

Legislación en riesgos profesionales en salud ocupacional

Autor: Rosa Cecilia Alvarado



Legislación en Riesgos Profesionales en Salud Ocupacional/ Rosa Cecilia Alvarado, / Bogotá D.C., Fundación Universitaria del Área Andina. 2017

978-958-8953-68-7

Catalogación en la fuente Fundación Universitaria del Área Andina (Bogotá).

© 2017. FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA
© 2017, PROGRAMA GERENCIA EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO
© 2017, ROSA CECILIA ALVARADO

Edición:

Fondo editorial Areandino
Fundación Universitaria del Área Andina
Calle 71 11-14, Bogotá D.C., Colombia
Tel.: (57-1) 7 42 19 64 ext. 1228
E-mail: publicaciones@areandina.edu.co
<http://www.areandina.edu.co>

Primera edición: octubre de 2017

Corrección de estilo, diagramación y edición: Dirección Nacional de Operaciones virtuales
Diseño y compilación electrónica: Dirección Nacional de Investigación

Hecho en Colombia
Made in Colombia

Todos los derechos reservados. Queda prohibida la reproducción total o parcial de esta obra y su tratamiento o transmisión por cualquier medio o método sin autorización escrita de la Fundación Universitaria del Área Andina y sus autores.

Legislación en riesgos profesionales en salud ocupacional

Autor: Rosa Cecilia Alvarado





Índice

UNIDAD 1 Código Sustantivo del Trabajo en la Seguridad y Salud en el Trabajo

Introducción	6
Objetivos	7
Metodología	8
Desarrollo temático	9

UNIDAD 2 Antecedentes Normativos de la Ley 100 de 1993 en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo

Introducción	27
Objetivos	28
Metodología	29
Desarrollo temático	30

UNIDAD 3 Sistema General de Riesgos Laborales

Introducción	53
Objetivos	54
Metodología	55
Desarrollo temático	56

UNIDAD 4 Responsabilidad Legal

Introducción	91
Metodología	92
Objetivos	93
Desarrollo temático	94

Bibliografía	107
--------------	-----



1

Unidad 1

Código Sustantivo
del Trabajo en la
Seguridad y Salud
en el Trabajo



Legislación en riesgos profesionales
en salud ocupacional

Autor: Rosa Cecilia Alvarado

Introducción

El Código Sustantivo del Trabajo tiene como finalidad “lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social”, de acuerdo a lo mencionado en el artículo primero.

Esta normatividad rige en todo el territorio colombiano y regula la relación que surge con ocasión del vínculo laboral, sea éste mediado por contrato escrito o sencillamente verbal, ya sea cuando el empleador sea el Estado o un particular.

La normatividad Colombiana en el tema de la salud ocupacional y riesgos laborales está enmarcada en el Sistema General de Riesgos Laborales, sistema que está diseñado para prevenir, proteger y atender a los trabajadores colombianos y extranjeros que laboran en el territorio nacional y que están expuestos a padecer enfermedades, accidentes e incidentes que pueden sobrevenir con ocasión o como consecuencia del trabajo que realizan.

Los objetivos que se buscan desarrollar en la primera unidad son:

1. Identificar a quiénes el Estado confiere la representación legal del empleador.
2. Identificar las obligaciones del empleador y del trabajador en el entorno laboral.
3. Identificar los principales lineamientos de la política de protección al trabajador y su entorno por parte del Estado.

Para leer las normas legales es importante tomarse un tiempo prudencial, de preferencia cuando se consulta el Código Sustantivo de Trabajo es necesario leer una versión actualizada.

La unidad se debe trabajar durante dos (2) semanas.

Representantes del Empleador y Solidaridad

El Código Sustantivo del Trabajo

El Código Sustantivo del Trabajo es la norma que corresponde a los Decretos 2963 y 3743 de 1950, adoptados por la Ley 141 de 1961.

Su objetivo es propender por la justicia en las relaciones que surgen entre un empleador de carácter privado y sus trabajadores con ocasión de la prestación de sus servicios personales, promoviendo la equidad y el equilibrio social.

Definición de trabajo, contrato de trabajo y sus elementos constitutivos

El trabajo en Colombia se define como “toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo” (Código Sustantivo del Trabajo).

Cuando se alude al contrato de trabajo, es necesario tener en cuenta los tres elementos esenciales del mismo, el primero, la actividad debe ser personal; es decir, debe prestar la fuerza laboral el mismo trabajador, sin posibilidades de delegar sus funciones a un tercero, implica que debe realizar la labor, el

mismo trabajador contratado; el segundo, debe existir una subordinación permanente hacia el empleador (el deber de observancia) y el tercero, debe haber una retribución económica denominada salario.

Recuerde que: todo contrato laboral debe contener tres elementos: la tarea se debe prestar personalmente, existe la subordinación y se debe definir el salario.

Es pertinente aclarar que, todo contrato laboral debe contar además, con elementos como la capacidad de los contratantes, el consentimiento de los mismos y un objeto y causa lícitas.

- La capacidad de ejercicio de quienes celebran o firman un contrato de trabajo implica que ambas partes (empleador y trabajador) deben ser aptos para contratar y adquirir derechos y para ejercerlos por sí mismos. “Toda persona, por regla general, es legalmente capaz de contratar, excepto, aquellos que la ley los define como incapaz”. (Alessandri, 2009, p. 46). La ley define como absolutamente incapaces a “los dementes, los menores de edad y los sordomudos que no pueden hacerse entender por escrito o con traductor”. (Código Civil Colombiano, 1887, art. 1447, inciso 1º).
- El consentimiento implica un acuerdo entre las dos partes (empleador y traba

- jador) sobre los términos y condiciones de las labores encomendadas y la retribución económica (salario), entre otras.
- Adicionalmente, el contrato de trabajo debe tener objeto y causa lícitos; es decir, debe estar sujeto a la ley. Tampoco debe tener error en las personas contratantes, lo que implica que no puede existir equivocación alguna tanto en la tarea como en la persona que prestará sus servicios laborales en forma personal.

Presunción del contrato de trabajo

El Código Sustantivo del Trabajo (1990), en el artículo 24, afirma: “Se presume que toda relación laboral está regida por un contrato de trabajo”.

Cuando surge un contrato laboral existen dos sujetos vinculados, por una parte el empleador (contratante) y en el otro extremo está el trabajador. Este tipo de contrato se considera bilateral, por cuanto las partes contratantes se obligan en forma recíproca.

La Obligación generada dentro del contrato de trabajo también implica que la persona está forzada o constreñida a hacer o a abstenerse de hacer algo.

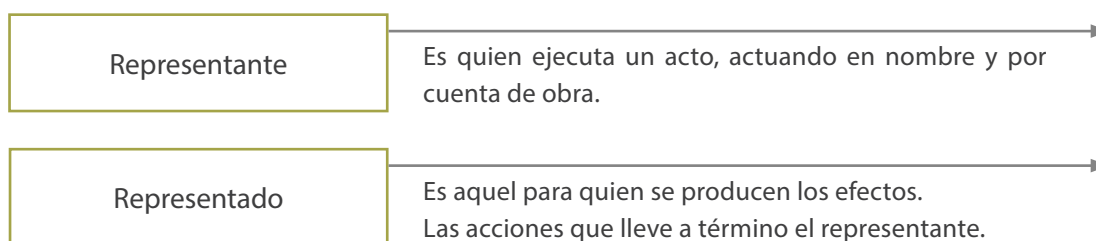
Como lo menciona Alessandri (2009) en su

libro “De los Contratos”: en los contratos bilaterales, como en el caso del contrato laboral, las dos partes quedan obligadas recíprocamente desde el mismo momento en que se formaliza, donde cada uno asume el papel de deudor y acreedor.

Representantes del empleador

El Código Sustantivo del Trabajo establece quiénes son los Representantes del empleador. De acuerdo a lo definido por el Código Sustantivo del Trabajo (1965) en el artículo 32, se afirma que son representantes del empleador “...las que ejerzan funciones de dirección o administración, tales como directores, gerentes, administradores, síndicos o liquidadores, mayordomos y capitanes de barco, y quienes ejercitan actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del empleador y los intermediarios”.

La representación es un procedimiento jurídico que implica que una persona natural denominada “representante” es quien ejecuta un acto, actuando en nombre y por cuenta de otra y, que se define como “representado” es aquél para quien se producen los efectos o consecuencias. Las acciones que lleve a término el representante, afecta directamente al representado.



Cuando existe la representación, la voluntad generadora del acto realizado emana de quien no es parte directa en él, pero, dadas las condiciones en que esa voluntad actúa, los efectos derivados del acto se radican directa e inmediatamente en el representado, como si esa voluntad hubiera emanado de su propia mano.

La representación en Colombia tiene extensión en varios actos jurídicos, incluso para contraer nupcias. Es bastante útil, pues permite que una persona pueda actuar estando físicamente impedida, por ejemplo por encontrarse en un lugar diferente o distante o por tener que estar en diversos sitios simultáneamente, lo cual es absolutamente imposible como en el caso de grandes empresas con sucursales y agencias en diferentes puntos de la ciudad o del país. Esto también implica economía en tiempo y dinero.

Según la doctrina clásica, aceptada generalmente por la jurisprudencia nacional, la representación se reconoce como una ficción, tal como la define: “el acto se reputa ejecutado mediante la voluntad del propio representado. El representante es el medio de que aquél se vale para manifestar esa voluntad, un mero portador de ella”. (Claro, 2005, p. 387).

Por lo anteriormente citado, es categórico afirmar que, la representación es una modalidad en virtud de la cual los efectos o consecuencias de un acto jurídico del representante, producen directa e inmediatamente un efecto en el representado (que es una persona natural o jurídica distinta a quien celebró ese mismo acto jurídico).

Cuando un empleador por la dimensión de su negocio tenga sucursales o agencias dependientes en lugares diferentes al del es-

tablecimiento principal, debe contar con un apoderado o representante por cada sede, estos líderes deben tener poder específico emanado del representado y contar con capacidad de representar al empleador en juicios y controversias de carácter laboral en su ciudad.

Cuando un empleador que esté organizado con sucursales o agencias pero adolezca de apoderado, se tendrá como notificado judicial y administrativamente a través de quien lidere la sucursal o agencia y este directivo responderá solidariamente si omitiere darle aviso de la notificación judicial al empleador.

Contratistas independientes

En el Código Sustantivo del Trabajo (1965) en el artículo 34, se afirma que:

1. Son contratistas independientes y, por lo tanto, verdaderos empleadores y no representantes ni intermediario las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tenga derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a estos trabajadores.
2. El beneficiario del trabajo o dueño de

obra, también será solidariamente responsable en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios del subcontratista. (p.13).

Este artículo trae inmerso un concepto fundamental en la seguridad social del país, como es la solidaridad; el Estado y la ley resguardan y protegen al más expuesto a enfermar o a accidentarse, al trabajador, pues define que los contratistas independientes son los empleadores de sus trabajadores, quienes deben responder por su salario, por su seguridad, por sus prestaciones legales, por su bienestar. Pero también trae a colación la obligación solidaria del dueño de la obra, pues es él, el que debe asegurar que sus contratistas y subcontratistas respeten las condiciones laborales de los trabajadores contratados por éstos, aun cuando no los haya contratado de primera mano o no haya consentido en su contratación.

La ley establece que los contratistas son empleadores y en esa calidad deben responder por la exigencia de cumplir con la seguridad social y los aportes a sus colaboradores; adicionalmente, el beneficiario del trabajo o dueño de la obra también es responsable de corroborar o confirmar la veracidad de la información aportada.

Es pertinente aclarar que, no opera la solidaridad entre beneficiario y contratista frente al trabajador cuando la actividad contratada, no hace parte del giro propio del negocio; es decir, cuando la tarea es diferente a la ajustada a su actividad económica.

Simple intermediario

El Código Sustantivo del Trabajo de Colombia (1950), en su artículo 35, establece:

Son simples intermediarios las personas que contratan servicios para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un empleador.

Se consideran como simples intermediarios, aun cuando aparezcan como empresarios independientes, las personas que agrupan o coordinan los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un empleador para beneficio de éste y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo.

El que celebre contrato de trabajo obrando como simple intermediario debe declarar esa calidad y manifestar el nombre del empleador. Si no lo hiciera así, responde solidariamente con el empleador de las obligaciones respectivas.

Así las cosas, se considera intermediario a quien sirve de puente o conexión entre empleador quien también es el beneficiario de la obra y las personas contratadas para prestar sus servicios personales.

También se aplica a las personas que contratan personal que finalmente utiliza las instalaciones, los equipos, la maquinaria o herramientas que pertenecen a otra persona que es su real empleador y que contrata la mano de obra para actividades destinadas al beneficio del empleador y para el desarrollo de su actividad económica o mercantil.

Para poder definirse como intermediario, es indispensable que se presente, exprese y actúe con esa particularidad. Adicionalmente, debe ser enunciado el nombre del real empleador, de lo contrario, responderá

solidariamente con éste por las obligaciones debidas.

Solidaridad

El Código Sustantivo del Trabajo de Colombia (1959), en su artículo 36, establece cuándo existe solidaridad, de acuerdo a éste:

Son solidariamente responsables de todas las obligaciones que emanen del contrato de trabajo las sociedades de personas y sus miembros y éstos entre sí en relación con el objeto social y sólo hasta el límite de la responsabilidad de cada socio, y los condueños o comuneros de una misma empresa entre sí, mientras pertenezca en indivisión.

La solidaridad es un principio básico y un pilar de la seguridad social. Es entendida como la práctica de la ayuda mutua entre las personas, los sectores económicos o las comunidades y bajo el entendido de proteger el más fuerte al débil.

Por una parte, implica la obligación de la sociedad de ofrecer protección a las personas que por diferentes circunstancias están imposibilitadas para defenderse por sus propios medios y por otra, la obligación del empleador de responder económicamente frente a los litigios y controversias cuando por diversas causas los derechos de los trabajadores se ven vulnerados o cuando por ejemplo, no se han cancelado los aportes al Sistema General de Seguridad Social integral en Colombia y un trabajador sufre un accidente de trabajo o se le confirma una enfermedad de origen laboral.

Obligaciones del empleador y del trabajador

La ejecución del contrato de trabajo debe hacerse de buena fe y cumplir lo pactado e

incluido en él por las dos partes.

Obligaciones del empleador

El Código Sustantivo del Trabajo de Colombia (1950), en su artículo 56, las establece obligaciones de las partes en general así: “De modo general, incumben al empleador obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos de obediencia y de fidelidad para con el empleador”.

También el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia (1950), en su artículo 57, establece obligaciones especiales al empleador como:

1. Poner a disposición de los trabajadores los elementos y materias primas necesarios para la realización de la tarea para que fue contratado.
2. Procurar un ambiente laboral seguro, con elementos de protección personal adecuados y en buen estado.
3. Prestar primeros auxilios en caso de accidente, proveyendo tanto un área como los elementos necesarios para la atención primaria y estabilización de la condición médica del trabajador.
4. Pagar al trabajador el salario establecido en el contrato, respetando condiciones, lapsos y formas de desembolso.
5. Respetar la dignidad del trabajador en su persona, sus creencias y valores.
6. Conceder las licencias que requiera el trabajador.
7. Al terminar el contrato laboral, entregar al colaborador una certificación laboral donde conste el tiempo laborado, salario, labor desempeñada.
8. Autorizar al momento de retiro, un examen médico de egreso y certificar el examen médico de ingreso.

9. Cuando al trabajador se le termina el contrato laboral se le debe cancelar los gastos por concepto de traslado o regreso, incluyendo los de la familia con la que convive, cuando fue instado a trasladarse de ciudad para prestar sus servicios personales.
10. Conceder en caso de fallecimiento de cónyuge, compañero (a) permanente, familiar hasta en segundo grado de consanguinidad, primer grado de afinidad, segundo grado civil (ver Sentencia C-892 del 31 de octubre de 2012), una licencia remunerada por luto hasta por cinco (5) días hábiles.
11. Conceder la licencia por maternidad. De acuerdo a la Ley 1468 de 2011, de tal manera que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una o dos semana(s) antes de la fecha probable de parto, de acuerdo a la voluntad de la gestante y del concepto médico. (p.19).

La ley colombiana es proteccionista de los derechos de los trabajadores y exigente con los deberes de los empleadores, pues como se ha mencionado anteriormente, el trabajador dentro de la relación laboral, es el extremo débil, es quien pone su fuerza de trabajo para recibir en contraprestación su remuneración. El empleador, por otra parte, es quien pone el riesgo, es el dueño de máquinas, equipos, herramientas, instalaciones o actividades que exponen al trabajador.

La ley al empleador le demanda respeto *absoluto* a la dignidad, las creencias, las ideologías políticas y los sentimientos de la persona llamada "trabajador", sin ésta no es posible pensar en un ambiente laboral armónico y equilibrado, donde se propenda por la producción y rentabilidad de la empresa y por el bienestar del trabajador.

Obligaciones del trabajador

El Código Sustantivo del Trabajo de Colombia (1950), en su artículo 58, las establece así:

1. Realizar la labor para que fue contratado en forma personal.
2. Respetar los reglamentos, órdenes e instrucciones impartidas por el empleador o sus representantes.
3. No divulgar información reservada del empleador o su establecimiento que perjudique a éste. Este numeral no incluye el deber legal de denunciar actos delictivos o al margen de la ley ante las autoridades competentes.
4. Conservar y restituir los elementos, herramientas, materias primas sobrantes entregados para el cumplimiento de su labor.
5. Mantener buenas relaciones interpersonales con compañeros y superiores jerárquicos.
6. Informar sobre daños o perjuicios que perturben el buen funcionamiento de las dependencias laborales o de equipos.
7. Prestar colaboración en caso de siniestro o de riesgo inminente que amenace a personas o a los bienes de la empresa o establecimiento.
8. Atender las recomendaciones médicas o preventivas de seguridad e higiene industrial del área de salud ocupacional o del personal médico del empleador. (p.20).

Las obligaciones de los trabajadores están orientadas más a mantener un ambiente laboral seguro y armónico; a cuidar y conservar en buen estado los elementos de trabajo

entregados por el empleador para cumplir su tarea; a ser leal y respetar al empleador y a participar activamente en las actividades orientadas a la capacitación, divulgación y entrenamiento ofrecidas por el empleador en los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

Política de Prevención de Consumo de Alcohol y Drogas Alucinógenas

El trabajador permanece gran parte del día en su empresa, apartado de su familia y su entorno social, es por esto que se requiere que su medio laboral le permita vivir con seguridad y bienestar.

El Estado ha ordenado la obligatoriedad de contar con un Programa de Higiene y Seguridad Industrial que junto a una Política empresarial de prevención de consumo de alcohol y drogas psicoactivas le permitirá al trabajador realizar su labor en forma productiva pero segura.

El consumo de alcohol, tabaco y drogas psicoactivas afectan la salud y la seguridad de los trabajadores, controlarlo es obligación del Estado y debe hacer parte de las estrategias empresariales de bienestar y protección integral del trabajador.

Las sustancias psicoactivas

Las sustancias psicoactivas se definen como agentes químicos que actúan en el Sistema Nervioso Central, causando cambios temporales en la percepción, ánimo, estado de conciencia y comportamiento. Consultado mayo 15, 2014. De: <http://es.wikipedia.org> (s.f.).

A través de la Historia se conoce que varias culturas han utilizado estas sustancias para modificar el comportamiento de sus miembros, actualmente algunas de las etnias indígenas colombianas las utilizan en forma cotidiana, pues como se menciona en el párrafo anterior, son sustancias que alteran en la persona la forma de responder ante los estímulos, la manera de relacionarse con sus semejantes o la misma percepción del entorno.

Los psicotrópicos ejercen su acción modificando algunos procesos bioquímicos o fisiológicos del cerebro, alteran la transmisión de los mensajes entre las células nerviosas (neuronas) que se comunican a través de estímulos de origen eléctrico o químico. La mayoría de los psicotrópicos actúan alterando el proceso de la neurotransmisión, estimulando o inhibiendo la actividad. Pueden alterar el estado de ánimo, la percepción, el estado de conciencia y el comportamiento de la persona. Estas sustancias modifican no sólo la conducta de quien la consume sino también interfiere en las relaciones interpersonales de los individuos.

Recuerde que: las sustancias psicoactivas afectan el Sistema Nervioso Central y se les denominan psicotrópicos.

Los estupefacientes son sustancias que actúan en el Sistema Nervioso Central inhibiendo la transmisión de los impulsos nerviosos y con gran poder adictivo, generan estados de sueño, estupor o adormecimiento y son controlados por las normas nacionales e internacionales.

Existen una gran cantidad de sustancias y de acuerdo a ella, su efecto sobre la salud.

En la siguiente tabla se presentan algunas de éstas con su principal efecto.

Efecto sobre la salud	Nombre de la sustancia
Estimulantes del Sistema Nervioso Central	Cocaína y sus derivados. Anfetaminas. Nicotina. Xantinas (Cafeína).
Depresores del Sistema Nervioso Central	Opio y sus derivados (Heroína, Morfina, Codeína). Benzodiacepina. Barbitúricos. Alcohol etílico. Escopolamina.
Alucinógenos	Marihuana. L.S.D. (Ácido Lisérgico). Hongos.
Inhalantes	Derivados de los hidrocarburos. Disolventes orgánicos.

*Clasificación de las drogas según el efecto producido por el organismo estimulante del S.N.C. (Tomado de <http://monografias.com/trabajos88/sustancias-estupefacientes>)

Las adicciones y el trabajo

Las sustancias psicoactivas al producir efectos sobre el cuerpo y la salud de las personas, también afecta las relaciones interpersonales, sus relaciones familiares, su capacidad laboral y la productividad de las empresas.

Afecta el desempeño laboral no sólo porque interfiere en el normal desenvolvimiento en el trabajo, sino porque causa ausentismo, aumenta el riesgo de accidentarse, acrecienta la exposición a enfermedades.

La Ley 1335 de 2009 y la Circular de la Superintendencia de Industria y Comercio no. 005 de 2012 buscan garantizar los derechos a la salud de los habitantes del territorio nacional, regulando el consumo de cigarrillos, tabaco y sus derivados y limitando el consumo de tabaco en ambientes laborales; además, establecieron sanciones por su incumplimiento.

La Organización Internacional del Trabajo O.I.T., (1996) afirmó que:

El 70 % de los consumidores de alcohol y otras drogas tienen trabajo. Entre los factores que explican la elevada incidencia del consumo de drogas entre la población trabajadora destacan el ambiente laboral, la organización de los procesos productivos que pueden actuar como desencadenantes o reforzadores del consumo (estrés, jornadas laborales demasiado prolongadas, rotación horaria, condiciones climatológicas adversas, inestabilidad, conflictividad laboral y mayor disponibilidad económica). (p. 64).

Conductas que Pueden Revelar Consumo de Drogas Psicoactivas

La conducta puede variar en los trabajadores; sin embargo, se puede mencionar como características:

- Dificultad para cumplir horarios.
- Ausencias frecuentes a la jornada laboral.
- Accidentes de tránsito, caseros y de trabajo frecuentes.
- Disminución del rendimiento laboral.
- Escasa productividad.
- Cambios en el comportamiento del trabajador.
- Conflictos interpersonales con compañeros, jefes, familia y miembros de su comunidad.

El consumo de drogas no es únicamente una dificultad laboral, es una verdadera problemática social que aumenta día a día y que está presente en todos los ámbitos de la vida de las personas.

El ambiente laboral no es impermeable a esta dinámica porque la conforman individuos, personas que proyectan en su entorno laboral sus preocupaciones, sus compromisos y conflictos.

Desafortunadamente, aunque existen programas de prevención de la farmacodependencia como parte de las actividades de la salud pública, a nivel empresarial el tema es poco conocido y difundido. Generalmente, la problemática se trata únicamente cuando surgen problemas de relaciones laborales o cuando se presentan incidentes o accidentes en los puestos de trabajo.

El tabaco

Mucho se ha hablado sobre el efecto nocivo del tabaco sobre la salud, se le considera estimulante del Sistema Nervioso Central y causantes o facilitador de muchas lesiones multi-sistémicas, pues se le asocia a problemas respiratorios, cardiovasculares, gastrointestinales, dermatológicos, oncológicos y hasta ópticos.

El tabaco y el ambiente laboral

La Ley 1335 de 2009 conocida como la ley antitabaco fue expedida para regular la venta, consumo, publicidad y consumo tanto de cigarrillo, el tabaco y sus derivados.

Uno de sus objetivos es prevenir el consumo y limitar el daño que estas sustancias producen especialmente a los menores de edad y a la población no fumadora. Introdujo políticas públicas para la prevención del consumo y para el tratamiento de la dependencia.

Las normas colombianas que buscan desestimar el consumo también prohíben fumar en ambientes cerrados, tanto en establecimientos comerciales como en el lugar de trabajo.

El veto incluye áreas anexas y conexas del establecimiento comercial o industrial, Las áreas conexas incluyen los parqueaderos que están alrededor de la edificación, aleros o terrazas. Las áreas anexas son los espacios que no están a los lados, rodeando o bordeando el edificio del lugar o edificio de trabajo pero que pertenecen a al empleador o constituyen la empresa.



Espacio libre de humo de cigarrillo

La presencia de humo de tabaco o cigarrillo en los ambientes de trabajo, deteriora las condiciones del recinto donde se desarrollan las actividades, aumenta el riesgo de enfermar no sólo de los fumadores sino también de los no fumadores.

El no fumador al estar expuesto al humo del cigarrillo en recintos cerrados puede padecer de molestias respiratorias, en ojos y mucosas, este humo aumenta el riesgo de exposición a contaminantes respiratorios, puede conllevar que el trabajador se desconcentre en su tarea, que arroje colillas encendidas, que contamine el producto (en caso de procesos de manufactura de alimentos) puede deteriorar la convivencia en el trabajo y hasta sanciones disciplinarias.

Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial

El Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial es la herramienta empresarial que contribuye a establecer las medidas necesarias para prevenir accidentes, incidentes o enfermedades relacionados con el traba-

jo y propende por un ambiente laboral con bienestar y seguro. Adicionalmente, hace empresas más eficientes, organizadas y las convierte en mejores lugares para trabajar.

De acuerdo a lo manifestado por el código sustantivo laboral, en el artículo 349, los empleadores que tengan a su servicio:

Diez (10) o más trabajadores permanentes son los obligados a tener esta reglamentación.

Este compromiso debe estar listo a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la iniciación de labores.

Preparación, publicación y modificaciones

Es un reglamento que se elabora una sola vez en la empresa, con actualizaciones periódicas de acuerdo a la modificación de los procesos o los factores de riesgos presentes en compañía.

La elaboración del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial está en cabeza del empleador, al igual que su difusión, publicación y ejecución.

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional bajo la norma OSHAS 18001 se refiere a una serie de especificaciones internacionales sobre la salud y seguridad en el trabajo.

La publicación del reglamento debe mantenerse en un lugar visible, y en por lo menos dos (2) lugares del establecimiento, de preferencia por donde habitualmente circulen o permanezcan los trabajadores.

Es primordial recordar que los trabajadores lo conozcan y tengan acceso al documento

y que esté firmado por el representante legal de la empresa.

Contenido del Reglamento

De acuerdo al Código Sustantivo del Trabajo, este reglamento debe contener normas sobre:

1. Protección e higiene personal de los trabajadores.
2. Prevención de accidentes, incidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo.
3. Atención médica empresarial,
4. Reglas y condiciones para realizar tareas de alto riesgo.
5. Condiciones sobre ambientes seguros y confortables.
6. Condiciones especiales para empresas del sector minero, petrolero y eléctrico.
7. Condiciones higiénicas en empresas avícolas, agrícolas y forestales.

Recuerde que: la Ley 962 de 2005, artículo 55 suprimió el requisito de presentar para su revisión y aprobación ante el Ministerio de Trabajo, en este momento solo se debe elaborar y actualizar al interior de la compañía.

Funciones del Ministerio de Trabajo

El Código Sustantivo del Trabajo en el Artículo 352 le asignó la función de supervisar

el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el articulado a través de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial, a esta dependencia le fue estipulada la misión de atender las reclamaciones de empleadores y trabajadores cuando consideren vulnerada la norma. Por otra parte, es el ente sancionador cuando se compruebe el incumplimiento.

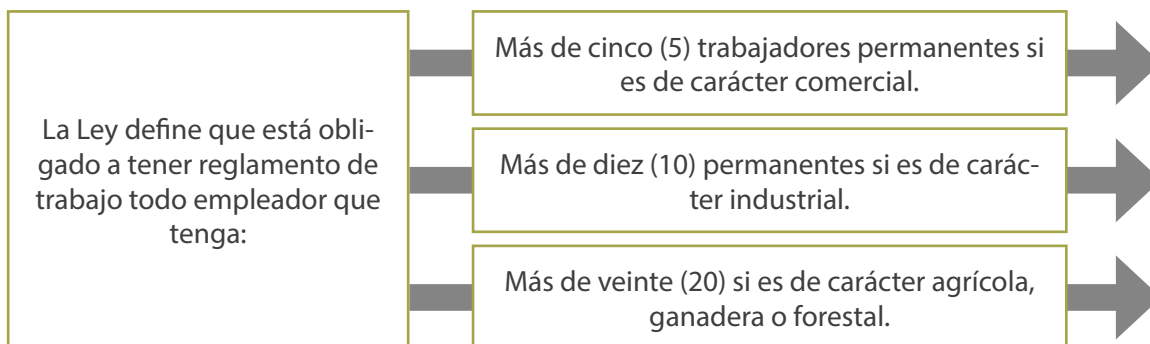
Reglamento Interno de Trabajo

Es el documento que establece las normas al interior de la empresa, las obligaciones, los derechos y prohibiciones.

Este documento no puede vulnerar ni transgredir los derechos irrenunciables ni mínimos de los trabajadores.

Contiene normas específicas que no están incluidas en la ley pero que son indispensables para el buen funcionamiento del negocio.

Es también una valiosa herramienta para sancionar las infracciones por cuanto sin norma pre-establecida no es posible tomar correctivos o realizar llamados de atención, ya que se debe realizar el *debido proceso*, tanto en la investigación como en la aplicación de una posible sanción de carácter laboral.



Elaboración

El empleador puede elaborarlo autónomamente, excepto, lo dispuesto en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o acuerdo de sus trabajadores.

La Corte Constitucional en la Sentencia C-934 de 2004, afirmó que el Reglamento Interno puede contener procesos disciplinarios y sanciones, siempre y cuando el trabajador sea escuchado en el proceso.

Recuerde que: el Reglamento Interno de Trabajo hace parte integral del contrato de trabajo individual. Todo trabajador cuando inicia una relación laboral con una empresa tiene la obligación de respetarlo y cumplirlo.

El contenido del Reglamento

El Código Sustantivo del Trabajo (1950) en el Artículo 108 define los elementos que debe contener el Reglamento así:

1. Indicación del empleador y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento.
2. Condiciones de admisión, aprendizaje y periodos de prueba.
3. Trabajadores accidentales o transitorios.
4. Hora de entrada y salida de los trabaja-

dores, horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y periodos de descanso durante la jornada.

5. Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago.
6. Días de descanso legalmente obligatorios; horas o días de descansos convencional o adicional; vacaciones remuneradas; permisos, especialmente relacionados a desempeño de comisiones sindicales asistencia al entierro de compañeros de trabajo, y grave calamidad doméstica.
7. Salario mínimo legal o convencional.
8. Lugar, hora y día de pago y periodos que los regula.
9. Tiempo y forma en que los trabajadores deben sujetarse a los servicios médicos que el empleador suministre.
10. Prescripciones de orden y de seguridad.
11. Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos laborales, e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente.
12. Orden jerárquico de los representantes

del empleador, jefes de sección, capataces y vigilantes.

13. Especificaciones de las labores que no deben ejercitar las mujeres y los menores de dieciséis (16) años.
14. Normas especiales que se deben guardar en las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y el sexo de los trabajadores, con miras a conseguir la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.
15. Obligaciones y prohibiciones especiales para el empleador y los trabajadores.
16. Escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas.
17. La persona o las personas ante quienes se deben presentar los reclamos del personal y tramitación de éstos, expresando que el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.
18. Prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, si existieren.
19. Publicación y vigencia del reglamento. (p. 39)

Recuerda que: no tendrán validez las cláusulas que vayan en contra de la Constitución Política, las leyes, pactos colectivos o convenciones colectivas o fallos arbitrales.

Suspensión del trabajo

Las sanciones contempladas no pueden exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidir en la falta.

Multas impuestas

El Código Sustantivo del Trabajo en el Artículo 113 (2014), establece que tendrán

lugar sólo en caso de retrasos o faltas a la jornada laboral sin excusa suficiente, no podrán exceder de la quinta parte del salario de un día y éste valor se debe consignar para ser destinado al fondo de Bienestar de la empresa. Las multas se deben descontar del salario aunado al descuento de días no laborados.

Publicación

El Reglamento debe ser divulgado en carteleras de la empresa por medio de circulares y a partir de esa fecha se considera vigente.

La publicación de dos (2) copias debe ser legible y en lugares de fácil acceso. Se deben publicar en cada sede o sucursal que tenga la empresa.

Las organizaciones sindicales y trabajadores no sindicalizados podrán requerir al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes su ajuste o aclaración.

En caso de discrepancia entre las partes, será el Inspector de Trabajo quien dirima la diferencia, en caso que el empleador tenga el imperativo de hacer correcciones, tendrá quince (15) días hábiles para las enmendaduras requeridas. Si no hay acatamiento de la orden del Inspector de Trabajo, existe la posibilidad de multas equivalentes a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente.

Recuerda que: la Ley 1429 de 2010 derogó varios de los artículos de Código Sustantivo del Trabajo.

Modificaciones

Si la empresa requiere transformar el reglamento interno del trabajo, tiene libertad para implementar el procedimiento que prefiera; siempre y cuando tenga en cuenta las consideraciones hechas por la Corte Constitucional en Sentencia C-934 de 2004,

al declarar exequible el artículo 106 del Código Sustantivo del Trabajo, en el sentido escuchar al trabajador, en caso de artículos que lo afecten directamente. Por lo tanto, dentro del procedimiento adoptado internamente por la empresa para las modificaciones, se requiere ofrecer la posibilidad a los trabajadores de ser escuchados.

Aprobación y procedimiento

Al haberse suprimido varias de las funciones del Inspector de Trabajo, actualmente, no es necesario presentarlo al Ministerio de Trabajo para su revisión y aprobación.

Ley 1010 de 2006

Esta ley adopta medida para “prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”. Busca un ambiente laboral libre de maltrato o ultraje y se circunscribe únicamente a la relación laboral y al entorno del trabajo.

En el artículo 2° define acoso laboral como:

Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (p.1).

Establece las modalidades en que se puede presentar el acoso laboral:

- Maltrato laboral.
- Persecución laboral.
- Discriminación laboral.

- Entorpecimiento laboral.
- Inequidad laboral.
- Desprotección laboral.

En el artículo 6° se define quienes son sujetos y actores del acoso laboral:

- La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo.
- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal.
- La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;
- Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado.
- Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública.
- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral.
- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.
- La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

Parágrafo: Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente

ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral. (p. 4).

La Ley ordena que los empleadores deben realizar los ajustes necesarios para que los Reglamentos Internos de Trabajo contengan los mecanismos necesarios para prevenir y corregir conductas que constituyan acoso laboral y deben crear y divulgar espacios para que los trabajadores puedan expresar sus opiniones sobre el tema, sin quebrantar el respeto y la subordinación propia de la relación laboral.

Se establece el periodo de caducidad así: "Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley" (Ley 1010, 2006, p.12).

Resolución 652 de 2012

La norma establece la conformación y el funcionamiento de los comités de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas. Retrotrae la definición de acoso laboral y la conformación del comités de convivencia de la Resolución 2646 de 2008.

La norma define el comité de convivencia laboral como una medida preventiva del riesgo psicosocial y del acoso laboral tendiente a proteger la salud del trabajador.

El artículo 3° de la Resolución define su conformación así:

(...) El número de servidores públicos o trabajadores que integrará el Comité, depende del tamaño de la entidad pública o empresa privada, así:

1. Con 10 o menos servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por dos (2) miembros, un (1) representante de los trabajadores y uno (1) del empleador.
2. Entre 11 y 50 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador.
3. Entre 51 a 500 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por seis (6) miembros, tres (3) representantes de los trabajadores y (3) tres del empleador.
4. Con más de 501 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por ocho (8) miembros, cuatro (4) representantes de los trabajadores y cuatro (4) del empleador.

El empleador debe seleccionar sus representantes y los trabajadores harán lo propio mediante votación libre y secreta. Si la empresa tiene agencias o sucursales debe crear comités uno a nivel central y uno en cada una de ellas. El periodo es de dos años a partir de su elección y posesión.

El empleador debe destinar recursos físicos, técnicos y económicos para que funcione adecuadamente el comité.

Resolución 1356 de 2012

Esta norma modificó en parte la Resolución 652 de 2012. Por ejemplo, el artículo 3° quedó así: el comité de convivencia laboral quedará conformado por dos (2) representantes del empleador y dos (2) representantes de los trabajadores, con sus suplentes. Las empresas podrán ampliar el número de miembros, siempre y cuando tengan el mismo nú-

mero de miembros. Pero si la empresa tiene menos de veinte (20) trabajadores podrá tener un (1) representante del empleador y un (1) representante de los trabajadores.

El artículo 4° de la Resolución 652 de 2012 se modificó y estableció que por empresa sólo habrá un comité de convivencia y que en empresas privadas las reclamaciones por

acoso laboral se presentarán directamente ante el Inspector de Trabajo.

El artículo 9° de la Resolución 652 de 2012 se transformó y definió que las reuniones del comité serán cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes o extraordinariamente si deben atender un caso urgente.

2

Unidad 2

Antecedentes Normativos de la Ley 100 de 1993 en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo



Legislación en riesgos profesionales en salud ocupacional

Autor: Rosa Cecilia Alvarado



www.diariojudicial.com

Se piensa que lo justo es lo igual, y así es; pero no para todos, sino para los iguales. Se piensa por el contrario que lo justo es lo desigual, y así es, pero no para todos sino para los desiguales.

Aristóteles

Introducción

La ley 100 de 1993 se crea para desarrollar en el país el Sistema de Seguridad Social Integral, que le permite a los colombianos disponer y gozar de servicios de salud con calidad e idoneidad.

El Estado pretende a través de esta norma asegurar la cobertura de las contingencias en salud que afectan no sólo la capacidad física y mental de la población sino también su capacidad económica, afectando al individuo, a su familia y a la sociedad de la que hace parte.

Las normas que se revisaran, la Ley 9 de 1979, conocida como el Código Sanitario Nacional, que reglamenta las condiciones en el lugar de trabajo, la Resolución 2400 de 1979 del Ministerio de Protección Social, que reglamenta las instalaciones locativas, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo y el Decreto 614 de 1984 de la Presidencia de la República, por medio del cual se reglamenta la organización y administración estatal y privada de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia, fueron el preámbulo para la consolidación de esta normatividad que rige en todo el territorio colombiano.

Como menciona la Ley 100 de 1993, en su artículo primero, el Sistema de seguridad social integral busca garantizar los derechos irrenunciables de las personas y las comunidades y promueve una vida digna, con calidad y servicio.

Es por esto que se considera indispensable revisar varia normatividad previa a la Ley 100 de 1993, porque éstas reglamentaron el funcionamiento y la organización de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de los Empleadores, definieron la conformación y las funciones del Comité de Medicina e Higiene Industrial a nivel empresarial.

Finalmente, la Constitución Política de Colombia 1991 promueve el interés que deben tener las autoridades públicas y privadas en servir a la persona y la comunidad, en construir un estado social de derecho que defienda los derechos fundamentales del individuo y la sociedad.

Objetivos de aprendizaje

Los objetivos que se buscan desarrollar en estas dos semanas son:

1. Revisar las diferentes definiciones de accidente de trabajo y enfermedad laboral en la historia colombiana.
2. Revisar las normas laborales y de Seguridad Social durante el periodo comprendido desde 1979 y 1984 que influyeron en la creación de la Ley que instituye el Sistema de Seguridad Social Integral.
3. Revisar las normas laborales y de Seguridad Social durante el periodo comprendido desde 1986 y 1989 y la Constitución Política de 1991 que fueron determinantes en la creación de la Ley que instituye el Sistema de Seguridad Social Integral.

Para leer las normas legales es importante tomarse un tiempo prudencial, hacer comparaciones, analizar cambios y consultar inquietudes.

Las actividades se deben trabajar en forma autónoma a través de tareas individuales y con acompañamiento y asesoría del tutor, con posibilidades de interactuar y plantear inquietudes en la teleconferencia y al desarrollar las labores propuestas.

Es importante aclarar que se tomaron los términos que la Ley 1562 de 2012 incorporó, es por eso que cuando se habla de **salud ocupacional**, en la cartilla se modificará por **Seguridad y Salud en el Trabajo** y al mencionar la norma el Programa de Salud Ocupacional, en la cartilla se encontrará como **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo** (SG-SST). La finalidad es que el estudiante anexe estos dos nuevos términos a su vocabulario profesional en su quehacer cotidiano.

La Evolución de los Conceptos de Accidente de Laborales y Enfermedad Laboral en Colombia

Accidente de Laborales

Las primeras manifestaciones obreras en Europa reclamando condiciones laborales justas nacen con la Revolución Industrial a finales de la primera mitad del siglo XIX, como respuesta a la sobrecarga laboral y la obstrucción al derecho de asociarse para solicitar reivindicaciones de tipo laboral.

En el caso de España donde se produce un gran movimiento de trabajadores que conllevaron a reconocerles algunos derechos, de acuerdo con Espuny Tomás, M. Jesús (2010):

(...) La huelga general de Barcelona de junio de 1855 reivindica un programa de peticiones donde aparecen los jurados mixtos de fabricantes y obreros, la jornada de diez horas diarias y el reconocimiento del derecho de asociación. En este momento del llamado bienio progresista aparece un proyecto conocido sobre todo por tratar la jornada de trabajo. El Ministro de Fomento, Manuel Alonso Martínez, presenta a las Cortes el 8 de octubre de 1855 el proyecto de Ley sobre “ejercicio, policía, sociedades, jurisdicción e inspección de la industria manufacturera”. La preocupación por la seguridad y

la higiene en el trabajo, a pesar de no ser el primer objetivo del proyecto, aparece ya en la exposición de motivos y “exige a los establecimientos fabriles condiciones higiénicas, luz, ventilación, orden y propiedad en todo; precauciones para evitar los peligros y estragos ocasionados por los grandes procedimientos y la fuerza de poderosos motores. No era menos necesario prevenir aquellas reprobadas combinaciones de interés mal entendido para cercenar las utilidades del trabajador y arrancarle el fruto legítimo de sus sudores. A procurarle una justa protección se dirigen algunas disposiciones del proyecto de ley. (p. 64).

Joaquín M. Sanromá, en su Proyecto de Ley de Responsabilidad Industrial en España (1890). Incluye el riesgo profesional, ya utilizado en las leyes de accidentes de trabajo de otros países europeos. Introduce un nuevo concepto de riesgo por razón de la industria, independiente de la falta de previsión del patrono o del obrero ya recogida en otros proyectos. Opta por una solución intermedia (ni el seguro obligatorio de Alemania de 1884), ni el seguro voluntario de Inglaterra (1880) en las indemnizaciones y se inclina a la indemnización directa abriendo la posibilidad de que se establezcan por las empresas contratos de seguros.

En España la Ley 1900 se definió accidente de trabajo como: “(...) toda lesión corpo-

ral que el operario sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena”; patrono: “el particular o Compañía, propietario de la obra, explotación o industria donde el trabajo se preste” y operario: “todo el que ejecuta habitualmente un trabajo manual fuera de su domicilio por cuenta ajena”. El concepto de patrono es: “(...) se considerará como patrono al contratista, subsistiendo siempre la responsabilidad del propietario de la obra o industria o el Estado. El de operario se definió como: “(...) toda persona con remuneración o sin ella, a salario o a destajo, en virtud de contrato verbal o escrito, se hallan comprendidos los aprendices y los dependientes de comercio”. (Olea, 2013, p.340).

En América en la época de la colonia, España le asignó un orden administrativo, político, social y económico. Las normas estaban contenidas en las reales cédulas, las reales ordenanzas, los autos y las provisiones, entre otras formas de ordenar los nuevos territorios conquistados.

Es importante señalar el rol que asumió la iglesia en Colombia a través de las órdenes religiosas, es el caso del misionero Fray Bartolomé de las Casas, quien se recuerda como defensor y protector de indígenas.

Frente al tema de la seguridad de los trabajadores, poco se pronunció el Concejo de las Indias, existió una real cédula (1541) que prohibía trabajar en domingo y fiestas de guarda. En 1601 se promulgó que era obligación curar a los indígenas heridos por accidentes en su labor.

Simón Bolívar en un discurso ante el Congreso de Angostura (1819), mencionó que: “(...) el sistema de gobierno más perfecto, es aquel que produce la mayor suma de fe-

licidad posible, mayor suma de seguridad social y mayor suma de estabilidad política (...)”.

En 1910, el mismo presidente Rafael Uribe Uribe pidió que “se indemnizara a los trabajadores víctimas de accidentes de trabajo, pues si un soldado cae en un campo de batalla, o de por vida queda lisiado, se le debe indemnizar; entonces no es claro, porque si un trabajador pierde su capacidad para trabajar en su batalla diaria por la vida no se le indemniza”. Y ese es el precedente para la Ley 57 de 1915 conocida como la Ley del General de Rafael Uribe Uribe, que reglamentó temas como los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, consagró las prestaciones económicas y asistenciales, las responsabilidades del patrono, las incapacidades y las indemnizaciones asociadas al trabajo y la pensión de sobrevivencia. Por primera vez se define el accidente relacionado con el trabajo: **“suceso imprevisto y repentino sobrevenido por causa y con ocasión del trabajo, y que produce en el organismo de quien ejecuta un trabajo por cuenta ajena una lesión o una perturbación funcional permanente o pasajera, todo sin culpa del obrero”**.

En 1934, se creó la primera oficina de medicina laboral, esta dependencia comenzó en Bogotá y tenía como actividad principal el reconocimiento de los accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales y se encargaba de la evaluación en materia de indemnizaciones.

La Ley 90 de 1946 establece el seguro social obligatorio y se crea el Instituto Colombiano de los Seguros Sociales, encargándose de la atención médica y quirúrgica, medicamentos, prótesis y pago de incapacidades en caso de accidente de trabajo.

El Código Sustantivo de Trabajo (corresponde a los Decretos 2663 y 3763 de 1950, adoptados por la Ley 141 de 1961) definió en su época el accidente de trabajo, pero el concepto fue posteriormente derogado por el Decreto 1295 de 1994. En su momento lo definía como **“todo suceso imprevisto y repentino sobrevenido por causa y con ocasión del trabajo, y que produce al trabajador una lesión orgánica o perturbación funcional permanente o pasajera, y que no haya sido provocada deliberadamente por culpa grave de la víctima”**.

El Decreto 1295 de 1994, artículo 9° lo definió: **“todo suceso repentino que sobrevenga por causa y con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. También, el que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar de trabajo. Igualmente, durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador”**.

La Corte Constitucional con sentencia C-858 de 18 de octubre de 2006 declaró inexecutable la definición de accidente de trabajo del artículo 9 del decreto 1295 de 1994.

Entonces, Colombia a partir de 2006 acoge la Decisión 584 de 2004 de la Comunidad andina de Naciones (C.A.N.) que en el artículo 1°, literal n, definió accidente de trabajo como: **“es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de traba-**

jo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo. Las legislaciones de cada país podrán definir lo que se considere accidente de trabajo respecto al que se produce durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo y viceversa”. Esta definición incluyó ya conceptos de actividades diferentes a aquellas para las cuales fue contratado el trabajador, aun fuera del horario y del puesto de trabajo, pero que al sobrevenir un accidente, éste puede calificarse como de origen laboral si el trabajador estaba bajo la orden o autoridad del empleador.

Hoy, con la Ley 1562 de 2012, artículo 3° se tiene por definición de accidente de trabajo: **“todo suceso repentino que sobrevenga por causa y con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. También, el que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente, durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También el que se produce durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. También, el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta en representación del em-**

pleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión”. Esta nueva definición incorpora novedosas dimensiones, hoy el accidente de trabajo incluye el accidente que sufra el trabajador cuando se encuentre en permiso sindical, siempre y cuando esté cumpliendo su ejercicio sindical, el accidente que sobreviene durante la actividad deportiva o recreativa cuando el evento sea patrocinado y organizado por el empleador o la empresa usuaria cuando son trabajadores en misión (trabajadores explícitamente mencionados por primera vez). Por otra parte, se adiciona las posibles perturbaciones psiquiátricas como consecuencia de un accidente de trabajo.

Enfermedad Laboral

El Código Sustantivo de Trabajo, corresponde a los Decretos 2663 y 3763 de 1950, adoptados por la Ley 141 de 1961, definió enfermedad profesional, definición que fue derogada por el artículo 11 del Decreto 1295 de 1994, originalmente la definía como: **“todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos. Las enfermedades endémicas y epidémicas de la región solo se consideran como profesionales cuando se adquieren por los encargados de combatirlas por razón de su oficio”.**

El Decreto 1295 de 1994, artículo 11 entró a definirla como: “todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabaja-

dor, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el gobierno nacional”.

La Corte Constitucional con sentencia C-1155 de 26 de noviembre de 2008 declaró inexecutable la definición de enfermedad laboral del artículo 11 del decreto 1295 de 1994.

A partir de la declaración de inexecutable, se retomó la definición establecida por el artículo 200 del Código Sustantivo de Trabajo.

Actualmente, la Ley 1562 de 2012, define enfermedad laboral como: **“es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará en forma periódica las enfermedades que se consideran laborales, en caso que una enfermedad no figure en las tabla de enfermedad laboral, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme a lo establecido en las normas legales vigentes”.** En esta nueva definición se incorpora el concepto de la “relación de causalidad”; es decir, que no se limita al listado emitido por el Gobierno Nacional, que basta con demostrar la relación y nexo entre la enfermedad sobreviniente -- la labor desempeñada --y la lesión corporal física o mental para que se pueda entrar a configurar y calificar como enfermedad de origen laboral.

Ley 9 de 1979 Código Sanitario Nacional

Generalidades

Esta ley fue sancionada el veinticuatro (24) de enero de 1979.

En el Título Tercero, Artículo ochenta (80) se remite al tema de la Seguridad y Salud en el Trabajo, establece que para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones, es indispensable establecer normas que propendan por:

- Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo.
- Proteger a las personas contra riesgos ocasionados por la exposición a riesgos físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos, radiactivos u otros en el lugar de trabajo, que afecten la salud individual o colectiva.
- Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo.
- Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso y disposición final de sustancias consideradas peligrosas para la salud pública.

Esos temas son requisitos fundamentales para que una región progrese, tenga trabajadores y comunidades en crecimiento, saludables y productivas.

Es función del Estado velar por la conservación del entorno de las empresas principalmente del sector productivo (industrias), por la integridad física de los trabajadores y por el equilibrio entre bienestar, productividad y seguridad en las empresas.

Es obligación para todos los empleadores y contratistas proteger contra riesgos a los que están expuestos, a las personas con quienes laboran, fundamentalmente por cuanto son los generadores y dueños de los factores de riesgos.

Funciones del Ministerio de Salud

- Debe establecer regulaciones técnicas y administrativas tendientes a proteger, conservar y mejorar la salud de los trabajadores.
- Promover y ejercer acciones de investigación, control, vigilancia, protección y educación en la salud de los trabajadores. Para cumplirlo puede acompañarse de instituciones de carácter público o privado, empleadores y trabajadores.
- Definir y controlar los requisitos para la venta, uso y manejo de sustancias, equipos, maquinarias que puedan lesionar la integridad de los trabajadores. Tiene facultades para prohibir o limitar el uso de éstos, si se comprueba su capacidad para afectar la salud del trabajador o la comunidad.

Obligaciones del Empleador

- Promover y mantener un ambiente seguro en el trabajo, con el mínimo de riesgos para la salud.
- Responsabilizarse por crear un programa permanente de medicina, higiene y seguridad en el lugar de trabajo.
- Mantener medidas oportunas para proteger y promover la salud de los trabajadores, mediante la instalación, operación y mantenimiento de sistemas de control eficientes que disminuyan el riesgo de enfermar o accidentarse en el puesto de trabajo.

- Registrar y notificar los accidentes de trabajo, las enfermedades relacionadas con la labor y las actividades de promoción de la salud de los trabajadores.
- Facilitar las inspecciones e investigaciones que realicen las autoridades competentes dentro de las instalaciones de la empresa, siempre que se juzguen necesarias.
- Establecer un programa educativo de promoción, prevención y control de los riesgos para la salud y la integridad de los trabajadores.

Estas normas se aplican si los trabajadores son independientes, pues ellos mismos deben tomar todas las medidas pertinentes para proteger su integridad física y mental y su salud en general.

Obligaciones de los Trabajadores

- Cumplir las normas de higiene y seguridad industrial.
- Usar y mantener en buen estado los equipos y dispositivos para controlar los riesgos
- Mantener el puesto de trabajo en orden.
- Participar en los programas de prevención de riesgos adoptados en el lugar de trabajo.

De las edificaciones destinadas a lugares de trabajo

Es imprescindible que las construcciones dedicadas a la industria tengan zonas demarcadas, con áreas señaladas para el producto terminado y para la operación, las cuales deben estar limpias y deben ofrecer seguridad.

Las características de los pisos deben ser:

impermeables, antideslizantes y permanecer en lo posible secos, si el proceso productivo implica humedad, los pisos deben contar con declive para el escurrimiento.

En cuanto a las áreas de tránsito, deben estar demarcadas, amplias y luminosas y provisionados con señalización.

Toda zona de producción debe contar con varias puertas de salida para facilitar la evacuación en caso de emergencia o desastre, deben permanecer libres de obstáculos o seguros y debidamente señalizadas.

De las condiciones ambientales

Todo lugar de trabajo que produzca residuos nocivos para la salud, la seguridad o el medio ambiente está obligado a aplicar las medidas pertinentes para la prevención y control correspondiente.

El Ministerio de Salud deberá aplicar métodos de muestreo, medición, análisis e interpretación en los lugares de trabajo.

De los agentes químicos y biológicos

Es fundamental que el personal expuesto conozca su riesgo de exposición, que estén las sustancias controladas y demarcadas en zonas establecidas.

Deben contar con entrenamiento en caso de emergencias por accidente de contaminación o intoxicación.

Se debe proteger el medio ambiente siempre que se manipulen sustancias químicas o biológicas.

De los agentes físicos

Es importante contar con lugares de trabajo

iluminados, con control del ruido, vibración o presión para sus trabajadores.

Otro aspecto a tener bajo vigilancia en el ambiente de trabajo es la exposición al calor o al frío extremo, por lo que se debe contar con buena ventilación, evitando corrientes de aire innecesarios.

De la seguridad industrial

Los procesos productivos deben contar con controles sobre máquinas, herramientas y equipos que pongan en peligro la salud e integridad física de los trabajadores.

El manejo de calderas, cilindros con gases comprimidos u otros recipientes sometidos a presión deben tener medidas de control y mantenimiento. El personal expuesto debe estar entrenado en prevención de accidentes y manejo de incendios.

De los riesgos eléctricos

Todos los equipos, herramientas, instalaciones y redes eléctricas deben estar señalizados, diseñados para prevenir accidentes e incendios y aislados para evitar el contacto con elementos sometidos a tensión.

Elementos de protección personal

Es obligación del empleador proveer a cada trabajador de los elementos necesarios para que realice su tarea en forma segura, no debe ser a costas del trabajador, y su calidad y cantidad debe corresponder a su riesgo.

Medicina preventiva

Los programas de medicina preventiva están en cabeza del empleador, orientados de acuerdo a los riesgos a los que los trabajadores están expuestos.

Los programas tendrán que incluir actividades de promoción, prevención, protección, recuperación y rehabilitación en caso de accidente.

Las sedes deben contar con zonas destinadas a prestar primeros auxilios a sus colaboradores en caso de accidentes laborales.

Saneamiento básico

Es función del empleador suministrar alimentos y agua potable aptos para el consumo humano, organizar el adecuado procesamiento de aguas residuales y excretas, es primordial asegurar el bienestar y la salud de los trabajadores, así como proteger el medio ambiente.

De las sustancias peligrosas, plaguicidas y artículos pirotécnicos

Se debe proteger la salud del trabajador y la integridad del medio ambiente en la fabricación, importación, almacenamiento, comercio, transporte, manejo o disposición de las sustancias peligrosas y plaguicidas.

Es función del Ministerio de Salud el permitir o restringir el uso y la comercialización de estas sustancias, debe reglamentar y coordinar acciones educativas e investigativas para proteger la salud de los trabajadores y de la población en general.

En cuanto a la fabricación de **artículos pirotécnicos**, no es permitido el uso de fósforo blanco ni detonantes sin efecto luminoso.

Resolución 2400 de 1979

Reglamento las Instalaciones Locativas, Higiene y Seguridad en los Establecimientos de Trabajo

Generalidades

Esta norma organizó las áreas de trabajo, los elementos de protección personal, las herramientas, los equipos, los ambientes y puestos de trabajo, estas medidas contribuyeron a regular las actividades y a promover labores productivas y seguras.

Esta norma derogó la Resolución no. 20 julio de 1951. Fue promovida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el día 22 de mayo de 1979.

A continuación, se presentan algunas de las medidas divulgadas.

Obligaciones del patrono (hoy empleador)

- Mantener un medio laboral adecuado para cumplir sus funciones.
- Asegurar un servicio médico permanente en los establecimientos donde exista riesgo de accidentes o enfermedades de origen profesional.
- Organizar y desarrollar programas permanentes de medicina preventiva, de higiene y seguridad industrial.
- Crear comités paritarios de salud.
- El Comité de higiene y seguridad industrial deberá intervenir en la elaboración del Reglamento de higiene y seguridad industrial, si no hay sindicato en la empresa deberán intervenir un representante de la empresa y otro por los trabajadores.
- Suministrar instrucciones adecuadas al inicio de actividades de los trabajadores si el puesto de trabajo lo amerita.

Obligaciones del trabajador

- Utilizar y mantener los elementos de pro-

tección personal que la empresa le suministre, conservar en orden y limpieza su puesto de trabajo.

- No operar vehículos, máquinas o equipos sin la autorización del patrono, hoy empleador.
- Dar aviso de condiciones inseguras en el establecimiento de trabajo.
- Acatar y respetar las normas de seguridad industrial.
- No introducir ni permanecer bajo los efectos ni consumir bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes en los centros de trabajo.

De los inmuebles destinados a establecimientos de trabajo

- Todas las edificaciones deben ser seguras, resistentes al desplome.
- No debe haber hacinamiento ni sobrecarga de las estructuras.
- Las zonas de tránsito deben estar libres de obstáculos y deben favorecer la circulación.
- Todo local debe contar con iluminación y ventilación suficiente con espacios para la movilización y con altura de techo superior a tres metros.
- Los pisos serán antideslizantes, resistentes y de fácil lavado.
- Se deben disponer de salidas de emergencias amplias y suficientes, construidas para que se abran al exterior y de fácil operación.

Servicios de higiene

- Por cada quince trabajadores los establecimientos de trabajo deben tener un inodoro, un orinal y una ducha, separados

por géneros y con todos los elementos higiénicos necesarios.

- Si la actividad económica de la empresa requiere que se dispongan de casilleros, éstos deben ser amplios, limpios, protegidos de insectos y roedores. Serán necesarios cuando laboren más de diez trabajadores. Si la labor implica exposición a sustancias tóxicas, infecciosas o irritantes se debe disponer de casilleros dobles para separar la ropa de trabajo de la propia.
- En el lugar de trabajo deben disponer de fuentes de agua potable para consumo de los colaboradores.

Servicios permanentes

- Los comedores y casinos deben estar aislados del lugar de trabajo.
- La cocina debe tener un buen sistema para drenar vapores y olores producto de la cocción.
- Los alimentos se prepararán con agua potable y los residuos deben estar dispuestos en recipientes cerrados y aislados.

De la evacuación de residuos o desechos

- Los residuos deben permanecer tapados, evitando la descomposición.
- Las sustancias orgánicas susceptibles de descomposición deben estar aisladas del personal.
- Las aguas residuales y de desechos industriales no deben ser vertidas a las fuentes hídricas.
- Los residuos producidos en sitios de trabajo deben removerse en horarios no laborales y se deben utilizar métodos para controlar la dispersión de los materiales.

De la temperatura, humedad y calefacción

- Si la labor implica exposición al frío o al calor extremo, se debe contar con la dotación adecuada.
- Cercano al lugar de trabajo con temperaturas extremas se tendrán duchas con agua fría y fuentes para hidratación con agua potable.
- En los sitios de trabajo semi-cerrados habrá protección contra los rayos solares y corrientes de aire.
- Al trabajar en cuartos fríos, se puede permanecer por periodos de dos a cuatro horas con descansos de una hora.

De la ventilación, iluminación, ruidos y vibración

- Los puntos de entrada y extracción de aire en los puestos de trabajo deben estar en lugares opuestos en la construcción.
- La iluminación se procurará natural, de lo contrario, deberá evitar el deslumbramiento ni ofrecerá riesgo de incendio.
- La luz artificial debe ser uniforme evitando sombras intensas o contrastes fuertes.
- Si la tarea se ejecuta de noche, deben estar suficientemente iluminadas las escaleras, pasillos, zonas de tránsito y salidas de emergencia.
- Se realizarán mediciones técnicas de ruido si las condiciones laborales lo ameritan.
- Se deben reemplazar piezas que generan ruido intenso.
- El límite máximo permitido en los lugares de trabajo es de 85 decibeles de presión sonora.
- Se debe disponer de métodos para con-

trolar y amortiguar el ruido, encerramientos, pantallas absorbentes, elementos de protección personal adecuados y apropiados a la exposición.

- Si la labor es de carácter intelectual, el límite máximo permitido es de 70 decibeles.
- Si los equipos producen vibración, se deben mejorar los diseños de equipos y herramientas, se entrenará el personal, se le dotará del equipo de protección necesario, se le reducirán las horas de exposición o se le rotará y se le capacitará sobre la manera correcta de ejecutar la tarea.

De la ropa de trabajo, equipos y elementos de protección

- Lo uniformes deben ser cómodos, sin piezas sueltas que puedan ocasionar accidentes, evitar elementos cortantes o de punta en bolsillos.
- No se debe utilizar zapatos de tacón en establecimientos industriales.
- Para la protección de la cabeza se deben usar cascos, cofias y protección auditiva.
- Para la protección de rostro y ojos: anteojos resistentes, capuchas de tela con visera de vidrio.
- Para la protección del sistema respiratorio: mascarillas respiratorias, respiradores contra el polvo, humo, partículas, químicos o ácidos,
- Para la protección de manos y brazos: guantes de caucho dieléctrico para electricistas, de carnaza, cuero, tela asfáltica, mallas de acero, mitones, mangas.
- Para la protección de pies y piernas: zapatos con punta resistente (1200 kilogramos), calzado dieléctrico, polainas de seguridad, protectores de canillas y botas

de caucho con caña alta si hay exposición a humedad o sustancias corrosivas.

- Para la protección del tronco: mandiles o delantales, overoles.

De lo colores de seguridad

- En todos los establecimientos de trabajo donde operen maquinas, tuberías, ductos se utilizaran los colores básicos recomendados por la American Standard Association (ASA) para su identificación.
- El color rojo se usa para elementos contra el fuego, líquidos inflamables, controles eléctricos, recipientes para lavado y desengrase de piezas, transito de zonas escolares.
- El color naranja se usa para partes de máquinas que golpean o presan, bordes expuestos. Tuberías con vapor con temperatura, ACPM, gasolina, petróleo.
- El color amarillo se usa para indicar precaución, equipos de construcción. Tuberías con aire comprimido, sustancias alcalinas, amoniaco.
- El color verde se usa para equipos de seguridad, botiquines, contornos de botones de arranque. Tuberías con oxígeno, material granulado,
- El color azul se usa para indicar precaución, equipos en mantenimiento, fuentes de poder, recipientes para lubricantes. Tubería con aceites y cilindros de oxígeno.
- El color aluminio se usa para cilindros de gas propano, hornos para tratamiento de metales, silenciadores de motores.
- El color negro se usa para las tuberías de corriente trifásica, ductos de aguas negras.

De la prevención y extinción de incendios

- Las instalaciones deben ser construido en material poco comburente, con muros cortafuegos, con tanques de reserva de agua y con personal con entrenamiento en extinción de incendios.
- Las sustancias peligrosas deberán estar en depósitos ventilados, en lo posible aisladas.
- Toda sustancia explosiva, oxidante, corrosiva debe estar debidamente identificada, rotulada y almacenada en forma aislada y aislada.
- No almacenar sustancias en lugares concurridos o de tránsito.
- Se deben disponer cada 200 metros cuadrados de extintores acordes con los materiales comburentes, su revisión será anual, de fácil manipulación y libres de obstáculos.
- Si es posible se debe disponer de sprinklers.
- Los hidrantes para incendios deberán ser de fácil acceso, tener mantenimiento para controlar la sedimentación.
- No se debe usar agua para controlar los incendios, excepto pulverizada (neblina de alta presión) si se trata de materiales inflamables.
- Si la instalación implica acumulación de personas, se deben tener instalados rociadores.

De las máquinas, herramientas y máquinas industriales

- Las máquinas o herramientas con piezas en movimiento deben contar con guardas de seguridad, paradas de emergencias.

- Los trabajadores que manipulen estas herramientas deben utilizar ropa ajustada, sin piezas colgantes, con cofias.
- Los trabajadores no podrán retirar guardas de equipos y herramientas.
- Las máquinas de rodillos o cilindros deben disponer de un sistema de parada de emergencia y tener una valla que impida al operario introducir la mano o los dedos mientras esté funcionando.

De las herramientas en general

- El empleador proveerá de herramientas de buena calidad y apropiadas para la labor. Se programaran revisiones periódicas y planeadas. Se debe disponer de un lugar apto para su depósito.
- Para movilizar piezas pesadas es necesario contar con carretillas para el desplazamiento.
- No se permite el uso de herramientas de mano con voltaje superior a 120 voltios, con conexiones a tierra.
- Todo operario que utilice herramientas portátiles accionadas por fuerza motriz debe usar los elementos de protección personal adecuados, en buen estado y completos.

De la construcción

- Para iniciar labores de demolición, es importante contar con personal capacitado, con los elementos de protección personal adecuados, en buen estado y completos.
- Las edificaciones en construcción o demolición deben tener encerramientos, prohibición de tránsito de personas ajenas a la obra y en lo posible, orden y aseo, evitando acumulación de escombros.

- Se debe señalar el tránsito de camiones o grúas, y se debe asignar un trabajador para controlarlo.
- Reguló el uso de andamios en madera (hoy completamente abolidos).

Del trabajo de mujeres y menores de edad

- Se prohíbe el trabajo de menores de 18 años en sectores industriales y agrícolas o en horario nocturno, en minería, canteras, industrias extractivas, calderas, con máquinas con riesgo de atrapamiento, con manipulación de cargas pesadas, cizalladoras, fresadoras, troqueladoras, soldaduras, metalúrgicas, trabajos de alfarería o vidrio, con exposición a altas temperaturas o humedad.
- Se permite sólo en caso de actividades académicas. Si son menores de 14 años, se permite sólo como parte de la capacitación técnica sin fines lucrativos. Entre 16 y 18 años podrán participar en las actividades antes mencionadas siempre y cuando sea para el aprendizaje y capacitación profesional.
- No se permite contratar mujeres y menores de 18 años para actividades con plomo y sus compuestos, sustancias inorgánicas que emanen niebla, humo, polvo o gas (mercurio, cadmio, magnesio, talio, entre otras), compuestos inorgánicos como el benzol, hidrocarburos halógenos, insecticidas, pesticidas, sustancias radiactivas o radiaciones ionizantes, radiaciones ultravioleta, infrarroja o emisiones de radiofrecuencia.
- Se prohíbe manipular, arrastrar, empujar peso superior en mujeres de 15 kilogramos, en hombres superior a 20 kilogramos.
- Las mujeres gestantes no deben laborar

la jornada nocturna que se prolongue por más de cinco horas, levantar peso, laborar en posición bípeda constante, ni con manejo de equilibrio.

- Los elementos de protección personal y la dotación debe ser adecuada a la actividad, al riesgo.
- Deben disponer de servicios sanitarios adecuados.

Resolución 2413 de 1979

Reglamento de Higiene y Seguridad para la Industria de la Construcción

Esta Resolución fue diseñada para el sector de la construcción que es uno de los sectores con más siniestralidad en Colombia, de acuerdo a Fasecolda y a la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo.

En el informe de accidentalidad laboral de 2013 de la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, aproximadamente cada once (11) horas y media muere un trabajador como consecuencia de un accidente laboral; de acuerdo al mismo informe, en el año 2013 se presentaron 543.079 accidentes calificados como de origen laboral, en todo el territorio nacional y según la misma entidad en el año 2012 se registraron 532 muertes derivadas de la actividad laboral, de éstas 261 sucedieron en el sector inmobiliario y de la construcción.

Es pertinente aclarar que para la época en que se promulgó la Resolución (1979), se utilizaba la expresión "patrono". Actualmente, este término dejó de ser utilizado y para referirse al dueño de la obra o el contratante se utiliza el concepto de "empleador". Es por eso, que al presentar esta Resolución se utilizará la expresión "empleador" aun cuando

la norma le menciona como patrono.

Se tiene en cuenta esta norma por cuanto fue un precedente importante para la Ley 100 de 1993, pues menciona varios temas en seguridad en el trabajo. Se citaran varios aspectos que contemplaba:

- Establece que la capacitación de los trabajadores es responsabilidad del empleador y se erige como líder el SENA.
- Se incluía en la cobertura de medicina preventiva y del trabajo la contratación por parte del empleador de personal médico para atender de primera mano a los trabajadores.
- Estimó que el patrono (hoy empleador) debe asumir los exámenes médicos de ingreso y periódicos y llevar un registro de éstos.
- La norma planteaba que cuando un trabajador manifestaba haber adquirido una enfermedad laboral, el empleador debía asumir los exámenes médicos necesarios para su diagnóstico y el tratamiento. Cuando ya se consideraba superado el proceso, el médico empresarial debía expedir una certificación en constancia de la recuperación.
- Toda empresa tenía que cumplir y hacer cumplir el Reglamento de Seguridad e Higiene del trabajo, este reglamento contemplaba programas con estilos de vida saludables, programas de prevención, sistemas de control, inspecciones a los puestos de trabajo, estrategias para aprovisionar recursos para su sostenimiento y mantenimiento y tenía el deber de organizar informes y estadísticas de accidentalidad.
- Al mencionar las obligaciones de los trabajadores, al igual que hoy día, estableció

que éstos debían cumplir el Reglamento de Seguridad e Higiene del trabajo, recibir enseñanza sobre seguridad en el trabajo, usar los elementos de protección personal e informar daños y deficiencias que conllevaran peligro en el trabajo. El artículo 9° prohibía presentarse a trabajar bajo efecto de alcohol, sustancias tóxicas o con enfermedades infectocontagiosas, esto último ya no se menciona en ninguna norma relacionada con seguridad en el trabajo.

- Al empleador le asignaba la obligación de conceder un tiempo al trabajador para realizar la inducción al cargo y cumplir y hacer cumplir el Reglamento de Seguridad e Higiene del trabajo.
- Obligó a asignar un sitio para que los trabajadores de la construcción tuvieran un campamento provisional para vestirse, alimentarse y tener servicio sanitario.
- Si la obra incluía excavación, antes de iniciar la obra se debía asegurar el entorno para evitar caídas de rocas o tierra, la norma definía que si existía riesgo de caída de personas, la zona debía estar demarcada e iluminada.
- También trató el tema de los andamios y escaleras, su seguridad, sus características, sus barandas y rodapiés, manejo de cuerdas e inspecciones periódicas. Sobre las escaleras introdujo temas de ascensos, vientos, elementos de protección específicos, inspecciones, materiales de construcción, longitud, empalmes (expresamente prohibidos) y extensiones utilizadas.
- Sobre demoliciones y remoción de escombros definió la importancia de la capacitación a los trabajadores, la seguridad de las personas propias y ajenas a

la obra, el manejo de los ductos de servicios públicos y la construcción o destinación de aceras circundantes a la obra para el tránsito peatonal.

- Estableció medidas de seguridad y elementos de protección personal para manipular y transportar explosivos, para evitar quemaduras, lesiones orgánicas y funcionales por ruido o vibración, manejo de grúas, tractores y herramientas manuales.
- En cuanto a ergonomía, fijó el límite de levantamiento de carga permitido en 25 kgs., si la labor era ocasional lo permitió hasta 50 kgs. previo entrenamiento. Pero si por ser un trabajo continuo, surgía fatiga, sólo se permitía 25 kgs.
- La norma obligaba a constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad con representación de trabajadores y del empleador, con participación activa del médico y del ingeniero de la oficina de Higiene y Seguridad de la empresa, ordenó que sus decisiones y acuerdos fueran de obligatorio cumplimiento. Entre sus funciones establecía: sugerir medidas de seguridad industrial, evaluar programas, investigar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, inspecciones a puestos de trabajo, promoción y capacitación a trabajadores, supervisión en la entrega de elementos de protección personal, análisis de estadísticas de accidentalidad y promoción de medidas de seguridad para tareas de alto riesgo
- En cuanto a elementos de protección personal estableció el uso obligatorio del cinturón de seguridad (elemento ya retirado para el trabajo seguro en alturas), guantes y botas de seguridad.
- Incluyó artículos que autorizaban el tra-

bajo de menores de edad entre 16 y 18 años en el sector de la construcción, previa autorización de los Inspectores de Trabajo, les estableció límites para levantar cargas hasta de 15 kgs., jornada máxima, prestaciones sociales y acceso al servicio de salud. Dentro del cuerpo de la norma se aclara que los Inspectores de Trabajo no expedirían permisos para laborar en la construcción a menores de edad entre 8 y 16 años si están adelantando estudios.

Esta Resolución incluye algunas medidas de seguridad que hasta la fecha tienen vigencia, aun cuando otras, ya no tiene aplicabilidad.

Resolución 1016 de 1989

Reglamenta el Funcionamiento y Organización de los Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que Deben Crear los Empleadores

Esta norma fue emitida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad.

Los patrones, hoy empleadores deben ejecutar en forma permanente el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en los lugares de trabajo.

- El Sistema consiste en la planeación, organización, ejecución, y evaluación de las actividades de medicina preventiva, medicina del trabajo, higiene y seguridad industrial tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y puestos de trabajo.
- Los patrones, hoy empleadores deben destinar recursos humanos, financieros y técnicos para el desarrollo del programa.
- El programa contará con un coordinador para su ejecución.
- Si la jornada laboral es continua, también lo serán las actividades del programa.
- Si la empresa cuenta con más de una sede, se debe disponer de actividades en todas ellas.
- El Sistema permanente debe contar con registros de materias primas utilizadas en los procesos, listado de riesgos y trabajadores expuestos, elementos de protección personal, ausentismo, inspecciones periódicas, historias ocupacionales, planes de emergencias, entre otros.
- El Sistema deberá contar con indicadores de gestión para su medición.

- El Sistema será evaluado por la empresa a los seis meses y reajustado cada año.
- Se puede contratar los servicios de terceros expertos en la materia que organicen y manejen el programa; sin embargo, la responsabilidad del empleador sigue estando en cabeza de él.

La norma establece que el programa debe ser permanente y continuo en las empresas y define los subprogramas que debe contener, tales como:

- Subprograma de Medicina Preventiva.
- Subprograma de Medicina del Trabajo.
- Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial.

Los subprogramas deben contar con el servicio de personal capacitado e idóneo para lograr la eficacia del programa y para no comprometer la responsabilidad del empleador.

Los Subprogramas de Medicina Preventiva y Medicina del Trabajo propenden por la prevención, promoción y control de la salud del trabajador, reconocen los factores de riesgo ocupacional al interior de la empresa y de los puestos de trabajo y definen los mecanismos necesarios para proteger a la persona. Las actividades que desarrollan son:

- Realizar exámenes médicos ocupacionales y paraclínicos para ingreso, reubicación, ascensos o retiro de trabajadores.
- Junto con el subprograma de Higiene y Seguridad Industrial ejecuta actividades de vigilancia epidemiológica sobre incidentes y accidentes de trabajo, enfermedades laborales y panorama de riesgos. Mantener actualizada las estadísticas de morbi-mortalidad de la población traba-

jadora de la empresa. Llevar registro de las causas de ausentismo por enfermedad común y laboral de los trabajadores.

- Junto con el subprograma de Higiene y Seguridad Industrial define y ejecuta actividades de educación en salud orientadas a la promoción y prevención.
- Investigación de enfermedades laborales para definir medidas preventivas y correctivas a futuro.
- Junto con el subprograma de Higiene y Seguridad Industrial realizar inspecciones a los puestos de trabajo para detectar situaciones de disconfort, condiciones inseguras o actos inseguros de los trabajadores y tomar las medidas necesarias para evitar lesiones.
- Diseñar y ejecutar el programa de riesgo psicosocial, programa que debe estar sujeto a los lineamientos de la Resolución 2646 de 2008.
- Cuando las entidades de Seguridad Social (ARL o EPS) sugieran reubicaciones laborales, el programa debe coordinar y concertarlas.
- Promover actividades de recreación y deporte que fomenten el bienestar del trabajador.

El Subprograma Higiene y Seguridad Industrial busca identificar y controlar los riesgos ambientales en los puestos y áreas de trabajo que pueden causar incidentes, accidentes o enfermedades de origen laboral.

La Resolución trae algunas actividades que debe asumir el subprograma, como:

- Elaborar un panorama de riesgos que plasme la realidad del entorno laboral.
- Junto con el subprograma de Medicina

Laboral realizar inspecciones a las áreas de trabajo para detectar situaciones de riesgos y peligros, condiciones inseguras o actos inseguros de los trabajadores y de los puestos y tomar las medidas necesarias para evitar lesiones.

- Hacer mediciones ambientales periódicas o programadas de acuerdo a los riesgos detectados.
- Emitir conceptos de viabilidad en seguridad industrial cuando se lleven a cabo obras civiles o instalaciones de equipos industriales.
- Inspeccionar los equipos de seguridad para verificar el buen funcionamiento y disponibilidad.
- Definir e implantar los sistemas de control necesarios para mitigar los riesgos industriales.
- Emitir conceptos sobre equipos o materiales que generen riesgos.
- Tomar las medidas necesarias para controlar las materias primas, los procedimientos o las operaciones que generan riesgo.
- Planear y ejecutar programas y actividades de mantenimiento preventivo de equipos, maquinaria, herramienta, instalaciones locativas.
- Planear y ejecutar actividades de prevención y control de tareas de alto riesgo.
- Determinar los elementos de protección personal apropiados que se requieren para las tareas y los puestos de trabajo.
- Analizar las características técnicas, de diseño y de calidad de los elementos de protección personal que se entregan a los trabajadores no sólo para las entregas legales periódica sino también para

reposiciones, mantenimiento y usos habituales.

- Realizar la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales para identificar causas y tomar medidas correctivas pertinentes.
- Dar aviso a la autoridad competente sobre ocurrencia de accidentes de trabajo.
- Mantener actualizadas las estadísticas sobre accidentalidad en la empresa.
- Señalar y demarcar áreas de trabajo, equipos, maquinas, herramientas, salidas de emergencia, equipos de emergencia dentro de las áreas de trabajo.
- Organizar y ejecutar el Plan de Emergencia, teniendo en cuenta las ramas: **preventiva** (aplicación de normas técnicas y legales sobre almacenamiento y manipulación de sustancias químicas, combustibles, energías peligrosas, fuentes de calor), **pasiva o estructural** (diseño, construcción y mantenimiento de edificaciones, vías de evacuación y salidas de emergencia) y **activa o control de situaciones de emergencia** (conformación, capacitación y dotación de la Brigada de Emergencias, distribución y mantenimiento de equipos de detección, alarmas, extintores, gabinetes de emergencias).
- Supervisar y asesorar la disposición final de residuos y desechos atendiendo las normas sobre saneamiento básico ambiental.
- Organizar un programa de educación sobre los riesgos laborales, prevención de accidentes y plan de emergencias tanto para la inducción al cargo como en capacitaciones planeadas y periódicas.
- Asesorar y apoyar el Comité de Medicina,

Higiene y Seguridad Industrial de la empresa.

La Resolución establece una serie de indicadores organizados por anualidades que se deben tener para la evaluación del programa, tales como:

- Índices de frecuencia y severidad de accidentes de trabajo.
- Tasas de ausentismo (por accidentes de trabajo, enfermedad laboral y enfermedad de origen común).
- Tasa específicas por enfermedades laborales.
- Porcentaje de cumplimiento del programa de acuerdo al cronograma establecido al inicio del año.

Resolución 2013 de 1986

Establece la Conformación y las Funciones del Comité de Medicina e Higiene Industrial.

Esta Resolución fue emitida por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, rigió a partir de la fecha de su publicación y derogó la Resolución 1405 de marzo de 1980 emanada de la Dirección General de la Seguridad Social.

- Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.
- Cada Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores.
- Cada Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial estará compuesto por

un número igual de representantes por parte del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, así: De 10 a 49 trabajadores, un representante por cada una de las partes. De 50 a 499 trabajadores, dos representantes por cada una de las partes. De 500 a 999 trabajadores, tres representantes por cada una de las partes. De 1.000 o más trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes.

- El Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la empresa.
- Son funciones del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, entre otras: Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud de los trabajadores en los lugares y ambientes de trabajo, vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial vigentes; promover su divulgación y respeto, visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de los puestos de trabajo, servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la Seguridad y Salud en el Trabajo, solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cum-

plimiento a lo estipulado en la presente Resolución.

- Definió las funciones del Presidente del Comité y del Secretario del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.
- Si la empresa cuenta con menos de diez (10) trabajadores debe organizar junto con ellos las actividades propias del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.
- Los Representantes del empleador son elegidos por directamente por él y los de los trabajadores se eligen por voto.
- En caso de accidente grave el Comité debe reunirse en forma extraordinaria dentro de los cinco (5) días siguientes al evento en el lugar del suceso, junto con el jefe del área o sección y con los testigos (si hubiese).
- Para sesionar se requiere un quorum de la mitad más uno. El tiempo de espera para iniciar la sesión treinta (30) minutos y después se sesionará con los miembros que asistieron y sus decisiones tendrán validez.

El artículo 11 de la Resolución 2013 (1986) define las funciones así:

Son funciones del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, además de las señaladas por el artículo 26 del Decreto 614 de 1984, las siguientes:

- a. Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.
- b. Proponer y participar en actividades de capacitación en seguridad y salud en el

- trabajo, dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimiento de trabajo.
- c. Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de salud ocupacional (hoy seguridad y salud en el trabajo) en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes. Frase entre paréntesis fuera de texto.
 - d. Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia.
 - e. Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas que haya lugar para evitar su ocurrencia.
 - f. Evaluar los programas que se hayan realizado.
 - g. Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
 - h. Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.
 - i. Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la

salud ocupacional.

- j. Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la presente Resolución.
- k. Elegir al Secretario del Comité.
- l. Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes. (p.3).

Todas las funciones mencionadas van encaminadas a construir un ambiente laboral seguro, donde el bienestar fomente la seguridad y la productividad de los trabajadores.

En el artículo 12 se mencionan las obligaciones del Presidente del Comité, entre las cuales están: Presidir y orientar las reuniones, concretar el sitio de encuentro, convocar a los miembros del Comité, disponer los temas a tratar en las reuniones, servir de puente entre la administración y el Comité, divulgar las decisiones adoptadas en plenario tanto a la parte directiva como a los trabajadores.

En el artículo 13 se definen las funciones del Secretario: Realizar el control de asistencia y verificar el quorum, elaborar las actas de las sesiones y someterlas a la lectura para su aprobación, organizar el archivo del Comité.

En el artículo 14 se indican las obligaciones del Empleador: Facilitar la elección de los representantes de los trabajadores y designar sus representantes al Comité, designar el Presidente del mismo, propiciar las reuniones y los medios para el normal funcionamiento del Comité y acoger las recomenda-

ciones emitidas por el mismo.

En el artículo 15 se concretan las obligaciones del trabajador así: Elegir sus representantes al Comité, informar condiciones inseguras y presentar sugerencias para superarlas y cumplir con las normas y las instrucciones sugeridas por el Comité.

Constitución Política de Colombia 1991

La Constitución Política de 1991, consagró algunos de los principios formulados posteriormente en la Ley 100 de 1993.

Su objetivo enunciado en el preámbulo aclara que busca asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana.

A continuación se presentan algunos artículos que son referentes para la Ley 100 de 1993.

En el Artículo 1, define a Colombia como "... un Estado social de derecho, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general". Es por esto que el Estado ha legislado en los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo y seguridad industrial, pues aunque opera la libertad de empresa, la relación laboral, es por definición una condición de interés general donde el trabajador goza de la protección especial de sus derechos.

En el Artículo 13, se afirma que: " Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica (...). El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometen". Tal es el caso del trabajador, quien dentro de la relación laboral se constituye en el extremo más débil y expuesto, por ejemplo, con la Ley 1010 de 2006 que busca prevenir y corregir el acoso laboral.

En el Artículo 25, se menciona que: "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas". En la norma al establecer las circunstancias en que se debe realizar una labor, se reclama un ambiente seguro y saludable para el trabajador, donde no se ponga en riesgo la vida e integridad física y mental del trabajador, situación que también irradia a su familia y entorno social.

El artículo 44 incorporó la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social como derechos fundamentales para los niños. En su momento no fue considerado la salud y la seguridad social como derecho fundamental para la población adulta colombiana. Actualmente, por pronunciamientos de la Corte Constitucional, se considera la salud como derecho fundamental autónomo protegidos por la Constitución.

El artículo 46, refiere que: "El Estado, la so-

ciudad y la familia concurrirán para la protección y la asistencia de las personas de la tercera edad y promoverán su integración a la vida activa y comunitaria. El Estado les garantizará los servicios de la seguridad social integral y el subsidio alimentario en caso de indigencia”. En este artículo se establece la protección especial a un grupo vulnerable como es el de los adultos mayores.

El artículo 48, establece que: “Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social. El Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la Seguridad Social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la Ley. La Seguridad Social podrá ser prestada por entidades públicas o privadas, de conformidad con la ley. No se podrán destinar ni utilizar los recursos de las instituciones de la Seguridad Social para fines diferentes a ella”. Acá se declara un principio importante, al mencionar que la seguridad social es un derecho de características irrenunciables, es un derecho de todos, no negociable. El empleador no podrá excluir por mera liberalidad a un trabajador de sus derechos, la seguridad social debe estar a la disposición del ser humano que labora, se expone y requiere de especial protección. Este artículo se adicionó con el Acto Legislativo 01 de 2005 en lo referente al régimen pensional.

En el artículo 49 le asigna al Estado la organización en cuanto a la atención en salud y el saneamiento ambiental, además de las funciones de vigilancia y control de los mismos a través de sus instituciones. Promulga que se debe garantizar a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, prevención y recuperación de la salud, respondiendo a los principios de

eficiencia, universalidad y solidaridad. Es el Estado quien debe organizar las políticas para la prestación de los servicios de salud y de saneamiento ambiental. Este artículo adicionalmente, declara que toda persona es responsable del cuidado integral de su salud y el de su comunidad. Este artículo se adicionó con el Acto Legislativo 02 de 2009.

El artículo 53 define: “el Congreso expedirá el estatuto del trabajo, la ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”. En este artículo se engloba gran parte de los derechos de los trabajadores, incluye puntos fundamentales que van más allá de las reclamaciones laborales, habla de dignidad, reconocimiento, respeto, capacitación, descanso y defensa de pobla-

ción vulnerable como gestantes y menores de edad. Es también importante señalar que menciona que los tratados internacionales ratificados por Colombia deben ser reconocidos e incluidos en nuestras normas.

El artículo 54 afirma: “es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”. Es el caso de los trabajadores que desempeñan tareas en alturas por encima del metro y medio desde el límite inferior, de acuerdo a la Resolución 1409 de 2012, el Estado a través del Sena debe facilitar el entrenamiento y competencia para realizar su labor sin que le genere costos al trabajador.

3

Unidad 3

Sistema General de
Riesgos Laborales



Legislación en riesgos
profesionales en salud ocupacional

Autor: Rosa Cecilia Alvarado

Introducción

En la Cartilla de Seguridad Social y Pensiones (2014), se define el Sistema General de Riesgos Laborales como: “El conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan”(p.602).

El Sistema General de Riesgos Laborales, comenzó a regir a partir del 1º de agosto de 1994 para empleadores y trabajadores del sector privado y desde el 1º de enero de 1996 para el público.

Aunque el Sistema está dirigido y supervisado por el Estado, son las Administradoras de Riesgos Laborales quienes tienen bajo su responsabilidad la afiliación y su administración directa. Objetivo de aprendizaje

El objetivo que se busca desarrollar en durante estas dos semanas es:

1. identificar las normas legales que definen las actividades de promoción, prevención y control que deben cumplir empleadores, trabajadores, instituciones vinculadas y el Sistema General de Riesgos Laborales para construir un ambiente de trabajo seguro y productivo.

Para leer las normas legales es importante tomarse un tiempo prudencial, hacer comparaciones, analizar cambios y consultar inquietudes.

Recuerde que su creatividad, proactividad, cumplimiento, capacidad investigativa y responsabilidad en trabajos propuestos es fundamental para lograr el objetivo propuesto.

Seguridad Social Integral

El Sistema se define dentro de la Ley 100 de 1993 como “el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que dispone la persona y la comunidad para mejorar la calidad de vida”, este propósito se cumple siempre que la sociedad despliegue la vigilancia y el control para que la persona expuesta a una contingencia restablezca su salud y no sufra un menoscabo en sus finanzas.

El objetivo primordial es dar a las personas y sus familias la tranquilidad necesaria para que sus eventualidades en salud no generen crisis en su entorno social, no sólo relacionado con la atención sanitaria sino también en su economía.

El Sistema se fundamenta en un eje privado de atención, aun cuando es un servicio público obligatorio, donde los particulares prestan el servicio pero son las entidades estatales quienes establecen las políticas y procedimientos inclusive, son quienes ejecutan la vigilancia y control.

Sus principios básicos son:

- Eficiencia.
- Universalidad.
- Solidaridad.
- Integralidad.

- Unidad.
- Participación.

El Sistema de Seguridad Social Integral está conformado por los regímenes prestacionales:

- De pensiones.
- De salud.
- De riesgos laborales.
- De servicios sociales complementarios.

Sistema General de Riesgos Laborales

El Sistema de Riesgos Laborales lo conforman el conjunto de entidades de carácter público y privado, y las normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores en el territorio nacional de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que realizan y a mejorar las condiciones dentro del ambiente laboral.

Los objetivos del Sistema de Riesgos Laborales incluyen:

- Establecer las actividades de promoción y prevención que mantengan y mejoren las condiciones del ambiente laboral y la salud de los trabajadores.

- Fijar las prestaciones de atención en salud cuando un evento le sobrevenga y que esté relacionado con la labor del trabajador y las prestaciones económicas por incapacidad temporal a que haya lugar atendiendo las contingencias de accidente de trabajo o enfermedad laboral.
- Reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas por incapacidad permanente parcial o invalidez derivadas de los eventos de accidentes de trabajo o enfermedades laborales y muerte de origen laboral.
- Fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo o las enfermedades laborales y el control de los agentes de riesgo laboral para tomar las medidas correctivas pertinentes.

El Sistema de Riesgos Laborales entró a regir a partir del primero de agosto de 1994 para el sector privado y a desde el primero de agosto de 1996 para el sector público en general. Las prestaciones económicas fueron modificadas con la Ley 776 de 2002 y con la Ley 1562 de 2012 se incluyeron modificaciones al Sistema.

Características del sistema

- El Sistema de Riesgos Laborales como está orientado y dirigido por el Estado, en la parte de dirección, vigilancia y control por el Consejo Nacional de Riesgos Laborales, el Ministerio de Salud y Protección Social y la Superintendencia Financiera y las entidades administradoras del Sistema son ARL Positiva y las entidades aseguradoras del sector privado autorizadas por la Superintendencia Financiera para la explotación del ramo de seguros laborales.
- Las entidades administrativas del sistema tendrán a su cargo la afiliación al sistema y la administración del mismo.
- Todos los empleadores deben afiliarse al Sistema de Riesgos Laborales.
- La afiliación de los trabajadores dependientes es obligatoria para todos los empleadores.
- El empleador que no afilie a sus trabajadores al Sistema de Riesgos Laborales, además de las sanciones legales, será responsable de las prestaciones otorgadas.
- La selección de las entidades que administran el sistema es libre y voluntaria por parte del empleador.
- Los trabajadores afiliados tendrán derecho al reconocimiento y pago de las prestaciones previstas,
- Las cotizaciones al Sistema de Riesgos Laborales están a cargo del empleador.
- La relación laboral implica la obligación de pagar las cotizaciones.
- La cobertura del sistema se inicia desde el día calendario siguiente al de la afiliación.
- Los empleadores solo podrán contratar el cubrimiento de los riesgos laborales de todos sus trabajadores con una sola entidad administradora de riesgos laborales, sin perjuicio de las facultades que tendrán estas entidades administradoras para subcontratar con otras entidades cuando ello sea necesario.
- Toda ampliación de cobertura tendrá estudio técnico y financiero previo que garantice la sostenibilidad financiera del Sistema de Riesgos Laborales.

De acuerdo a la Ley 100 de 1993, en su Artículo 279 establece que el Sistema aplica

para las todas las empresas del territorio nacional, a trabajadores, contratistas, subcontratistas del sector privado y público.

La selección de la entidad aseguradora está en potestad del empleador y el Sistema no permite la multifiliación, de acuerdo al artículo 21 de la Ley 776 de 2002 y el parágrafo del artículo 2 de la Ley 828 de 2003, en estos casos se considera que la afiliación vigente será la última entidad administradora a la que el trabajador se vinculó y su empleador pagó la cotización.

La cotización al Sistema de Riesgos Laborales se determina de acuerdo a la actividad económica de la empresa, el indicador de variación del índice de lesiones incapacitantes, de la siniestralidad de la empresa y el cumplimiento histórico de las políticas del Programa de salud ocupacional (hoy Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST).

La clasificación de las cotizaciones y del riesgos contemplan cinco clases, donde uno (I) es un riesgo mínimo y cinco (V) es un riesgo máximo. Las actividades de alto riesgo incluyen las clases cuatro (IV) y cinco (V), de acuerdo al Decreto - Ley 1295 de 1994.

Las entidades Administradoras de Riesgos Laborales son las entidades del Sistema que afilian, recaudan las cotizaciones, efectúan los cobros, garantizan la prestación de servicios de salud, realizan actividades (de promoción – prevención, programas de medicina laboral, higiene, seguridad industrial, seguridad y salud en el trabajo y fomentan estilos de vida saludable) a los trabajadores independientes, suministran asesoría técnica a las empresas afiliadas y adelantan las acciones de cobro pertinentes en caso de constituirse la mora.

Los trabajadores independientes que realicen actividades clase cuatro (IV) y cinco (V), su cotización debe asumirla el contratante; si la actividad que cumple es de clases uno (I), dos (II) o tres (III) la cotización la asume el prestador independiente de servicios.

Recuerde que: el Sistema de Seguridad Social Integral se fundamenta en un eje privado de atención, es servicio público obligatorio, los particulares prestan el servicio y las entidades estatales establecen las políticas y procedimientos inclusive, son quienes ejecutan la vigilancia y control.

Decreto Ley 1295 de 1994

Determina la Organización y Administración del Sistema General de Riesgos Profesionales (Hoy Riesgos Laborales)

Generalidades

El Sistema General de Riesgos Profesionales (Hoy Riesgos Laborales) promueve actividades de promoción y prevención destinados a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, define las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales (hoy laborales) que causan un detrimento en la salud física o mental y en la canasta familiar de la población trabajadora.

Prestaciones asistenciales

Cuando un trabajador sufra un accidente de trabajo o enfermedad profesional (hoy laboral) tiene derecho a:

- Asistencia médica, quirúrgica y hospitalaria.
- Servicio odontológico.
- Suministro de medicamentos.

- Apoyo de medios diagnósticos.
- Prótesis y ortesis.
- Servicio de rehabilitación.
- Gastos de traslado.

Prestaciones económicas

Cuando un trabajador sufra un accidente de trabajo o enfermedad profesional (hoy laboral) tiene derecho a:

- Subsidio por incapacidad temporal.
- Indemnización por incapacidad permanente parcial.
- Pensión de invalidez.
- Pensión de sobrevivencia.
- Auxilio funerario.

Definiciones

Las definiciones se encuentran consignadas dentro de los artículos ocho (8) al doce (12), al respecto se ha pronunciado la Corte Constitucional con Sentencias C-858 de 2006 y C-1155 de 2008.

Afiliaciones

Define que en forma obligatoria deben afiliarse:

- Trabajadores dependientes nacionales o extranjeros con contrato de trabajo o servidores públicos.
- Jubilados o pensionados (excepto por invalidez) con contrato de trabajo o servidores públicos.
- Estudiantes vinculados que realicen funciones que generen ingresos para la empresa contratante.

Define que en forma voluntaria deben afiliarse:

- Trabajadores independientes. Es pertinente aclarar que el Decreto 2800 de 2003 reglamentó este punto, tal y en parte fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional con sentencia C-858 de 2006.

Cotizaciones

Como se mencionó anteriormente, las cotizaciones son asumidas completamente por el empleador, por cuanto son los dueños de los generadores del riesgo.

En cuanto al monto, se definió que van entre 0.348% hasta 8.7% de la base de cotización de los trabajadores, dependiente del nivel de riesgo.

La ley en su momento estableció que en caso de no pagar dos o más afiliaciones, implicaba la desafiliación automática, quedando en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional (Hoy Laboral) bajo la responsabilidad del empleador los gastos de éstos generen; sin embargo, la Corte Constitucional con sentencia C-250 de 2004 lo declaró inexecutable.

Obligaciones del empleador

- Pagar la totalidad de las cotizaciones de sus trabajadores y trasladarlos a tiempo al Sistema.
- Procurar el cuidado integral de sus trabajadores y del medio ambiente.
- Programar, financiar y ejecutar el Programa de Salud Ocupacional (hoy Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST).
- Registrar ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el COPASO de la empresa (Obligación derogada).

- Mantener actualizada a la A.R.P. de las novedades laborales de los trabajadores.

Obligaciones del trabajador

- Procurar el cuidado integral de salud.
- Aportar datos veraces sobre su estado de salud.
- Participar en las actividades del Programa de Salud Ocupacional (hoy Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST).

Prestaciones económicas por incapacidad temporal

En este punto la Corte Constitucional con sentencia C-452 de 2002 declaró inexecutable la parte de las prestaciones económicas por considerar que hubo en este Decreto ley una modificación del monto de éstas para lo cual no había facultad del Gobierno Nacional para actuar. Por lo anteriormente citado, sólo se revisarán algunas definiciones.

La incapacidad temporal de acuerdo al Artículo 36 es: “aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad que presente el afiliado al sistema general de riesgos profesionales (hoy riesgos laborales), le impide desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado”.

La incapacidad permanente parcial de acuerdo al Artículo 40 es: “cuando el afiliado al Sistema general de riesgos profesionales (hoy riesgos laborales), como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional (hoy laboral), sufre una disminución parcial, pero definitiva, en alguna o algunas de sus facultades para realizar su trabajo habitual”. Cuando el trabajador presenta una disminución definitiva igual o superior al 5% pero inferior al 50% de su capacidad laboral.

La invalidez definida en el Artículo 46 establece que: “se considera inválida la persona que por causa de origen profesional (hoy laboral), no provocada intencionalmente, hubiese perdido el 50% o más de su capacidad laboral”.

Prevención y promoción en riesgos profesionales (hoy riesgos laborales)

El quehacer preventivo en el ambiente laboral es responsabilidad del empleador, así como el control de los riesgos en los puestos de trabajo, siempre con la aquiescencia del trabajador y el apoyo continuo y eficaz de la Administradora de Riesgos Profesionales A.R.P. Hoy Administradora de Riesgos Laborales A.R.L

El Estado, como ya se ha mencionado anteriormente, es el encargado de la orientación, vigilancia y control del Sistema. El Ministerio de Trabajo, a través de la Dirección Técnica de Riesgos Laborales, supervisa y fiscaliza la prevención en riesgos en las empresas.

Comité paritario de salud de las empresas

A partir de la vigencia de este Decreto – Ley, el Comité Paritario de medicina, higiene y seguridad industrial se denominó Comité Paritario de Salud Ocupacional COPASO; sin embargo, aunque hubo cambio de nombre, se continuó rigiendo por la Resolución 2013 de 1983, excepto, porque se aumentó el periodo de los miembros a dos años y se exigió al empleador asignar al menos cuatro horas semanales, dentro de la jornada laboral normal, a cada miembro, para ser destinadas a cumplir las funciones propias del Comité.


Fondo de riesgos profesionales (hoy riesgos laborales)

Con este Decreto – ley se creó el Fondo de riesgos profesionales (hoy riesgos labora-

les), como una cuenta especial de la nación, manejada a través de una fiducia, sin personería jurídica y adscrita al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. La administración de estos recursos fue reglamentada a través del Decreto 1833 de 1994.

Sus recursos provienen de las multas definidas en este Decreto – Ley, de un porcentaje de las cotizaciones de los empleadores (1%), recursos de entidades territoriales y del presupuesto nacional.

Las prestaciones económicas que se tiene son:

- 
- Cuando un trabajador sufra un accidente de trabajo o enfermedad profesional (hoy laboral) tiene derecho a:
 - Subsidio por incapacidad temporal.
 - Indemnización por incapacidad permanente o parcial.
 - Pensión de invalidez.
 - Pensión de sobrevivencia.
 - Auxilio funerario.

Ley 361 de 1997

Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones

Generalidades

Esta ley se inspira en la Constitución Política de Colombia y su artículo 13 (todas las personas nacen libres e iguales ante la ley y recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin discriminación alguna...), artículo 47 (El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos a quienes se prestará la atención especializada que requieran), artículo 54 (...el Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar

a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud) y artículo 68 (los particulares podrán fundar establecimientos educativos...).

Promueve los derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales de las personas con limitaciones para que se logre la integración social y su realización personal. Busca proteger los derechos de las personas con limitaciones severas y profundas para que se les preste protección y asistencia.

Esta ley estima que:

- Las personas con limitaciones deben aparecer calificados como tal y su severidad en la afiliación al Sistema de Seguridad Social.
- Las Entidades Promotoras de Salud deben incluir en el POS acciones encaminadas a detección temprana y la intervención oportuna de la limitación.

- Las Administradoras de Riesgos Laborales deben incluir en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (antes programa de salud ocupacional) actividades de prevención y promoción.
- Las instituciones de educación públicas y privadas que tengan por objeto la formación de profesionales en las áreas de educación o salud, profesionales en trabajo social, psicología, arquitectura, ingeniería, o cualquier otra profesión que pueda tener injerencia en el tema, deberán incluir en sus currículos temas referentes a la atención y prevención de las enfermedades y demás causas de limitación y minusvalías.
- Las instituciones de Educación Pública garantizarán el acceso a la educación y la capacitación en los niveles básico, técnico y profesional para las personas con limitación.
- Las entidades como el Ministerio de Educación Nacional y el ICFES establecerán los mecanismos especiales para que las personas con limitaciones físicas y sensoriales puedan presentar los exámenes de estado y el ICETEX, facilitará el acceso a créditos educativos y becas a quienes llenen los requisitos definidos en la convocatoria.
- Los Ministerios de Trabajo, de Salud y de Educación deberán establecer los programas de atención para que las personas con limitaciones cuenten con servicios de rehabilitación integral y profesional, de readaptación funcional para promover en ellos el autocuidado y mejorar su calidad de vida. Estos programas son adicionales a los servicios que debe brindar el POS.
- El Gobierno nacional dentro de la política nacional de empleo deberá adoptar medidas dirigidas a la creación y el fomento de fuentes de trabajo para las personas con limitación.
- Los empleadores que vinculen laboralmente a personas con limitación gozarán de garantías como preferencias en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, si cuentan con un mínimo del 10% de trabajadores discapacitados con contratos de trabajo con un año de antigüedad y con posibilidad de permanecer por un lapso igual y prelación en créditos subvencionados por organismos estatales.
- La limitación de una persona no podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que esa limitación sea claramente demostrada como incompatible para poder desempeñar el cargo.
- Ningún trabajador limitado podrá ser despedido argumentando su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.
- Si se despide, el trabajador tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario adicionales a las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo
- Los empleadores que contraten trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada al presentar la declaración de renta y complementario, tienen derecho a deducir del impuesto el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con limitación.
- La cuota de aprendices que el empleador está obligado a contratar se disminuirá en un 50%, si contrata personas con

discapacidad comprobada no inferior al 25%.

- Se debe suprimir y evitar toda clase de barreras físicas en el diseño y ejecución de las vías, espacios públicos y edificaciones.
- En las edificaciones de varios niveles que no cuenten con ascensor, existirán rampas con seguridad adecuadas, si la construcción ofrece peligro para las personas con limitación, deberá estar provista de la protección y de señalización.
- El servicio de transporte laboral o público debe contar con espacios para las personas con limitaciones, de preferencia las primeras sillas.
- El lenguaje utilizado por personas sordas, es un medio válido de manifestación de la voluntad y será reconocido como tal por todas las autoridades públicas y privadas.

Ley 776 de 2002

Organización, administración y prestaciones del sistema general de riesgos profesionales (hoy riesgos laborales)

Generalidades

Esta norma emitida por el Legislador entró en vigencia el diecisiete (17) de diciembre de 2002.

La Ley define que todo afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales (Hoy Riesgos Laborales) que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad definida como de origen laboral y como consecuencia de

esta eventualidad se incapacite, se invalide o muera, tendrá derecho a los servicios asistenciales y a las prestaciones económicas mencionadas en el Decreto - Ley 1295 de 1994 y la Ley 776 de 2002.

Prestaciones económicas

Cuando se trata de una enfermedad definida como de origen laboral, la Administradora de Riesgos Profesionales (Hoy Riesgos Laborales), que asume las prestaciones podrá repetir contra las otras Administradoras de Riesgos Profesionales (Hoy Riesgos Laborales), a las que el trabajador estuvo afiliado durante el tiempo de exposición al riesgo para que los pagos sean proporcionales o contra su empleador si no estuvo afiliado. Estos recobros no podrán ser trasladados al trabajador ni ser argumento para la negación del reconocimiento económico.

Si se trata de una incapacidad temporal, el trabajador recibirá un subsidio equivalente al cien por ciento (100%) de su salario base de cotización, se calcula a partir del día del evento hasta el día que se complete su rehabilitación o se declare la incapacidad permanente parcial o invalidez o sobrevenga la muerte. Se reconoce hasta por ciento ochenta (180) días prorrogables hasta por ciento ochenta (180) días continuos adicionales. Terminado este periodo sin que se restablezca su salud se debe iniciar el procedimiento para determinar la incapacidad permanente parcial o invalidez. Hasta que no se defina la calificación, la Administradora de Riesgos Profesionales (Hoy Riesgos Laborales) debe continuar cancelando el subsidio.

Si se trata de una incapacidad permanente parcial el trabajador tendrá derecho a una indemnización, debe responder por ella la

Administradora de Riesgos Profesionales (Hoy Riesgos Laborales) y la Ley la establece entre dos (2) salarios base de liquidación hasta veinticuatro (24) salarios base de liquidación.

En casos de invalidez, el Sistema General de Riesgos Profesionales (Hoy Riesgos Laborales) le reconocerá una pensión de invalidez al trabajador y tendrá derecho a ésta desde el mismo día de la calificación. Es equivalente al sesenta por ciento (60%) del ingreso base de liquidación, si la invalidez es superior al cincuenta por ciento (50%) e inferior al sesenta y seis por ciento (66%); si la invalidez es superior al sesenta y seis por ciento (66%) se le reconocerá una pensión equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del ingreso base de liquidación.

La ley estipula que no hay posibilidad de cobrar simultáneamente una incapacidad temporal y una pensión de invalidez, también opera esta prohibición para el cobro simultáneo de una pensión por vejez y una pensión de invalidez.

Por pensión de sobrevivencia se reconoce (a los beneficiarios) por muerte del afiliado el setenta y cinco por ciento (75%) del salario base de liquidación y por muerte del pensionado por invalidez el cien por ciento (100%) de la pensión que venía recibiendo mensualmente.

Por concepto de auxilio funerario se reconocerá a la persona que demuestre haber asumido los gastos de las exequias y el entierro, esta suma será asumida por la Administradora de Riesgos Profesionales (Hoy Riesgos Laborales).

Prescripción de las prestaciones económicas

Las mesadas pensiones prescriben a los tres (3) años y las demás prestaciones prescriben en el término de un (1) año.

La prescripción se cuenta a partir del momento en que se le define el derecho al trabajador.

Circular Unificada No. 4 de 2004

Instrucciones para la vigilancia, control y administración del sistema general de riesgos profesionales (hoy riesgos laborales)

Generalidades

La circular fue emitida el día veintidós (22) de abril de 2004 por la Dirección General de Riesgos Profesionales (Hoy Riesgos Laborales) como destinatarios las entidades territoriales, las Administradoras de Riesgos Profesionales (Hoy Riesgos Laborales) y los empleadores del sector público y privado.

Instrucciones para los empleadores

- Las actividades de mercadeo por parte de las administradoras de riesgos profesionales (hoy riesgos laborales), no se pueden fundamentar en promesas de reclasificar a los empleadores, únicamente en servicios de promoción, prevención y complementarios.
- Los dineros del Sistema no se pueden utilizar para fines diferentes a los ya establecidos por ser dineros públicos.
- Es obligación del empleador practicar examen médico de ingreso, examen médico ocupacional anual y el examen médico de retiro a sus trabajadores.
- Las administradoras de riesgos profesio-

nales (hoy riesgos laborales) deben prestar asesoría a las empresas afiliadas.

- El empleador tiene derecho a cambiar de Administradora de Riesgos Profesionales (Hoy Riesgos Laborales) de acuerdo a los plazos definidos por el Decreto 1772 de 1994.
- El empleador debe proveer a sus trabajadores de los elementos de protección adecuados para su labor y podrá solicitar asesoría a su Administradora de Riesgos Profesionales A.R.P. (Hoy Riesgos Laborales A.R.L.).

Instrucciones para las administradoras de riesgos profesionales (hoy administradoras riesgos laborales)

- Deben presentar informes mensuales sobre pago de cotizaciones y pago de aportes al Fondo de riesgos profesionales (hoy riesgos laborales),
- Deben carnetizar a sus afiliados, el carnet debe contener datos como, datos de la administradora de riesgos profesionales (hoy riesgos laborales), datos del afiliado, datos de la empresa, y el número de teléfono de la central de atención al usuario.
- Junto con el empleador deben divulgar las políticas de salud ocupacional (hoy seguridad y salud en el trabajo) de la empresa y los derechos y deberes de los trabajadores.
- Deben presentar las tasas de accidentalidad esperadas para el año siguiente y las del año que se termina a la Dirección general de riesgos profesionales (hoy riesgos laborales).
- Deben elaborar guías técnicas de acuerdo a los riesgos por sector económico de las empresas afiliadas.

- Deben asesorar a los empleadores para que elaboren y ejecuten programas de salud ocupacional y actividades de higiene y seguridad industrial que permitan un ambiente laboral seguro.
- No pueden rechazar afiliaciones de empresas pequeñas y de empleadores de servicio doméstico.
- Deben controlar la evasión y la elusión de los aportes al sistema.
- Deben ejecutar acciones previstas en la Ley para empleadores que se encuentren en mora, con el apoyo del área de cartera.
- No deben asumir las obligaciones del empleador en materia de seguridad ni darles cuotas de retorno en dinero, bienes o servicios fuera de los objetivos de la salud ocupacional (hoy seguridad y salud en el trabajo).
- No pueden suministrar personal para que cumpla las obligaciones del empleador en materia de la salud ocupacional (hoy seguridad y salud en el trabajo).
- Deben vigilar y controlar las actividades en materia de la salud ocupacional de sus empresas afiliadas.
- Deben asesorar a sus empresas afiliadas para que organicen y capaciten su brigada de emergencia, para que tengan planes de Emergencia y cuenten con un Programa de simulacros de evacuación acordes a los riesgos de su actividad económica.

Resolución 156 de 2005

Se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional (hoy labo-

ral) y se dictan otras disposiciones

Generalidades

Esta Resolución fue emitida por el Ministerio de la Protección Social con vigencia desde el veintisiete (27) de febrero de 2005.

El Estado dando cumplimiento al Convenio No 160 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) se obliga a presentar informes estadísticos sobre la accidentalidad y enfermedades profesionales (hoy laborales).

Estos datos son obtenidos del empleador y reportados a las Administradoras de Riesgos Profesionales (Hoy Riesgos Laborales) y a las Entidades Promotoras de Salud. Los informes deben ser diligenciados en los formatos respectivos dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente de trabajo o del diagnóstico de la enfermedad profesional (hoy laboral).

Si el formato no se diligencia totalmente, el empleador cuenta con dos (2) días hábiles siguientes al recibo de la solicitud para completarlo.

Si no se cumple con los términos previstos, la entidad de Seguridad Social debe dar aviso a la entidad territorial del Ministerio de la Protección Social para que se inicie la investigación del caso. Si no existe el reporte se tendrá como tal, el informe que el trabajador realice.

El formato diligenciado totalmente sirve para dar aviso a la Administradora de riesgos profesionales (hoy riesgos laborales) y a la Entidad Promotora de Salud (EPS) del evento, para iniciar la investigación, para determinar el origen de la enfermedad, para determinar las causas y para tomar las medi-

das correctivas necesarias. Por otra parte, es necesario para reportar estadísticas de accidentalidad de la empresa.

No obstante, si el formato diligenciado no existe, la Administradora de riesgos profesionales (hoy riesgos laborales) o la Entidad Promotora de Salud no pueden negar las prestaciones asistenciales ni económicas al trabajador lesionado.

Los formatos podrán estar prediseñados por la Administradora de riesgos profesionales (hoy riesgos laborales) y deben contener el instructivo de diligenciamiento.

Resolución 2346 de 2007

Regula la práctica de evaluaciones médicas, el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales

Generalidades

Resolución emitida por el Ministerio de la Protección Social y vigente desde once (11) de julio de 2007.

El Programa de Salud Ocupacional (hoy Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo), de acuerdo al Decreto 614 de 1984, es responsabilidad de los empleadores. El subprograma de medicina preventiva y del trabajo contempla la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales como una actividad que arroja información sobre la condición de salud de los trabajadores, estas evaluaciones periódicas, de ingreso y de retiro y los exámenes paraclínicos complementarios deben ser partes integrantes de las historias clínicas ocupacionales.

Las evaluaciones deben estar firmadas por el trabajador y por el médico que las realiza, se debe incluir el número de registro médico, el número de la licencia en Salud Ocupacional (Hoy Seguridad y Salud en el Trabajo) e indicar el tipo de evaluación practicada.

Estas valoraciones y los exámenes paraclínicos complementarios no pueden generar costos ni para el aspirante ni para el trabajador.

Evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso

Es el examen médico que se le realiza al aspirante para reconocer su condición médica (física, mental y social) previa y así, determinar su aptitud frente al perfil del cargo, las tareas a cumplir y los riesgos a los que estaría expuesto.

La información de la historia clínica del aspirante conserva la reserva legal; sin embargo, el empleador debe tener acceso a las recomendaciones y restricciones médicas derivadas de la evaluación.

Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas programadas

Se realizan para determinar las condiciones de salud de los trabajadores a lo largo de su permanencia en la empresa, se reconocen las enfermedades de origen común, se hace seguimiento a su situación en salud de acuerdo a los riesgos a los que está expuesto y se emiten las recomendaciones pertinentes. La información obtenida debe estar integrada al Programa de vigilancia epidemiológica de la empresa y su periodicidad se define en relación a la clase y al grado de exposición a riesgos del trabajador.

Evaluaciones médicas ocupacionales por cambio de ocupación

Se le realiza al trabajador cuando cambia su actividad laboral, con el fin de determinar su estado de salud actual, por cuanto generalmente implica nuevos riesgos, nuevo entorno laboral y nuevas funciones.

Evaluaciones médicas ocupacionales de egreso

Se le practica al trabajador cuando se retira de la empresa para determinar el estado de salud en el momento del egreso. Si se encuentra que el colaborador tiene en curso una enfermedad de posible origen profesional (Hoy laboral), es necesario dar aviso a la Administradoras de Riesgos Profesionales A.R.P. (Hoy Laborales A.R.L.) para que se inicie el estudio de origen de la enfermedad.

Evaluaciones médicas ocupacionales específicas según factores de riesgo

El empleador debe realizar evaluaciones a los trabajadores cuando las condiciones de exposición a factores de riesgo y ambiente laboral lo requieran.

Historia clínica ocupacional

Este documento es privado, confidencial y sometido a reserva, se le debe incluir en forma cronológica no sólo las evaluaciones médicas ocupacionales, sino las mediciones ambientales, los exámenes complementarios y los procedimientos que los profesionales de salud le hayan practicado durante la vida laboral del trabajador en la empresa.

La reserva de la historia clínica sólo se levanta en caso de:

- Orden judicial.
- Autorización escrita del mismo trabajador para fines médicos.
- Solicitud del médico ocupacional de la empresa para realizar un seguimiento de

la condición médica del trabajador, previo consentimiento de él.

- Trámite de estudio de origen de la enfermedad, previo consentimiento del trabajador.

La guarda y custodia de la historia clínica está a cargo de la Entidad Promotora de Salud a la que está afiliado el trabajador y debe estar inserta en su historia clínica general.

Recuerde que: las evaluaciones médicas ocupacionales y los exámenes paraclínicos complementarios están a cargo del empleador (su organización y financiación), no puede generar costos ni para el aspirante, ni para el trabajador.

Resolución 1401 de 2007

Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo

Generalidades

Resolución emitida por el Ministerio de la Protección Social y vigente desde catorce (14) de mayo de 2007.

La Comisión para el Desarrollo de Normas Técnicas de Protección de la Salud estableció como prioridad dar orientaciones claras a empleadores y Administradoras de Riesgos Profesionales (Hoy Riesgos Laborales) sobre la investigación de incidentes y accidentes de trabajo con el objetivo de identificar las causas y controlarlas, prevenir nuevos eventos y mejorar el ambiente laboral, llevar información estadística actualizada.

Esta norma define en el Artículo 3 el accidente grave como:

“Aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, húmero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva”. (p.3).

La investigación de incidentes y accidentes de trabajo debe realizarse dentro de los quince (15) días siguientes a la ocurrencia del evento, dentro del equipo investigador está incluido los miembros del COPASO.

El informe de la investigación de incidentes o accidentes de trabajo debe enviarse con firma del Representante Legal de la empresa a la Administradora de riesgos profesionales (hoy riesgos laborales) a la que se encuentra afiliado el trabajador lesionado.

Obligaciones de las Administradoras de riesgos profesionales (hoy administradoras riesgos laborales)

- Asesorar a los empleadores sobre mecanismos para realizar investigación de incidentes o accidentes de trabajo.
- Crear formatos para investigación de incidentes o accidentes de trabajo, los cuales deben estar autorizados por la Dirección General de Riesgos Profesionales (hoy riesgos laborales) del Ministerio de la Protección Social.
- Brindar capacitaciones a los representantes de los empleadores, personal del área de salud ocupacional (hoy seguridad y salud en el trabajo) y miembros del COPASO sobre el procedimiento para realizar una investigación de incidentes o accidentes de trabajo.

- Participar en la investigación de incidentes o accidentes de trabajo si es necesario.
- Emitir concepto técnico de investigaciones.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de medidas correctivas implementadas posteriores a la investigación.
- Elaborar informes semestrales sobre medidas implementadas, medidas no tomadas y medidas insuficientes que se hayan implementadas posteriores a la investigación.

Equipo investigador

Debe estar conformado por:

- El jefe inmediato del trabajador lesionado.
- Un miembro del COPASO.
- El jefe del área de salud ocupacional (hoy seguridad y salud en el trabajo).

Si el trabajador murió como consecuencia del accidente de trabajo debe participar adicionalmente un profesional con licencia de salud ocupacional (hoy seguridad y salud en el trabajo).

Informe del incidente o accidente de trabajo

El documento debe contener una descripción clara y detallada del evento, el resultado de las inspecciones realizadas a máquinas o áreas laborales, los testimonios recolectados, las partes corporales afectadas, el tipo de lesiones recibidas, el agente y el mecanismo causantes, el análisis de

las posibles causas mediatas e inmediatas intervinientes, los actos inseguros detectados, las condiciones inseguras detectadas, las conclusiones, las medidas correctivas (en el medio, la fuente y en el trabajador) que se implementaran con el respectivo responsable y toda la información o pruebas documentales que se consideren necesarias para dar claridad a lo sucedido.

Recuerde que: la investigación de incidentes y accidentes de trabajo debe realizarse dentro de los quince (15) días siguientes a la ocurrencia del evento. En el equipo investigador está incluidos el jefe inmediato del trabajador lesionado, un miembro del COPASO, el jefe del área de salud ocupacional (hoy seguridad y salud en el trabajo). Si el trabajador murió como consecuencia del accidente de trabajo debe participar adicionalmente un profesional con licencia de salud ocupacional (hoy seguridad y salud en el trabajo).

Psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés laboral

Generalidades

Esta norma busca definir las responsabilidades en cuanto a la identificación e intervención a los factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral.

El artículo 2 define el ámbito de aplicación, el cual se explica en el cuadro siguiente:

Esta norma en el artículo 3 se incluyen definiciones como:



Esta Resolución estima que los factores psicosociales personales comprenden los aspectos

Trabajo: toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

Riesgo: probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

Factor de riesgo: posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad lesión o daño.

Factor de riesgo psicosocial: condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

Condiciones de trabajo: todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

Estrés: respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

intralaborales, los extralaborales o externos a la empresa o institución y también las condiciones individuales o características propias del trabajador, los cuales influyen en la salud y el desempeño de las personas. Los factores psicosociales intralaborales comprenden los factores de riesgo y los factores que protegen el estado de salud de la población trabajadora.

Define la norma que los empleadores deben identificar los factores característicos y propios de la gestión organizacional (cómo se organiza la actividad laboral, las formas en que se llevan a cabo las tareas, el ambiente de trabajo durante la jornada laboral, la carga física y mental, la jornada de trabajo y los programas de bienestar y de entrenamiento de la empresa) para reconocer el grado de influencia del entorno laboral en sus colaboradores, así como los factores psicosociales extralaborales que pueden perturbarlos.

Toda la información recopilada, se convierte en el pilar para la construcción del análisis epidemiológico de la empresa, herramienta que contribuye al reconocimiento de los perfiles de riesgo y de protección en las áreas de trabajo.

La norma estipula que la información utilizada para la evaluación de los factores psicosociales de la empresa está sometida a *reserva*, conforme lo establecido por la Ley 1090 de 2006, y en consecuencia, los evaluadores deben certificar por escrito la obligación de usar la información recolectada, única y exclusivamente para estructurar parte del Programa de salud ocupacional (hoy, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo).

Una vez se identifican los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, se debe proceder

a su recopilación y análisis para establecer la carga física, mental y psíquica asociada a estos factores y así, identificar los mecanismos de intervención a corto, mediano o largo plazo en la empresa y definir los programas para su prevención. La información debe actualizar anualmente, discriminando número de trabajadores, cargos, género y edad. Estos datos deben estar a disposición del Ministerio de Trabajo y de las administradoras de riesgos laborales para la vigilancia, seguimiento, asesoría y asistencia técnica sobre los factores psicosociales influyentes.

La intervención multidisciplinaria de los factores psicosociales en el trabajo implica el compromiso de la dirección de la empresa y debe contar con la participación activa de los trabajadores interesados o afectados. Se deben realizar actividades educativas con los trabajadores para intentar modificar actitudes o respuestas frente a las situaciones estresantes. Estas actividades deben hacer parte de un programa continuo y estructurado de seguridad y salud en el trabajo que armonice con el programa de clima organizacional y la preocupación por modificar las condiciones adversas de trabajo. Las reuniones de inducción, reinducción, entrenamiento y capacitación deben facilitar el conocimiento de los factores que afectan la salud y el bienestar. Para sucesos agudos, se deben diseñar actividades de intervención en crisis.

De acuerdo al artículo 18 de la Resolución 2646 de 2008, aclara: "Para el diagnóstico y calificación del origen de las patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional se tendrán en cuenta las patologías incluidas en la Tabla de Enfermedades Profesionales". (p. 13).

De no estar incluida la patología en las tablas antes referidas, se debe determinar la

relación de causalidad entre los factores de riesgos psicosociales y la patología diagnosticada. Adicionalmente, se podrá acudir a pronunciamientos de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Panamericana de la Salud (OPS) que documenten la relación de causalidad entre la patología definida y las condiciones de trabajo de la persona.

Resolución 1918 de 2009

Modifica la Resolución 2346 de 2007

Generalidades

Resolución emitida por el Ministerio de la Protección Social y vigente desde el cinco (05) de junio de 2009, que modifica los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007.

El artículo 11 de la Resolución 2346 de 2007, quedará así: “El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, estará a cargo del empleador, en su totalidad. En ningún caso pueden ser cobradas o solicitadas al aspirante o trabajador”.

El empleador podrá contratar las evaluaciones médicas ocupacionales con prestadores de servicios particulares, los cuales deben tener médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional con licencia de salud ocupacional vigente. También las puede contratar directamente con médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional con licencia de salud ocupacional vigente.

El artículo 17 de la Resolución 2346 de 2007, quedará así:

Para la custodia y entrega de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las historias clínicas ocupacionales se aplicarán las siguientes reglas:

1. La custodia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional estará a cargo del prestador de servicios de salud ocupacional (hoy seguridad y salud en el trabajo) que la generó en el curso de la atención, cumpliendo los requisitos y procedimientos de archivo conforme a las normas legales vigentes para la historia clínica. En ningún caso, los empleadores podrán tener, conservar o anexar copia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional a la hoja de vida del trabajador.
2. Los responsables de la custodia podrán entregar copia de la historia clínica ocupacional foliada al trabajador, cuando este lo solicite.
3. En caso de muerte del paciente, la copia de la historia clínica ocupacional será entregada únicamente al cónyuge, compañera (o) permanente, hijos y causahabientes, así como a aquellas personas autorizadas expresamente por la ley.
4. En el evento que los documentos de la historia clínica ocupacional se encuentren en diversas instituciones, la entidad o persona competente que requiera información contenida en ellos, podrá solicitar copia de los mismos a la entidad que los tiene a su cargo, previa autorización del paciente.

5. El responsable de la custodia debe dejar constancia del traslado de la copia de la historia clínica ocupacional entre entidades, mediante acta o registros de entrega y devolución, las cuales deberán ir firmadas por los funcionarios responsables de su custodia. (p.2).

La historia clínica ocupacional se sigue rigiendo por las mismas normas que las que rigen a la historia clínica general y demás que definan el Ministerio de la Protección Social.

Las sanciones no se modificarán y se regirán por el artículo 91 del Decreto – Ley 1295 de 1994.

Decreto 2566 de 2009

Adopta la tabla de enfermedades profesionales (hoy enfermedades laborales)

Generalidades

Esta norma fue creado por la Presidencia de la República y tiene vigencia desde el siete (7) de julio de 2009.

Este Decreto adopta cuarenta y dos (42) enfermedades como de origen profesional (Hoy laboral), el listado resumido es el siguiente:

1. Silicosis. Trabajadores en minas, canteras, galerías, tallado y pulido de rocas sílice. Fabricación de vidrio, porcelana, ladrillo, arena, esmeril, polvos detergentes.
2. Silicoantracosis. Trabajadores en minas de carbón, fogoneros, manipuladores de negro de humo.
3. Asbestosis. Trabajadores con manipulación de asbesto, amianto,
4. Talcosis. Trabajadores con manipulación de polvos de talco, industria de yeso, papelería y textil.
5. Siderosis. Pulidores y torneros de hierro.
6. Baritosis. Trabajadores de minas de bario.
7. Estañosis. Trabajadores de minas de estaño.
8. Calicosis. Trabajadores en cemento o mármol.
9. Bisinosis. Trabajadores de la industria del algodón.
10. Bagazosis. Trabajadores de la industria de la caña.
11. Enfermedad Pulmonar por polvo de cáñamo.
12. Tabacosis. Trabajadores de la industria del tabaco.
13. Saturnismo. Trabajadores con manipulación de plomo.
14. Hidragirismo. Trabajadores con manipulación de mercurio.
15. Enfermedades causadas por cadmio.
16. Manganismo. Trabajadores con manipulación de manganeso.
17. Cromismo. Trabajadores con manipulación de ácido crómico, cromatos y bicromatos.
18. Beriliosis. Trabajadores con manipulación de berilio.
19. Enfermedades producidas por el vanadio.
20. Arsenismo. Trabajadores con manipulación por arsénico.

21. Fosforismo. Trabajadores con manipulación de fósforo.
22. Fluorismo. Trabajadores con manipulación de flúor.
23. Clorismo. Trabajadores con manipulación de cloro.
24. Enfermedades producidas por radiaciones ionizantes. Trabajadores con manipulación de minerales radioactivos, Rayos X, radioterapia.
25. Enfermedades producidas por radiaciones infrarrojas. Sopladores de vidrio, Trabajadores de hornos y exposición a radiaciones infrarrojas.
26. Enfermedades producidas por radiaciones ultravioletas. Trabajadores expuestos a rayos solares, rayos láser o Máser,
27. Enfermedades producidas por iluminación insuficiente.
28. Enfermedades producidas por radiaciones no ionizantes.
29. Sordera profesional (Hoy laboral).
30. Enfermedades por vibración.
31. Calambres ocupacionales de mano o antebrazo.
32. Enfermedades por bajas temperaturas.
33. Enfermedades por altas temperaturas.
34. Catarata profesional (Hoy laboral). Trabajadores con vidrio fundición de metales.
35. Síndrome por alteraciones barométricas.
36. Nistagmus del minero.
37. Otras lesiones osteomusculares y ligamentosas.
38. Enfermedades infecciosas y parasitarias en trabajos con exposición a riesgo biológico.

39. Enfermedades causadas por sustancias químicas y sus derivados.
40. Asma ocupacional y Neumonitis inmunológica.
41. Cáncer de origen ocupacional.
42. Patologías causadas por el estrés ocupacional.

En los casos en que una enfermedad diagnosticada médicamente no esté incluida en el listado anterior, pero se demuestre la relación de causalidad entre ella y los riesgos a los que un trabajador está expuesto en su ambiente laboral, será reconocida como enfermedad profesional (Hoy laboral).

No habrá lugar a la calificación de enfermedad profesional (Hoy laboral), si ésta ya estaba declarada o diagnosticada en el examen médico ocupacional de ingreso o se demuestre por mediciones ambientales u otra prueba pertinente que el grado de exposición es insuficiente para causarla.

Plan Nacional de Salud Ocupacional (hoy seguridad y salud en el trabajo)

Generalidades

Es la herramienta de gestión y de desarrollo del Sistema General de Riesgos Profesionales (hoy riesgos laborales)

Sus objetivos son:

- Fortalecer la salud de los trabajadores en el territorio nacional.
- Prevenir riesgos relacionados con el trabajo.
- Mejorar la calidad de atención de las entidades del Sistema General de Riesgos Profesionales (hoy riesgos laborales).

- Impulsar el desarrollo técnico, tecnológico y científico del Sistema General de Riesgos Profesionales (hoy riesgos laborales).
- Optimizar el reconocimiento de las prestaciones asistenciales y económicas del Sistema.
- Asegurar la subsistencia y financiación del Sistema.
- Ampliar la cobertura del Sistema y propender porque el Sistema logre cobijar a la población trabajadora no asegurada por el Sistema.

Las acciones deberán encaminarse a fomentar la cultura del autocuidado en la población trabajadora, pues no existen políticas eficaces sino hay participación activa de la parte vulnerable y sensible del binomio empresa/trabajador.

El Plan contiene acciones encaminadas a incorporar la salud, la seguridad y la prevención de los riesgos laborales en el sistema educativo.

Otro objetivo específico se orienta a disminuir la frecuencia y severidad de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales (hoy laborales) a través de la promoción y la prevención en salud con el apoyo de los empleadores y las Administradoras de Riesgos Laborales (hoy laborales).

También persigue desarrollar acciones de promoción de la seguridad y la salud en el trabajo y la prevención de riesgos ocupacionales en las poblaciones laborales vulnerables en el territorio nacional.

Por otra parte, pretende estandarizar y mejorar la capacidad de respuesta de entidades, instituciones e instancias del Sistema

General de Riesgos Profesionales (hoy laborales) en cuanto a la prevención y control del riesgo laboral en las diversas actividades laborales y formas de vinculación. Afianzar el rol del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales (hoy riesgos laborales) como órgano consultor del Gobierno Nacional y encaminar el liderazgo de la Red Nacional de Comités de salud ocupacional (hoy seguridad y salud en el trabajo) como articuladores del Sistema a nivel nacional.

El Plan busca implementar el Sistema Nacional Integral de Información del Sistema General de Riesgos Profesionales (hoy riesgos laborales), poner en funcionamiento el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema, promover la investigación en salud y seguridad en el trabajo, cualificar el recurso humano disponible para que responda a las prioridades y necesidades del sector e incorporar la salud ocupacional (hoy seguridad y salud en el trabajo) y seguridad industrial en las negociaciones y acuerdo internacionales que suscriba el país.

Como mejorar el reconocimiento de las prestaciones asistenciales y económicas del Sistema es otro objetivo del Plan, se requiere fortalecer el sistema de calificación del origen y pérdida de la capacidad laboral, brindar atención integral al trabajador lesionado por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales (hoy laborales) y estructurar el sistema de rehabilitación, readaptación y reincorporación laboral integral al Sistema General de Riesgos Profesionales (Hoy laborales).

Para favorecer la ampliación de la cobertura del Sistema a fin de incluir a la población trabajadora no cubierta por el Sistema General de Riesgos Profesionales (Hoy Riesgos Laborales) es necesario controlar la evasión

y elusión de las cotizaciones por parte de los empleadores y trabajadores independientes y mejorar el control fiscal del capital que ingresa al Sistema.

Ley 1562 de 2012

Modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional

Generalidades

A partir de esta ley se produjeron cambios en varios términos y acepciones. Estas novedades buscan integrar a los enunciados, los oficios y las tareas. Esta norma (Ley 1562 de 2012) en el artículo 1° ha traído nuevas definiciones en las nominaciones, como:

Sistema general de riesgos laborales: es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que pueden ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. (p.1).

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

Salud ocupacional: se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar

las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (p.1).

Programa de salud ocupacional: en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema 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 salud en el trabajo. (p.1).

Aun cuando se aplican cambios en las definiciones, los derechos ya adquiridos no se alteran.

Afiliaciones obligatorias

El artículo 13 de la Ley 1352 de 2012 establece quienes son afiliados obligatorios al Sistema general de riesgos laborales, así:

- Los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros.
- Los trabajadores asociados que pertenecen a Cooperativas y Precooperativas.
- Los jubilados o pensionados, que se reincorporen a la fuerza laboral como trabajadores dependientes.
- Los estudiantes de todos los niveles académicos de instituciones educativas públicas o privadas que realicen trabajos que signifiquen fuente de ingreso para una empresa.
- Los trabajadores independientes que la-

boren en actividades definidas por el Ministerio de Trabajo como alto riesgo.

- Los miembros de las agremiaciones o asociaciones si su labor implica ingreso para la empresa.
- Los miembros activos del Subsistema Nacional de Primera Respuesta. (p.2).

Afiliaciones voluntarias

El mismo artículo 13 de la Ley 1352 de 2012 establece quienes son afiliados voluntarios al Sistema General de Riesgos Laborales, así:

- Los trabajadores independientes y los informales, siempre y cuando no laboren en actividades definidas por el Ministerio de Trabajo como alto riesgo y coticen a salud.

Enfermedad laboral

El Gobierno Nacional define el listado de las enfermedades que se consideran laborales, éstas se actualizan cada tres años.

Ingreso base de liquidación

El ingreso para liquidar las prestaciones económicas para accidentes de trabajo del promedio del Ingreso Base de Cotización (I.B.C.) de los seis (6) meses anteriores a la ocurrencia del accidente de trabajo, para la enfermedad laboral se tiene en cuenta el promedio del último año del Ingreso Base de Cotización (I.B.C.) anterior a la fecha en que se calificó en primera oportunidad el origen de la enfermedad laboral.

Monto de las cotizaciones

Para los trabajadores con contrato de trabajo o los servidores públicos no será de inferior al 0.348%, ni superior al 8.7%, del Ingreso Base de Cotización (I.B.C) del salario de

los trabajadores. La cotización está a cargo del empleador.

En el caso del contratista (contrato de prestación de servicios), los montos son los mismos pero la afiliación está a cargo del contratante pero los pagos del contratista.

Constitución en mora de aportes

A diferencia del Sistema de Seguridad Social en Salud la mora no implica la desafiliación automática. Sin embargo, si ocurriese un accidente de trabajo, los gastos (prestaciones económicas) que tenga que cubrir la Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L) a la que el trabajador esté afiliado, estarán a cargo del empleador o contratista,

La Entidad Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L), deberá enviar al último domicilio conocido de la empresa o del contratista afiliado, una comunicación por correo certificado, en un plazo no mayor a un (1) mes después del no pago de los aportes. Con este documento se constituye en mora el empleador o el contratista.

El trabajador que representa a los trabajadores en el Copaso de la empresa debe conocer esta comunicación.

Si pasan dos (2) meses y continúa la mora, se notificará al empleador y a la Dirección Territorial correspondiente del Ministerio del Trabajo.

La Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (U.G.P.P.) deberá realizar el seguimiento a las acciones de cobros que emprenda Entidad Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L) respectiva.

Programas de promoción y prevención

Las Entidad Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L) tienen la función de iniciar estos programas en las microempresas, PYMES, empresas con altos índices de siniestralidad, empresas catalogadas como de alto riesgo y trabajadores independientes asociados o no en agremiaciones.

Sanciones

El incumplimiento de los programas de salud ocupacional, hoy Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de las normas en salud ocupacional y de aquellas obligaciones propias del empleador, previstas en el Sistema General de Riesgos Laborales, implicará una multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes SMMLV, de acuerdo a la infracción, respetando siempre el debido proceso.

Si la empresa se convierte en reincidente, la sanción puede ir desde una suspensión de actividades hasta por ciento veinte (120) días hasta el cierre definitivo.

En caso de accidente de trabajo, la multa impuesta va desde veinte (20) salarios mínimos mensuales legales vigentes SMMLV hasta mil (1000) salarios mínimos mensuales legales vigentes SMMLV, estos dineros están destinados al Fondo de Riesgos Laborales.

Juntas Regionales y Junta Nacional de Calificación de invalidez

Estas entidades sin ánimo de lucro, pertenecen al Sistema de la Seguridad Social, de cobertura nacional, creadas legalmente y con personería jurídica, adscritas al Ministerio de Trabajo, funcionan en forma interdisciplinaria, disfrutan de autonomía técnica y científica en los dictámenes periciales que

emiten y sus decisiones son de carácter obligatorio.

Las Juntas Regionales son primera instancia y la Junta Nacional es la única segunda instancia.

Las entidades de Seguridad Social de Salud, de Seguridad Social en Riesgos Laborales, los integrantes de las Juntas Regionales, los integrantes de la Junta Nacional de Invalidez y los profesionales que emitan calificaciones de invalidez, serán solidariamente responsables por los dictámenes que produzcan perjuicios a los afiliados o a las Administradores del Sistema de Seguridad Social Integral.

Los honorarios de los miembros de las Juntas Regionales o de la Junta Nacional de Invalidez, se deben pagar a las Juntas de Calificación en forma anticipada, si se determina que la enfermedad es de origen común serán cancelados por la Administradora del Fondo de Pensional o por Administradora de Riesgos Laborales si se califica como de origen laboral.

Prescripción de las mesadas pensionales y prestaciones

Las mesadas pensionales y las prestaciones establecidas en el Sistema General de Riesgos Laborales prescriben en el término de tres (3) años, contados a partir de la fecha en que se genere, concrete y determine el derecho a reclamarlas.

Licencias en salud ocupacional (hoy seguridad y salud en el trabajo)

Esta Ley modificó los requisitos para expedir y renovar las licencias en Salud Ocupacional (Hoy Seguridad y Salud en el Trabajo).

La expedición y renovación de las licencias de Salud Ocupacional (Hoy Seguridad y Salud en el Trabajo), se efectuarán a los profesionales universitarios que cuenten con especialización en salud ocupacional (Hoy Seguridad y Salud en el Trabajo), a los profesionales universitarios en salud ocupacional (hoy seguridad y salud en el trabajo), tecnólogos en salud ocupacional (hoy seguridad y salud en el trabajo) y técnicos en salud ocupacional (hoy seguridad y salud en el trabajo), siempre que sus títulos provengan de instituciones de educación superior aprobada por el Ministerio de Educación Nacional.

Recuerde que: la ley 1562 de 2012 incorpora el concepto de “laboral”, en reemplazo del término “profesional”, teniendo en cuenta que no todos los puestos de trabajo se relacionan con profesiones o son realizados por profesionales.

Decreto 1352 de 2013

Por la cual se Reglamenta la Organización y Funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, y se dictan otras disposiciones

La Ley 1562 de 2012 en su artículo 16 modificó la naturaleza jurídica de las Juntas de Calificación de Invalidez, y declaró:

Son organismos del Sistema de la Seguridad Social del orden nacional, de creación legal, adscritas al Ministerio del Trabajo con personería jurídica, de derecho privado, sin ánimo de lucro, de carácter interdisciplinario, sujetas a revisoría fiscal, con autonomía técnica y científica en los dictámenes periciales. (p. 1).

En el artículo 1 del Decreto 1352 (2013) se indica: “el campo de aplicación para personas y entidades.” (p.2).

De conformidad con la norma, los dictámenes que se requieran producto de las calificaciones realizadas en primera oportunidad a las siguientes personas:

1. Afiliados al Sistema de Riesgos Laborales o sus beneficiarios.
2. Trabajadores sector privado y servidores públicos.
3. Trabajadores independientes afiliados.
4. Empleadores.
5. Pensionados por invalidez.
6. Personal civil del Ministerio de Defensa y de las Fuerzas Militares.
7. Personal no uniformado de la Policía Nacional vinculado con posterioridad a la vigencia de la Ley 100 de 1993.
8. Personas no activas del Sistema General de Pensiones.
9. Administradoras de Riesgos Laborales ARL.
10. Empresas Promotoras de Salud EPS.
11. Administradoras del Sistema General de Pensiones.
12. Compañías de Seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte.
13. Afiliados al Fondo de Previsión Social del Congreso de la República.
14. El pensionado por invalidez o aspirante a beneficiario.

De conformidad con los dictámenes que se requieran como segunda instancia de los regímenes de excepción de la Ley 100 de 1993 (Educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio FOMAG y trabajadores y pensionados de Ecopetrol), en este caso la Junta Regional de Calificación de Invalidez actuará como segunda instancia, por lo cual no procede

el recurso de apelación ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

De conformidad con las personas que requieren que las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez actúen como peritos para emitir dictámenes de pérdida de la capacidad laboral para reclamar derechos o para aportarlos a procesos judiciales o administrativos, para bancos o aseguradoras, en cuyo caso los conceptos que emitan no admitirán recursos.

Principios rectores

Los integrantes de las Juntas de Calificación de Invalidez deben cumplir con los principios constitucionales:

- Buena fe
- Debido proceso
- Igualdad
- Moralidad
- Eficiencia
- Eficacia
- Economía
- Celeridad
- Imparcialidad
- Publicidad
- Integralidad y unidad

Se deben regir por las disposiciones del Manual Único de Calificación de Invalidez, por el Decreto 1352 de 2013 y por la ética de su profesión. Por el carácter privado, por su autonomía y por contar con personería jurídica, los integrantes de las Juntas deberán responder solidariamente por los dictámenes emitidos.

Naturaleza de las Juntas de Calificación de Invalidez

Las Juntas de Calificación de Invalidez se integraran con listas de profesionales elegibles a partir del concurso efectuado por el Ministerio del Trabajo. El periodo de las juntas será de tres (3) años a partir de la fecha de posesión de los integrantes de cada Junta de acuerdo a lo que señale el Ministerio del Trabajo. En cuanto al número de integrantes será:

La Junta Nacional de Calificación de Invalidez, se conforma por cinco (5) integrantes: Tres (3) médicos, dos (2) con título de especialización en salud ocupacional (Hoy Seguridad y Salud en el Trabajo) o medicina del trabajo o laboral y uno (1) con título de especialización en fisioterapia, con una experiencia mínima de cinco (5) años en su especialidad. Un (1) psicólogo, con título de especialización en salud ocupacional (Hoy Seguridad y Salud en el Trabajo) con una experiencia profesional mínima de cinco (5) años y un (1) terapeuta físico u ocupacional (Hoy Seguridad y Salud en el Trabajo), con título de especialización en salud ocupacional (Hoy Seguridad y Salud en el Trabajo), con una experiencia profesional mínima de cinco (5) años. Se podrán conformar salas de decisión, cada una deberá contar como mínimo con los cinco (5) integrantes.

Las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez, se clasificarán en Tipo A y Tipo B, y su conformación será de tres (3) integrantes: dos (2) médicos, los cuales deben tener especialización en medicina laboral o medicina del trabajo o salud ocupacional (Hoy Seguridad

y Salud en el Trabajo) y contar con una experiencia mínima de cinco (5) años y un (1) psicólogo o terapeuta físico u ocupacional (Hoy Seguridad y Salud en el Trabajo), con título de especialización en salud ocupacional (Hoy Seguridad y Salud en el Trabajo) con una experiencia profesional mínima de cinco (5) años. (Se menciona la especialización en salud ocupacional que actualmente se entiende como seguridad y salud en el trabajo).

Las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez Tipo A, son: Bogotá y Cundinamarca, Valle del Cauca, Antioquia, Atlántico, Bolívar, Santander, Norte de Santander, Magdalena, Córdoba, Sucre, Cesar, Quindío, Risaralda, Caldas, Nariño, Cauca, Huila, Tolima, Boyacá y Meta.

Las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez Tipo B, son: Arauca, Chocó, Guajira, Putumayo, Guaviare, Vaupés, Caquetá, Casanare, Guainía, Vichada, Amazonas y San Andrés y Providencia. Se podrán conformar salas de decisión, las cuales deberán contar como mínimo con los tres (3) integrantes.

De acuerdo al artículo 19, Parágrafo 2, no podrá un integrante de las Juntas permanecer más de dos (2) periodos continuos.

De acuerdo al artículo 7 del Decreto 1352 de 2013 se aclara de los integrantes de las Juntas y su vinculación con entidades del Sistema:

Los integrantes principales de las Juntas de Calificación de Invalidez no podrán tener vinculación alguna, ni realizar actividades relacionadas con la calificación del origen, fecha de estructuración y grado de pérdida de la capacidad la-

boral o labores administrativas o comerciales en las entidades administradoras del sistema de seguridad social integral, ni con sus entidades de dirección, vigilancia y control. (p. 7).

Por norma se aclara que los integrantes no podrán participar de forma alguna en las entidades pertenecientes al Sistema General de Riesgos Laborales ni con las entidades del Sistema General de Salud ni los entes de control y vigilancia del Estado en lo concerniente a expedientes y dictámenes de calificación de origen.

Nominación de los Colaboradores de las Juntas de Calificación de Invalidez

- **Integrantes:** son los médicos, psicólogos y terapeutas que emiten los dictámenes.
- **Miembros:** ejercen los cargos de Director Administrativo y Financiero.
- **Trabajadores:** los habrá dependientes (con contrato de trabajo y regidos por el Código Sustantivo de Trabajo) e independientes (vinculados con contrato de prestación de servicios).

Funciones de las Juntas de Calificación de Invalidez

El artículo 10 del Decreto 1352 de 2013 enuncia todas las funciones propias de las Juntas Nacional y Regionales, a continuación se describen algunas de ellas:

- Dictar su propio reglamento.
- Elegir contador y revisor fiscal.
- Tener una sede propia, con accesos para personas con discapacidades, con aten-

ción al usuario de lunes a sábado.

- Asesorar al Ministerio de Trabajo en la actualización del Manual Único de Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral.
- Mantener al personal de las Juntas actualizados.
- Emitir dictámenes con previa valoración del paciente y revisión del expediente.
- Ordenar exámenes de diagnóstico complementarios, solicitar antecedentes adicionales para definir dictámenes.
- Contar con un directorio de profesionales locales que soporten los exámenes de diagnóstico complementarios.
- Remitir al Ministerio de Trabajo los informes mensuales o trimestrales con la calidad
- Cumplir con las responsabilidades que imponen el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema de Riesgos Laborales y Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad en Salud.
- Implementar mecanismos de control para que para que un mismo interesado no radique el mismo caso en diferentes salas de la Junta.

Funciones los Integrantes de las Juntas de Calificación de Invalidez

En el artículo 11 del Decreto 1352 de 2013 se enuncia las funciones propias de los integrantes de las Juntas Nacional y Regionales, a continuación se mencionan algunas de ellas:

- Revisar los expedientes y documentos, y realizar la valoración de las personas objeto de dictámenes.
- Los psicólogos y terapeutas deberán

preparar los conceptos sobre discapacidad y minusvalía, previa valoración del paciente. Los médicos deben radicar los proyectos de ponencia y tener en cuenta los conceptos de los otros profesionales integrantes de la Junta.

- Firmar las actas y los dictámenes en que intervinieron.
- Pronunciarse sobre impedimentos y recusaciones.

Funciones de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez

En el artículo 13 del Decreto 1352 de 2013 se definen las funciones propias de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, a continuación se enuncian algunas de ellas:

- Ser la segunda instancia de los recursos de apelación contra los dictámenes emitidos por Juntas Regionales de Calificación de Invalidez.
- Se realizaran reuniones mensuales para compartir los criterios utilizados por los integrantes de las Juntas.
- Cuando quede en firme un dictamen deberá ser remitido el expediente a la Junta Regional de Calificación de Invalidez respectiva.
- Implementar mecanismos de control para evitar que un interesado radique la misma solicitud en diferentes Juntas Regionales de Calificación de Invalidez.

Funciones de las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez

El artículo 14 del Decreto 1352 de 2013 define las funciones propias de las Juntas

Regionales de Calificación de Invalidez, a continuación se enuncian algunas de las definidas:

- Ser la primera instancia en las controversias sobre la pérdida de la capacidad laboral, calificaciones en primera oportunidad de origen o las fechas de estructuración de la enfermedad y estados de invalidez.
- Actuar como peritos cuando se les solicite.
- Programar reuniones plenarios mensuales para revisar los conceptos unificados por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

Valoraciones especializadas y exámenes médicos complementarios

Si las Juntas solicitan valoraciones especializadas, exámenes médicos o pruebas complementarias deberán informar a los interesados la realización de éstos para respetar el debido proceso, frente a la solicitud no procede recurso alguno.

Si la Junta de Calificación de Invalidez requiere de exámenes complementarios, se lo debe informar al interesado que haya radicado la solicitud, quien deberá sufragarlos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de recibido el requerimiento, esos dineros se trasladarán al interconsultante correspondiente. Si la solicitud la hace una E.P.S. le corresponde el pago a la Administradora de Fondos de Pensiones o a la Administradora de Riesgos Laborales, estos pagos podrán tener recobro de acuerdo al dictamen que quede en firme.

El término para entregar los resultados de los exámenes complementarios es de quince (15) días hábiles, contados a partir de la

fecha de su solicitud. Los plazos para practicar exámenes especializados en Colombia no será mayor de treinta (30) días y si se practican en el exterior será hasta de sesenta (60) días.

Archivo de expedientes

Cada Junta deberá mantener archivos de los expedientes, dictámenes, actas y demás documentos que estén bajo su custodia.

Condiciones para Iniciar el proceso ante las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez

El artículo 28 del Decreto 1352 de 2013 define que la solicitud la puede presentar:

- Administradoras del Sistema General de Pensiones.
- Compañías de Seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte.
- Administradoras de Riesgos Laborales.
- Entidades Promotoras de Salud.
- El trabajador o su empleador.
- El pensionado por invalidez o aspirante a beneficiario o la persona que demuestre que aquél está imposibilitado.
- Inspectores de Trabajo del Ministerio del Trabajo, cuando se requiera un dictamen de las Juntas (Cuando un trabajador no está afiliado al sistema de seguridad social por su empleador).
- Las autoridades judiciales o administrativas, cuando éstas designen a las Juntas Regionales como peritos.
- Las entidades o personas autorizadas por los fondos o empresas que asumían prestaciones sociales en regímenes anteriores a los establecidos en la Ley 100 de

1993, para los casos de revisión o sustitución Pensional.

- Las entidades o personas autorizadas por las Secretarías de Educación y las autorizadas por la Empresa Colombiana de Petróleos.

La solicitud se radica ante la Junta Regional del domicilio de la persona a quien se le va a realizar el dictamen. El trabajador o su empleador, el pensionado por invalidez o el aspirante a beneficiario podrán presentar directamente la solicitud de calificación o interponer el recurso de apelación ante una Junta de Calificación de Invalidez si pasado treinta (30) días calendario después de terminar el tratamiento y la rehabilitación no se le ha emitido la calificación en primera oportunidad. La calificación no debe demorar más de quinientos cuarenta (540) días calendario después del accidente o del diagnóstico de la enfermedad, si sobrepasa este lapso el interesado tendrá derecho a acudir directamente a la Junta. También podrán acudir directamente si dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a la manifestación de la inconformidad por el dictamen emitido, las entidades de seguridad social no remitan el caso ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez.

Documentos que debe contener el expediente

El artículo 30 del Decreto 1352 de 2013 define los requisitos mínimos que deben acompañar el expediente para solicitar un dictamen, son:

De responsabilidad del empleador:

- Formato Único de reporte de Accidente de Trabajo FURAT.
- Resultado de la investigación del accidente de trabajo.
- Exámenes médicos ocupacionales (ingreso y periódicos).
- Estudio de Puesto de Trabajo con riesgos de exposición por puesto.
- Certificado de cargos y labores.
- Contrato de trabajo y horarios laborales.

De responsabilidad de las entidades de primera oportunidad:

- Formulario de solicitud de dictamen diligenciado.
- Fotocopia del documento de identidad de la persona a quien se le va a realizar el dictamen.
- Calificación de origen y pérdida de la capacidad laboral.
- Constancia de la rehabilitación integral.
- Si el accidente de trabajo fue grave o mortal, el concepto de la investigación de la ARL.
- Copia de la historia clínica completa.
- Formato con restricciones y/o recomendaciones médicas emitidas.
- Si hubo muerte del trabajador: Registro Civil de Defunción, Acta de Levantamiento de cadáver y protocolo de necropsia.

Si la solicitud está incompleta se le entregará en una lista de chequeo de los faltantes y se dará un término de treinta (30) días calendario para que anexe al expediente los

documentos solicitados, durante este lapso estará suspendido el término para decidir.

Descripción del Procedimiento

Radicación de la solicitud

1. Se realiza el reparto dentro de los 2 días siguientes a la radicación.
2. Audiencias privadas de las Juntas mínimo 3 veces/semana.
3. Recibe la solicitud el médico ponente.
4. Dentro de los 2 días hábiles siguientes se cita al paciente.
5. Valoración médica dentro de los 10 días hábiles siguientes. Si no asiste el paciente se le cita a una nueva valoración dentro de los 15 días calendarios siguientes al recibido de la comunicación.
6. Dentro de los 5 días hábiles posteriores el médico estudia los documentos.
7. Si solicita valoraciones adicionales, el ponente debe radicar el proyecto de dictamen dentro de los 2 días hábiles siguientes.
8. Una vez radicada la ponencia, el Director agendará audiencia de decisión en un término no mayor a 5 días hábiles.

En el cuadro anterior se presentan en forma resumida los pasos que deben superar los expedientes para que se emita un dictamen en una Junta de Calificación de Invalidez.

Quorum y decisiones

En el artículo 39 del Decreto 1352 de 2013 se define que:

Las Juntas de Calificación de Invalidez adoptarán sus decisiones en audiencia privada, donde asistirán de manera pre-

sencial todos los integrantes principales de la respectiva sala, sin participación de las partes interesadas, entidades de seguridad social o apoderados, la decisión se tomará con el voto favorable de la mayoría de ellos, y votarán todos los integrantes de la junta. En caso de no existir quórum, el Director Administrativo y Financiero de la junta convocará la actuación del suplente y en su ausencia, solicitará a la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, la designación de un integrante Ad hoc, de conformidad con lo establecido en el presente decreto. Tanto el voto como la ponencia deberán surtir en forma escrita, de lo actuado en la audiencia privada se deberá elaborar acta y de todo lo anterior se dejará constancia en el expediente correspondiente. (p. 34).

Los dictámenes se emiten con el voto de todos los integrantes de la sala que está revisando el caso, toda actuación surtida deberá constar por escrito y queda constancia de la audiencia en el expediente. El dictamen contiene el fallo de la Junta sobre el origen de la contingencia o la pérdida de la capacidad laboral junto con la fecha de la estructuración, fundamentos de hecho y derecho y datos personales del paciente. Estos dictámenes no se consideran actos administrativos.

Notificaciones del dictamen

Dentro de los dos (2) días calendario siguiente a la audiencia de dictamen, la Junta citará a los interesados para que se presenten dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo de la comunicación para la notificación personal. Si no es posible la notificación personal, se fijará en un lugar visible de la sede durante diez (10) días hábiles, registrando las fechas de fijación y retiro.

Recursos

Contra los dictámenes de la Junta Regional de Calificación de Invalidez proceden los recursos de reposición y apelación dentro de los diez (10) días siguientes a su notificación. El recurso de reposición no tiene costo, mientras que el recurso de apelación ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez requiere de la cancelación de los honorarios de ésta por parte del recurrente.

Para los casos especiales de trabajadores de Ecopetrol y del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, la Junta Regional de Calificación de Invalidez es la segunda y última instancia.

En las solicitudes de los jueces administrativos para las Fuerzas Militares y la Policía Nacional las Juntas actuarán como peritos y para la calificación se deberá utilizar las tablas y manuales propios de éstos.

Si existe controversia por los dictámenes emitidos por las Juntas se podrá acudir a la justicia laboral ordinaria.

Firmeza del dictamen

De acuerdo al artículo 45 del Decreto 1352 de 2013, quedarán en firme los dictámenes cuando:

- No se hayan interpuestos recursos contra ellos dentro del término de diez (10) días siguientes a su notificación.
- Se hayan resuelto los recursos y notificados los mismos.
- Se resuelva la solicitud de aclaración o complementación solicitada a la Junta Nacional y se comunique a los interesados.

Las actuaciones de las Juntas de Calificación

de Invalidez serán vigiladas, supervisadas y controladas por el Ministerio de Trabajo.

Decreto 723 de 2013

Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones.

Generalidades

Esta norma aclara la afiliación, cobertura y pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de contratos formales de prestación de servicios, con duración superior a un mes y a los trabajadores independientes que realicen labores de alto riesgo (clase IV y V).

Si un trabajador dependiente, es a la vez contratista en otras labores, debe escoger la misma Administradora de Riesgos Laborales A.R.L.

La clasificación del riesgo será la misma que tengan los trabajadores del área de trabajo donde realice su labor y adecuada al tipo de trabajo que realice, la Administradora de Riesgos Laborales A.R.L. debe verificar que el riesgo enunciado corresponda a la tarea a ejecutar, de encontrar inconformidades hará la reclasificación.

Ingreso base de cotización

El Ingreso Base de Cotización no podrá ser inferior a un (1) salario mínimo legal mensual vigente ni mayor a veinticinco (25) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Si el contratista tiene varios contratos, las cotizaciones deberán hacerse también independientemente. Para el reconocimiento de las prestaciones económicas por parte de la Administradora de Riesgos Laborales A.R.L., se hará sumando los ingresos base de cotización de la totalidad de los contratos, sin que supere el límite de los veinticinco (25) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Cotizaciones

Los pagos se efectuarán en forma anticipada, el contratista cancelará la cotización si la afiliación es de riesgo I, II y III. Si la clasificación del riesgo es IV o V, el pago de la cotización deberá pagarla el contratante. En todo caso, el contratante deberá verificar los pagos mensuales al sistema.

Obligaciones del Contratante

En el artículo 15 del Decreto 723 de 2013 se establece:

- Reportar a la Administradora de Riesgos Laborales los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo.
- Realizar actividades de prevención y promoción.
- Incluir a las personas que les aplica el presente decreto en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Permitir la participación del contratista en las capacitaciones que realice el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Verificar en cualquier momento el cumplimiento de los requisitos de seguridad y salud necesarios para cumplir la actividad contratada de las personas a las que

les aplica el presente decreto.

- Informar a los contratistas afiliados en riesgo IV y/o V sobre los aportes efectuados al Sistema General de Riesgos Laborales.
- Adoptar los mecanismos necesarios para realizar el pago anticipado de la cotización, cuando el pago del aporte esté a su cargo. (p. 6).

Obligaciones del contratista

En el artículo 16 del Decreto 723 de 2013 se establece que el contratista debe cumplir con las normas del Sistema General de Riesgos Laborales, establecidas así:

- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Contar con los elementos de protección personal necesarios para ejecutar la actividad contratada, para lo cual asumirá su costo.
- Informar a los contratantes la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Participar en las actividades de Prevención y Promoción organizadas por los contratantes, los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigías Ocupacionales o la Administradora de Riesgos Laborales ARL.
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Informar oportunamente a los contratantes toda novedad derivada del contrato. (p.7).

Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales

En el artículo 17 del Decreto 723 de 2013 se establece que las obligaciones para con sus

trabajadores independientes afiliados serán las siguientes:

- Afiliar y registrar en la Administradora de Riesgos Laborales al trabajador independiente.
- Recaudar las cotizaciones, efectuar el cobro y distribuir las mismas conforme al artículo 11 de la Ley 1562 de 2012 y lo establecido en el presente decreto.
- Garantizar a los trabajadores independientes, la prestación de los servicios de salud y el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones económicas en el Sistema General de Riesgos Laborales.
- Realizar actividades de prevención y control de riesgos laborales para el trabajador independiente.
- Promover y divulgar al trabajador independiente programas de medicina laboral, higiene industrial, salud ocupacional (Hoy Seguridad y Salud en el Trabajo) y seguridad industrial.
- Fomentar estilos de trabajo y vida saludables para el trabajador independiente.
- Investigar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que presenten los trabajadores independientes afiliados.
- Suministrar asesoría técnica para la realización de estudios evaluativos de higiene ocupacional o industrial, diseño e instalación de métodos de control de ingeniería, según el grado de riesgo, para reducir la exposición de los trabajadores independientes a niveles permisibles.
- Adelantar las acciones de cobro, previa constitución en mora del contratante o del contratista de acuerdo a la clase de riesgo y el requerimiento escrito donde se consagre el valor adeudado y los

contratistas afectados. Para tal efecto, la liquidación mediante la cual determine el valor adeudado, prestará mérito ejecutivo.

- Verificar la clasificación de la actividad económica con la cual fue afiliado el contratista. (p. 8).

Promoción y prevención

Los exámenes médicos ocupacionales serán realizados a los contratistas por cuenta de las empresas contratantes, mientras que los exámenes médicos pre-ocupacionales serán asumidos por el contratista, este examen tendrá una vigencia de tres (3) años y servirá para todos los contratos que suscriba, siempre y cuando se haya valorado el riesgo más alto al que vaya a estar expuesto el contratista. Si llegará a permanecer más de seis (6) meses sin realizar tareas, deberá presentarse a nuevos exámenes médicos.

Las actividades de promoción y prevención se podrán adelantar en las instalaciones de la empresa contratante, por medios virtuales o a través de las Administradora de Riesgos Laborales ARL.

Estadísticas de accidentalidad

La empresa contratista deberá incluir dentro de sus estadísticas e informes, los datos sobre incidentes y accidentes de trabajo que hayan sufrido los contratistas y las enfermedades laborales confirmadas a los mismos para determinar el índice de lesión incapacitante y la siniestralidad de la empresa o áreas.

Inspección, vigilancia y control

Las entidades encargadas serán: la Superintendencia Nacional de Salud, Superintendencia Financiera de Colombia y las Direc-

ciones Territoriales del Ministerio de Trabajo.

Mecanismos de seguimiento y control

El artículo 22 del Decreto 723 de 2013 establece que:

Las entidades Administradoras de Riesgos Laborales ARL deberán acoger las instrucciones y criterios técnicos que establezca la Unidad de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales, UGPP, para el cumplimiento de sus funciones de cobro de los aportes, cobro persuasi-

vo y recaudo y enviarán a dicha Unidad con la periodicidad y condiciones técnicas que esta determine, la información relativa al desarrollo de tales funciones sobre las obligaciones en mora que se hayan originado con acciones propias o hallazgos remitidos por dicha entidad. (P.10).

Los pagos de cotizaciones al Sistema General de Riesgos Laborales no constituyen que entre las Administradoras de Riesgos Laborales ARL, el contratante y el contratista exista relación laboral alguna.

4

Unidad 4

Responsabilidad
Legal



Legislación en riesgos
profesionales en salud ocupacional

Autor: Rosa Cecilia Alvarado

Introducción

La prevención de los riesgos profesionales es responsabilidad del empleador, de acuerdo al Artículo 56 del Decreto Ley 1295 de 1994 y la Circular Unificada de la Dirección Técnica de Riesgos Laborales. Sin embargo, a los trabajadores también se les asignan responsabilidades y compromisos para prevenir riesgos y conseguir un ambiente laboral con bienestar y seguridad.

El objetivo que se busca desarrollar durante estas dos semanas es:

Reflexionar sobre la responsabilidad que conlleva el contrato laboral desde diferentes ópticas, y las sanciones sociales, pecuniarias y administrativas que acarrear su incumplimiento.

Es vital enfatizar en la motivación, el compromiso, la responsabilidad y la disciplina personal, individual y grupal para construir el proceso de aprendizaje autónomo y participativo.

La Responsabilidad en el ámbito laboral, surge del incumplimiento de cualquiera de las partes (empleador o trabajador) a sus obligaciones. Como en el caso, cuando el empleador incumple la obligación de organizar y garantizar el funcionamiento permanente de un programa de salud ocupacional denominado actualmente, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), nace una responsabilidad económica como consecuencia de la negligencia u omisión en que incurre.

La Responsabilidad en materia laboral incluye la obligación que implica las prestaciones asistenciales y las prestaciones económicas, en virtud de la cual los trabajadores están protegidos de los accidente de trabajo o enfermedades laborales que se ocasionen por causa o con ocasión del trabajo.

Esta responsabilidad está en cabeza del empleador, quien tiene el deber legal de asegurar a sus trabajadores a una entidad Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.).

Responsabilidad Laboral

El objetivo de la Responsabilidad Laboral es atender y reconocer los gastos que se le generan a un trabajador y su familia cuando se accidenta o se enferma, el origen de estos eventos debe ser laboral, es un amparo que la ley colombiana reconoce al trabajador

que ha sufrido un evento adverso que perjudica su salud o le causa la muerte (Ayala, 2004).

Históricamente, la Responsabilidad Laboral se mencionó desde la Ley 57 de 1915, artículo 2 que establecía: “El patrono es responsable de los accidentes ocurridos a sus operarios con motivo del trabajo que realicen y en el ejercicio de la profesión que ejerzan (...)” (p.1). En la norma se precisaba que la responsabilidad recaía en el patrono (Hoy empleador), quien debía prestar atención médica y farmacéutica, y las indemnizaciones pertinentes. Posteriormente, en la década de los sesenta se centró la responsabilidad en el Instituto de los Seguros Sociales y las Cajas de Previsión.

En la actualidad, la responsabilidad no la asume directamente el empleador, cuando está asegurado, sino que traslada el riesgo a las Administradoras de Riesgos Laborales A.R.L., siempre que pague oportunamente las cotizaciones mensuales, de acuerdo al Decreto 1295 en su artículo 4, que define que son características del Sistema:

(...) c. todos los empleadores deben afiliarse al Sistema General de Riesgos Profesionales (hoy Laborales). (...) . e. el empleador que no afilie a sus trabajadores al Sistema General de Riesgos Profesionales (hoy Laborales), además de las sanciones legales, será responsable de las prestaciones que se otorgan en este decreto. (p. 1).

Las Administradoras de Riesgos Laborales A.R.L. reconocerán en forma automática la indemnización, siempre que el trabajador este afiliado al Sistema a través de su empleador y le sobrevenga un accidente de trabajo o una enfermedad de origen laboral.

La Ley 776 de 2002, artículo 1 ratifica que:

Derecho a las prestaciones. Todo afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales que, en los términos de la presente ley o del Decreto-ley 1295 de 1994, sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, o como consecuencia de ellos se incapacite, se invalide o muera, tendrá derecho a que este Sistema General le preste los servicios asistenciales y le reconozca las prestaciones económicas a los que se refieren el Decreto-ley 1295 de 1994 y la presente ley. (p. 1).

Para que sea reconocida esta indemnización no se requiere probar la culpa del empleador, basta con que el trabajador haya tenido el accidente de trabajo o se defina su enfermedad como de origen laboral para que tenga derecho a reclamarla.

En cumplimiento de lo definido en el Decreto 1295 de 1994 y la Ley 776 de 2002 en el país existe la *“Teoría de la Indemnización Automática y Tarifada”*, con esta teoría se establece que las Administradoras de Riesgos Laborales A.R.L., deben reconocer al trabajador afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales una indemnización que no corresponde al valor total de los gastos generados por el daño sufrido a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad calificada como de origen laboral, sino como un pago previo que la ley considera, debe hacerse al trabajador para intentar garantizar y salvaguardar los derechos mínimos de la persona que se lesiona como consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad laboral.

Las prestaciones asistenciales definidas por el Decreto 1295 de 1994, artículo 5, son:

- Asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y terapéutica.
- Servicio de hospitalización.
- Servicio de odontología.
- Suministro de medicamentos.
- Ayudas diagnósticas.
- Prótesis y ortesis.
- Servicio de Rehabilitación.
- Gastos de traslado del trabajador para su tratamiento.

Las prestaciones económicas se mencionan en el Decreto 1295 de 1994, artículo 7, y son:

- Subsidio por incapacidad temporal.
- Indemnización por incapacidad permanente parcial.
- Pensión de invalidez.
- Pensión de sobrevivientes.
- Auxilio funerario.

Cuando el trabajador al momento de sufrir el suceso que lo lesiona no se encuentra afiliado al Sistema, esta indemnización automática y tarifada debe asumirla el empleador directamente. Tal como lo menciona la Ley 1562 de 2012 en el artículo 7. Efectos por el no pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales:

En el evento en que el empleador y/o contratista se encuentre en mora de efectuar sus aportes al Sistema General de Riesgos Laborales, será responsable de los gastos en que incurra la Entidad Administradora de Riesgos Laborales por causa de las prestaciones asistenciales otorgadas, así como del pago de los aportes en mora con sus respectivos intereses y el pago de las pres-

taciones económicas a que hubiere lugar. (p.7).

Esta indemnización es independiente al recurso de acudir a la vía judicial laboral ordinaria (responsabilidad civil) para solicitar el pago total de los perjuicios causados por este evento inesperado, sea un accidente de trabajo o una enfermedad laboral.

Como consecuencia de la Responsabilidad Laboral, la Administradora de Riesgos Laborales A.R.L. debe reconocer las prestaciones asistenciales y económicas a los trabajadores que sufran un accidente de trabajo o una enfermedad laboral. Se genera una indemnización automática y tarifada definida por la Ley.

Responsabilidad Civil

Según Tamayo Lombana (1998): “la responsabilidad civil es **fuentes de obligaciones**, por cuanto somete a quien ha ocasionado un perjuicio a otro, a reparar las consecuencias de ese daño”. (p. 11).

La responsabilidad civil afecta únicamente el interés privado de la víctima (trabajador y/o su familia) y la consecuencia, es la obligación de reparar el daño sufrido; es decir, a entregar **una indemnización**. En este tipo de responsabilidad no existen conductas que estén tipificadas (los delitos) como en el caso de la responsabilidad penal, acá los sucesos (accidente de trabajo o enfermedad laboral) que causen perjuicios, pueden comprometer la responsabilidad del empleador.

El Código Sustantivo del Trabajo en su artí-

culo 216 afirma que: “Cuando exista culpa suficientemente comprobada del patrono en la ocurrencia del accidente de trabajo o enfermedad laboral, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios (...)”. (p.74).

Por una parte, surge la Responsabilidad Laboral, con las normas que obligan a la Administradora de Riesgos Laborales A.R.L. a reconocer al trabajador afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales, las prestaciones asistenciales y económicas predefinidas.

La Administradora de Riesgos Laborales A.R.L, como se ha mencionado anteriormente, asume la Responsabilidad Laboral del empleador que asegura a sus trabajadores al Sistema, pero no la responsabilidad que se origina en la culpa del empleador.

En la Responsabilidad Civil se demanda el pago de la indemnización por los daños y perjuicios imputados al empleador que por negligencia, imprudencia o incumplimiento de normas legales en seguridad y salud en el trabajo, acarrear un accidente de trabajo o una enfermedad calificada como de origen laboral. Esta indemnización de perjuicios es diferente e independiente de la que asume la Administradora de Riesgos Laborales A.R.L como indemnización automática y tarifada (Responsabilidad Laboral). La Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, Expediente – 9389 de mayo de 1997, se pronunció sobre el tema y aclaró que un empleador culpable no puede descontar de la indemnización que debe al trabajador que sufrió un accidente de trabajo o enfermedad laboral, los valores pagados por concepto de la indemnización automática y tarifada que asume la Administradora de Riesgos Laborales A.R.L. u otra entidad del Sistema de Seguridad Social.

La Responsabilidad Laboral genera una indemnización tarifada por la ley, que se configura con la sola ocurrencia del accidente de trabajo o enfermedad laboral y se paga al trabajador o a su familia. Mientras que la Responsabilidad Civil se fundamenta en la *culpa* del empleador y abarca los perjuicios que no incluye la indemnización por concepto de Responsabilidad Laboral.

Elementos Estructurales en la Responsabilidad Civil

Los elementos estructurales en la responsabilidad civil son: el daño o perjuicio, y la culpa y la relación de causalidad.

Perjuicio o daño

Es un elemento fundamental de la responsabilidad civil, pues de no existir, no concurre la obligación de reparar.

El artículo 2341 del Código Civil menciona que: “el que ha cometido un delito o culpa, que ha inferido un daño a otro, está obligado a la indemnización...”

El perjuicio o daño debe ser directo, actual y cierto; es decir, que el perjuicio sea una consecuencia directa e inmediata de un hecho llamado accidente de trabajo o enfermedad laboral.

Culpa Vs hecho generador

En responsabilidad civil se puede definir la culpa como un error o una falla en la conducta, de acuerdo a Michel de Juglart, quien afirma que “está en culpa quien no se comportó como debía haberlo hecho”.

En lo civil no se trata de discutir si el daño se realizó con dolo o con culpa, a diferencia del derecho penal, en donde el dolo en

la conducta es parte del examen a realizar. Valencia Zea (1974) al respecto afirma que:

Como todo daño causado con culpa obliga a la reparación, lo mismo que el causado con dolo, se deduce que es poca la importancia que tiene en lo civil diferenciar el dolo de la culpa, ya que esta última es suficiente para ordenar una reparación.

En definitiva, en la Responsabilidad Civil importa es la reparación o indemnización a consecuencia de la culpa del empleador.

Relación de causalidad

Para condenar a una persona a que indemnice a otra por un daño sufrido, es necesario que se demuestre la existencia de un vínculo entre el perjuicio y el hecho o culpa del empleador; es decir, que un hecho generado es la causa del efecto o daño sufrido por el trabajador.

La culpa del empleador es contractual, por cuanto proviene de la relación donde media un contrato de trabajo verbal o escrito, viene vinculada con la falta de cuidado y diligencia que debía existir.

Concepto de culpa

De acuerdo a la definición de Ayala (2004-2005), se entiende por culpa: “la voluntad de realizar un acto que es contrario a la ley, sin tener conciencia de esa contrariedad, que se hubiese podido prever actuando con más diligencia para reflexionar sobre las consecuencias de la propia acción” (p.194).

Esta culpa del empleador puede generarse por:

- Falta de previsión o
- Al ejecutar una acción o conducta que adolece de diligencia y cuidado o que confía en que puede evitar el perjuicio o daño.

Arenas (2007) afirma que: “como consecuencia de la culpa patronal en la ocurrencia del accidente de trabajo o enfermedad laboral, el empleador está obligado a la reparación plena de todos los perjuicios que se demuestren en el proceso”. (p. 676).

Generadores de culpa

Documentos para demostrar la culpa del empleador

- Calificación de origen de la enfermedad laboral emitido por las entidades del Sistema de Seguridad Social o las Juntas de Calificación de Invalidez.
- Reporte del accidente de trabajo a la Administradora de Riesgos Laborales A.R.L.

Negligencia: no cumple con las obligaciones propias de la seguridad y la salud en ver trabajo. No existen medidas de prevención en la empresa o no se programan mantenimientos preventivos ni correctivos, no se entregan E.P.P, no hay programa de inducción para el cargo ni capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo.

Imprudencia: requiere una conducta realizada sin cautela, sin predecir los resultados. Se ordena a un trabajador ordenar una maquina sin tener la inducción ni conocimiento requerido.

Impericia: implica ineptitud o incapacidad técnica por ignorancia o desconocimiento, por error o por inhabilidad. Mal asesoramiento en riesgos, implementación desacertada de programas de control de riesgos, asesorías con personal no idóneo.

Violación de reglamentos o normas de seguridad en el trabajo: en la empresa no se cuenta con COPASO, no hay programa de capacitación en riesgos laborales propios, no hay Reglamento De Higiene y Seguridad Industrial.

- Pruebas que demuestren la negligencia, impericia, imprudencia o la violación de normas o reglamentos en seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador.
- Si el trabajador no está afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales, debe demostrar la relación de causalidad entre el accidente de trabajo o la enfermedad laboral y la culpa del empleador; además, debe solicitar a la Junta Regional de Calificación de Invalidez, la calificación de origen de la enfermedad para demostrar la culpa del empleador.

Perjuicios Indemnizables

El daño o el perjuicio causado no sólo afecta el patrimonio de una persona denominada víctima (trabajador) sino también, puede menoscabar sus intereses extrapatrimoniales.

El perjuicio patrimonial o material

Se refiere al daño económico que sufre una persona. El perjuicio patrimonial o material comprende el daño emergente y el lucro cesante.

El daño emergente

Es la pérdida que sufre la víctima por el daño que le ocasionó el incumplimiento de la obligación.

Ejemplo, el trabajador que se accidenta y como consecuencia del suceso tiene que asumir algunos gastos que no tenía contemplados ni presupuestados, perjudicando su patrimonio.

El lucro cesante

Es la ganancia frustrada, es lo dejado de percibir por haber padecido el daño.

En el ejemplo anterior, el lucro cesante implicaría todas las ganancias que deja de percibir como consecuencia de su incapacidad médica.

El perjuicio extrapatrimonial o moral

Este perjuicio altera los derechos de la personalidad, como son la integridad, la estética, el pudor, las creencias, la privacidad, el autoconcepto, la autoimagen, la angustia, el dolor, entre otros. No implica estrictamente las pérdidas económicas, sino los sentimientos más íntimos de las personas.

Se dividen en **objetivados** (son las repercusiones económicas que surgen por el dolor y la angustia que causó el daño o perjuicio) y **subjetivados** (implica todas las lesiones a

los sentimientos del trabajador y su familia por el daño que sobreviene, son difíciles de medir para el Juez del proceso).

Estos perjuicios son determinados por peritos y se cuantifican de acuerdo a lo establecido en el artículo 97 del Código Penal, Ley 599 de 2000. Se definen como indemnización y equivalen a una suma hasta de mil (1000) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

El Juez tendrá en cuenta la magnitud del perjuicio para el trabajador y su familia y la naturaleza de la conducta del empleador. Las personas interesadas (trabajador y/o familia) deben demostrar estos perjuicios dentro del proceso.

El perjuicio fisiológico

Son los perjuicios a la vida en relación. Indemniza la limitación que padece el trabajador después del accidente de trabajo o enfermedad laboral que le impide vivir normalmente, como lo hacía antes del insuceso. Implica el detrimento en el goce y disfrute de los placeres propios de la vida, como el caminar, correr, bailar, conversar, ver, entre otros. Esta indemnización es definida por peritos.

Prescripción

La prescripción de la reclamación es de tres (3) años. Se cuenta desde el momento en que se produce la calificación de la pérdida de la capacidad laboral que declara la invalidez, o desde el día en que fallece el trabajador. No se debe tener en cuenta para la prescripción, la fecha del accidente de trabajo por cuanto aún no se determinan las secuelas del evento.

La Responsabilidad y la solidaridad

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 34 afirma que:

1. Son contratistas independientes, y por lo tanto verdaderos empleadores, y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlo con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a estos trabajadores.

2. El beneficiario del trabajo o dueño de la obra, también será solidariamente responsable, en las condiciones del inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aun en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas. (p.13).

La Ley pretende proteger al trabajador ante la actuación del contratista independiente o subcontratista, calificándolos como verdaderos empleadores y adjudicándoles así, las obligaciones que como tal deben asumir frente a sus trabajadores dependientes,

y las posibles consecuencias que generen eventos como accidentes de trabajo o enfermedades laborales que impliquen la respectiva responsabilidad.

Compromiso que solidariamente adquiere también el dueño o beneficiario de la obra cuando el contratista o subcontratista cumplan tareas o labores propias del giro ordinario de los negocios de la empresa contratante.

Responsabilidad penal

La Responsabilidad penal en la seguridad y salud en el trabajo implica la sanción que impone el Estado a una persona natural o jurídica, empleador o trabajador, que vulnera un deber de conducta impuesto por la sociedad, esta sanción procura restablecer la armonía social.

La consecuencia es afrontar las sanciones que impone una ley pre-establecida. Este castigo se imputa a la persona cuando se le encuentra responsable y culpable de haber cometido un delito o haber participado como copartícipe de éste. La responsabilidad penal la impone el Estado a través de su Rama Judicial y consiste en una pena que busca castigar al infractor.

Acá una conducta (acción u omisión) lesiona el interés general de la comunidad, y trae como consecuencia una sanción penal, a través de un proceso con características de interés público y en ocasiones interpuesto de oficio, y es el Estado quien tiene derecho a reprochar; es decir, su finalidad es castigar o sancionar al infractor responsable.

La responsabilidad penal presupone la ejecución de una conducta que debe estar ti-

pificada como “delito” en el Código Penal Colombiano. Su propósito es sancionar la conducta típica, antijurídica y culpable.

Antecedentes Históricos

El primer concepto de justicia ante un daño sufrido, **es la venganza**, en la cual no se opta por la reparación, sino por desagraviar el daño con otro daño, sin existir proporción alguna entre el perjuicio y la consecuencia.

Posteriormente, en el libro del Éxodo, Antiguo Testamento, se menciona la *Ley del Talión, del latín lex: talionis*, la palabra *talis* significa idéntica o semejante, y refiere a un “principio de justicia retributiva”, lo que significaba era que, ante un crimen, había que sufrir una pena idéntica. Es entonces, un intento social de justicia, donde se aplicaba el principio de que, ante un daño ocasionado por un crimen, se recibe un castigo idéntico.

En este caso, no es idéntico el castigo a la venganza, pues consiste en una proporcionalidad del castigo con relación al daño infringido.

El concepto avanza cuando para que haya justicia se permite **una composición pecuniaria**, que da la opción al infractor de sufrir la venganza o de pagar un daño. En principio, era potestad del autor, después lo fue del Estado.

Según Montanelli (1994), “el derecho romano, significó una etapa de transición, los romanos observaron que ciertas conductas lesionaban ante todo el interés colectivo, lo que obligaba al Estado a sancionaras”.

Conducta Punible

De acuerdo a lo establecido por la Ley 599 de 2000, artículos 9 a 12, define:

Artículo 9. Conducta punible: para que la conducta sea punible se requiere que sea típica, antijurídica y culpable. La causalidad por sí sola no basta para la imputación jurídica del resultado...

Artículo 10. Tipicidad: la ley penal definirá de manera inequívoca, expresa y clara las características básicas estructurales del tipo penal.

En los tipos de omisión también el deber tendrá que estar consagrado y delimitado claramente en la Constitución Política o en la ley.

Artículo 11. Antijuricidad: para que una conducta típica sea punible se requiere que lesione o ponga efectivamente en peligro, sin justa causa, el bien jurídicamente tutelado por la ley penal.

Artículo 12. Culpabilidad: sólo se podrá imponer penas por conductas realizadas con culpabilidad (...). (p. 2).

Lo que equivale a la premisa: “para que una conducta sea castigada por el Estado, es necesario que esté mencionada como delito en el Código Penal Colombiano”, que esa conducta lesione o vulnere un derecho de una persona o cause un daño a un bien que el Estado y la sociedad protegen y que se demuestre en un proceso judicial, respetando el principio del debido proceso, la culpabilidad del supuesto infractor.

Dolo

La palabra “dolo” proviene del latín “dolus” que significa fraude o engaño, implica la intención de producir un daño mediante la acción u omisión.

De acuerdo a lo establecido por la Ley 599

de 2000, artículo 22, se define dolo como:

La conducta es dolosa cuando el agente conoce los hechos constitutivos de la infracción penal y quiere su realización, también será dolosa la conducta cuando la realización de la infracción penal ha sido prevista como probable y su no producción se deja librada al azar. (p.5).

Esta modalidad de conducta punible es poco frecuente en el ambiente laboral, se requiere por ejemplo, que en el accidente de trabajo exista una clara intención de lesionar al trabajador, circunstancia poco frecuente.

Sin embargo, podría tener cabida la posibilidad de que una circunstancia calificada como prevista, se deje su producción al azar, como el caso de una empresa con máquinas con riesgo de atrapamiento para las manos del trabajador y para mejorar tiempos de producción, se decide retirar las guardas o se bloquean las paradas de emergencia de éstas, con el convencimiento que nunca va a suceder un accidente de trabajo.

Culpa

Esta modalidad de conducta punible es el resultado de una infracción **al deber objetivo de cuidado**.

El Código Penal establece que hay culpa cuando el agente pudo haberlo previsto, por cuanto era previsible o de haberlo previsto, confió que podía evitarlo.

De acuerdo a la Ley 559 de 2000, se incurre en culpa por:

- **Negligencia:** es la falta de prudencia y cuidado en las acciones, especialmente en el cumplimiento de una obligación.

Ejemplo, cuando un empleador no cumple las normas o leyes de seguridad y salud en el trabajo, no toma medidas de promoción y prevención en salud en su empresa, no realiza mantenimiento preventivo o correctivo a equipos, herramientas o máquinas, no entrega los elementos de protección personal adecuados y de óptima calidad a sus trabajadores, no cuenta con un programa de capacitación en temas de seguridad o no realiza la inducción a sus trabajadores nuevos en el cargo o en la empresa. Cuando un trabajador no cumple los reglamentos de higiene y seguridad industrial, retira una guarda de seguridad de una máquina, no asiste a las capacitaciones que programa su empleador sobre el tema de seguridad.

- **Imprudencia:** es la falta de juicio y cuidado en sus acciones.

Es el caso del empleador que envía a un trabajador a una tarea riesgosa, como por ejemplo, trabajar en alturas y ese trabajador desconoce los elementos de protección personal que debe utilizar ni tiene el certificado de competencia laboral para trabajo seguro en alturas. Este empleador actúa sin prever los resultados o consecuencia de las acciones.

- **Impericia:** es la ineptitud o incapacidad técnica para ejercer una profesión u oficio. Puede ser por:
 - **Ignorancia:** falta de conocimiento básico para realizar una actividad.
 - **Error:** juicio inexacto que hace cometer errores o hechos irregulares.
 - **Inhabilidad:** Falta de destreza para hacer las cosas

Se observa cuando un empleador ordena a su trabajador manejar un montacargas sin

ser competente ni entrenado para cumplir esa función, o el especialista en salud ocupacional (hoy seguridad y salud en el trabajo) que emite conceptos técnicos errados por falta de experiencia o conocimiento.

- Violación de los reglamentos o normas de salud ocupacional (hoy seguridad y salud en el trabajo).

Eximentes de Responsabilidad Penal

Existen circunstancias en que la ley salva a un supuesto infractor de responsabilidad penal, es lo que se denomina “eximentes de responsabilidad penal”, en el caso laboral aplica tanto para el empleador como para el trabajador, entre otras se contemplan:

- Culpa exclusiva de la víctima.
- Caso fortuito o fuerza mayor.
- Coacción.
- Miedo insuperable.
- Extrema necesidad.
- Legítima defensa.

Conductas punibles (delitos) relacionadas con la Responsabilidad Penal en el Ambiente Laboral

El Código Penal corresponde a la Ley 599 de 2000, y define sanciones como pena privativa de la libertad, prisión domiciliaria o multas para las personas que cometan delitos en el territorio colombiano.

El empleador que con su actuar con culpa o dolo facilite, ocasione o permita que el trabajador se accidente o se lesiones puede incurrir en las siguientes conductas punibles:

- Libro II. Título I. Capítulo II. Delitos contra la vida y la integridad personal. Artículo 109. **Homicidio Culposo**. El que por culpa matare a otro, incurrirá en prisión

de treinta y dos (32) a ciento ocho (108) meses y multa de veinte y seis punto sesenta y seis (26.66) a ciento cincuenta (150) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

- Libro II. Título I. Capítulo III. Delitos contra la vida y la integridad personal. Artículo 120. **Lesiones Personales Culposas**. El que por culpa propia cause a otra persona lesiones como deformidad, perturbación funcional, perturbación psíquica, pérdida anatómica o funcional de un órgano o miembro, lesión seguida de parto pretérmino o lesión seguida de aborto incurrirá en pena privativa de prisión y multa. La tasación de la pena depende de la lesión causada en el trabajador y sus consecuencias físicas.

El Derecho Penal y las empresas

El Derecho Penal impone penas y medidas de seguridad a la persona que infringe la ley, en el caso de las personas jurídicas (las empresas), por ser personas abstractas es más difícil la aplicación de sanciones, pues muchas de las medidas están dirigidas a la persona física, respetando siempre los principios de legalidad, culpabilidad y proporcionalidad de la pena o sanción.

Con la expedición de la Ley 365 de 1997, el legislador en el artículo 2, autorizó la imposición de sanciones penales a empresas, sociedades u organizaciones que incluyen cancelación de la personería jurídica y el cierre de locales comerciales o establecimientos comerciales abiertos al público.

Recuerde que: la responsabilidad penal presupone la ejecución de una conducta que debe estar tipificada como “delito” en el código penal colombiano. Es sancionada directamente por el Estado. Su finalidad es sancionar la conducta tí

pica, antijurídica y culpable (delito) que vulnera los derechos y libertades de quienes se configuran en las víctimas.

Responsabilidad Administrativa

La Responsabilidad Administrativa surge de la función legal de vigilancia y control de las empresas sobre la salud y la seguridad industrial en el ambiente de trabajo frente a sus trabajadores y proviene directamente del Sistema General de Riesgos Laborales.

Es el caso, cuando el empleador afilia a sus trabajadores a una Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.) pero no cancela a tiempo las cotizaciones mensuales obligatorias y entra en morosidad o no permite la formación del Comité Paritario de Salud Ocupacional COPASO.

La responsabilidad administrativa es propia de las empresas y sus directivos, que son quienes toman las decisiones a nombre de esta, sus disposiciones u omisiones se traducen en consecuencias jurídicas, administrativas o pecuniarias para la empresa.

El responsable administrativamente, es el empleador, en cuya cabeza reposa generalmente la mayor parte de las obligaciones contempladas por la ley.

Características

- Las sanciones administrativas generalmente provienen de entidades que ejercen la vigilancia y control del Sistema.
- También pueden ejercer funciones de vigilancia y control el Ministerio del Trabajo y la Superintendencia Financiera.
- Se sanciona al empleador por acción o por omisión frente a normas de carácter preventivo.
- Surge por el incumplimiento de las normas definidas por el Sistema General de Riesgos Laborales.
- No requiere de un evento o siniestro (accidente de trabajo o enfermedad laboral) para que se sancione, basta una inobservancia detectada por quien realiza la supervisión. Es el caso de una empresa que no publica el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y recibe la visita del Inspector de Trabajo, es posible que la empresa reciba una amonestación.
- Son susceptibles de ser sancionados: el empresario, la empresa, los contratistas, los subcontratistas, las Administradoras de Riesgos Laborales (A.R.L.), las empresas de servicios temporales, las empresas de auditoría, entre otras.
- La sanción puede ser una multa, lo recaudado van con destino al Fondo de Riesgos Laborales.

Sanciones

De acuerdo a lo establecido en el Decreto 1295 de 1994 en su artículo 91 y modificado por el artículo 115 del Decreto Ley 2150 de 1995 y adicionado por la Ley 1562 de 2012 artículo 13, se generan sanciones por faltas administrativas como no afiliar a los trabajadores al Sistema General de Riesgos Laborales, entrar en mora en las cotizaciones, entre otras. Las sanciones serán impuestas por el Ministerio de Trabajo a través del Director Técnico de Riesgos Laborales. La norma aclara que, contra estas sanciones económicas no opera el Recurso de Apelación.

A continuación se mencionan algunas sanciones definidas en la norma:

Sanciones para el empleador

- La no afiliación de los trabajadores al Sistema General de Riesgos Laborales, le genera al empleador adicional a las sanciones establecidas en el Código Sustantivo de Trabajo u otra norma laboral vigente, la obligación de reconocer y pagar las prestaciones asistenciales y económicas definidas en el Decreto 1295 de 1994.
- La falta de afiliación de trabajadores al Sistema o el no pagar dos o más meses las cotizaciones conlleva multas sucesivas mensuales hasta de quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- El no aplicar el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial o el Reglamento Interno de Trabajo o las normas de prevención definidas por la Dirección Técnica de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo, puede generar multas mensuales consecutivas de hasta quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- Si la Administradora de Riesgos Laborales A.R.L. realiza sugerencias al empleador y la Dirección Técnica de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo ordena seguirlas, pero éstas son incumplidas, puede generar multas mensuales consecutivas de hasta quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- Si la Administradora de Riesgos Laborales A.R.L. se ha pronunciado frente a un riesgo detectado en la empresa y no se han tomado las medidas pertinentes para corregirlo dentro de los plazos definidos por el Ministerio de Trabajo, la Dirección Técnica de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo o las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo podrán ordenar la suspensión de labores hasta por ciento veinte (120) días. Si pasado este lapso no se corrige el riesgo, la misma dirección podrá ordenar el cierre definitivo de la empresa. Se garantiza el debido proceso de acuerdo a la Ley 1438 de 2011, artículo 134 en el acápite de sanciones.
- El incumplimiento en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST o en las normas de Seguridad y la Salud en el Trabajo o en las obligaciones propias del empleador, conlleva multas mensuales consecutivas de hasta quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- Si se presenta un accidente de trabajo y sobreviene la muerte del trabajador, y se comprueba el incumplimiento de normas en seguridad y salud en el trabajo, el Ministerio de Trabajo podrá imponer multa entre veinte (20) salarios mínimos legales mensuales vigentes y mil (1000) salarios mínimos legales mensuales vigentes, destinados al Fondo de Riesgos

Laborales. Si la empresa no tiene en cuenta las medidas correctivas y preventivas sugeridas por la Administradora de Riesgos Laborales A.R.L o el Ministerio de Trabajo, habrá la posibilidad de suspensión de labores o el cierre definitivo de la empresa, siempre respetando el debido proceso.

- Si el empleador asegura al trabajador en un riesgo más bajo del real o no notifica a la Administradora de Riesgos Laborales A.R.L sobre los cambios posteriores en la clasificación del riesgo. El empleador deberá asumir la diferencia en el valor de las prestaciones económicas que le hubiesen correspondido al trabajador. Este valor es adicional a las sanciones monetarias que defina el Ministerio de Trabajo.
- Si el empleador no informa sobre los traslados a un lugar diferente de trabajo, que modifican el valor de la cotización, el Ministerio de Trabajo previo pronunciamiento de la Administradora de Riesgos Laborales A.R.L., podrá imponer multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- Si el empleador no presenta los informes de accidentalidad y de enfermedad laboral de la empresa o los presenta extemporáneamente, se hará acreedor a multa de hasta doscientos (200) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Sanciones para el trabajador

Si el trabajador no respeta ni tiene en cuenta las normas que por escrito le hayan informado sobre seguridad y salud en el trabajo, incumple el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial o el Reglamento Interno de Trabajo o infringe las normas de prevención establecidas por la empresa, éste será sancionado.

El empleador podrá dar por terminada la relación laboral por justa causa, previa autorización del Inspector de Trabajo, respetando el derecho de defensa y el debido proceso. Aplica para trabajadores del sector público y privado.

Sanciones para la Administradora de Riesgos Laborales A.R.L.

Serán sancionadas las Administradoras de Riesgos Laborales A.R.L que:

- Dilaten injustificadamente el pago de las prestaciones asistenciales o económicas a los trabajadores con derecho a reclamarlas,
- Obstaculicen o retarden la libre escogencia de Administradora de Riesgos Laborales A.R.L,
- Rechacen una afiliación,
- No respeten o cumplan las instrucciones impartidas por el Ministerio de Trabajo.

La sanción será una multa sucesiva hasta de mil (1000) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

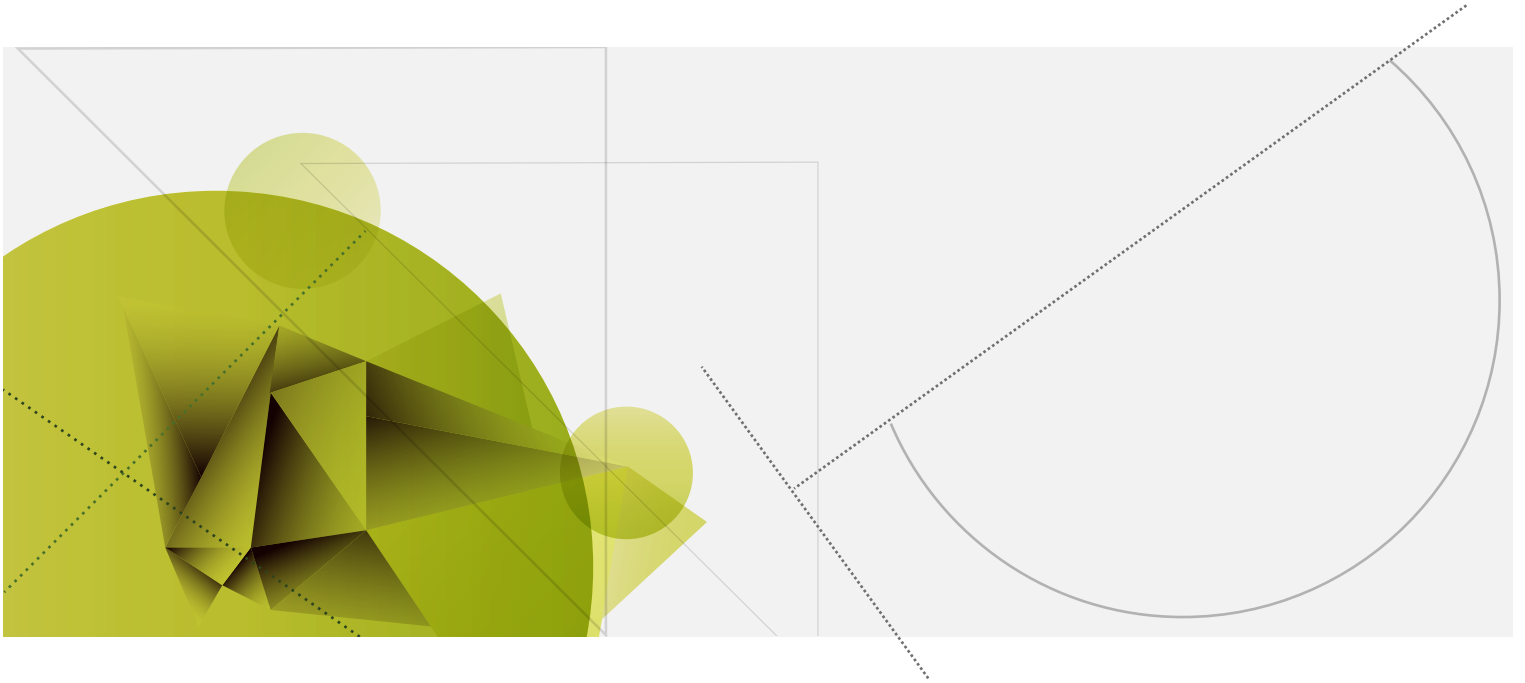
Las entidades encargadas de multar serán la Superintendencia Financiera por dilatar los pagos de las prestaciones a los trabajadores y el Ministerio de Trabajo por el resto de incumplimientos o faltas.

La Superintendencia Financiera impone adicionalmente multas por defectos en los niveles de patrimonio exigidos a las Administradoras de Riesgos Laborales A.R.L. Por cada incumplimiento, la multa es equivalente al tres punto cinco por ciento (3.5%) del valor del defecto mensual.

Bibliografía

- **Congreso de la República. (1993).** Ley 100. Por la cual se crea el Sistema de seguridad social integral y se dicta otras disposiciones.
- **Congreso de la República. (1998).** Ley 472. Sobre el ejercicio de las acciones populares y de grupo. 1998.
- **Congreso de la República. (2006).** Ley 1095. Por el cual se reglamenta el artículo 30 de la Constitución Política de Colombia. 2006.
- **Congreso de la República. (2010).** Ley 1425. Por la cual se derogan artículos de la Ley 472 de 1998. 2010.
- **Decreto 10111. (2006).** Por el cual se establece el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención de Salud del Sistema General de Seguridad social en Salud.
- **Constitución Política de Colombia (1991).** Bogotá, Editorial Legis.
- **Arenas, G. (2006).** *El Derecho Colombiano de la Seguridad Social*. 1 Ed. Legis Editores, Colombia.
- **Bejarano, A. (1986).** *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Publicaciones universitarias, España.
- **Corte Constitucional. (2005).** Sentencia C-590 de ocho (8) de junio. Bogotá.
- **Corte constitucional. (2005).** Sentencia C-534 de veinticuatro (24) de mayo, Bogotá.
- **Corte Constitucional. (2007).** Sentencia T-062 de primero (1°) de febrero, Bogotá.
- **Corte Constitucional. (2008).** Sentencia T-760 de treinta y uno (31) de julio, Bogotá.
- **Corte Suprema de Justicia. (2010).** Sentencia 35261 de dieciséis (16) de marzo, Bogotá.
- **Corte Suprema de Justicia. (2011).** Sentencia C-900 de treinta (30) de marzo, Bogotá.
- **Corte Suprema de Justicia. (2011).** Sentencia T-650 de cinco (5) de septiembre, Bogotá.
- **Corte Suprema de Justicia. (2013).** Sentencia T-341 de trece (13) de junio, Bogotá.
- **Pedraza, A. (2009)** *Estatuto de Seguridad Social y Pensiones Anotado*. XIII edición, Editorial Leyer, Bogotá.
- **Régimen Laboral Colombiano. (2009).** Jurisprudencia doctrina y comentarios. Editorial Legis, Bogotá.

Esta obra se terminó de editar en el mes de octubre
Tipografía Myriad Pro 12 puntos
Bogotá D.C.,-Colombia.



AREANDINA
Fundación Universitaria del Área Andina

MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO