUTOS ESTETICA Y MANTENIMIENTO DE LA CIUDAD DE PASTO Ë
NARIÑO.**

INVESTIGADORES:

**JAIRO FIDEL MORENO
CRISTHIAN DAVID MUÑOZ
ANDRES CAMILO REVELO
MERLY DAYANA RUANO**

ASESOR:

Dr. MARCO ANTONIO CRUZ DUQUE

**FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO
OBSERVATORIO DE LA SALUD PÚBLICA: SALUD OCUPACIONAL Y
AMBIENTAL
PASTO Ë NARIÑO
2017**

Contenido

RESUMEN	4
ABSTRACT	5
INTRODUCCIÓN	6
1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	7
1.2. Justificación de la Propuesta	7
1.3 Pregunta de Investigación.....	8
2. MARCO TEÓRICO	9
2.1 La Seguridad Industrial y la Organización Internacional del Trabajo OIT. ...	9
2.2 La Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia.....	9
2.3 Obligaciones con respecto al cumplimiento del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.	13
3. OBJETIVOS	17
3.1 Objetivo General	17
3.2 Objetivos Específicos.....	17
4. MARCO CONTEXTUAL	18
4.1 Datos Básicos De La Organización	18
4.2 Actividad Económica.....	20
4.3 Organigrama de la empresa	26
5. MARCO CONCEPTUAL	27
6. MARCO LEGAL	30
7. METODOLOGÍA	31
7.1. Enfoque Metodológico	31
7.2. Tipo de Estudio	31
7.3. Población	31
7.4. Fuentes de Información	32
7.5. Descripción de las Variables.....	32
8. CONSIDERACIONES ETICAS	34
9. RESULTADOS.....	34
10. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	41

12. CONCLUSIONES42
BIBLIOGRAFÍA44
LISTADO DE ANEXOS.....47

RESUMEN

La Seguridad y Salud en el Trabajo hace parte fundamental de todo proceso productivo de cada empresa, entre ellas: SPA AUTOS ESTÉTICA Y MANTENIMIENTO, que promueve espacios de trabajo seguro, buscando mejorar la calidad de vida de los trabajadores, en aras de mantener el cumplimiento de sus funciones de una manera eficiente con una mínima exposición a los factores de riesgo identificados.

SPA AUTOS ESTÉTICA Y MANTENIMIENTO al ser una empresa que cuenta con personal a su cargo, está en la obligación de dar cumplimiento a la Legislación vigente en términos de Seguridad y Salud en el Trabajo, como obligaciones descritas en el decreto 1072 del 2015.

El presente proyecto tiene como finalidad dar a conocer el grado de cumplimiento de las obligaciones del empleador de la empresa antes mencionada, descritas en el decreto 1072 del 2015 en su artículo 2.2.4.6.8., a través de una lista de chequeo, ya que existe un desconocimiento por parte de esta. El objetivo de este proyecto es realizar recomendaciones para mejorar las condiciones de trabajo de los colaboradores, minimizar los riesgos referentes a las implicaciones legales y darle cumplimiento al decreto y al respectivo artículo.

ABSTRACT

Health and Safety at Work is a fundamental part of every production process of each company, including: SPA AUTOS AESTHETICS AND MAINTENANCE, which promotes safe work spaces, seeking to improve the quality of life of workers, in order to maintain compliance of its functions in an efficient manner with minimal exposure to the identified risk factors.

SPA AUTOS AESTHETICS AND MAINTENANCE, since it is a company that has personnel under its responsibility, it is obliged to comply with the current Legislation in terms of Health and Safety at Work, as obligations described in decree 1072 of 2015.

The purpose of this project is to make known the status of compliance with the obligations of the employer of the aforementioned company, described in decree 1072 of 2015 in its article 2.2.4.6.8., Through a checklist, and that there is a lack of knowledge on the part of this. The objective of this project is to make recommendations to improve the working conditions of the collaborators, minimize the risks related to the legal implications and comply with the decree and the respective article.

INTRODUCCIÓN

La Seguridad y Salud en el Trabajo ha tomado fuerza desde la llegada de la Ley 1562 de 2012, a pesar de existir normatividad desde 1915 con la denominada Ley Uribe, que demuestra el grado de responsabilidad que deben generar las empresas en temas de Seguridad con el objetivo principal de evitar el efecto o la materialización de los factores de riesgos existentes en cada uno de los procesos productivos de las organizaciones.

Como consecuencia de la emisión del Decreto 1072 del 2015, cuyo artículo 2.2.4.6.8. describe las obligaciones del empleador en cuanto a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, el cual se basa en la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, enfocado en un el ciclo PHVA (Planear, hacer, verificar y actuar), que consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El diagnostico está orientado en determinar el grado de cumplimiento de las obligaciones del empleador de la empresa SPA AUTOS en la ciudad de Pasto, descrito en la matriz legal del decreto 1072 en su artículo 2.2.4.6.8, del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, con el fin de generar recomendaciones y así darle cumplimiento a los requerimientos descritos.

1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema.

Al encontrarnos en una sociedad que vive una ardua competencia frente a la venta de productos tangibles e intangibles, servicios en varios sectores económicos, ha llevado a que las organizaciones sean más competitivas en términos de calidad. Sin embargo todo proceso productivo está ligado a la existencia de factores de riesgo que son generadores de accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral, lo que demuestra el desconocimiento de la normatividad relacionada con la seguridad y salud en el trabajo del empleador, junta directiva y demás personal de la empresa SPA AUTOS ESTETICA Y MANTENIMIENTO.

SPA AUTOS ESTÉTICA Y MANTENIMIENTO es una empresa Nariñense ubicada en la ciudad de Pasto en el sector de Obonuco, creada en el año 2015 por el propietario y representante legal Miguel Andrés Revelo, donde su actividad principal es la mecánica y pintura automotriz, conformada por 20 colaboradores incluidos la áreas administrativas y operativas; cuenta además con equipos a presión y neumáticos, herramientas manuales y eléctricas e insumos utilizados durante las actividades de lavado y mantenimiento.

Actualmente la empresa SPA AUTOS ESTICA Y MANTENIMIENTO no ha realizado un diagnóstico inicial del estado de cumplimiento del decreto 1072 en su artículo 2.2.4.6.8, referente a las obligaciones del empleador para el cuidado de la seguridad y salud en el trabajo de sus colaboradores; debido al desconocimiento del estado actual del estas obligaciones puede generar, no solo sanciones económicas o cierre de la empresa, también del aumento de accidentes o enfermedades laborales; disminuyendo la calidad de vida de los mismos y la armonía laboral dentro de la empresa.

1.2. Justificación de la Propuesta.

El trabajo hace parte fundamental del crecimiento personal y profesional de toda persona, el cual busca la satisfacción de las necesidades básicas de todo ser humano: vestido, vivienda, alimentación, educación; sin embargo, la búsqueda del cumplimiento a estos objetivos ha llevado a que las personas se encuentren

sometidas a diferentes factores de riesgo durante el desempeño de sus funciones independientemente del sector económico sobre el cual generen estas labores, además de esto la OIT y en un campo más amplio, el llamado trabajo decente contempla no solo la oportunidad y las condiciones de trabajo, sino que también la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo para las familias de los colaboradores, libertad para los que los mismos de las empresas expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afecten a sus vidas y a igualdad de oportunidades y trato para todos. [1].

A partir del 26 de mayo de 2015, fecha en que fue publicado el Decreto 1072 mediante diario oficial No. 49523, es prioridad de la empresa el cumplimiento de este decreto, SPA AUTO ESTETICA Y MANTENIMIENTO no desarrolla a cabalidad con todos los requisitos mínimos que se requiere descritas en las obligaciones del empleador, relacionada al tema de riesgos laborales, lo cual es un limitante para cumplir con el Decreto 1072 del 2015, cuyo artículo 2.2.4.6.8. Describe las obligaciones del empleador, aumentando la posibilidad de la materialización de riesgos asociados a accidentes de trabajo de acuerdo a la actividad de riesgo tipo V de la empresa, como también todas las implicaciones legales a la cual estaría expuesta.

Por esta razón es de vital importancia generar un diagnóstico para la empresa SPA AUTOS, de acuerdo al decreto 1072 del 2015 en su artículo 2.2.4.6.8, para evitar posibles complicaciones legales dentro del ámbito laboral o jurídico, direccionado a dar recomendaciones al medio, a la fuente o al colaborador, generando cumplimiento con la normatividad, disminución de la tasa de accidentalidad, enfermedades laborales e incumplimientos legales.

Este diagnóstico del estado de cumplimiento de las obligaciones del empleador, contribuye en la mejora continua de la empresa y en la búsqueda constante de un ambiente propicio para un trabajo seguro, buscando específicamente la integridad física y psicológica de los empleados motivándolos y generando un importante empoderamiento laboral.

1.3 Pregunta de Investigación.

¿Cuál es el estado de cumplimiento de las obligaciones del empleador descritas en el decreto 1072 del 2015 en su artículo 2.2.4.6.8, de la empresa SPA AUTOS ESTETICA Y MANTENIMIENTO en la ciudad de Pasto?

2. MARCO TEÓRICO

2.1 La Seguridad Industrial y la Organización Internacional del Trabajo OIT.

La OIT. Es una organización encargada de la protección laboral, en cuanto a accidentes y enfermedades causadas en el trabajo. Sin embargo, en muchas ocasiones los colaboradores no reciben la protección adecuada y necesaria, y por esta razón se estima que 2,02 millones de personas mueren cada año a causa de enfermedades y accidentes del trabajo, lo que causado gran controversia en cuanto a sufrimiento, tanto en las familias de los colaboradores como a nivel social y económico. Otros 317 millones de personas sufren enfermedades relacionadas con el trabajo y cada año se producen unos 337 millones de accidentes laborales mortales y no mortales vinculados con el trabajo. Se ha estimado que, en términos económicos, se pierde el 4 por ciento del PIB anual mundial.+[1]

El buen diseño y la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo regido por el decreto 1072 del 2015, el cual permite a la organización enfocarse en los entornos de trabajo seguros y saludables al ofrecer un marco que permite identificar y controlar coherentemente sus riesgos de salud y seguridad, reducir el potencial de accidentes, apoyar el cumplimiento de las leyes y mejorar el rendimiento en general; exonerándola de costosas jubilaciones anticipadas, de una pérdida de personal calificado, de absentismo y de elevadas primas de seguro, debido a enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo.

"En la 91ª reunión del 2003 la OIT adoptó un plan de acción denominado "Estrategia Global en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo" generando de esta reunión el acuerdo 584 y luego en la 93.ª reunión (2005) de la Conferencia Internacional del Trabajo se desarrolló la resolución 956 de 2005 que adopta los lineamientos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, los cuales buscan contribuir a la eliminación de las condiciones sociales, económicas, culturales y políticas que generan discriminación, desigualdad y subordinación en las mujeres que habitan el territorio rural y urbano de Bogotá D.C., para el ejercicio pleno de sus derechos [2]

2.2 La Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia.

El estado colombiano ha venido actualizando su legislación siguiendo modelos europeos, particularmente el alemán y el británico, y especialmente a partir de

conceptos modernos de concepción del riesgo ocupacional y los elementos fundamentales de prevención y control, es importante citar que a través de la Ley 100 de 1993 y del Decreto Ley 1295 de 1994 se creó el Sistema General de Riesgos Profesionales, el cual estableció un modelo de aseguramiento privado de los riesgos ocupacionales y cuyo principal objetivo fue la creación y promoción de una cultura de prevención en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales antes de entrar en vigencia dicha ley, se disponía de un sistema enfocado hacia la reparación de daños más que en la prevención, de forma que se hacía énfasis en los modelos de atención médica es decir, diagnóstico y tratamiento, pensiones por incapacidad e indemnizaciones, entre otras. Estas funciones eran prestadas por el Instituto Seguro Social (ISS), una entidad estatal, único organismo autorizado para estos servicios. [4]

De acuerdo a la evolución que ha tenido la Seguridad y Salud en el Trabajo en nuestro medio encontramos evidencia de Legislación desde 1915 con la denominada Ley Uribe+ la cual hace referencia a la presencia de enfermedades de origen laboral o profesional como se conocía en ese momento, de igual manera toma el tema de accidentalidad siendo una de las primeras reglamentaciones en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo; tras la aparición de las diferentes normatividades se fue estructurando a partir del decreto 3170 de 1964, en el cual se aprobó el reglamento del seguro social obligatorio para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. [3]

Después de esta ley, siguieron otras que buscaron fortalecer la protección de los trabajadores frente a los peligros y riesgos de su trabajo y que tuvieron trascendencia en el futuro de la salud ocupacional en Colombia: la Ley 46 de 1918, que dictaminaba medidas de Higiene y Sanidad para empleados y empleadores; la Ley 37 de 1921, que establecía un seguro de vida colectivo para empleados; la Ley 10 de 1934, donde se reglamentaba la enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral; la Ley 96 de 1938, creación de la entidad hoy conocida como Ministerio de la Protección Social; la Ley 44 de 1939, creación del Seguro Obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo, y el Decreto 2350 de 1944, que promulgaba los fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo y la obligación de proteger a los trabajadores en su trabajo. [4]

Mediante la Ley 9 de 1979 se realiza la primera aproximación real del gobierno a la protección de la salud del trabajador, en especial su artículo 81 que señala que la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en la que participarán el gobierno y los particulares+.

A partir de esta nueva concepción, se han producido importantes cambios, no sólo a nivel teórico-legal, sino en el comportamiento de empresas y trabajadores, los cuales se ven reflejados en acciones más consecuentes con el objetivo de lograr una mejor calidad de vida para la población trabajadora de Colombia. [5]

RESOLUCIÓN 2400 DE 1979 Las disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad reglamentadas en la presente Resolución, se aplican a todos los establecimientos de trabajo, sin perjuicio de las reglamentaciones especiales que se dicten para cada centro de trabajo en particular, con el fin de preservar y mantener la salud física y mental, prevenir accidentes y enfermedades profesionales, para lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar de los trabajadores en sus diferentes actividades. [6]

Ley 100 de 1993, por la cual rige y controla el sistema de seguridad social integral vigente en Colombia, reúne de manera coordinada un conjunto de entidades, normas y procedimientos a los cuales podrán tener acceso las personas y la comunidad con el fin principal de garantizar una calidad de vida que esté acorde con la dignidad humana, haciendo parte del sistema de protección social junto con políticas, normas y procedimientos de protección laboral y asistencia social. [7].

El Decreto Ley 1295 de 1994 el cual busca establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores; Fijar las prestaciones de atención en salud y las prestaciones económicas derivadas de las contingencias de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional; Vigilar el cumplimiento de cada una de las normas de la Legislación en Salud Ocupacional y el esquema de administración de Salud Ocupacional a través de las Administradoras de Riesgos Laborales. [8]

Al pasar el tiempo la Seguridad y la Salud en el Trabajo toman más fuerza y su evaluación frente a la parte legislativa, supera la importancia a la protección de los trabajadores de acuerdo a su exposición a los factores de riesgo que se encuentran en toda organización. Con la emisión de la Ley 1562 de 2012 por la cual se Modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional hoy Seguridad y Salud en el Trabajo, posterior a esta ley se emiten diversa reglamentación en temas de Riesgos Laborales como el Decreto 723 de 2013, Decreto 472 de 2015, Decreto 1443 de 2014, entre otros, los cuales fueron copilados en el Decreto 1072 de 2015 generando la derogatoria los mencionados con anterioridad. [9]

En Colombia se establece una de las legislaciones más avanzadas en seguridad y salud en el trabajo (Decreto 1072 de 2015), pero desafortunadamente se siguen presentando críticas a la aplicación del sistema por su ineficiencia y falta de mayor trabajo en prevención. Entre las razones que posibilitan esta situación está el desconocimiento de la ley, especialmente a nivel de los trabajadores, los costos del sistema y la falta de conciencia para la prevención de los riesgos profesionales en las empresas.

Este desconocimiento de cumplir con el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo ha incurrido en la materialización de riesgos como son los accidentes de trabajo, enfermedades de origen laboral, indemnizaciones e incluso la muerte de origen laboral, por lo anterior se presentan las tasas en riesgos laborales en Colombia desde el 2011 al 2015 realizadas entre el Ministerio del Trabajo y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Tabla 1. Tasas de riesgos laborales

TASAS A NIVEL NACIONAL 2008 - 2015					
	2011	2012	2013	2014	2015
Tasa de AT por cada 100 trabajadores	7,41	7,82	7,53	7,71	7,50
Tasa de EL por cada 100.000 trabajadores	110,37	119,24	114,64	108,65	99,24
Tasa de Muertes Calificadas por AT por cada 100.000 trabajadores	9,23	8,02	8,53	6,31	5,83
Tasa de Muertes Calificadas por EL por cada 100.000 trabajadores	0,01	0,02	0,02	0,06	0,03
Tasa de Indemnizaciones IPP por AT por cada 100.000 trabajadores	105,03	116,98	108,09	117,20	110,95
Tasa de Indemnizaciones IPP por EL por cada 100.000 trabajadores	29,96	35,94	34,84	39,53	43,91

Fuente: Estadísticas Presidenciales, Información enviada por las Compañías. Cálculos Cámara Técnica de Riesgos Laborales - Fasecolda.[10]

Analizando las estadísticas y haciendo énfasis en los ítems de accidente de trabajo y enfermedad laboral en Colombia en los años 2011 hasta el año 2015, se observa que la tasa de accidentalidad se ha mantenido en un rango promedio del 7,5 % lo cual corrobora que los planteado en párrafos anteriores no se ha desarrollado en su plenitud o no ha logrado el enfoque esperado, haciendo que los entes reguladores proyecten nuevas metodologías de adopción de la normatividad como la de implementar un Sistema en seguridad y salud en el trabajo o que los empleadores acaten sus responsabilidades para el bienestar de los trabajadores y de la empresa.

En lo concerniente a enfermedades laborales, hay una disminución considerable entre los años 2011 y 2015 sin dejar de prestar interés en los años 2012 y 2013 donde hay un incremento del 8,87 y 4,27 por cada 100.000 trabajadores, dicho incremento está determinado por el incremento en el número de afiliados y el reporte de casos sobre enfermedades laborales.

La disminución entre los años 2011 y 2015 de las enfermedades por causa del trabajo, en su mayoría se obtiene por la priorización del bienestar de los trabajadores con las jornadas de promoción y prevención de la salud, que para ese año ya tenían mayor trascendencia y acople en las empresas.

2.3 Obligaciones con respecto al cumplimiento del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015

A partir del 26 de mayo de 2015, fecha en que fue publicado el Decreto 1072 mediante diario oficial No. 49523, corresponde dar aplicación única a este decreto. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es una herramienta de gestión que ayuda y permite a través de un proceso lógico y por etapas mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, garantizando la seguridad y protección de la salud de los trabajadores, la prevención de ocurrencia de incidentes y accidentes de trabajo y contribuyendo significativamente al mejoramiento de la calidad de vida brindando el más alto grado de bienestar a todos los trabajadores de la organización. El SG-SST integra actividades de promoción y prevención de la salud, así como actividades para la identificación, evaluación y control de peligros que se presenten en el lugar de trabajo, con el objetivo de intervenir los mismos para eliminar su ocurrencia o mitigar las consecuencias en caso de que éstos se materialicen.

Obligaciones del empleador de acuerdo al decreto 1072 del 2015 en su artículo 2.2.4.6.8. .

Decreto 1072 de 2015 > Libro 2 > Parte 2 > Título 4 > Capítulo 6

Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los Empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

1. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
2. Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud

en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.

3. Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.

4. Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

5. Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.

6. Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.

7. Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de

Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.

9. Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.

Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST.

El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas;

10. Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo. SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:

- a) Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación;
- b) Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y;
- c) Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

11. Integración: El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

Parágrafo. Por su importancia, el empleador debe identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la empresa.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Verificar el estado de cumplimiento de las obligaciones del empleador descritas en el Decreto 1072 del 2015, cuyo artículo 2.2.4.6.8. Describe las obligaciones del empleador, de la empresa SPA AUTOS ESTETICA Y MANTENIMIENTO en la ciudad de Pasto.

3.2 Objetivos Específicos

- Construir una lista de chequeo cuya finalidad es el diagnóstico del estado de cumplimiento del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo Decreto 1072 del 2015, cuyo artículo 2.2.4.6.8. describe las obligaciones del empleador.
- Aplicar lista de chequeo legal en la empresa SPA AUTOS de acuerdo a las obligaciones del empleador descritas en el Decreto 1072 del 2015 en su artículo 2.2.4.6.8.
- Analizar el grado de cumplimiento de la empresa SPA AUTOS de acuerdo al diagnóstico realizado.
- Describir recomendaciones para el cumplimiento de todas las obligaciones descritas en el al decreto 1072 del 2015 en su artículo 2.2.4.6.8.

4. MARCO CONTEXTUAL

La siguiente información fue suministrada por la empresa SPA AUTOS ESTETICA Y MANTENIMIENTO.

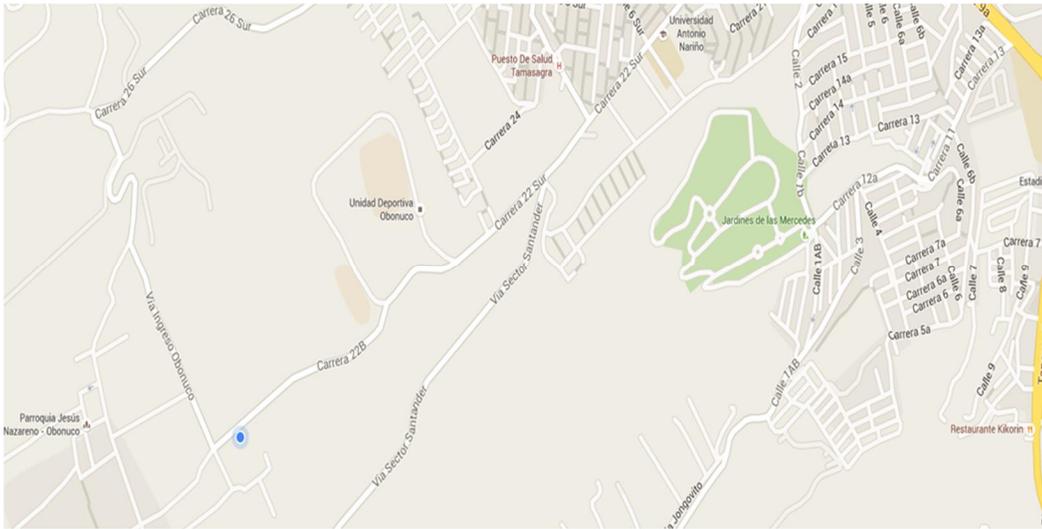
4.1 Datos Básicos De La Organización

Razón Social	:	SPA AUTO ESTETICA Y MANTENIMIENTO
Nit	:	94.514.631-6
Dirección	:	Calle 4 1ª - 08 Sector Santander Obonuco
Representante legal	:	MIGUEL REVELO
Actividad económica:		Mantenimiento y Reparación de vehículos automotores
Clase de riesgo	:	V
ARL	:	POSITIVA

Fuente: Esta investigación 2017

SPA AUTO ESTETICA Y MANTENIMIENTO, al ser una empresa legalmente constituida se obliga a dar el cumplimiento a los requisitos de norma de acuerdo a lo descrito en el Decreto 1072 del 2015, cuyo artículo 2.2.4.6.8. describe las obligaciones del empleador, el cual además está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

Imagen 1. Ubicación geográfica



Fuente: Google Maps 2017 [11]

La empresa se encuentra ubicada Calle 4 No. 1ª-08 Sector Santander, Oboonuco

CEL. 3122109295 . 3013980584 . 3218156732

Imagen 2. Fachada empresa SPA



Fuente: La presente investigación 2017

Imagen 3. Planta física empresa SPA



Fuente: La presente investigación 2017

4.2 Actividad Económica

Mantenimiento y Reparación de vehículos automotores

Actividades que se realizan dentro de la empresa:

- “ Recepción de sus vehículos (inventario)
- “ Elaboración de check list personalizado
- “ Diagnostico automotriz (Motor-frenos-suspensión-sistema eléctrico . hidráulica - etc.)
- “ Servicio de scanner
- “ Carrocería y pintura
- “ Cabina de pintura (pintura al horno)
- “ Cambio de aceite en diferentes marcas
- “ Aire acondicionado
- “ Suministro de repuestos
- “ Reparación de vehículos en colisión y siniestro
- “ Banco de enderezado de chasis
- “ Banco de alineación y balanceo
- “ Servicio eléctrico automotriz
- “ Servicio de mantenimiento de vehículos Retro excavadora 215 y 320, Pajaritas, vibro compactador, moto niveladora, Volquetas doble torque y sencillas
- “ Gatos hidráulicos para una mejor verificación e inspección de su vehículo
- “ Servicio de desvare para su vehículo
- “ Banco para prueba de inyector

Tabla 2. Funciones de los empleados

TIPO DE CARGO	Nº DE EMPLEADOS	DESCRIPCION DEL CARGO	FUNCIONES
OPERARIO DE LATONERIA	2	Mantener las piezas y partes de metal y hojalata de los vehículos que ingresen al Taller, aplicando los procesos de latonería para garantizar el perfecto acabado de las superficies tratadas.	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar el Tablero de Control para verificar asignación de labores diariamente. • Preparar y seleccionar los materiales necesarios para la ejecución de su trabajo. • Cumplir la orden de trabajo diaria de mantenimiento, emanado por el Jefe de Taller en forma escrita, coordinando su trabajo con todo el personal de mantenimiento. • Colaborar en la planificación del plan de Mantenimiento preventivo de maquinaria y equipo. • Inspeccionar y limpiar diariamente la maquinaria y equipo. • Reparar piezas dañadas en partes de hojalata de vehículos automotores. • Limpiar las superficies a ser trabajadas. • Desmontar puertas, parachoques, asientos, marcos de vidrio, entre otros de los vehículos a ser tratados. • Emparejar, sacar golpes sobre la superficie a trabajar. • Ubicar los respectivos accesorios a las partes o piezas trabajadas. • Enderezar parachoques, ensamblar y ajustar piezas mediante remaches o tornillos. • Colaborar al Jefe de Taller en la elaboración del pedido de materiales e insumos. • Controlar el manejo de equipos y herramientas realizando inventarios periódicos para reponer las herramientas dañadas o cargo respectivo por pérdidas. • Mantener el área de Latonería limpia y ordenada. • Colabora en otras actividades relacionadas al área. • Cumplir con las normas y procedimientos establecidos por la organización. <p>Realizar cualquier otra tarea afín que le sea asignada.</p>
OPERARIO DE PINTURA	4	Mantener las piezas y partes de metal y hojalata de los vehículos que ingresen al Taller, aplicando los procesos de pintura para garantizar el perfecto acabado de las superficies tratadas.	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar el Tablero de Control para verificar asignación de labores diariamente. • Preparar y seleccionar los materiales necesarios para la ejecución de su trabajo. • Cumplir la orden de trabajo diaria de mantenimiento, emanado por el Jefe de Taller en forma escrita, coordinando su trabajo con todo el personal de mantenimiento. • Colaborar en la planificación del plan de Mantenimiento preventivo de maquinaria y equipo. • Inspeccionar y limpiar diariamente la maquinaria y equipo. • Limpiar las superficies a ser pintadas según lo estipulado en el procedimiento y

			<p>manual de fabricante correspondiente al área.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fondear, pintar, y pulir según lo estipulado en el procedimiento. • Colaborar al Jefe de Taller en la elaboración del pedido de materiales e insumos. • Controlar el manejo de equipos y herramientas realizando inventarios periódicos para reponer las herramientas dañadas o cargo respectivo por pérdidas. • Mantener el área de pintura limpia y ordenada. • Colabora en otras actividades relacionadas al área. • Cumplir con las normas y procedimientos establecidos por la organización. <p>Realizar cualquier otra tarea afín que le sea asignada.</p>
OPERARIO DE MECANICA	11	Cumplir con el proceso mecánica, en los vehículos.	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar el Tablero de Control para verificar asignación de labores diariamente. • Preparar y seleccionar los materiales necesarios para la ejecución de su trabajo. • Cumplir la orden de trabajo diaria de mantenimiento, emanado por el Jefe de Taller en forma escrita, coordinando su trabajo con todo el personal de mantenimiento. • Colaborar en la planificación del plan de Mantenimiento preventivo de maquinaria y equipo. • Inspeccionar diariamente la maquinaria y equipo. • Ejecutar los trabajos de mantenimiento (desmontaje, montaje, inspección técnica y pruebas de funcionamiento) que requieren su experiencia y conocimiento según el respectivo proceso. • Colaborar al Jefe de Taller en la elaboración del pedido de repuestos mecánicos e insumos. • Controlar el manejo de equipos y herramientas realizando inventarios periódicos para reponer las herramientas dañadas o cargo respectivo por pérdidas. • Mantener el taller mecánico limpio y ordenado. • Colabora en otras actividades relacionadas al área. • Cumplir con las normas y procedimientos establecidos por la organización. <p>Realizar cualquier otra tarea afín que le sea asignada.</p>

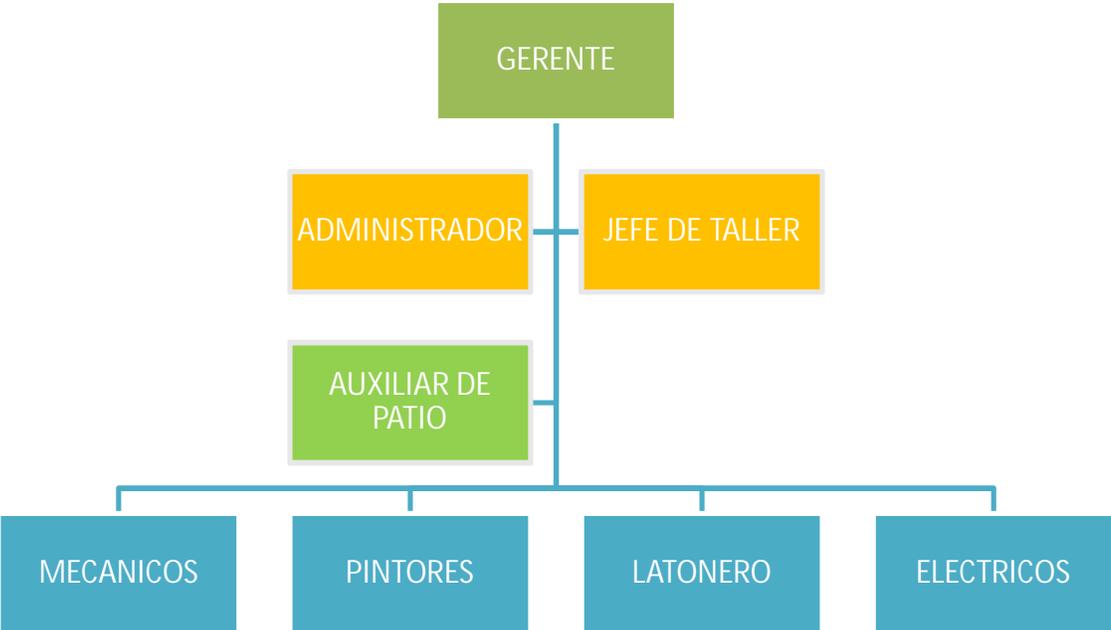
JEFE DE TALLER	1	Planificar las actividades de la unidad bajo su responsabilidad, controlando, coordinando y supervisando el mantenimiento y reparación de los vehículos de tipo liviano y pesado que solicitan servicio en SPA Auto Estética y Mantenimiento, a fin de garantizar un servicio óptimo.	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica y coordina el trabajo a realizarse en el taller de mantenimiento y reparación de la organización. • Controla el mantenimiento y las reparaciones realizadas a los vehículos. • Efectúa inspecciones a los vehículos que presentan fallas y recomienda las reparaciones pertinentes. • Selecciona los materiales y repuestos que van a ser utilizados en el trabajo. • Distribuye el trabajo del personal a su cargo. • Actualiza el Tablero de Control del Taller en tiempo real. • Autoriza y supervisa el mantenimiento y reparación de maquinaria y equipos del área. • Evalúa y controla el uso, salida y entrada de materiales, herramientas, repuestos, lubricantes y aceites utilizados en los vehículos. • Participa en la ejecución de los trabajos del taller resolviendo los problemas mecánicos que el personal no esté en capacidad de solventar. • Aprueba el trabajo realizado por los mecánicos. • Contacta con los talleres o empresas para la generación de órdenes de trabajo externas. • Realiza inventario de materiales y equipos. • Adquiere los repuestos de los vehículos en diversas casas proveedoras. • Elabora y presenta los reportes estadísticos referidos a aspectos de su competencia. • Cumple con las normas y procedimientos en materia de seguridad y salud en el Trabajo, establecidos por la organización. • Mantiene en orden equipo y sitio de trabajo, reportando cualquier anomalía. • Elabora informes periódicos de las actividades realizadas. • Cumplir con las normas y procedimientos establecidos por la organización. Realiza cualquier otra tarea afín que le sea asignada.
GERENCIA	1	Planear, organizar, establecer y mantener en operación los sistemas de información, el equipo de cómputo y los recursos e insumos en Almacén, de las diferentes áreas que	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener el stock de inventarios en el Almacén. • Atender las solicitudes internas de pedidos de materiales y recursos para las diversas áreas. • Contacto con empresas proveedoras de repuestos, insumos y materiales. • Elabora periódicamente planes estratégicos y operativos. • Administra los recursos bajo su responsabilidad. • Comunica los planes, objetivos, metas, políticas, normas y procedimientos al

		<p>permitan el adecuado desempeño, modernización y simplificación del procesamiento de datos institucionales en toda la organización.</p>	<p>personal a su cargo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coordina la atención y resolución de problemas y requerimientos en el área operativa y administrativa • Reporta situaciones ante las diferentes aseguradoras de los vehículos que ingresan a la organización por colisión. • Dirige procesos de evaluación y cambios tecnológicos. • Evalúa sistemas y procesos. • Define enfoques y estrategias de gestión tecnológica. • Promueve el desarrollo de proyectos de tecnología de información y/o comunicación. • Propone el uso de herramientas tecnológicas en el ambiente de trabajo de los usuarios. • Proporciona asesoría en las funciones de soporte técnico, desarrollo de sistemas y administración de tecnología de información y/o comunicación. • Gestiona programas de adiestramiento al personal del área. • Evalúa el curso de acción y desempeño de la unidad. • Establece métodos y estándares relativos al proceso de desarrollo de productos y servicios de tecnología de información y/o comunicación. • Establece normas y procedimientos correspondientes al trabajo a desarrollar en la unidad. • Participa en reuniones y/o comisiones. • Recibe y revisa las facturas y comprobantes de los gastos efectuados con los avances a justificar. <p>Genera y entrega la factura al cliente de los servicios adquiridos.</p>
--	--	---	--

CONTADOR	1	Colaborar, analizar y proponer los métodos y procedimientos para realizar los registros contables, tributarios y financieros de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Las funciones del Contador están determinadas por las normas y código de ética establecidos para el ejercicio de la profesión. • Analizar y proponer los métodos y procedimientos para realizar los registros contables, tributarios y financieros de la institución. <p>Colaborar con la empresa en los aspectos relativos a sus funciones.</p>
-----------------	----------	--	---

Fuente: La presente investigación 2017

4.3 Organigrama de la empresa



Fuente: La presente investigación 2017

5. MARCO CONCEPTUAL.

Acción Correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable. [12]

Acción Preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable [13]

COPASST: Es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional dentro de la empresa y no se ocupará por lo tanto de tramitar asuntos referentes a la relación contractual laboral propiamente dicha, los problemas de personal, disciplinarios o sindicales; ellos se ventilan en otros organismos y están sujetos a reglamentación distinta. [14]

Enfermedad Laboral: Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. [15]

Incidente: Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos. [16]

Evaluación de Riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción. [15]

Mejora Continua: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización. [15]

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de éstos (NTC-OHSAS 18001). [17]

Política SST: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización. [18]

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra(n) un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causado por el (los) evento(s) o la(s) exposición(es) (NTC-OHSAS 18001) ([17]

Accidente de trabajo: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. [18]

Decreto: El decreto es una norma general que procede de una autoridad ejecutiva no legislativa. Como sabemos es el Poder Legislativo el órgano que por designio de la Constitución Nacional es el encargado de confeccionar leyes. [19]

Ley: es una regla, una norma que seguir, la cual tiene poder jurídico el cual es conferido por la autoridad gubernamental a cargo. [18]

Resolución: consiste en una orden escrita dictada por el jefe de un servicio público que tiene carácter general, obligatorio y permanente, y se refiere al ámbito de competencia del servicio. [18]

Artículo: es cada una de las disposiciones, generalmente enumeradas de forma consecutiva, que conforman un cuerpo legal, como un tratado, una ley o un reglamento.

1 Además de subdividir el texto en varias porciones, los artículos también permiten dotar a su contenido de una estructura organizada que le da unidad y refleja «la armonía entre las partes y el todo.

2 Los artículos pueden ser principales o transitorios; estos últimos son aquellos que tienen una vigencia temporal, y que por lo general se refieren a la entrada en vigor del cuerpo normativo, o a sus efectos durante la vacancia legal.³ Los artículos suelen estar subdivididos a su vez en incisos. [18]

Empleador: Es la persona o entidad, de cualquier clase que fuere por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio. [18]

Lista de chequeo: listas de control u hojas de verificación, son formatos creados para realizar actividades repetitivas, controlar el cumplimiento de una lista de requisitos o recolectar datos ordenadamente y de forma sistemática. Se usan para

hacer comprobaciones sistemáticas de actividades o productos asegurándose de que el trabajador o inspector no se olvida de nada importante. [18]

Diagnóstico: consiste en recabar datos para analizarlos e interpretarlos, lo que permite evaluar una cierta condición de una empresa. [17]

Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa. [18]

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. [18]

6. MARCO LEGAL

- **Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950**, por la cual se adopta el código sustantivo del trabajo, en cuanto a las obligaciones de los empleadores dentro el sistema de riesgos laborales.
- **Ley 100 del 23 de diciembre de 1993**, Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1562 de 11 de Julio del 2012**, Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional, esta se entenderá como Sistema de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Ley Estatutaria 1581 de Octubre 17 del 2017**, por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.
- **Decreto 1443 del 31 de Julio del 2014**, por el cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- **Decreto 1072 del 26 de mayo del 2015**, por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo.
- **Decreto 171 del 2016**, por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Decreto 1072 de 2015, sobre la transición para la implementación del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

7. METODOLOGÍA

7.1. Enfoque Metodológico

Esta investigación se realiza bajo el enfoque metodológico cualitativo descriptivo que tiene como finalidad definir, clasificar, catalogar o caracterizar el objeto de estudio en este caso se determina el grado de cumplimiento del artículo 2.2.4.6.8. del decreto 1072 del 2015 en la empresa SPA AUTO ESTETICA Y MANTENIMIENTO.

7.2. Tipo de Estudio

Para determinar el grado de cumplimiento de las obligaciones del empleador de acuerdo al decreto 1072 del 2015 en su artículo 2.2.4.6.8, se necesita en primera instancia realizar un estudio descriptivo, mediante la lista de chequeo, la cual permite identificar el cumplimiento a las obligaciones del empleador, enfocadas a la seguridad y salud en el trabajo.

De igual manera, se hará un estudio descriptivo, el cual según Hernández, Fernández y baptista (2010) comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual composición o los procesos de los fenómenos+ [19] En cambio para Carlos Méndez (2001) la investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, siendo su característica fundamental la interpretación correcta; la preocupación primordial radica en descubrir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto la estructura o comportamiento+[20]

7.3. Población

Se aplica lista de chequeo al empleador de la empresa SPA AUTO ESTÉTICA Y MANTENIMIENTO de la ciudad de Pasto, para evaluar el artículo 2.2.4.6.8 del decreto 1072 del 2015 en cuanto a las obligaciones del empleador.

7.4. Fuentes de Información

Para esta metodología se determinó como información primaria la entrevista con el empleador de la empresa SPA AUTOS ESTETICA Y MANTENIMIENTO, así como también la revisión de los documentos existentes en la empresa, aplicando la lista de chequeo, con relación del decreto 1072 del 2015 en su artículo 2.2.4.6.8., ya que es la única que nos puede demostrar que existen los requerimientos descritos.

7.5. Descripción de las Variables

En el próximo cuadro se presenta las variables y las acciones para cumplir con los objetivos específicos.

Tabla 3. Metodología desarrollo del trabajo

OBJETIVOS ESPECIFICOS	QUE HACER?	RESULTADO
<p>Construir una lista de chequeo cuya finalidad es el diagnóstico del estado de cumplimiento del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo Decreto 1072 del 2015, cuyo artículo 2.2.4.6.8. describe las obligaciones del empleador.</p>	<p>Desarrollar la lista de chequeo de acuerdo al Decreto 1072 del 2015, cuyo artículo 2.2.4.6.8. describe las obligaciones del empleador.</p>	<p>Documento de diagnóstico.</p>
<p>Aplicar lista de chequeo legal en la empresa SPA AUTOS de acuerdo a las obligaciones del empleador descritas en el Decreto 1072 del 2015 en su artículo 2.2.4.6.8.</p>	<p>Revisión de documentos existentes en la empresa, junto al gerente. Aplicar lista de chequeo.</p>	<p>Estado de cumplimiento de los requisitos, descritos en la lista de chequeo.</p>
<p>Analizar el grado de cumplimiento de la empresa SPA AUTOS de acuerdo al diagnóstico realizado.</p>	<p>Revisa la lista de chequeo y se pondera el grado de cumplimiento, donde 100% es cumple y menos de este es no cumple.</p>	<p>Grado de cumplimiento del decreto 1072 del 2015 en su artículo 2.2.4.6.8.</p>
<p>Describir recomendaciones para el cumplimiento de todas las obligaciones descritas en el al decreto 1072 del 2015 en su artículo 2.2.4.6.8.</p>	<p>Revisar la lista de chequeo, en cuanto a las inconformidades arrojadas en la misma.</p>	<p>Recomendaciones para cumplir con todo lo descrito en la lista de chequeo.</p>

Fuente: la presente investigación 2017

8. CONSIDERACIONES ETICAS

Para este tipo de investigación cuyo objetivo principal es determinar el grado de cumplimiento del decreto 1072 del 2015 en su artículo 2.2.4.6.8, se considera un bajo riesgo ético, debido a que no se va afectar la integridad de la empresa, teniendo en cuenta que los datos fueron entregados por la misma.

SPA AUTOS ESTETICA Y MANTENIMIENTO para el manejo, disposición y suministro de información con la empresa cuenta con un esquema basado en la ley 1582 del año 2012 %Protección de Datos+ con el fin de que la información otorgada sea de uso exclusivo para el proyecto a realizar y posibles fines propios.

9. RESULTADOS

De acuerdo al decreto 1072 del 2015 en su artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones del empleador, así como también las actividades realizadas en la metodología del desarrollo de trabajo, se realiza una entrevista con el empleador de la empresa SPA AUTOS ESTETICA Y MANTENIMIENTO, lo cual se plasma la información recogida en la siguiente tabla donde se describen y verifican las obligaciones del empleador:

Tabla 4. DIAGNOSTICO BASADO EN LOS DEBERES DEL EMPLEADOR BAJO EL DECRETO 1072 EN SU ARTÍCULO 2.2.4.6.8 DEL 2015 PARA LA EMPRESA AUTO SPA ESTETICA Y MANTENIMIENTO.

DIAGNOSTICO BASADO EN LOS DEBERES DEL EMPLEADOR BAJO EL DECRETO 1072 EN SU ARTICULO 2.2.4.6.8 DEL 2015 PARA LA EMPRESA AUTO SPA ESTETICA Y MANTENIMIENTO				
OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR	CUMPLE		OBSERVACIONES	RECOMENDACIONES
	SI	NO		
1. La Empresa cuenta con una Política de Seguridad y salud en el trabajo.		X	No se evidencio la política difundida y firmada.	La Empresa debe construir la política de seguridad y Salud en el trabajo teniendo en cuenta los siguientes criterios: Es un lineamiento de la alta dirección, garantizar el compromiso de la empresa frente a la seguridad y salud de los trabajadores, considerar a todos los trabajadores como principal fuente de bienestar en la empresa, cumplir con la normatividad legal vigente: Decreto 1072 de 2015 (capítulo 2.2.4.6), incorporar la salud y la seguridad en todos los niveles de la empresa y debe ser revisada como minimo 1 vez al año y actualizarse según los cambios que se presenten en temas de seguridad y salud en el trabajo, debe estar firmada y divulgada.
2. La Empresa tiene asignado las responsabilidades específicas en Seguridad y salud en el trabajo (SST).	X		La empresa tiene asignado las responsabilidades específicas en seguridad y salud en el trabajo y se encuentran documentadas y comunicadas.	

3. El responsable en SST, realiza la rendición de cuentas de su desempeño y sobre el SG-SST.		X		La Rendición de cuentas al interior de la empresa se debe hacer por parte del responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a través de medios escritos, electrónicos, verbales. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada. (Decreto 1072 del 2015, numeral 3. del art. 2.2.4.8)
4. Están definidos los Recursos financieros, técnicos y humanos para el diseño del SG-SST de la Empresa.	X		Se verifico el presupuesto destinado para la entrega de EPP, el aporte mensual de parafiscales, elementos de señalización y emergencia, personal idónea encargado del SG - SST	
5. La Empresa cumple con los requisitos normativos aplicables según el art. 14 de la Ley 1562 del 2012.		X	No se evidenció registros de visitas por entidades externas, de verificación de cumplimiento del sistema.	La empresa debe garantizar el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.

6. La Empresa cuenta con una Matriz de Peligros y riesgos.	X	No se evidencia la matriz de peligros y valoración de riesgos.	Se debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores, en los equipos e instalaciones de la Empresa, una herramienta que ayudara es la guía técnica colombiana GTC . 45, teniendo en cuenta cada proceso de la empresa.
7. La Empresa cuenta con un plan de trabajo Anual en SST.	X	Se verifico que la empresa cuenta con un plan de trabajo anual pero hasta el momento no se encuentra implementado	
8. La empresa realiza actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades Laborales.	X	No se evidencio registros de capacitaciones en promoción y prevención de la salud, identificación de peligros, análisis de trabajo seguro, uso de elementos de protección personal, análisis de puestos de trabajo, estilos de	La Empresa debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente. (Ley 1562 de 2012 art. 26).

		vida saludable, autocuidado en el trabajo.	
9. La empresa cuenta con un comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (o seguridad y salud en el trabajo).	X	No se evidencio el proceso de selección del comité paritario en seguridad y salud en el trabajo.	<p>La Empresa debe garantizar la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable. (Resolución 2013 de 1986), mediante la convocatoria de participación, selección, acta de conformación y acta de escrutinios. Así mismo, SPA AUTOS debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST.</p> <p>La empresa debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas.</p>

<p>10. La Empresa cuenta con un responsable en SST, con el perfil acorde con lo establecido en la normatividad vigente.</p>		<p>x</p>	<p>No se evidencia dentro de la nómina del personal que existe en la empresa, una persona encargada y certificada con el curso de 50 horas en seguridad y salud en el trabajo</p>	<p>La Empresa debe contar con un responsable del SG-SST quien será responsable de:</p> <ul style="list-style-type: none"> “ Planificar, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SG-SST y como mínimo una vez al año realizar su evaluación. “ Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SG-SST. “ Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del SG-SST. “ Coordinar con los jefes de las áreas, la elaboración y actualización de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y hacer la priorización para focalizar la intervención. “ Validar o construir con los jefes de las áreas los planes de acción y hacer seguimiento a su cumplimiento. “ Promover la comprensión de la política en todos los niveles de la organización. “ Gestionar los recursos para cumplir con el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y hacer seguimiento a los indicadores. “ Coordinar las necesidades de capacitación en materia de prevención según los riesgos prioritarios y los niveles de la organización. “ Apoyar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo. “ Participar de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo. “ Implementación y seguimiento del SG-SST.
---	--	----------	---	--

11. La Empresa cuenta con un sistema integrado de gestión.		X	No se evidenció los documentos de gestión en seguridad y salud en el trabajo, calidad y medio ambiente.	SPA AUTOS debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa. Si lo desea.
12. La empresa tiene conocimiento sobre las complicaciones legales por incurrir en la omisión de los deberes como empleador		X	De acuerdo a la entrevista realizada con el gerente, no se determinó que exista conocimiento de la normatividad en temas de responsabilidad social.	SPA AUTOS debe asesorarse y documentarse en la normatividad aplicable con el fin de evitar sanciones o multas bajo la Ley 100 del 1993 y el Decreto 1072 del 2015 en su artículo 2.2.4.11, por lo anterior describe las multas y sanciones..

Fuente: esta investigación 2017

10. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo a lo anterior se observó un cumplimiento 3 de las 12 obligaciones descritas en la lista de chequeo, lo que puede generar unas implicaciones legales, como son:

- El empleador se puede ver inmerso en evasión o elusión de aportes parafiscales, conducta punible, Ley 828 de 2003.
- El incumplimiento de los Sistemas de Gestión y normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, frente a las obligaciones propias del empleador, previstas en el SGRL, acarreará multa de hasta quinientos (500) SMLMV (\$ 344.727.500). Decreto 472 de 2015
- En caso de reincidencia en tales conductas o por incumplimiento de los correctivos que deban adoptarse, formulados por la ARL o el Ministerio de Trabajo, se podrá ordenar la suspensión de actividades económicas por un término de 120 días o cierre definitivo de la empresa por parte de los Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo. Decreto 472 de 2015
- El incumplimiento de los programas de promoción de la salud y prevención de accidentes y enfermedades, acarreará multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes (\$344.727.500) a la fecha en que se imponga la misma. Decreto 472 de 2015

Las multas serán graduales de acuerdo a la gravedad de la infracción descrito en el Decreto 1072 del 2015 en su artículo 2.2.4.11.

Por lo anterior se debe seguir las recomendaciones dadas en la tabla 4, donde se verifico el cumplimiento de las obligaciones del empleador descritos en el decreto 1072 del 2015 en su artículo 2.2.4.6.8.

12. CONCLUSIONES

- Utilizando la lista de chequeo realizada de acuerdo a las obligaciones descritas del Decreto 1072 del 2015 en su artículo 2.2.4.6.8., se concluye que la empresa SPA AUTO ESTETICA Y MANTENIMIENTO, tiene un incumplimiento bajo ya que se encuentran varias de las obligaciones del empleador que no se están ejecutando, el resultado de este análisis arrojó que solo cumple con 3 de las 12 obligaciones.
- Se define que la lista de chequeo realizada en la presente investigación, cumple con su objetivo principal que es determinar el grado de cumplimiento del empleador, ya que con esta ayuda a definir el grado de cumplimiento de las obligaciones del empleador descritas en el Decreto 1072 del 2015 en su artículo 2.2.4.6.8., de la empresa SPA AUTO ESTETICA Y MANTENIMIENTO.
- Una vez analizado la lista de chequeo a la empresa SPA AUTO ESTETICA Y MANTENIMIENTO, el no cumplimiento de las obligaciones del empleador incurriría en complicaciones legales como las que se indican en el Decreto 472 del 2015.
- Se considera pertinente adoptar la lista de chequeo propuesta, con el fin de verificar el cumplimiento de las obligaciones del empleador descritas en el Decreto 1072 del 2015 en su artículo 2.2.4.6.8., para contribuir con la seguridad y salud en el trabajo de los empleados de la empresa SPA AUTO ESTETICA Y MANTENIMIENTO.
- Se pueden establecer a manera de auditoría interna la aplicabilidad de la lista de chequeo para el cumplimiento a las obligaciones del empleador según el decreto 1072 en su capítulo 2.2.4.6.8 del 2015 en todos los niveles jerárquicos de la empresa, con la finalidad de observar el nivel alcanzado y logrado hasta el momento. A su vez, se necesita establecer medidas de control sobre los incumplimientos en relación al capítulo mencionado.
- Es necesario para el cumplimiento de las obligaciones legales por parte del empleador de la empresa SPA AUTO ESTETICA Y MANTENIMIENTO, tener en cuenta e implementar las recomendaciones que se muestran en la tabla 4 con el fin de evitar sanciones legales y mejorar las condiciones de trabajo de los colaboradores de la empresa.

- Dentro del diagnóstico de las obligaciones del empleador según el Decreto 1072 en su capítulo 2.2.4.6.8 del 2015, tener en cuenta las sanciones sobre el no cumplimiento de estas, lo cual representaría pérdidas económicas y daños y perjuicios en la imagen de la empresa y su funcionamiento.
- Desarrollar programas de capacitación de manera continua y periódica para los trabajadores y directivas de la empresa SPA AUTO ESTETICA Y MANTENIMIENTO, acerca de la importancia de un diagnóstico sobre las obligación del empleador según el Decreto 1072 del 2015 en su capítulo 2.2.4.6.8 de manera efectiva y participativa, las cuales traen como consecuencias beneficios no solo para la empresa sino también para el ambiente laboral y finalidades comerciales.

BIBLIOGRAFÍA

[1] Organización Internacional del Trabajo (OIT), disponible en http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008562/lang-es/index.htm%20Consultado.%20Consultado%20en%2005/05/2017

[2] Organización Internacional del Trabajo (OIT), 91.^a reunión 2003 Informe VI Actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo: estudio detallado para la discusión con miras a la elaboración de un plan de acción sobre dichas actividades. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-vi.pdf>

[3] Orrego Carol y Carvajal Claudia (2013). Diseño del sistema de gestión y seguridad de salud en el trabajo para la empresa dulce vencedor de Cartago valle. Pereira, Risaralda, universidad tecnológica de Pereira, facultad de ingeniería industrial, trabajo de grado presentado para optar al título de ingeniero industrial. [en línea] disponible en <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/3471/6136286152075.pdf;jsessionid=C505FE0CAFEB26537B5086D199D6C470?sequence=1> (15/05/2017)

[4] César G. Lizarazo, Fajardo Javier M., Shyrle Berrio, Leonardo Quintana . [en línea], disponible en: http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombia1.pdf (03/11/2016)

[5] Ministerio de la Protección Social, 2012, tomado de internet, disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/default.aspx>.

[6] RESOLUCIÓN 2400 DE 1979, tomado de internet, disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1509/industrial%20safety%20statute.pdf>.

[7] Ley 100 de 1993, tomado de internet, disponible en: <http://www.comisionseptimasenado.gov.co/salud/SALUD%20EN%20LEY%20100%20DE%201993.pdf>.

[8] Decreto 1295 de 1994, tomado de internet, disponible en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html.

[9] Congreso de Colombia, Ley 1562 de 2012, tomado de internet, disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365>

[10] Estadísticas Presidenciales, Información enviada por las Compañías. Cálculos Cámara Técnica de Riesgos Laborales - Fasecolda. Disponible en: <http://www.fasecolda.com/index.php/ramos/riesgos-laborales/estadisticas-del-ramo/>

[11] Google Maps 2017.

[12] Mintrabajo. (Abril de 2017). Ministerio del Trabajo. Recuperado el 24 de Octubre de 2017, de <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario>.

[13] ALCALDIA DE BOGOTA. GOV. Resolución 2013 de 1986, [en línea] disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5411> (25/042017)

[14] Congreso de Colombia, Ley 1562 de 2012[en línea], disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365>

[15] ALCALDIA DE BOGOTA. GOV Resolución 1401 de 2007, [en línea], disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=53497> (02/05/2017)

[16] Guía Técnica Colombiana GTC 45, tomado de internet, disponible en <http://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>

[17] Decreto 1072 de 2015, Capítulo 6, Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones, tomado de internet, disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>

[18] Vía Definición ABC <https://www.definicionabc.com/politica/decreto.php>

[19] Hernández Sampieri Roberto, Fernández Carlos y Batista Pilar (2010). Metodología de la investigación. México D.F: McGraw-Hill/interamericana editores, S.A 625p

[20] Méndez Alvares Carlos Eduardo (2001) metodología, diseño y desarrollo del proceso de investigación. Santa fe de Bogotá: McGraw-Hill/interamericana editores, S.A. Universidad Colegio Mayor de Nuestra señora del Rosario. Tercera edición. 239p.

Lobo Pedraza Karen (2016). Diseño del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, basado en la integración de la norma OSHAS 18001 :2007 y libro 2 parte 2 titulo 4 capítulo 6 del decreto 1772 en la empresa ingeniería y servicios Sarbhot S.A.S. Santafé de Bogotá: escuela colombiana de ingeniería, especialización gestión integrada, mayo 2016. [en línea] disponible en <http://repositorio.escuelaing.edu.co/bitstream/001/451/1/EC-Trabajos%20de%20Grado%20Especializaci%C3%B3n%20en%20Gesti%C3%B3n%20Integrada%20QHSE-1064111948.pdf> (16/02/2017)

RIMAC. Riesgos laborales [en línea], disponible en: <http://prevencionlaboralrimac.com/Herramientas/ATS> (05/2/2017)

LISTADO DE ANEXOS

Anexo 1. Lista de chequeo según artículo 2.2.4.6.8. Del Decreto 1072 del 2015.

DIAGNOSTICO BASADO EN LOS DEBERES DEL EMPLEADOR BAJO EL DECRETO 1072 EN SU ARTICULO 2.2.4.6.8 DEL 2015 PARA LA EMPRESA AUTO SPA ESTETICA Y MANTENIMIENTO				
OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR	CUMPLE		OBSERVACIONES	RECOMENDACIONES
	SI	NO		
1. La Empresa cuenta con una Política de Seguridad y salud en el trabajo.				
2. La Empresa tiene asignado las responsabilidades específicas en Seguridad y salud en el trabajo (SST).				
3. El responsable en SST, realiza la rendición de cuentas de su desempeño y sobre el SG-SST.				
4. Están definidos los Recursos financieros, técnicos y humanos para el diseño del SG-SST de la Empresa.				
5. La Empresa cumple con los requisitos normativos aplicables según el art. 14 de la Ley 1562 del 2012.				
6. La Empresa cuenta con una Matriz de Peligros y riesgos.				
7. La Empresa cuenta con un plan de trabajo Anual en SST.				

8. La empresa realiza actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades Laborales.				
9. La empresa cuenta con un comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (o seguridad y salud en el trabajo).				
10. La Empresa cuenta con un responsable en SST, con el perfil acorde con lo establecido en la normatividad vigente.				
11. La Empresa cuenta con un sistema integrado de gestión.				
12. La empresa tiene conocimiento sobre las complicaciones legales por incurrir en la omisión de los deberes como empleador				