RESOLUCIÓN No. 208 de 2023
(24 de febrero)

"Por la cual se deroga la Resolución No. 459 de 2020 y se adoptan los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST- de la Jurisdicción Especial para la Paz -JEP-"

EL SECRETARIO EJECUTIVO DE LA JURISDICCIÓN ESPECIAL PARA LA PAZ -JEP-

En ejercicio de las facultades constitucionales, legales y reglamentarias, en especial las conferidas por el Decreto 1072 de 2015, la Ley 1957 de 2019 y el Acuerdo AOG 033 de 2021, y

CONSIDERANDO QUE:

El artículo transitorio 5° del Acto Legislativo 01 de 2017, dispuso que la JurisdicciónEspecial para la Paz -JEP- estará sujeta a un régimen legal propio, con autonomía administrativa, presupuestal y técnica.

El artículo transitorio 7° del Acto Legislativo mencionado, determinó que la Secretaría Ejecutiva se encargará de la administración, gestión y ejecución de losrecursos de la JEP, facultad reglamentada en el parágrafo 2 del artículo 1 del Decreto 2107 de 2017[1] que dispuso "el Secretario Ejecutivo como representante legal y judicial de la JEP, se encargará de la administración, gestión y ejecución de los recursos de la Jurisdicción Especial para la Paz. Para el efecto, tendrá la capacidad de suscribir convenios, contratar, comprometer los recursos y ordenar el gasto a nombre de la JEP en desarrollo de las apropiacionesincorporadas en la respectiva sección".

El capítulo 6 del título 4 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo", definió las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST-, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sectorcooperativo, las empresas de servicios temporales y, tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

El artículo 2.2.4.6.4 del mismo Decreto, estableció que el 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. Así mismo, dispuso que, debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

[1] Decreto 2107 del 14 de diciembre de 2017 "Por el cual se modifica el Decreto 1068 de 2015 y se dictan otras disposiciones"

Cra 7 # 63-44, Bogotá Colombia
(+57-1) 4846980
info@jep.gov.co

El artículo 2.2.4.6.5 del citado Decreto, dispuso como obligación del empleador, establecer por escrito la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo -SST- que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas.

El artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015, determinó que la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo -SST-, debe proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El artículo 2.2.4.6.17 del citado Decreto, estableció que el empleador debe realizar la planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST-, permitiendo la definición de los objetivos del SG-SST de manera medible y cuantificable, acorde con las prioridades definidas y alineados con la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

El artículo 2.2.4.6.18 del mismo Decreto, previó que los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Trabajo -SG-SST-, deben expresarse de conformidad con la política de seguridad y salud en el trabajo establecida en la empresa y que deben tener entre otros aspectos, los siguientes:

1. Ser claros, medibles, cuantificables y tener metas definidas para sucumplimiento;
2. Ser adecuados para las características, el tamaño y la actividad económica de lempresa;
3. Ser coherentes con el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las prioridades identificadas;
4. Ser compatibles con el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable en materia de riesgos laborales, incluidos los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen;
5. Estar documentados y ser comunicados a todos los trabajadores; y
6. Ser revisados y evaluados periódicamente, mínimo una (1) vez al año y actualizados de ser necesario.

En consideración a lo anterior, la Secretaría Ejecutiva de la Jurisdicción Especial para la Paz mediante Resolución No. 459 del 08 de julio de 2020, adoptó los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Trabajo (SG-SST) con el fin de promover, mantener y mejorar las condiciones de salud en el trabajo de las servidoras, servidores y contratistas, así como preservar su estado de salud, bienestar físico, mental y social; para alcanzar lo propuesto la Jurisdicción Especial para la Paz desarrolla un plan de trabajo anualizado con las metas, actividades, responsables y cronogramas, dando cumplimiento de los objetivos adoptados.

Con posterioridad a la expedición de la Resolución No. 459 de 2020, el Órgano de Gobierno adoptó por medio del Acuerdo AOG No. 020 del 29 de julio de 2022 la nueva Política de Seguridad y Salud en el Trabajo -SST- de la Jurisdicción Especial para la Paz -JEP-, incluyendo los enfoques diferenciales: étnico-racial, de persona en condición de discapacidad, de género, de niños, niñas y adolescentes y diferencial de personas mayores, por lo que los objetivos del SG-SST deben ser actualizados, de acuerdo con las disposiciones normativas y alineados con la nueva política de SST .

Con el fin de actualizar los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST- con la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo -SST- de la Jurisdicción Especial para la Paz -JEP, se hace necesario expedir la presente resolución.

Cra 7 # 63-44, Bogotá Colombia
(+57-1) 4846980
info@jep.gov.co

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. Definiciones. Para mayor claridad en los términos utilizados en el presente acto administrativo, se enuncian las siguientes definiciones:

Enfoque Diferencial: "El reconocer en el acceso a la justicia, la acción y la gestión pública y política la diversidad que caracteriza a la condición humana para dar respuesta integral y diferenciada a las necesidades especiales de dichas poblaciones en el goce de sus derechos, el acceso a la justicia de las víctimas del conflicto, a los servicios públicos y, en general, a las oportunidades sociales. El enfoque diferencial en la acción y gestión pública y política es una herramienta para potenciar la emancipación de los grupos sociales estructuralmente oprimidos, vulnerados o invisibilizados que permite la igualdad material como principio y derecho constitucional"[2].

Riesgo Biomecánico: Probabilidad de sufrir un evento adverso e indeseado (accidente o enfermedad) en el trabajo y condicionado por ciertos estos eventos adversos en su definición son trastornos músculo esqueléticos que incluyen una amplia gama de condiciones inflamatorias y degenerativas que afectan a músculos, huesos, nervios, tendones, ligamentos, articulaciones, cartílagos y discos de la columna vertebral, debido a trabajos realizados en una posición fija, movimientos repetitivos, posturas, fuerzas o cargas inadecuadas, caracterizados por poco tiempo de recuperación post-contracción y la aparición de fatiga[3].

Riesgo Psicosocial: Factores psicosociales. Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. Factor de riesgo. Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño[4]

Riesgo Público: "El riesgo público son aspectos, situaciones y/o actos que se viven en espacios públicos y que pueden poner en riesgo la vida, la integridad física, el patrimonio de las personas, este tipo de riesgo se relaciona con el tránsito y la violencia.

El riesgo público puede manifestarse de diferentes maneras como lo son: las asonadas, el atraco, robos o hurtos, extorsiones y secuestros entre otras (…)"[5].

Seguridad Vial: "(…) conjunto de acciones y políticas dirigidas a prevenir, controlar y disminuir el riesgo de muerte o de lesión de las personas en sus desplazamientos ya sea en medios motorizados o no motorizados"[6].

Vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: "Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de

[2] "Lineamientos de persona con discapacidad en la Jurisdicción Especial para la Paz" Glosario; Pg. 39 https://www.jep.gov.co/Polticas%20y%20Lineamientos/Lineamientos%20de%20persona%20con%20discapacidad%20en%20la%20Jurisdicio%CC%81n%20Especial%20para%20la%20Paz.pdf

[3] Ministerio del Trabajo, Decreto 1072 de 2015 (26 de mayo de 2015) "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo".

[4] Ministerio de la Protección Social Resolución 2646 de 2008 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo y determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

[5] https://www.mininterior.gov.co/wp-content/uploads/2022/01/Protocolo-para-el-manejo-de-riesgo-publico-Vr.01-14.01.2022.pdf

[6] Agencia de Seguridad Vial https://ansv.gov.co/es/atencion-ciudadania/glosario/seguridad-vial

seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo". (Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2)

ARTÍCULO 2. Adoptar el objetivo general del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST- para la Jurisdicción Especial para la Paz -JEP-, así:

Diseñar y estructurar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo -SG-SST-, incorporando los enfoques diferenciales: *el étnico-racial, persona en condición de discapacidad, de género, de niños, niñas y adolescentes y de personas mayores*, contribuyendo así al bienestar físico, psicológico y mental de todas las servidoras, servidores, contratistas, pasantes, practicantes y auxiliares judiciales Ad honorem, visitantes y demás intervinientes con el fin de identificar evaluar y valorar los riesgos, estableciendo los respectivos controles mediante el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar).

ARTÍCULO 3. Adoptar los objetivos específicos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST- para la Jurisdicción Especial para la Paz -JEP-, de acuerdo con la política y los programas definidos en el plan de trabajo anual de Seguridad y Salud en el Trabajo -SST- de la entidad, para el cumplimiento de los siguientes objetivos específicos:

2.1 Riesgo Biomecánico:

Identificar, evaluar, reducir y/o mitigar el nivel de riesgo biomecánico, por medio de la ejecución del "*Programa de vigilancia epidemiológica*"[7] orientado a prevenir desordenes músculo-esqueléticos -DME- derivados de la actividad laboral desarrollada en la JEP.

2.2. Riesgo Psicosocial:

Reducir y/o mitigar el nivel de riesgo psicosocial, a partir de la ejecución del "*Programa para la vigilancia epidemiológica*", encaminado a mejorar la calidad de vida y el ambiente laboral de los trabajadores de la JEP.

2.3. Riesgo Público:

Reducir y/o mitigar el nivel de riesgo público, a través de capacitaciones y charlas sobre la identificación temprana de amenazas que promuevan la cultura de autocuidado, frente a situaciones que puedan poner en peligro la vida, integridad física o patrimonio de los trabajadores de la JEP, por alteraciones de orden público.

2.4. Promoción y Prevención del SG-SST:

- Diseñar, implementar y ejecutar las actividades de promoción y prevención incluidas en el programa de capacitación del SG-SST que permitan generar ambientes sanos y seguros de trabajo para el desarrollo de la actividad laboral.
- Reducir y/o mitigar la ocurrencia de accidentes, enfermedades laborales y ausentismo de origen laboral y común, por medio de la identificación de peligros, evaluación y control de los riesgos asociados con el desempeño de labores asignadas a todos los niveles de la entidad incluyendo enfoques diferenciales.

[7] Resolución 312 de 2019 "Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST" Articulo 16 del Capítulo III (Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la Salud).

- Promover la participación de servidoras y servidores en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo -COPASST-, el Comité de Convivencia Laboral -CCL-, el Comité Operativo de Emergencia -COE- y la Brigada de Emergencias, con el fin de reducir y/o mitigar factores de riesgo en el ámbito laboral.

2.5. Seguridad Vial - SG-SST:

- Diseñar, implementar y verificar la metodología del Plan Estratégico de Seguridad Vial, articulada con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) siendo adaptada a las características propias de la Jurisdicción Especial para la Paz -JEP- manteniendo la alineación con el Plan Nacional de Seguridad Vial vigente.

Parágrafo: El cumplimiento de los objetivos específicos, será realizado atendiendo la característica de cada enfoque diferencial, con la finalidad de promover la particularidad de aquellos que requieren de una atención especial con quienes amerita no ejercer acción con daño.

ARTÍCULO 4: Los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se implementarán de manera eficaz a través de la mejora continua – basada en el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar), asignando los recursos humanos, técnicos, tecnológicos y financieros.

ARTÍCULO 5. Es responsabilidad de todas las servidoras, servidores, contratistas, pasantes, practicantes, auxiliares judiciales ad honorem, visitantes y demás intervinientes participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Jurisdicción Especial para la Paz- JEP. El diseño de las herramientas para lograr la participación efectiva de los sujetos especialmente diferenciados, estará acompañado del Departamento de Enfoques Diferenciales de la Secretaría Ejecutiva.

ARTÍCULO 6. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación en la página web de la entidad y deroga en su totalidad a la Resolución No. 459 del 8 de julio de 2020 y las demás que le sean contrarias.

PÚBLIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D. C., a los 24 días del mes de febrero de dos mil veintitrés (2023).

HARVEY DANILO SUÁREZ MORALES
Secretario Ejecutivo
Jurisdicción Especial para la Paz -JEP-

Elaboró: Juan Carlos Cardona Ospina.
Revisó: Dayana Quintero Guerrero
Ariadna Lorena Alfonso Sánchez.
Aprobó: Ana Lucía Rosales Callejas.
Francy Elena Palomino Millán