



BRIGADAS DE EMERGENCIA

**OTRAS NORMATIVAS**

## OTRAS NORMATIVAS

### Ley 9 de 1979



Aunque esta Ley tiene más de 40 años de haber sido expedida, aún sigue vigente para dictaminar y establecer que, en situaciones de emergencia o desastres, la prestación de primeros auxilios puede ser realizada por cualquier individuo o entidad. Esta disposición busca facilitar una respuesta rápida y efectiva ante circunstancias críticas, donde la atención inmediata, puede marcar la diferencia en la salvaguarda de vidas y la mitigación de daños.

La Ley también enfatiza la importancia de la coordinación y el control de estas acciones por parte del respectivo Comité de Emergencias. La participación de este comité es fundamental para asegurar que los esfuerzos de atención se realicen de manera organizada y eficiente, evitando la duplicación de esfuerzos y garantizando que los recursos disponibles se utilicen de la mejor forma posible. De esta manera, se busca promover una cultura de apoyo y solidaridad entre la comunidad, al tiempo que se establecen mecanismos claros de actuación que optimicen la respuesta ante situaciones adversas.

### Resolución 2400 de 1979



Esta norma es crucial en la Legislación Laboral colombiana, diseñada para establecer lineamientos que garanticen la salud y la seguridad en el trabajo. En particular, los Artículos 3, 16, 207, 220, 223 y 234, especifican la importancia de crear una cultura de prevención y respuesta ante emergencias, como los incendios, que pueden poner en riesgo tanto la vida de los trabajadores como la integridad de las instalaciones.

Conforme a lo dispuesto, los establecimientos de trabajo, considerando sus características industriales y el tamaño de sus instalaciones, están obligados a constituir una Brigada de emergencia. Esta brigada estará compuesta por personal voluntario, lo que implica que los trabajadores tienen la oportunidad de involucrarse activamente en la protección de su entorno laboral. La integración de estos brigadistas, no solo fomenta un sentido de comunidad entre los empleados, sino que también asegura que haya un grupo capacitado y preparado para actuar de manera efectiva en caso de un incendio. El entrenamiento específico que recibirán los miembros de la Brigada, es fundamental, porque les proporciona las herramientas necesarias para llevar a cabo labores de extinción de incendios, de manera segura y eficiente.

Además, esta formación puede incluir el uso adecuado de extintores, el conocimiento de las rutas de evacuación y la identificación de los riesgos presentes en las zonas de trabajo. La existencia de este tipo de brigadas contribuye a un ambiente de trabajo más seguro, reduce la posibilidad de desastres, y permite que los establecimientos cumplan con las regulaciones establecidas, promoviendo así un verdadero compromiso con la seguridad laboral.

La Resolución resalta la importancia de la preparación ante emergencias y la responsabilidad colectiva que deben asumir los trabajadores, a la vez que establece un marco claro para la creación de brigadas de prevención y respuesta que, como parte de un enfoque integral de seguridad en el trabajo, se enfocan en resguardar la vida de los empleados y asegurar la continuidad de las operaciones del establecimiento.

## Resolución 1016 de 1989



La Resolución 1016 de 1989, establece un marco normativo crucial para la organización y funcionamiento de los Programas de Salud Ocupacional en Colombia, hoy en día denominado Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el Trabajo, subrayando la responsabilidad de los empleadores en la protección de la salud y seguridad de sus trabajadores. Dentro de este contexto, la conformación y operación de las Brigadas de Emergencia, se convierte en un componente esencial, orientado a preservar la integridad física de los empleados y minimizar los impactos en situaciones de riesgo. La implementación de un plan integral de emergencia en el ámbito laboral, se ha vuelto una necesidad imperante en la actualidad, especialmente en un contexto de creciente vulnerabilidad ante desastres naturales y situaciones de riesgo industrial.

De acuerdo con lo estipulado en el Artículo 11 de la Resolución mencionada, se establece que las empresas deben adoptar un enfoque robusto y sistemático para garantizar la seguridad de sus trabajadores y la protección de sus instalaciones. Este plan integral debe abordar diversas dimensiones, integrando aspectos preventivos, estructurales y activos que posibiliten una efectiva respuesta ante cualquier eventualidad.

En primer lugar, los aspectos preventivos son fundamentales. Las empresas deben realizar un análisis exhaustivo de los riesgos presentes en su entorno laboral, identificando cuáles son más pertinentes en función de las características de sus operaciones y la localización geográfica de sus instalaciones. Este diagnóstico permitirá establecer protocolos de prevención que minimicen la probabilidad de ocurrencia de emergencias. Por ejemplo, podrían implementarse medidas de seguridad como la señalización adecuada, la instalación de sistemas de detección y extinción de incendios, y la realización de simulacros periódicos que mantengan a los trabajadores familiarizados con los procedimientos a seguir en caso de emergencia.

El desarrollo de la infraestructura y los aspectos estructurales, también son cruciales. Las edificaciones deben tener un diseño que contemple la posibilidad de desastres como terremotos, inundaciones o incendios. Esto implica que las empresas deben invertir en estructuras que sean resistentes a estos fenómenos y que cuenten con salidas de emergencia claras y accesibles. Además, la disposición de los espacios de trabajo debe garantizar la movilidad y la rápida evacuación del personal en caso de una crisis. La adecuación física de las instalaciones no solo proporciona tranquilidad a los trabajadores, sino que también puede ser un factor decisivo en la reducción de daños materiales y humanos.

Por otro lado, es importante analizar que el componente activo del plan integral se centra en la detección y respuesta a emergencias inmediatas. Esto incluye la

creación de brigadas de emergencia, las cuales son un pilar esencial en la estrategia de seguridad de la empresa. Estas brigadas deben estar compuestas por personal específicamente designado, que haya recibido formación especializada en diversas áreas críticas. La capacitación en primeros auxilios es fundamental, puesto que permite que los miembros de la brigada puedan proporcionar asistencia inmediata y efectiva a cualquier trabajador que resulte herido o enfermo durante una emergencia. Asimismo, la formación en manejo de incendios es indispensable, dado que el fuego representa uno de los peligros más comunes y devastadores en el entorno laboral.



La evacuación es otra área de capacitación clave. Los integrantes de las brigadas deben ser capaces de dirigir y organizar la evacuación de manera eficiente, garantizando que todos los empleados y visitantes abandonen el lugar de forma segura y ordenada. Esto incluye la utilización de rutas de escape previamente establecidas y la ejecución de planes de evacuación que se juzgan efectivos al ser probados en simulacros regulares. Se debe fomentar una cultura de la seguridad en la que todos los empleados conozcan no solo sus responsabilidades, sino también los recursos disponibles y cómo utilizarlos.

Asimismo, la respuesta ante desastres naturales o situaciones provocadas por el ser humano debe ser contemplada de manera minuciosa en la formación de las brigadas. Esto implica una preparación para gestionar situaciones complejas y dinámicas que pueden incluir desde desastres naturales como huracanes y terremotos hasta incidentes industriales como derrames químicos o accidentes de maquinaria. La habilidad para actuar bajo presión, tomar decisiones rápidas y mantener la calma es esencial para el éxito de las brigadas en estos escenarios.

La comunicación juega un papel crucial en el funcionamiento de un plan integral de emergencia. Las empresas deben establecer canales claros de comunicación interna y externa que permitan difundir información de manera rápida y efectiva durante una emergencia. Esto incluye protocolos para informar a las autoridades pertinentes, así como mecanismos para mantener informados a los trabajadores y sus familias sobre el estado de la situación. La confianza y el conocimiento del plan integral de emergencia por parte de todos los empleados no solo fomentan un ambiente de trabajo más seguro, sino que también fortalecen la cohesión y el compañerismo en la organización.

La exigencia del Artículo 11 de la Resolución 1016 de 1989, es un llamado a la acción para que las empresas adopten un enfoque proactivo en la gestión de emergencias. Organizar un plan integral que contemple aspectos preventivos, estructurales y activos es una inversión crítica en la seguridad y el bienestar de los trabajadores. A través de la formación de brigadas capacitadas y la implementación de medidas adecuadas, las organizaciones pueden no solo proteger sus activos y su personal, sino también transformar su cultura laboral hacia una mayor resiliencia y responsabilidad frente a situaciones de emergencia.



## Decreto 1295 de 1994



Esta norma establece un marco normativo fundamental para la protección de los trabajadores en Colombia, a través de la creación del Sistema General de Riesgos Profesionales. En su Artículo 35, se contempla que las empresas afiliadas a este sistema tienen derecho a recibir una serie de servicios de prevención que son esenciales para garantizar la salud y seguridad de los empleados en el entorno laboral.

En primer lugar, se menciona la asesoría técnica básica para el diseño del programa de salud ocupacional. Este servicio es de vital importancia, puesto que permite a las empresas adaptar sus estrategias de prevención y promoción de la salud a las particularidades de su actividad económica, a sus riesgos específicos y a las necesidades de sus trabajadores. Un programa de salud ocupacional bien estructurado no solo contribuye a la identificación y mitigación de riesgos laborales, sino que también fomenta un ambiente de trabajo saludable, lo que se traduce en una mayor productividad y bienestar general de los empleados.

Por otro lado, el Decreto también establece el derecho a recibir capacitación básica para el montaje de la brigada de primeros auxilios. La formación de brigadas de primeros auxilios es crucial, dado que proporciona a los trabajadores las herramientas y conocimientos necesarios para actuar de manera efectiva en caso de emergencias o accidentes laborales. Estas brigadas son la primera línea de respuesta ante situaciones críticas y su adecuada preparación puede marcar la diferencia en la salvaguarda de vidas y la atención oportuna de lesiones. La capacitación no solo refuerza la cultura de prevención dentro de la empresa, sino que también empodera a los empleados al involucrarlos activamente en la promoción de un entorno laboral seguro.

En conjunto, estos servicios de prevención que otorga la entidad administradora de riesgos profesionales son un pilar fundamental para el sostenimiento de condiciones laborales seguras y saludables, contribuyendo a la creación de un ambiente donde la protección de los trabajadores sea una prioridad compartida por empleadores y empleados.

## Ley 1523 del 2012

Representa un hito fundamental en la forma en que Colombia aborda la gestión del riesgo de desastres. Con la adopción de esta Ley, se establece una política nacional integral que busca prevenir, mitigar y responder de manera efectiva a las diferentes amenazas naturales y antrópicas que pueden poner en peligro la vida, el patrimonio y el medio ambiente del país. A través de la conformación del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (SNGRD), se articula un enfoque multidisciplinario e interinstitucional que involucra a diversas entidades gubernamentales, así como a la comunidad en general, promoviendo así la participación activa de la sociedad civil en los procesos de planificación y respuesta ante desastres.

La Ley también destaca la importancia de la educación y la sensibilización de la población en temas de gestión del riesgo, fomentando una cultura de prevención

que permita a las comunidades anticiparse a situaciones de emergencia. Asimismo, establece mecanismos claros para la coordinación entre diferentes niveles de gobierno y sectores, asegurando que las acciones de respuesta sean rápidas y eficaces. Con esto, la Ley 1523 del 2012 no solo busca reducir la vulnerabilidad frente a los desastres, sino también contribuir al desarrollo sostenible del país, integrando la gestión del riesgo como un componente esencial en los procesos de planificación territorial y urbana. En resumen, esta legislación es una herramienta crucial para fortalecer la resiliencia de las comunidades colombianas y garantizar un enfoque proactivo frente a los desafíos que presentan los desastres naturales y provocados por el hombre.

## Ley 1562 del 2012



La Ley 1562 del 2012, representa un hito significativo en la regulación de los riesgos laborales en Colombia, porque busca fortalecer el sistema de salud ocupacional y garantizar una protección integral para los trabajadores. En particular, el Artículo 11 de esta Ley establece la necesidad de ofrecer capacitación básica para la conformación de brigadas de emergencia, así como en materia de primeros auxilios y el manejo de un sistema de calidad en salud ocupacional. Esta capacitación es crucial no solo para preparar a los empleados en la identificación y manejo de situaciones de emergencia, sino también para fomentar una cultura de seguridad que prevenga accidentes y promueva el bienestar en el entorno laboral. La formación en primeros auxilios es esencial, puesto que proporciona a los trabajadores las herramientas necesarias para responder de manera efectiva en situaciones críticas, lo que puede significar la diferencia entre la vida y la muerte. De igual manera, el enfoque en la calidad en salud ocupacional busca asegurar que las empresas implementen prácticas y procedimientos que no solo cumplan con la normativa vigente, sino que también promuevan un ambiente de trabajo más seguro y saludable.

## Decreto 1072 del 2015

Este Decreto, determina que empleador o contratante tiene la responsabilidad de garantizar un entorno laboral seguro mediante la adecuada implementación y mantenimiento de un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, que cubra todos los centros y turnos de trabajo, así como a todos los trabajadores, incluidos contratistas, subcontratistas, proveedores y visitantes. Este plan debe incluir la identificación de recursos y medidas de control existentes dentro de la empresa, la formulación de estrategias efectivas para abordar eventos potencialmente desastrosos, y la asignación de recursos necesarios para desarrollar programas que minimicen riesgos. Además, es fundamental que se realicen capacitaciones y entrenamientos anuales, involucrando a todos los empleados para que puedan actuar con eficacia en situaciones de emergencia, y que se realicen simulacros de forma regular. Por último, se debe conformar y dotar adecuadamente a una brigada de emergencias, entrenándola para brindar atención de primeros auxilios y responder de manera efectiva a los escenarios de riesgo presentes en el entorno laboral.

## Resolución 0312 del 2019

Ya habiendo abordado toda la normatividad legal vigente acerca de brigadas de emergencia, no podemos olvidarnos de la Resolución 0312 del 2019 que establece directrices fundamentales para la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en las organizaciones. Dentro de este marco normativo, se destaca la importancia de la creación y capacitación de brigadas de emergencia, un elemento clave para garantizar la seguridad de los trabajadores y la adecuada respuesta ante situaciones de riesgo.



Según esta Resolución, es responsabilidad de cada empleador o contratante conformar una brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias. Esta brigada debe estar compuesta por personal capacitado y dotado de los recursos necesarios para actuar eficazmente en caso de incidentes, como primeros auxilios, combate de incendios y evacuaciones. La formación de estas brigadas debe adaptarse a las características y necesidades específicas de cada empresa, considerando factores como su tamaño y el tipo de riesgo al que están expuestos los trabajadores.

Además, la Resolución permite que los empleadores se asocien para compartir recursos y talento humano en la formación de estas brigadas, lo que puede facilitar la implementación de procedimientos estandarizados y fortalecer la capacidad de respuesta ante emergencias. Sin embargo, es crucial que cada empresa asegure la correcta ejecución e implementación del SG-SST, garantizando así un ambiente laboral seguro y saludable para todos sus empleados.