

*Primer Trimestre de 2020*

# INCIDENCIA DEL SG-SST EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

*No. 8 - Marzo 2020*



# **Bitácora Económica**

**BITÁCORA ECONÓMICA**  
No. 8 – Marzo 2020 – Barranquilla

**ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE LAS MICRO,  
PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS ©**

Dirección General  
**ROSMERY QUINTERO CASTRO**

Editor en Jefe  
**EDGAR QUIÑONEZ RIZO**

Analistas  
**EDGARDO MONTES RODRÍGUEZ**  
**JUAN HOYOS GUTIÉRREZ**

Directora de Arte  
**CAROLINA CASTRO VILORIA**

Difusión  
**COORDINACIÓN DE COMUNICACIONES**

**ISSN: 2619 – 1695**

**estudioeconomicos@acopiatlantico.com**  
**www.acopi.org.co**



Reservados todos los derechos. No se permite la reproducción total o parcial de esta obra, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio (electrónico, mecánico, fotocopia, grabación u otros) sin autorización previa y por escrito de los titulares del copyright. La infracción de dichos derechos puede constituir un delito contra la propiedad intelectual.

# Contenido

## NOTAS DE DIRECCIÓN

Rosmery Quintero Castro  
*Presidenta Ejecutiva Nacional de ACOPI.*

Pág. 01

## ¿QUÉ VIENE PARA LAS MIPYMES EN RIESGOS LABORALES?

Edna Nájar - *Directora de Riesgos Laborales.*

Pág. 03

## ENTREVISTA: SG-SST EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

Camilo Gómez Cristancho  
*Vicepresidente de Promoción y Prevención de Positiva Compañía de Seguros S.A.*

Pág. 07

## CARACTERIZACIÓN DEL FUERO DE SALUD

Germán Ponce Bravo  
*Director de la Cámara Técnica de Riesgos Laborales de FASECOLDA.*

Pág. 14

## POLÍTICAS DIFERENCIALES PARA MIPYMES

Osiris Meriño García  
*Vicepresidente Jurídica de ACOPI.*

Pág. 20

## ENCUESTA DE DESEMPEÑO EMPRESARIAL

Pág. 24

# NOTAS DE DIRECCIÓN

Por: **ROSMERY QUINTERO CASTRO**  
*Presidente Ejecutiva Nacional de ACOPI*

**A**COPI, en su actividad gremial realiza investigaciones económicas encaminadas a resolver las problemáticas que presente el segmento MiPyme, cumpliendo con uno de nuestros principales objetivos: "Representación de los intereses de las MiPyme".

Durante el 2018, el gremio realizó un trabajo sobre Estabilidad Laboral Reforzada-ELR, con el objetivo de determinar la afectación en la estructura de costos de las empresas MiPymes. Como resultado preliminar, el estudio dio a conocer que, por causa del ausentismo laboral, el 41% de los empresarios tuvo que redistribuir las tareas con la planta de personal sin generar

contratación adicional, así mismo, los sobrecostos por fuero de salud representaron entre 0 y \$5.000.000 millones de pesos.

Así las cosas, presentamos una propuesta frente a esta problemática, y de esta manera, el Ministerio de Trabajo expide la Circular 049 de 2019, mediante la cual establece el procedimiento que deben cumplir los inspectores frente al autorización de despido



de trabajadores con problemas de salud o en situación de debilidad manifiesta. La expedición de esta regulación representa un gran avance tanto para los empresarios como para la garantía de los derechos de las personas con fuero de salud.

» **De igual forma, a través de la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo, se logró la expedición de la resolución 0312, en la cual se adoptan los estándares mínimos del SG-SST, teniendo en cuenta el tamaño de las empresas. Éstas, sin importar tamaño debían cumplir 62 reglamentaciones; con esta nueva regulación se reducen a siete (7) estándares para las microempresas y veintiún (21) para la pequeña empresa.**

Lo anterior, se constituye como un apoyo para los empresarios MiPymes, sin embargo, el artículo 23 de la resolución 0312, establece la obligación para empleadores y contratantes de cumplir con todos los Estándares Mínimos del SG-SST, por lo que las empre-

sas sin importar tamaño o estructura deben cumplir con todos los estándares del sistema de gestión y seguridad en el trabajo.

Desde ACOPI, seguiremos insistiendo que se dé una verdadera simplificación de los estándares mínimos de SG-SST, y se cree una política de diferenciación acorde con el tamaño y estructura de las empresas, evitando así accidentes laborales que puedan inducir un estado de Estabilidad laboral Reforzada.

Hasta la próxima edición.

# ¿QUÉ VIENE PARA LAS MIPYMES EN RIESGOS LABORALES?

Por: **EDNA NÁJAR RODRÍGUEZ**

*Directora De Riesgos Laborales*

**E**l 2019 fue un año importante para el aseguramiento previsto por el Sistema General de Riesgos Laborales; el número de afiliados aumentó un 5,4% respecto al cierre de 2018, al pasar de 9.984.636 a 10.528.465 trabajadores afiliados; así mismo el número de empresas afiliadas aumentó 5,9%, al pasar de 832.846 a 882.382 empresas afiliadas, según datos recientemente publicados por el Ministerio de Salud y Protección Social.

Es importante recalcar que el Ministerio del Trabajo, lidera en el Sistema General de Riesgos Laborales, la definición de las políticas y la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo. Adicionalmente, realiza la coordinación técnica de las diferentes instancias de concertación y, con recursos del Fondo de Riesgos

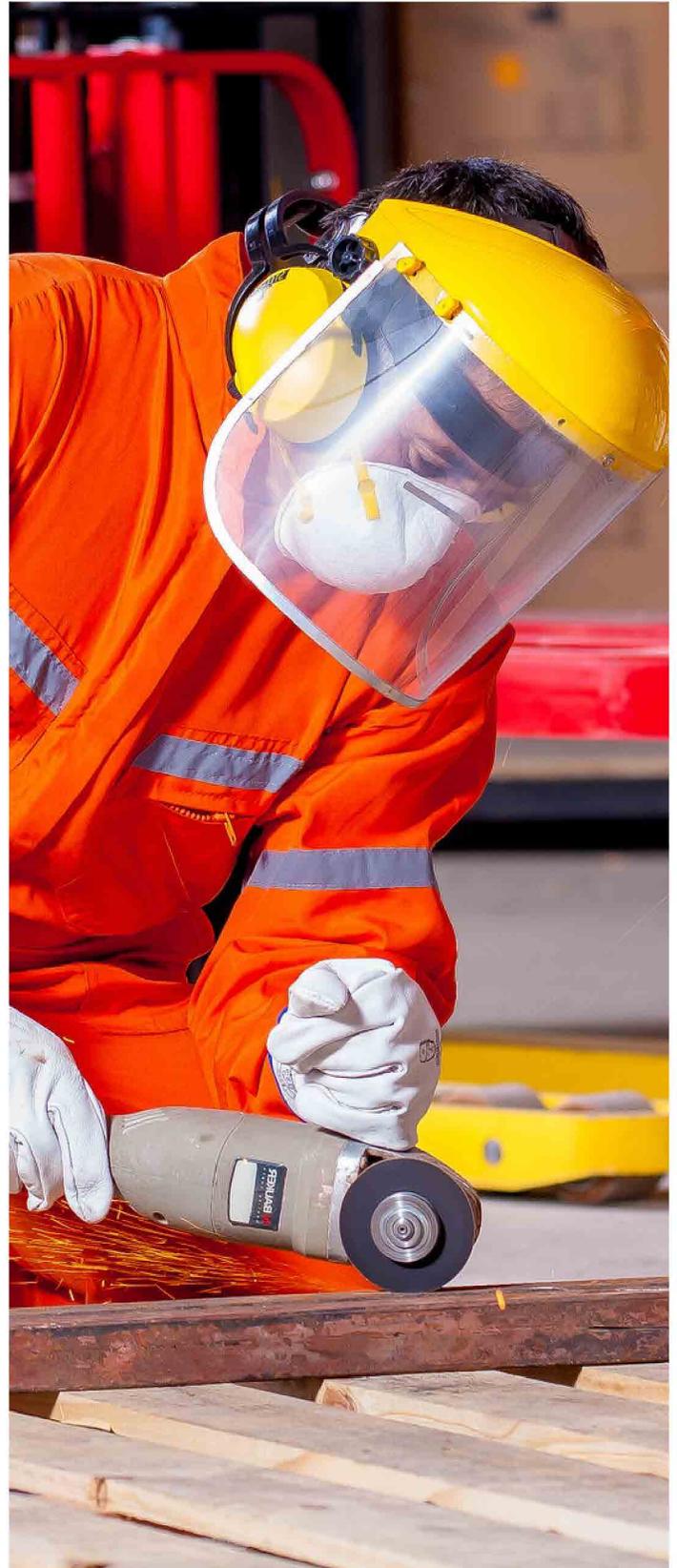


Laborales, se financian estrategias de divulgación, educación, capacitación y sensibilización dirigidas a promover la salud y prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales en la población trabajadora. En cumplimiento de dicho compromiso, durante el 2018 se capacitaron 16.104 personas y 19.817 en el año

2019, lo cual muestra un incremento del 23% de personas capacitadas en todo el territorio nacional, con la participación activa de la red de Comités Locales y Seccionales de Seguridad y Salud en el Trabajo.

➤➤ **Para el 2020 se tiene el reto de iniciar la construcción y validación del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el periodo 2022-2031, el desarrollo del Sistema de Información para Riesgos Laborales y la continuidad en la evaluación y labores de difusión que se han venido desarrollando.**

Otro aspecto fundamental es el seguimiento a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST. De acuerdo con la información reportada por las Administradoras de Riesgos Laborales sobre el grado de desarrollo del SG-SST, se observaba para 2018 que, del total de empresas afiliadas, solamente 15.586 empresas contaban con un alto nivel de desarrollo, 351.963 con nivel intermedio y 82.512 con un nivel inicial. Lo anterior respecto a 367.522 empresas que se encontraban ejecutando el SG-SST.



La información sobre el grado de avance en el desarrollo de los SG-SST permitió identificar que el mayor rezago se encontraba en las micro, pequeñas y medianas empresas e, igualmente, que las pequeñas unidades productivas agrícolas debían tener un trato diferencial, que reconociera la naturaleza de subsistencia. De esta forma, el **Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 0312 del 2019, por la cual se establecen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**, reconociendo diferencias por tamaño de empresa y nivel de riesgo. Con esta norma se beneficiarán aproximadamente 1.548.717 pequeñas y medianas empresas.

De forma paralela y con base en la misma información de diagnóstico, durante el 2019 el Ministerio del Trabajo emprendió una labor de asistencia técnica enfocado en las MiPymes de sectores y actividades económicas priorizados en las diferentes regiones del país. En total se visitaron 1.527 empresas en 32 departamento y 43 municipios. Como resultado del proceso un 77,57% de las MiPymes visitadas con carácter preventivo, reportaron avances, entre la primera y la tercera visita, en la Implementación del SG-SST, 47,46% mejoras en el diseño del SG-SST y 24% accedieron a servicios prestados por sus ARL dada la capacitación recibida.

**Es de resaltar que el trabajo con MiPymes fue intensivo y marcó una diferencia frente a lo desarrollado con anterioridad, involucrando al Ministerio del Trabajo en el avance real de la implementación de los SG-SST. De igual forma, permitió identificar la necesidad de realizar mayores esfuerzos frente a este segmento que representa más del 90% del sector productivo nacional y genera más del 80% del empleo en toda Colombia, según estadísticas del DANE.**

Durante el 2019, se resalta igualmente el trabajo realizado con ACOPI a través de una estrategia que permitió socializar la información relacionada con la implementación del SG-SST en las Micros, Pequeñas y Medianas Empresas con fundamento en la Resolución 0312 de 2019, a través de doce (12) talleres regionales, en los cuales participaron 1.343 MiPymes de los distintos sectores.

Se realizaron 1.069 autoevaluaciones que tenían como objetivo que las empresas conocieran cuáles eran los principa-

les avances y también las deficiencias en sus procesos de implementación del SG-SST, con el fin de cerrar brechas. Como resultado de las autoevaluaciones realizadas, se identificó que 645 (60.33%) resultaron con un nivel crítico, es decir, que no cumplen con el 60% de los criterios de evaluación establecidos en la Resolución 0312 de 2019. De otra parte, 213 empresas (19.92%) cumplen con un nivel moderadamente aceptable y 211 empresas (19.73%) están en un nivel aceptable de implementación.

Dados los resultados evidenciados, para el 2020, la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, desde un enfoque eminentemente preventivo, buscará fortalecer los canales por los cuales las MiPymes puedan acceder a la información del Sistema General de Riesgos Laborales, como: normativa, guías, manuales técnicos, tutoriales, entre otros. Adicionalmente, se intensificarán las actividades de fortalecimiento de la cultura en Seguridad y Salud en el trabajo y el acompañamiento técnico directo

en los sectores priorizados, de acuerdo con las estadísticas de siniestralidad.

De forma complementaria a los esfuerzos reseñados, se sistematizará la herramienta de diagnóstico para la gestión del riesgo psicosocial, con el fin de facilitar el proceso de evaluación y brindar acceso gratuito a esta funcionalidad de apoyo al SG-SST.

**ACOPI ha sido un actor constructivo en el marco del Sistema General de Riesgos Laborales, ha participado activamente en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para las MiPymes y en este espacio, ha transmitido preocupaciones que han ayudado y seguirán contribuyendo a pensar el SG-SST en el contexto de las MiPymes, sus particularidades y las necesidades frente a su sostenibilidad.**



**El país debe avanzar cada vez más en la medición no solo de la implementación, sino del impacto del SG-SST, promoviendo entornos laborales saludables, la disminución de la accidentalidad y la menor incidencia de enfermedades, la productividad de los pequeños empresarios, así como el logro de los objetivos de desarrollo.**





# CAMILO GÓMEZ CRISTANCHO

*Vicepresidente de Promoción y Prevención  
de Positiva Compañía de Seguros S.A.*

# SG-SST EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

**¿Cuál es el balance de su entidad frente a la obligación de implementar el SG-SST conforme a los estándares Mínimos?**

**Camilo Gómez.** Positiva Compañía de Seguros S.A., como empresa aseguradora de economía mixta se ha movilizó para la asesoría, acompañamiento, capacitación y asistencia técnica de todas las empresas afiliadas y para generar cultura de prevención en la comunidad en general, como parte de nuestro compromiso social.

Desde la definición de los estándares mínimos Positiva ha atendido más de ciento nuevo mil (109.000) empresas MIPYMES de forma presencial y llegamos a más de doscientos noventa y un mil (291.000) empresas de forma virtual.

Como parte de estos resultados podemos informar que entre el 2017 y 2018 POSITIVA obtuvo el reporte de autoevaluaciones de clientes a nivel nacional me-

diante el cual identificamos los diferentes avances en la implementación de los Sistemas de Gestión y de allí POSITIVA tuvo la necesidad de desarrollar diversas estrategias para incentivar y sensibilizar a los empleadores de la importancia de reportar los resultados de su autoevaluación para que así contribuyeran y nos permitieran conocer aquellos temas que resultan prioritarios en la atención por parte de la ARL.



**A partir del año dos mil diecinueve (2019) POSITIVA cuenta con el software de SST: "ALISS-TA®", herramienta centrada en el cliente y que facilita los procesos de autoevaluación del SG-SST con lo que se espera mayor participación de empresas en la gestión de la promoción de la salud y prevención de los riesgos laborales.**

## ¿Considera que los cambios contemplados a través de la Resolución 0312 de 2019, constituyen una verdadera simplificación de los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo para las Micros y pequeñas empresas?

**Camilo Gómez.** Los estándares mínimos son una herramienta que proporciona un método para evaluar y mejorar dichas condiciones, así como para gestionar de forma efectiva los peligros y riesgos en los lugares de trabajo.

Es de destacar que la actualización de esta herramienta deja por fuera de su campo de aplicación a los trabajadores independientes con afiliación voluntaria, al servicio doméstico y modifica los ítems que se van a evaluar de acuerdo con el tamaño y el nivel de riesgo de la empresa, con lo que se da cumplimiento a lo dispuesto en las políticas de gobierno de facilitar la implementación del Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para las empresas MIPYMES.

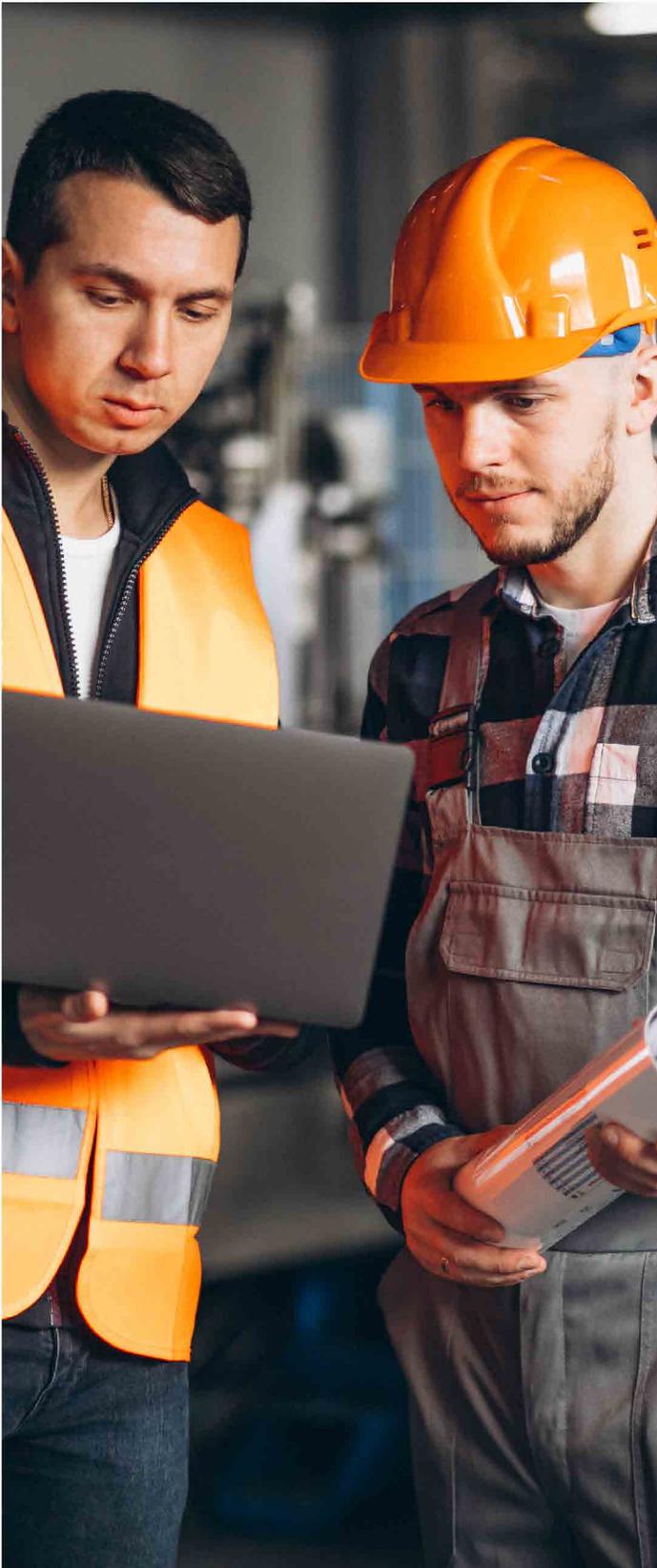
Ahora bien, frente a lo mencionado la Resolución modifica la cantidad de ítems que deben evaluar las MIPYMES, el artículo 23 de la misma normativa menciona lo siguiente:

*“la implementación de los estándares mínimos establecidos en la presente resolución no exime a los empleadores del*

*cumplimiento de las obligaciones y requisitos contenidos en otras normas del Sistema General de Riesgos Laborales vigentes”* implicando que si a una empresa MIPYMES no le aplica algún ítem de los estándares y este tiene otro marco legal vigente, la empresa debe cumplirlo.

Por ejemplo, un restaurante pequeño clasificado como riesgo uno (1), que tiene seis (6) trabajadores, debería implementar solo siete (7) ítems del SG-SST (definidos en la Resolución 0312 del 2019), en los que no está la investigación de accidentes de trabajo, sin embargo, si un día el cocinero se accidenta y el dueño del restaurante no hace la investigación en los términos definidos por la Resolución 1401 del 2007, puesto que no está en los estándares mínimos, este incumplimiento le acarrearán sanciones al empleador.

En esa medida la simplificación de requisitos de los estándares mínimos aún puede mejorarse, logrando la integración de las diferentes disposiciones legales vigentes y aplicables en Seguridad y Salud en el Trabajo, para que en términos prácticos resulten favorables y eficientes a las empresas, garantizando así, su cumplimiento.



## ¿Cómo cree que se optimizaría la implementación del SG-SST, teniendo en cuenta que las empresas deben cumplir dentro de unos plazos establecidos la implementación este sistema?

**Camilo Gómez.** De acuerdo con el artículo 20 de la Resolución 0312 de 2019, las empresas de cualquier característica de tamaño y clase de riesgo pueden realizar actividades planes y programas de manera conjunta con otras empresas o entidades, ya sea como clúster, zona geográfica o gremio. Utilizar esta herramienta que se presenta de forma normativa permitirá que las empresas pequeñas puedan trabajar conjuntamente para la implementación rápida del SG-SST.

Por otra parte, el artículo 9 de la Decisión 584 de 2004 de la Comunidad Andina de Naciones dice que se deben desarrollar tecnologías de información y los Sistemas de Gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo con miras a reducir los riesgos laborales, esto quiere decir que el uso de herramientas tecnológicas se debe implementar y facilitar así la gestión en SST para empresas de todos los tamaños.

En este contexto, es de destacar que Positiva ha desarrollado el software ALISSTA®, una herramienta modular, que le permite a todas las empresas

implementar el SG-SST de acuerdo con sus necesidades, facilitando siempre el cargue de la información, la trazabilidad y el seguimiento de esta.

## ¿Qué mecanismo de apoyo ha diseñado la entidad para apoyar a la micro y pequeña empresa en su implementación del SG-SST, teniendo en cuenta las diferencias estructurales que existen entre las MIPYMES con respecto a las Medianas y Grandes Empresas?

**Camilo Gómez.** Positiva Compañía de Seguros S.A., en virtud de su objeto social y su compromiso con sus empresas afiliadas y la sociedad en general, ha desarrollado diversas soluciones técnicas tendientes a la efectiva implementación del SG-SST, a continuación, una muestra de estos:

- **Línea de Acción POSITIVA EDUCA:** es una estrategia de la Vicepresidencia de Promoción y Prevención mediante la cual se realizan acciones educativas en Seguridad y Salud en el Trabajo en modalidad presencial, semipresencial y virtual.

Contamos con el primer Centro Virtual de Seguridad y Salud en el Trabajo llamado POSIPEDIA, el cual contiene diferentes recursos educativos como lo son: más de cincuenta (50) cursos, videos de preven-

ción, audios, podcast, campañas, entre otros, publicados en nuestra plataforma virtual.

Por otro lado, ponemos de presente que Positiva cuenta con el Plan Nacional de Educación que para el año dos mil diecinueve (2019) fue denominado *“Travesía Únete al arte de reeducarte”* mediante el cual se realizaron más de mil (1000) eventos de fortalecimiento de las competencias conceptuales, procedimentales, actitudinales y convivir para trabajadores y directivos de empresas afiliadas.

- **Línea de Acción POSITIVA COMUNI-CA:** es una estrategia de comunicación digital que pretende a través del marketing responsable generar una cultura de la prevención en empresas afiliadas y en la comunidad en general. La estrategia se materializa mediante una red de plataformas integradas que pretenden que permiten digitalmente llegar a todos los públicos por diferentes canales, entre ellos tenemos: GESTIÓN DIGITAL (el primer boletín digital en riesgos laborales), LA RECETA DE LA PREVENCIÓN, PODCAST, MAIL, BIBLIOTECA, REDES SOCIALES.

- **ALISSTA®:** es un software de acceso de empresas de todos los tamaños, que le permite la implementación del SG-SST de

acuerdo con la normatividad colombiana vigente.

• **EMPAQUETAMIENTO DIGITAL:** Positiva ha desarrollado diversas plataformas para que sus clientes puedan diligenciar e implementar su SG-SST y además para que utilicen estrategias integrales de asesoría desarrollando un paso a paso con soluciones específicas para resolver el “cómo” del SG-SST.

**¿Su entidad ha realizado algún tipo de medición relacionada con el estado o nivel de implementación del SG-SST en las empresas? En caso de haber realizado dicho análisis, ¿Se determinó el impacto generado en la productividad de las empresas una vez implementado el sistema?**

**Camilo Gómez.** Si, tal y como se mencionó en la pregunta inicial Positiva ha medido el nivel de implementación del SG-SST en sus empresas afiliadas y cómo ha evolucionado el mismo a través del tiempo con la normatividad del SG-SST.

No obstante, lo anterior, si bien POSITIVA puede medir la evolución del SG-SST, no lo puede hacer respecto al impacto generado en la productividad, toda vez que dicha tarea le corresponde de forma exclusiva a cada empresa en particular.

Finalmente, ponemos de presente que POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A. ha medido el impacto en la accidentalidad y la enfermedad laboral, identificando que desde la obligatoriedad del SG-SST se ha disminuido tal y como se muestra a continuación:

- Se identifica una disminución de los Accidentes de Trabajo del año 2019 con respecto al año 2012 en un 39.6%, este comportamiento es similar a la Tasa de Accidentes calificados, la cual disminuye en un 15.0% para este mismo periodo.

- Se identifica una disminución de los Accidentes Mortales de origen Laboral del año 2019 con respecto al año 2012 en un 42.4%, este comportamiento es similar a la Tasa de accidentes letales, la cual presenta una disminución del 18.9% para este mismo periodo.

- Se identifica una disminución de las Enfermedades Laborales del año 2019 con respecto al año 2012 en un 41.6%, este comportamiento es similar a la Tasa de Enfermedades Laborales, la cual presenta una disminución del 17.8% para este mismo periodo.

## ¿Cuáles son los programas y planes que ha desarrollado la entidad para que las MiPes logren enfrentar los desafíos que implica la implementación del SG-SST?

**Camilo Gómez.** Actualmente, en Positiva damos continuidad a los procesos de mejora continua centrados y planeados en los clientes, siendo conscientes de las diferentes necesidades que a nivel de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales existen en todo el territorio nacional. Por lo anterior, durante la presente vigencia se ha creado el nuevo modelo de PyP llamado: **“Gran MIPYME”**, una solución técnica, administrativa y financiera que velará por el **“PODER DE LO PEQUEÑO”** el slogan que hemos definido para esta estrategia y que representa la importancia del aporte que empresas pequeñas del país tienen en el PIP a nivel nacional y mundial.

Gran MIPYME, tiene como principal propósito promover la equidad, la igualdad y el fomento del emprendimiento y la felicidad en empresas clasificadas como MIPYME en Colombia. A través de este modelo seguiremos entregando asesoría y asistencia técnica especializada por sectores económicos e integraremos nuestras plataformas digitales sistematizadas existentes en promoción y prevención.



# CARACTERIZACIÓN DEL FUERO DE SALUD

Por: **GERMÁN PONCE BRAVO**

*Director de la Cámara Técnica de Riesgos Laborales de FASECOLDA*



**E**l fuero de salud hace referencia a una forma de protección legal y constitucional para trabajadores en estado de discapacidad por medio de la cual se prohíbe su despido, sin previa autorización administrativa por cuenta del Ministerio del Trabajo. En la actualidad, esta figura se ha convertida en la problemática de índole laboral más compleja a la cual se ven enfrentados los empleadores. De acuerdo con cifras de la ANDI (2019), en 2018 se evidenció una tasa de 36 trabajadores con restricciones médicas por cada 1.000. De los cuales, a 6 se les pagó su salario, pero no realizaron funciones productivas para la empresa.

A pesar de que existe una definición entre las altas cortes sobre el alcance del fuero de salud, en la medida que busca *“la adaptación del*

*ambiente social a las necesidades y aspiraciones de las personas con discapacidad, no de la incapacidad de estas personas de adaptarse al ambiente”<sup>1</sup>, se evidencia heterogeneidad en los criterios jurisprudenciales respecto a su aplicación entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia. Estas diferencias subyacen en la población objeto del fuero de salud y al alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 asociado a la autorización de despido de personas en situación de discapacidad por parte del Ministerio del Trabajo.*

Frente a la primera diferencia, la Corte Suprema de Justicia considera que la población objetiva es todas aquellas que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada, es decir, entre el 15% y 25% de la capacidad laboral. Mientras que la Corte Constitucional, a través de la Sentencia de Unificación 049 de 2017, otorga el derecho a la estabilidad laboral reforzada a *“las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda”*.

En lo que respecta al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Corte Suprema de Justicia está alineada con su alcance, al afirmar que, por razón de su discapacidad, ninguna persona podrá ser despedida, salvo que se medie la autorización de la Oficina de Trabajo. En contraposición, la Corte Constitucional amplió el alcance en las Sentencias SU 049 de 2017 y C 200 de 2019, al sostener que la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional, por lo tanto, no proviene exclusivamente de la Ley 361 de 1997, así mismo, este derecho no es aplicable solamente a aquellas personas calificadas con pérdidas de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

No obstante, la sentencia SL1360-2018 de la Corte Suprema de Justicia, sin demerito de lo establecido en la Ley 361 de 1997 y en línea con la sentencia C-531-2000 de la Corte Constitucional, hace un correcto entendimiento del artículo 26 de dicha Ley, el cual sanciona el despido producto de un criterio discriminatorio. Debe destacarse que el rol del inspector de trabajo es verificar si el estado de salud del trabajador discapacitado es “incompatible e insuperable” con el cargo correspondiente u otro en la

---

<sup>1</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-933/13. M.P.: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Bogotá D.C., nueve (9) de diciembre de dos mil trece (2013).

compañía. Por ende, la invocación de una justa causa legal le permitiría a la empresa no acudir al inspector del Ministerio de trabajo al tratarse de una razón objetiva, eliminando de esta manera, la presunción legal de discriminación.

Esta sentencia de la Corte Suprema abre una alternativa frente al precedente de 2017 de la Corte Constitucional, de equilibrar el conflicto de intereses entre la igualdad de los trabajadores en situación de discapacidad y la libertad de contratación de las empresas. Según la ANDI (2019), en 2018, el sector empresarial se enfrentó a un costo adicional del 2.3% sobre el salario por asuntos relacionados con el ausentismo laboral, equivalente a \$215.623 anuales en promedio para un trabajador de salario mínimo. Este fenómeno acarrea costos directos e indirectos, que en 2018 sumaron \$535 millones por cada 1.000 trabajadores.

El impacto del ausentismo se ve potencializado producto de la estabilidad laboral reforzada, al pasar de ser un evento aislado a reportarse 1.6 casos de ausentismo por trabajador en 2018.

**Durante 2015 a 2018, la enfermedad general fue la principal causa de ausentismo laboral, seguido por los permisos y licencias y finalmente, los accidentes y enfermedades de origen laboral con el 4% de los casos. A pesar de ser la causa menos frecuente, las enfermedades de origen laboral causaron la mayor prolongación de días de incapacidad con 10.1 días en promedio frente a 5.7 de origen común en 2018, de acuerdo con ANDI (2019).**



Ilustración 1. Causas de ausentismo laboral

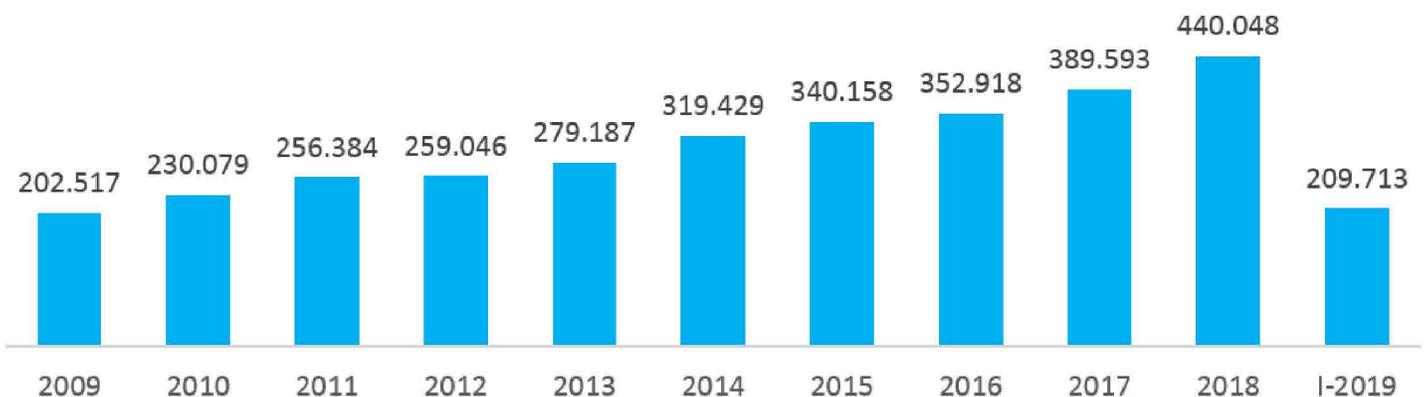


Fuente: ANDI (2019).

Según cifras de Fasecolda, se avisaron al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) 3.279.072 casos de incapacidad temporal en el periodo de 2009 a junio de 2019, equivalente a una tasa de crecimiento anual del 9%. En el primer semestre de 2019, se atendieron 209.713 siniestros

avisados en este mismo periodo que requirieron prestaciones por incapacidad temporal y 313.006 de años anteriores. De los siniestros avisados, el 97% se originaron como consecuencia de un accidente de trabajo y el 3% por una enfermedad laboral.

Ilustración 2. Casos avisados de siniestros que requirieron prestación por incapacidad temporal por año



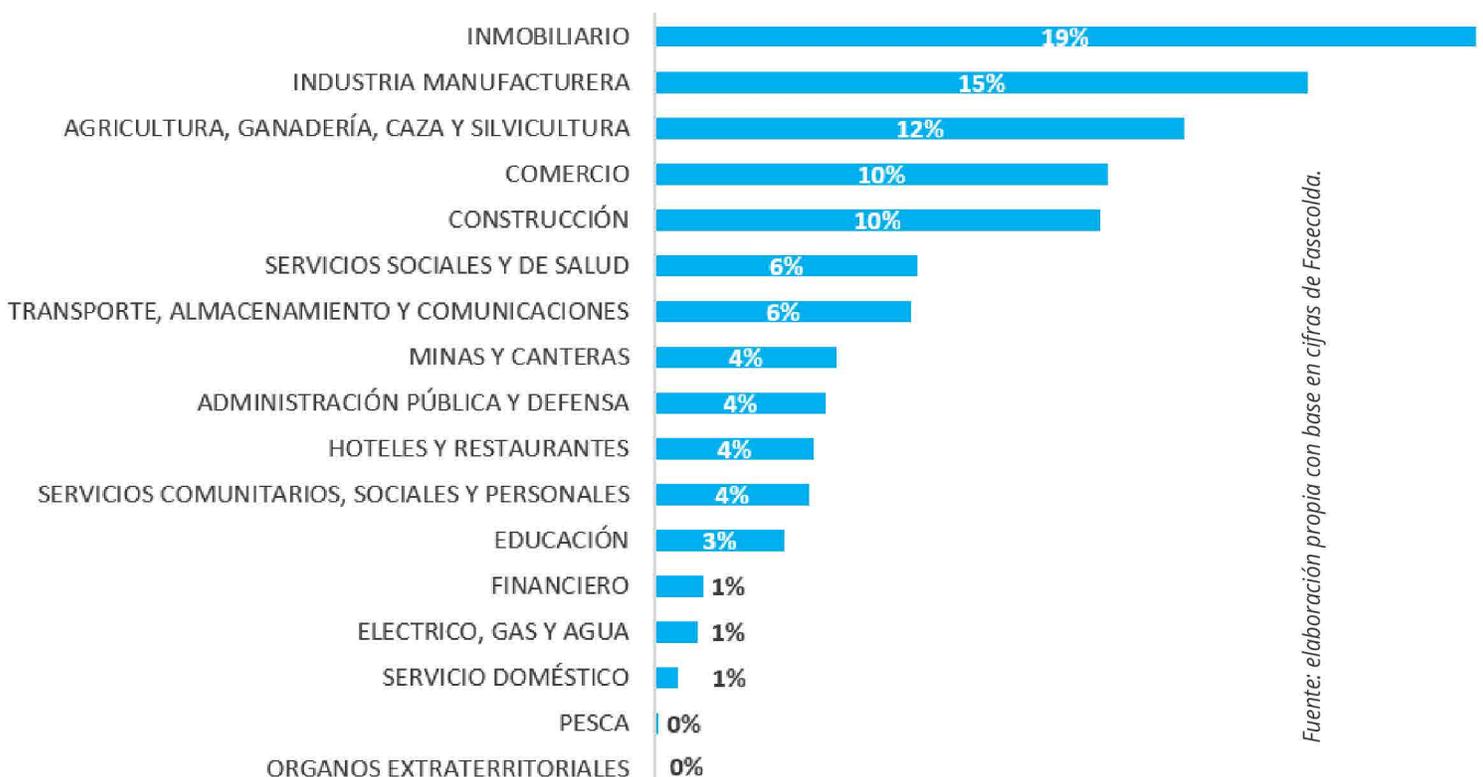
Fuente: elaboración propia con base en cifras de Fasecolda.

Los diagnósticos de enfermedades y accidentes laborales que generaron el mayor número de incapacidades temporales al primer semestre de 2019 fueron: síndrome del túnel carpiano, herida de dedo(s) de la mano, sin daño de la(s) uña(s), lumbago no especificado, otros traumatismos especificados que afectan múltiples regiones del cuerpo, contacto con y exposición a otras enfermedades transmisibles, contusión de la rodilla, contusión de dedo(s) de la mano, sin daño de la(s) uña(s), cuerpo extraño en otras y en múltiples partes de la parte externa del ojo, síndrome de manguito

rotatorio, contusión de otras partes de la muñeca y de la mano.

La distribución de los casos de incapacidad temporal avisados en 2019 reflejó que el 27% estuvo asociado a la clase de riesgo 3, seguido por la clase 1 con el 22%. Las clases 2 y 5 concentraron de manera equitativa un 40% y finalmente, la clase 5 participó del 20%. Por sector económico, el 46% de los casos se focalizó en inmobiliario, industria manufacturera y agricultura, ganadería, caza y silvicultura.

Ilustración 3. Distribución de los casos de incapacidad temporal por sector económico.



Fuente: elaboración propia con base en cifras de Fasecolda.

Las actividades económicas que generaron el mayor número de prestaciones por incapacidad temporal en el primer semestre de 2019 fueron: servicios temporales de suministro personal temporal o empleos temporales y conductores autos particular; actividades de institu-

ciones prestadoras de servicios salud con internación; construcción de casas, edificios, caminos, ferrocarriles, presas, calles y/o oleoductos; explotación carboneras, gasificación carbón in situ y producción del carbón aglomerado y el montaje y/o reparación de oleoductos.

## CONCLUSIÓN

A manera de conclusión, la nueva versión del fuero de salud provista por la sentencia SL1360-2018 de la Corte Suprema de Justicia se enfoca en que la invocación de una justa causa por parte del empleador, desvirtuando que la ruptura del vínculo laboral se base exclusivamente en el perjuicio del estado de incapacidad. A partir de lo anterior, ya no sería necesaria la intervención del inspector del Ministerio de Trabajo con el objetivo de validar el despido.

De las cifras de ausentismo laboral, se evidencia que este fenómeno es una problemática creciente en el país, con una tasa anual del 9%, alcanzando más de 3.2 millones de casos de

siniestros que requirieron pago por prestación de incapacidad temporal por parte del SGRL en los últimos 10 años. Por cada 1.000 casos avisados de incapacidad temporal, el Sistema de Riesgos Laborales asumió un costo promedio de \$734.829.000 y se perdieron 14.240 días en el primer semestre de 2019. Los diagnósticos de enfermedades y accidentes laborales que generaron el mayor número de incapacidades temporales pertenecen al grupo de enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo, del sistema nervioso y a los traumatismos, envenenamientos y algunas otras consecuencias de causa externa.

# POLÍTICAS DIFERENCIALES PARA MIPYMES

A UN AÑO DE EXPEDICIÓN DE LA RESOLUCIÓN  
0312 DE 2019.

**E**N Colombia la entrada en vigencia de la ley 1562 de 2012, cambió el programa de salud ocupacional y lo convirtió en un proceso sistémico basado en la mejora continua, el cual tiene como objetivo: reconocer, anticipar, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales, que hoy conocemos como **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**. Una de sus principales características, es la participación de todos los actores del sistema, independiente de cuál sea la forma de contratación del trabajador.

El Decreto 1072 de 2015, establece la implementación del sistema como una obligación para las empresas independiente la naturaleza de esta, el tamaño, sector y nivel de riesgo. La norma, igual-



Por: **OSIRIS MERIÑO GARCÍA**  
Vicepresidenta Jurídica de ACOPI

mente establece la adopción de unos estándares mínimos que son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento por parte de los empleadores y contratantes. Mediante estos estándares, se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y suficiencia patrimonial-financiera para el funcionamiento y desarrollo del SG-SST, adoptado por la Resolución 1111 de 2017.

En nuestra labor de acompañamiento a las empresas, y con el fin de lograr el cumplimiento de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, pudimos constatar las dificultades que presenta el segmento que representamos, la adopción de estos requerimientos legales, debido a su composición organizacional, tamaño y capacidad financiera.

Conscientes en la necesidad de facilitar la implementación del SG-SST en las Micros, Pequeñas y Medianas empresas, propusimos a través de la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo, la modificación de la Resolución 1111 de 2017, dada la complejidad y altos costos que representa para este segmento, en especial para la micro y pequeña empresa la adopción de los siete (7) grupos de estándares con sesenta (60) criterios definidos en la menciona-

da resolución. El Ministerio luego de analizar la propuesta, y con base en los bajos niveles de implementación, expidió la Resolución 0312 de 2019, la cual simplifica los estándares mínimos para las MIPES. De acuerdo con la resolución, las microempresas deben cumplir con la adopción de siete (7) estándares y las pequeñas con veintiún (21).

 Desde ACOPI, venimos trabajando de la mano con el Ministerio de Trabajo a través de la Dirección de Riesgos Laborales, en acciones de promoción y formación sobre el SG-SST en 14 de las principales ciudades del país, impactando así a más de 5.000 empresas MiPymes.





La última actividad, se llevó acabo en el trimestre octubre-diciembre de 2019, en el cual se realizó una autoevaluación a 1.069 empresas del segmento. El diagnóstico, arrojó como resultado; que el 60.33% de las empresas se encuentra en un nivel crítico en la implementación de estos estándares, mientras que un 19% presentó un estado moderadamente aceptable en la ejecución.

### **¿Por qué sigue siendo crítico el nivel de implementación de los estándares mínimos del SG-SST, si éste se simplificó?**

Dentro de las causas por las cuales no se ha dado un mayor nivel de implementación; se encuentran costos asociados, como: el pago de expertos acorde con los

perfiles establecidos por la norma (profesionales, técnicos, tecnólogos), la implementación de capacitaciones, la adecuación en infraestructura, y adquisición de los elementos y equipos de seguridad.

Igualmente, podemos señalar que, la resolución 0312 de 2019, que en principio simplifica la adopción de estándares mínimos, mediante el artículo 23, establece la obligación para empleadores y contratantes de cumplir con todos los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, así mismo, señala que la implementación de los Estándares Mínimos establecidos en dicha resolución no exime a los empleadores del cumplimiento de las obligaciones y

requisitos contenidos en otras normas del Sistema General de Riesgos Laborales vigentes.

**Lo anterior, significa que las empresas sin importar tamaño o estructura deben cumplir con todos los estándares del sistema de gestión y seguridad en el trabajo. Por lo que, desde ACOPI, seguiremos insistiendo en que haya una verdadera simplificación y se cree una política de diferenciación acorde con el tamaño de las empresas, en especial para la micro y pequeña.**

Nuestra justificación, se basa en la estructura y tamaño que tienen las empresas que componen este segmento, a las cuales no se le debe obligar el cumplimiento de un sistema de gestión complejo. Por el contrario, se requiere que se implementen medidas encaminadas a la protección y seguridad de los trabajadores y los ambientes de trabajo de forma sencilla para su adopción, en el cual la promoción y prevención sea un pilar fundamental, al mismo tiempo, el empresario debe tomar conciencia y seguir apostando por la seguridad y salud de los trabajadores como una inversión para mejorar la productividad.



# ENCUESTA DE DESEMPEÑO EMPRESARIAL

Este capítulo, tiene como objetivo realizar un análisis comparado entre el 2019-IV vs 2018-IV, para los distintos indicadores evaluados por el gremio, y de esta forma observar los cambios que presentaron las Micro, Pequeñas y Medianas empresas.

Por:

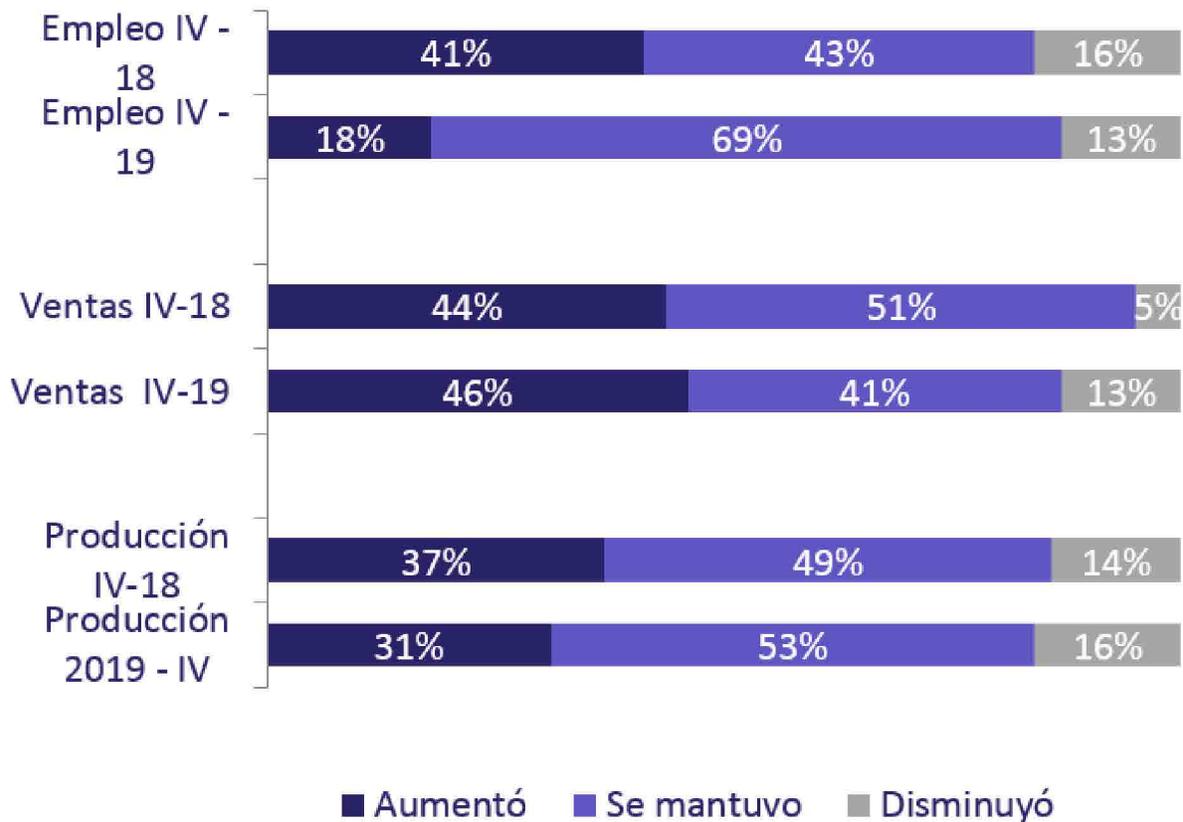
**Edgardo Montes Rodríguez**

*Coordinador de Estudios Económicos ACOPI.*

**Juan Hoyos Gutiérrez**

*Prácticante de Estudios Económicos ACOPI.*

Gráfico1 . Comparativo de ventas, empleo y producción 2019 – IV vs 2018 – IV

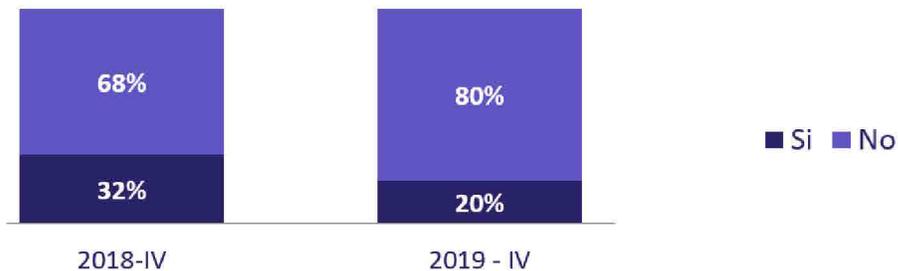


Destaca la variación significativa que tuvo el crecimiento del empleo durante los periodos evaluados 41% en 2018-IV vs 18% 2019 – IV. Esto se correlaciona con la situación que enfrentó el mercado laboral durante el 2019, año en el cual, la tasa de desempleo cerró en 10,5% frente a un 9,7% en el 2018, aunado a las expectativas de no contratación por parte de los empresarios en un 60%. Por su parte, las ventas mantuvieron un ritmo similar durante los periodos evaluados. No obstante, se resalta un aumento

de 8pps en la percepción que tuvieron los empresarios frente a la disminución de las ventas.

Finalmente, la percepción de los empresarios frente a los niveles de producción en el 2019-IV se mostró menos optimista, dado que aumento de ésta solo fue del 31% vs un 37% en el año anterior.

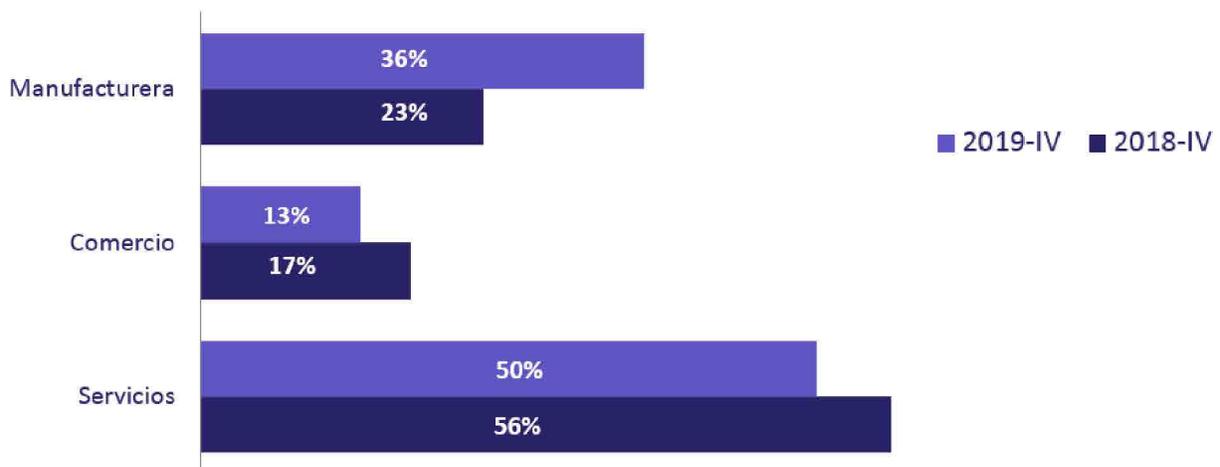
Gráfico 2. Comparativo de la inversión de las MiPymes 2019 – IV vs 2018 – IV



En el histórico de la comparación de la inversión para los periodos 2019 – IV vs 2018 – IV, se deduce que las empresas les cuesta cada vez más realizar inversión. Este indicador tuvo una baja de 12pps, lo cual implica menores niveles de transformación tecnológica y generación de valor agregado.

Los principales obstáculos que tiene los empresarios al momento de invertir son: Autoexclusión, falta de vida crediticia, no cuentan con garantías de respaldo, altas tasas de interés, los productos financieros no están a la medida de la necesidad del empresario.

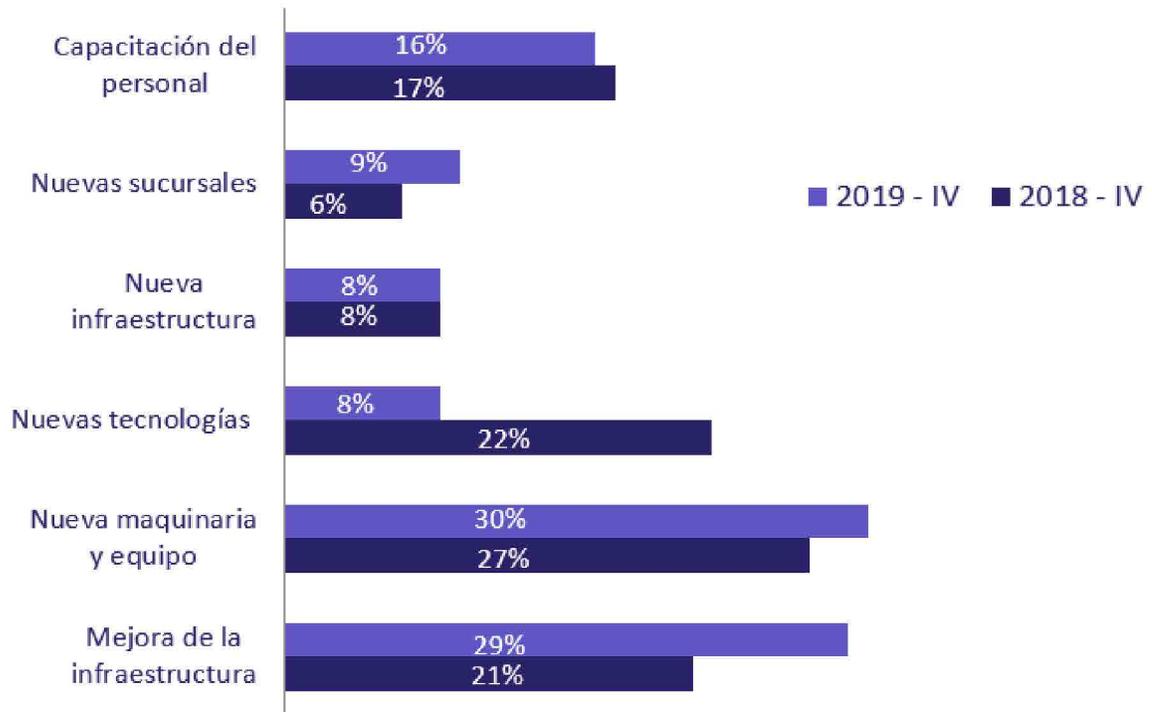
Gráfico 3. Inversión por sector de empresa 2019 – IV vs 2018 – IV



De acuerdo con el comparativo, se observa que el sector manufacturero aumentó en 13 puntos porcentuales los niveles de inversión para el periodo 2019 – IV vs 2018 – IV. Sin embargo, los servicios siguen teniendo la mayor participación de la inversión, puesto

que, del 20% de la inversión el 50% se dedicó solo a este sector. También, se observa que el comercio tuvo una disminución de cuatro puntos porcentuales pasando del 17 al 13%.

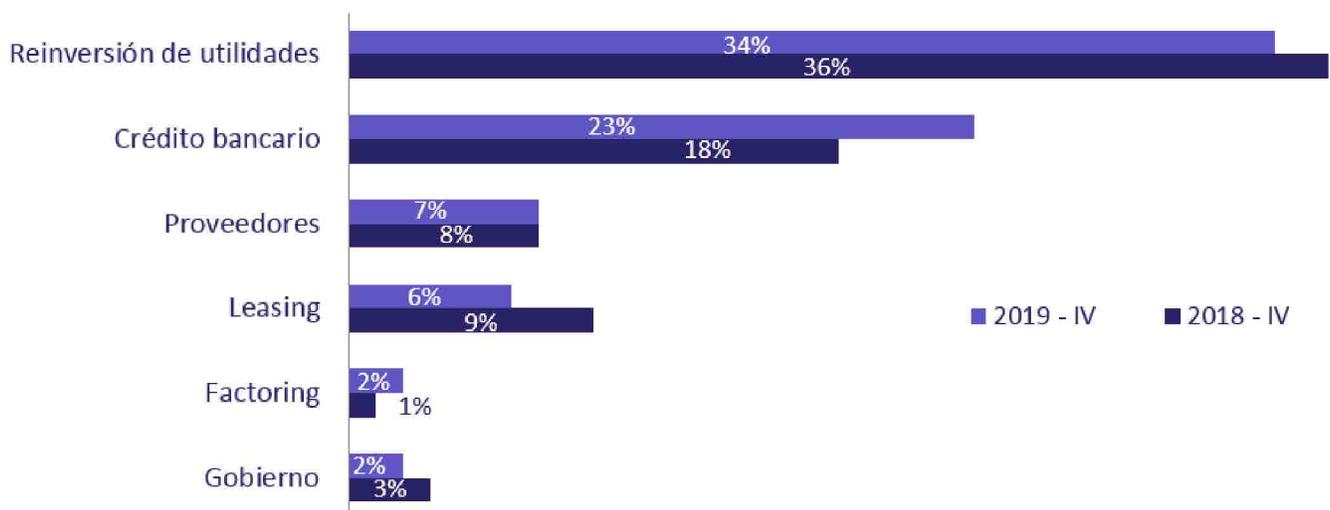
Gráfico 4. Destinos de inversión 2019 - IV vs 2018 - IV



Los empresarios aumentaron su inversión en nueva maquinaria y equipo, pasando del 27% al 30%, seguido de mejora en la

infraestructura, la cual, pasó del 21% al 29%. Igualmente, se observa que las sucursales tuvieron un incremento del 6% al 9%.

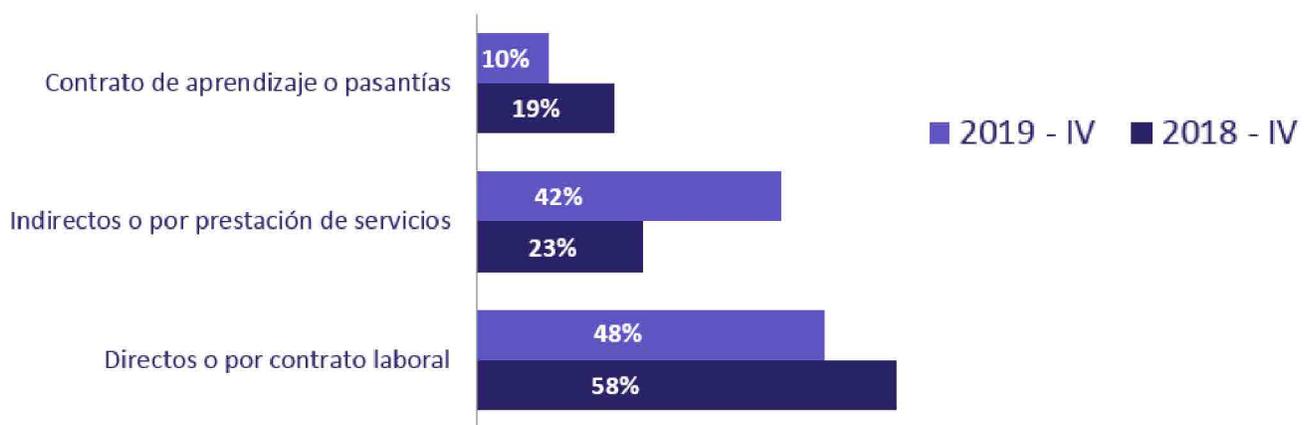
Gráfico 5. Fuente de recursos invertidos 2019 - IV vs 2018 - IV



El crédito bancario presentó la mayor tasa de crecimiento dentro de las fuentes de financiación (27.7%), seguido de reinversión de utilidades (34%) en 2019 - IV vs (36%) 2018 - IV. Por lo anterior, este segmento mostró mayor acercamiento en el último periodo a entidades financieras, sin embar-

go, esta participación sigue siendo baja frente a la financiación propia, por lo que instamos a la implementación de políticas de acceso de financiamiento con carácter diferencial para los empresarios de micro, pequeña y mediana.

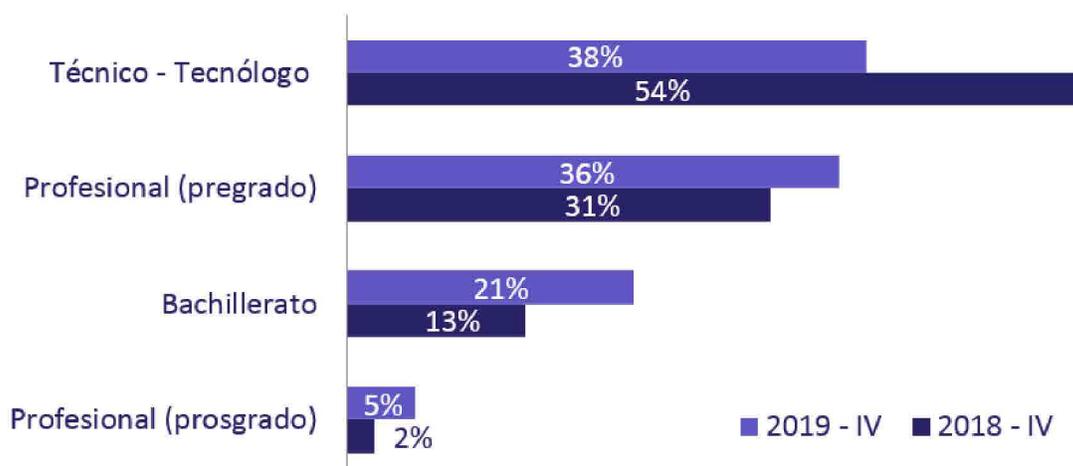
Gráfico 6. Tipos de empleos generados 2019 - IV vs 2018 - IV



Comparando ambos periodos (2019 - IV vs 2018 - IV) notamos que los contratos indirectos o por prestación de servicios aumentaron mas del 80%, pasando del 23% (2018 -

IV) al 42% (2019 - IV), mientras que la vinculación a través de contratos directos presentó una disminución diez puntos porcentuales.

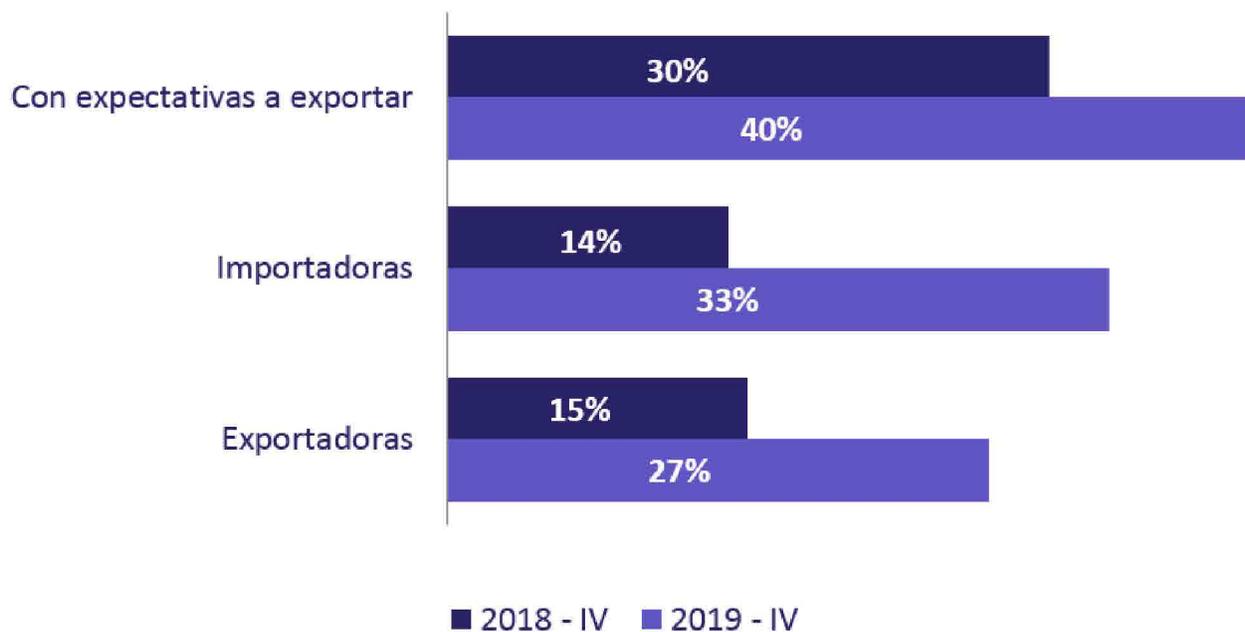
Gráfico 7. Tipo de formación de los nuevos empleados 2019 - IV vs 2018 - IV



Comparando ambos periodos mencionados denota que, en el sector de la MiPymes para el último periodo del año, los niveles técnico y tecnológicos mostraron una disminución en la demanda en 16 puntos porcentuales, mientras que se resalta un incremento en el

número de ocupados con perfil profesional en cinco puntos porcentuales, asimismo, el contrato a bachilleres se incrementó en 8pps lo cual se explica por las actividades propias de la época decembrina.

Gráfico 8. Comercio exterior 2019 – IV vs 2018 – IV



En términos de comercio exterior, el segmento MiPyme, mostró un incremento de las exportaciones en 12pps, sin embargo, las importaciones crecieron en mayor proporción, pasando de 14pps en 2018 – IV a 33pps en 2019 – IV. Lo anterior, se refleja en el último informe de comercio exterior, en el

cual detalla un déficit en la balanza comercial de 813.3 billones de pesos. Por lo cual, se espera que el Programa de Fabricas de Internacionalización logre dinamizar nuestro segmento y de esta formar ampliar la oferta de productos a nuevos mercados.

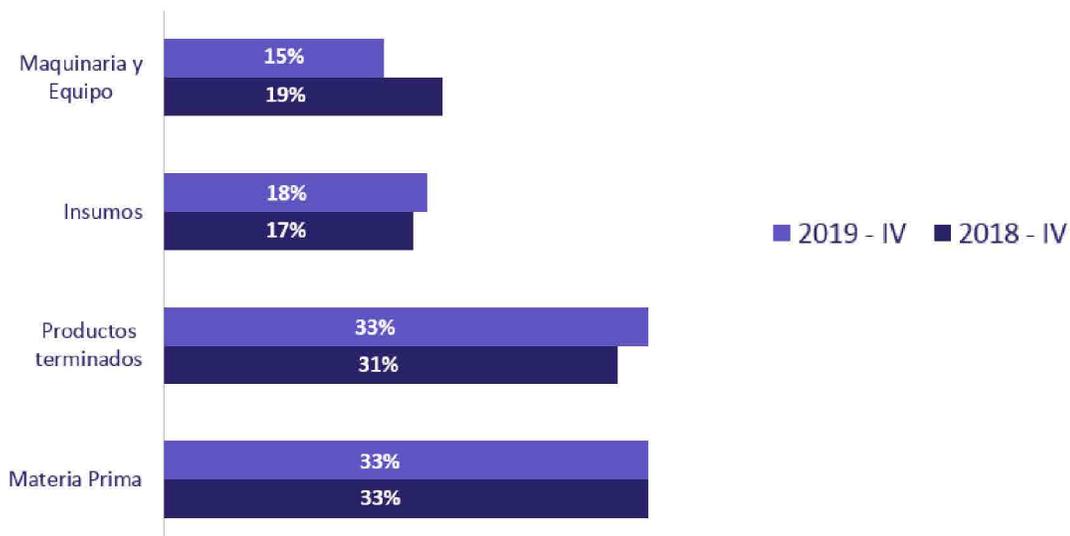
Gráfico 9. Principales motivos que impiden la exportación 2019 - IV vs 2018 - IV



Los principales motivos que encontraron los empresarios, por la cual, no exportaron siguen teniendo la misma tendencia del semestre 2018 - IV, donde, se centran en mercados locales sigue preponderando el

impedimento, seguidos que no tienen un producto o no tiene o les falta clientes para exportar. Por lo anterior, invitamos a los empresarios a atreverse a empezar a exportar y dar el primer paso.

Gráfico 10. Principales importaciones 2019 - IV vs 2018 - IV



De acuerdo al análisis, se determinó que la importación de productos terminados se incrementó en 6.4% con respecto al mismo periodo del año anterior, se mantiene el volumen de importación de materia prima (33%), asimismo, disminuyó la compra de

maquinaria y equipo en 4pps, lo cual, constituye uno de los principales obstáculos para la creación de productos con valor agregado, dado que, se presenta escasez de nuevas tecnologías para los procesos.

## CONCLUSIÓN

- La producción en las MiPymes durante el cuarto trimestre de 2019 disminuyó 6 puntos porcentuales respecto al mismo trimestre móvil (octubre- diciembre). Sin embargo, las ventas mostraron un incremento de 2pps con respecto al mismo periodo del año anterior, lo cual podría deberse a un stock de reserva por parte de los empresarios para la época decembrina.
- En termino de empleo, los empresarios expresaron una percepción de aumento en 18%, 23 puntos porcentuales por debajo del registro en 2018-IV. Así mismo, otro grupo expresó que los niveles de empleo se mantuvieron en un 69%.
- Por otro lado, los niveles de inversión disminuyeron en 12 puntos porcentuales con respecto al 2019-IV. Es decir, a los empresarios MiPymes le está costando cada vez más realizar inversiones en las empresas. Así mismo, se registra que del 20% que realizó inversión, el 50% se encuentra en el sector servicios, y los principales destinos de este nuevo recurso fueron: Nueva maquinaria y equipo (30%), seguido de mejora en la infraestructura (29%).
- En comercio exterior, aumentó el número de empresas exportadoras e importadoras en 19pps y 12pps respectivamente. Sin embargo, se mantiene mayor propensión de empresas MiPymes hacia la importación de bienes y servicios, en donde destaca la adquisición de productos terminados en un (33%).
- En cuanto, al tema de coyuntura planteado durante el trimestre evaluado, se concluye que la Ley de Financiamiento debe ser socializada con los diferentes empresarios para dar a conocer los beneficios que contempla esta Ley en términos de generación de empleo. De igual forma, destaca que, los empresarios MiPymes prefieren contratar capital humano que posea un buen manejo de las relaciones interpersonales.
- Por último, las expectativas de los empresarios MiPymes ante cada uno de los indicadores para el primer trimestre de 2020 reflejan que; el 43% de los empresarios encuestados espera que la producción se incremente, el 68% tiene las mismas expectativas de crecimiento en las ventas, mientras que solo el 42% espera un incremento en la inversión y un 34% en empleo.



## Nuestras Redes

