



Pág.
2

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, EL MEJOR ALIADO PARA LA PRESERVACIÓN DE LA SALUD DE LOS EMPLEADOS Y LA SOSTENIBILIDAD DE LAS EMPRESAS.

Pág.
4

RESPONSABILIDAD DE LA GERENCIA EN LA EVALUACIÓN DEL RIESGO DE FRAUDE.

Pág.
7

LA IMPORTANCIA DE LA INDEPENDENCIA DEL REVISOR FISCAL EN COLOMBIA



Fermín Alejandro Yepes

Senior de BPO

Russell Bedford Medellín

LABORAL

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, EL MEJOR ALIADO PARA LA PRESERVACIÓN DE LA SALUD DE LOS EMPLEADOS Y LA SOSTENIBILIDAD DE LAS EMPRESAS.

“Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar”. (Declaración Universal de Derechos Humanos, Naciones Unidas, 1948). Todas las actividades laborales conllevan una exposición a determinados factores de riesgo que de no ser controlados pueden generar enfermedades laborales y accidentes de trabajo, los cuales no siempre son visibles y en muchas ocasiones solamente los identificamos y controlamos cuando se ha presentado un daño, ya sea en las personas o en los bienes de la empresa.

De esta manera, uno de los medios más eficaces para evitar la materialización de un riesgo y mantener los mismos controlados es a través de la

implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en cada una de las organizaciones.

Cuando hablamos de Seguridad y Salud en el Trabajo es necesario remitirnos a la definición expresada en la Ley 1562 de 2012 en su artículo primero, la cual establece que es un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye componentes como la política, la organización, planificación, aplicación, evaluación, la auditoría y las acciones de mejora.

Este sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) propende por anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores, para ello se desarrolla por medio de una serie de pasos que va desde la asignación de recursos para su desarrollo, implementación de controles para los peligros y riesgos identificados, hasta la auditoría para conocer el estado actual de desarrollo del SG-SST y los aspectos a corregir, mejorar o mantener.



¿Quiénes están obligados a implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?

Según el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 312 de 2019, están obligados a implementar el SG-SST todos los empleadores y contratantes que tengan personal a cargo, independientemente del número y tipo de contrato, ya sea laboral, por prestación de servicios, civil, comercial o administrativo.

Beneficios de implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1. La implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo transmite el interés de las empresas por sus empleados y favorece la continuidad de los trabajadores en una organización, ya que aprecian que más allá de su trabajo, el empleador se preocupa por la salud de sus trabajadores.
2. Al ser el SG-SST un componente tan amplio y tener alcance sobre todos los procesos de la empresa, se pueden identificar falencias que tiene la organización en materia de control de riesgos y establecer acciones de mejora, para garantizar que los procesos que desarrolla la empresa se realicen de manera segura y no se ponga en riesgo la salud de los trabajadores y el patrimonio de la empresa.
3. Se disminuye el riesgo de sanciones administrativas y demandas laborales que pueden afectar el patrimonio y poner en riesgo la continuidad de la empresa.
4. Se previene el riesgo reputacional, ya que una empresa que opera con buenas prácticas laborales como es la implementación del SG-SST, lo cual favorece la percepción positiva tanto del cliente interno como externo.
5. Facilita la participación de las empresas en procesos de contratación, ya que en la mayoría de los procesos de compra de servicios y bienes se establecen requisitos relacionados con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

¿Qué puede pasar si no implementó el SG-SST?

El Decreto 1072 de 2015 estableció multas por incumplimiento al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Decreto 2642 de 2022 definió los valores en UVT para su cálculo.

Dependiendo de la gravedad de la falta y el tamaño de la empresa por incumplimiento del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, las multas podría ir desde \$ 1,115,859.72 (26.31 UVT*) hasta \$ 557,993,902.12 (13,156.51 UVT*).

Cuando se produce muerte del trabajador por incumplimiento a normas de Seguridad y Salud en el Trabajo la multa podría ser de \$1,115,987,804.24.

*Nota: para el año 2023, 1 UVT es igual a \$42.412.

Adicional a las multas mencionadas y dependiendo de la gravedad de la falta, podría ordenarse el cierre temporal o definitivo de la empresa.

En resumen, más allá de un requisito normativo el SG-SST es un componente de responsabilidad empresarial que propende por la protección y mejoramiento de las condiciones de salud de los trabajadores a través de una gestión adecuada de los riesgos y que permite que las empresas puedan desarrollar sus actividades económicas con la tranquilidad de que se lleva un control de la operación, evitando posibles sanciones y favoreciendo la continuidad del desarrollo económico de la organización.





Karolin Arroyo Botía

Acting Manager

Revisoría Fiscal - Auditoría

Russell Bedford Barranquilla

AUDITORÍA

Responsabilidad de la gerencia en la evaluación del riesgo de fraude.

En la actualidad, con la rápida evolución de las tecnologías, los cambios constantes del entorno económico, y la creciente dificultad que enfrentan muchas organizaciones para adaptarse a estos cambios, se ha incrementado notablemente su vulnerabilidad ante diversos tipos de fraudes, como la malversación de activos, la manipulación contable, la corrupción, el fraude cibernético y el sobre paso de controles de gestión, entre otros. Dichos riesgos, una vez materializados, repercuten en múltiples dimensiones de la actividad empresarial, incluido el financiero, reputacional, los litigios y las sanciones derivadas de violaciones normativas, por lo tanto, es imperativo que las empresas alineen sus mecanismos de prevención y detección del fraude corporativo.

Una de las formas más importantes de previsión del fraude es el sistema de control interno, el cual implica la responsabilidad y participación de todos

los miembros de la organización, independientemente de sus jerarquías, sin embargo, en ocasiones no queda claro cuáles son los roles y las responsabilidades en relación con dicho proceso.

Por este motivo, es crucial recordar que la evaluación y gestión del riesgo de fraude recae en el gobierno corporativo. En aquellas organizaciones que carecen de una estructura de gobierno corporativo formal, esta responsabilidad se encuentra en manos de la alta dirección y, en última instancia, en los propietarios o accionistas.

Es indispensable que la alta dirección, a través de su propio ejemplo, fomente los principios y valores de la organización, así como su compromiso con la prevención y detección de conductas irregulares. Estos principios, valores y pautas de comportamiento se consolidan en lo que se conoce como el código de conducta. En dicho código, se refleja la cultura empresarial de la organización, se establecen los principios y valores que deben guiar las relaciones de la organización con sus diversos





grupos de interés, que incluyen empleados, accionistas, clientes, proveedores y otros actores relevantes.

Así mismo, es fundamental que la alta dirección se esfuere por inculcar estos principios y valores como las reglas de comportamiento en todos los miembros de la organización y garantizar una comunicación continua. Esto no solo se refiere al código de conducta, sino también a la concientización sobre los riesgos inherentes relacionados con actividades delictivas, la identificación de medidas para prevenir y detectar comportamientos irregulares, y la divulgación de la existencia de mecanismos para informar o consultar sobre cualquier asunto que pueda impactar en la cultura empresarial de la organización, por ejemplo, la implementación de una línea ética.

En experiencia profesional, he observado que, en algunas organizaciones, la alta dirección no muestra el nivel de compromiso necesario en la gestión adecuada del riesgo de fraude. A pesar de que la mayoría de las organizaciones cuentan con políticas y procedimientos que respaldan la gestión del riesgo de fraude, e incluso realizan la identificación del mismo dentro de sus matrices de riesgo, carecen de un documento integral que sirva como guía y que establezca quién es el responsable de gestionar dicho riesgo en todas sus etapas (prevención, detección e investigación), por ejemplo, un programa de gestión del riesgo de fraude.

De acuerdo con el documento buenas prácticas en gestión del riesgo del Instituto de Auditores Internos de España, un programa efectivo de gestión del riesgo de fraude debería incluir, como mínimo, los siguientes elementos:

- ✓ Roles y responsabilidades.
- ✓ Compromiso de la alta dirección.
- ✓ Conocimiento del fraude.
- ✓ Evaluación del riesgo de fraude.
- ✓ Procedimiento de reporte y protección de los denunciantes y denunciados.
- ✓ Procedimientos de investigación.
- ✓ Acciones correctivas.
- ✓ Vigilancia/ seguimiento continuo.

Aunque cada organización enfrenta riesgos específicos que varían en función de su industria, al evaluar el riesgo de fraude, se debe tener en cuenta que, para ser considerado como tal, debe cumplir con tres características fundamentales, a saber:

- 1. Presión:** se refiere a la necesidad financiera o emocional que motiva a una persona a cometer un fraude.

2. Oportunidad: Se refiere a las circunstancias que permiten que el fraude ocurra. Esto incluye debilidades en el sistema de control interno de una organización, la falta de supervisión, la falta de seguimiento, la falta de segregación de funciones, la ausencia de auditorías internas y otros factores que propicien que se cometa un fraude sin ser detectado.

3. Racionalización: Se refiere a la capacidad de la persona para justificar sus acciones fraudulentas

Así mismo, en esta evaluación debe incluir la evaluación de riesgos a nivel de infraestructura tecnológica: acceso a los sistemas de información, riesgos asociados a la integridad de los datos, seguridad de los sistemas y robo de información confidencial.

El gobierno corporativo o aquellos responsables de esta función en una organización cuentan hoy en día con diversas herramientas para llevar a cabo una adecuada evaluación y gestión del fraude. La tecnología, a pesar de los desafíos que plantea, proporciona herramientas efectivas para combatir esta amenaza que afecta diariamente a numerosas empresas. Entre estas herramientas, encontramos la inteligencia artificial, en la cual se destaca la robotización de procesos (RPA) y el análisis predictivo de datos, que, mediante herramientas analíticas, permiten identificar patrones, generar alertas y, en ocasiones, prever comportamientos que podrían indicar un riesgo de fraude en la organización.

En este contexto, es crucial enfatizar la importancia del gobierno corporativo, la alta dirección y todo el conjunto de la organización mantengan una cultura empresarial centrada en la evaluación del riesgo de fraude en todas sus facetas, lo cual es esencial para proteger los intereses de los accionistas, mantener la integridad de la organización y preservar su reputación.





Geraldine Trujillo Bedoya

Gerente de Auditoría
Russell Bedford Cali

AUDITORÍA

La Importancia de la Independencia del Revisor Fiscal en Colombia

La figura del Revisor Fiscal en Colombia desempeña un papel fundamental en la supervisión de las actividades financieras de las empresas, especialmente en el ámbito empresarial y financiero. Su independencia es fundamental para garantizar la transparencia y la integridad en las prácticas contables y financieras de las organizaciones y contribuye a fortalecer la confianza y objetividad en los diferentes sectores de la economía.

1. Funciones del Revisor Fiscal en Colombia

El Revisor Fiscal en Colombia tiene la responsabilidad de verificar, supervisar y evaluar las operaciones contables y financieras de las empresas, garantizando la razonabilidad de las cifras con el fin de emitir informe y/u opinión independiente sobre los estados financieros.

2. Independencia del Revisor Fiscal

La independencia del Revisor Fiscal es fundamental para garantizar la objetividad y la imparcialidad en su trabajo. Esto significa que el Revisor Fiscal debe mantener una distancia adecuada de la administración y no estar involucrado por intereses personales o económicos que puedan comprometer su integridad. La independencia se manifiesta de diversas maneras:

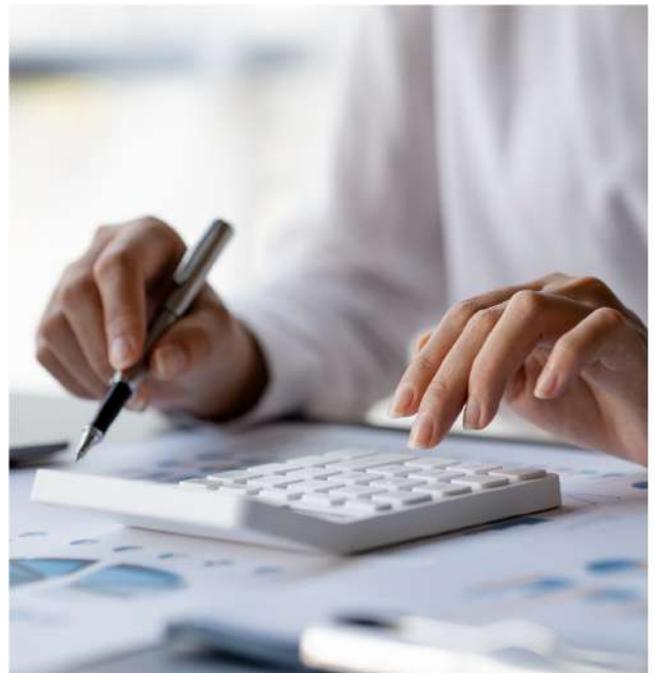
a. Independencia económica: El Revisor Fiscal no debe tener intereses económicos directos en la empresa que esté auditando, como la tenencia de acciones, bonos o préstamos significativos.

b. Independencia personal: El Revisor Fiscal debe mantener una actitud imparcial y objetiva en su relación con la empresa, sin lazos personales o familiares que puedan influir en sus juicios.

c. Independencia profesional: El Revisor Fiscal debe cumplir con las normas éticas y profesionales establecidas por las entidades reguladoras y asociaciones de contadores.

3. Beneficios de la Independencia del Revisor Fiscal

a. Protección de los inversionistas: La independencia del Revisor Fiscal brinda confianza a los socios e inversionistas, ya que garantiza que la información financiera presentada por la administración es razonable y confiable. Esto promueve la inversión y el crecimiento económico.





b. Detección de irregularidades: Un Revisor Fiscal independiente se enfoca en evaluar los riesgos de las campañas y desde este enfoque es más propenso a detectar irregularidades y fraudes en la presentación de información financiera, lo que contribuye a prevenir prácticas contables que podrían afectar a los accionistas y demás usuarios de la información financiera.

c. Transparencia y confianza en el mercado: La independencia del Revisor Fiscal aumenta la transparencia y la credibilidad en los mercados financieros, lo que es crucial para atraer inversores nacionales e internacionales.

d. Cumplimiento de regulaciones: La independencia del Revisor Fiscal asegura que las empresas cumplan con las normativas contables y fiscales, lo que es esencial para mantener el orden y la integridad en el sector empresarial.

4. **Desafíos en la Independencia del Revisor Fiscal**

A pesar de su importancia, la independencia del Revisor Fiscal en Colombia puede verse amenazada por diversos factores, presiones de la

administración, conflictos de interés y en ocasiones falta de conocimiento y claridad sobre el alcance que definen las normas que regulan la profesión del Revisor Fiscal, dado que resulta fundamental para los accionistas y directivos comprender los diferentes alcances y responsabilidades tanto de la administración como de la revisoría fiscal.

Es así, como la labor del Revisor Fiscal debe ser ejercida en forma independiente por profesionales que entiendan las consecuencias de su trabajo y la forma como se desarrolla. Las decisiones que se toman en las empresas suelen afectar a socios y terceros involucrados, el papel del Revisor Fiscal es dar fe pública y generar confiabilidad sobre la razonabilidad de las cifras para contribuir en la adecuada toma de dichas decisiones.

Para fortalecer la independencia del Revisor Fiscal, es crucial que se promueva una cultura de ética y cumplimiento normativo, y que se refuercen las medidas de supervisión y regulación en el país. La independencia del Revisor Fiscal no solo beneficia a las empresas, sino que también contribuye al desarrollo económico sostenible de Colombia.



Russell Bedford
taking you further

Russell Bedford
Barranquilla

inforb@rbcol.co

Centro Empresarial Buenavista,
Cra 53 # 106 - 250 Torre A Oficina 1501
T: (+57) 317 6592465

Russell Bedford
Bogotá

inforb@rbcol.co

Av. 19 No. 118-30 of. 507-508
T: (+57) 629 3891

Russell Bedford
Cali

inforb@rbcol.co

Calle 19 No. 2N-29 OF 902D
T: (+57) 2 371 5566

Russell Bedford
Cartagena

inforb@rbcol.co

Piso 2 Carrera 7 #No. 5A-17
T: (+57) 317 2189986

Russell Bedford
Medellín

inforb@rbcol.co

Carrera 48 No. 20 - 114 Of. 932 Torre 2
T: (+57) 318 692 5681

Russell Bedford Colombia



www.russellbedford.com.co