



# GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRESA NACIONAL DE COLOMBIA

www.imprensa.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXII - N° 346

Bogotá, D. C., miércoles, 19 de abril de 2023

EDICIÓN DE 32 PÁGINAS

DIRECTORES:

GREGORIO ELJACH PACHECO

SECRETARIO GENERAL DEL SENADO

www.secretariasenado.gov.co

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA

www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

## SENADO DE LA REPÚBLICA

### INFORMES AL CONGRESO

#### INFORME AL CONGRESO MINISTERIO DEL TRABAJO

##### *Memoria (Convenio # 12, Indemnización por Accidente de Trabajo, 1921)*

#### MEMORIA

Presentada por el Gobierno de Colombia de conformidad con las disposiciones del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, correspondiente al periodo comprendido del 1° de julio de 2017 al 30 de junio de 2022, acerca de las medidas adoptadas para dar efectividad a las disposiciones del

**CONVENIO No. 12 SOBRE LA INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTES DEL TRABAJO (AGRICULTURA), 1921.**

#### CONTEXTO

Teniendo en cuenta que para el Gobierno es fundamental el dialogo social y la concertación, se acordó el pasado 24 de agosto en la reunión celebrada en el marco de la subcomisión de asuntos internacionales con los gremios de la producción ANDI, ACOPI, SAC y las centrales obreras CUT, CTC y CGT una agenda de trabajo conjunto para presentar los informes ante la Organización Internacional del Trabajo.

En este sentido y dado que nuestro Gobierno entiende que el cumplimiento de la obligación fundamental de los Estados Miembros en virtud de la Constitución de la OIT de presentar las memorias no constituye un asunto que haya de ser tomado a la ligera, presentamos la memoria del presente convenio incluyendo un contexto sobre la realidad del país, los avances alcanzados, las observaciones de los actores sociales, los retos que tenemos y un marco de alternativas para avanzar conjuntamente en posibles soluciones.

Cada uno de los actores tripartitos, empresarios y sindicatos han puesto todo su empeño para avanzar en la construcción unificada de las presentes memorias:

#### EL CONVENIO 12 EN COLOMBIA

Colombia referente al sistema de seguridad y salud en el trabajo cuenta con un buen numeral de normas que permiten garantizar la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los empleados, las condiciones, el medio ambiente laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo que tiene como fin la mejora del ambiente laboral y el bienestar, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo y el aumento de la productividad. Cubrimientos éstos que se predicen tanto a trabajadores nacionales como aquellos extranjeros que presten sus servicios en el territorio colombiano.

Según estadísticas del DANE datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), Abril – junio

2022, 13 y 23 ciudades y áreas metropolitanas Para el total nacional, en el trimestre abril – junio de 2022 la proporción de ocupados informales fue 58,0%, lo que significó una disminución de 2,1 puntos porcentuales respecto al mismo trimestre del año anterior (60,1%). Para las 13 ciudades y áreas metropolitanas, esta proporción fue 44,3%, lo que representó una disminución de 2,0 puntos porcentuales respecto al trimestre abril – junio de 2021 (46,4%). Finalmente, para el total de las 23 ciudades y áreas metropolitanas la proporción de informalidad se ubicó en 45,6% lo que significó una disminución de 2,1 puntos porcentuales respecto al mismo periodo del año anterior (47,7%).

Según estadísticas de Fasecolda 2022, el total de afiliados al sistema de general de riesgo laborales es de 11.459.399 trabajadores del sector formal, el número de accidentes de trabajo calificados fue 296.925 de los cuales 207 incurrieron en pensión por invalidez y 4.616 indemnizaciones por incapacidad permanente parcial.

Uno de los retos más grandes para el sistema es brindar cobertura a los trabajadores informales.

**En el sector de Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca; el total de Ocupados 3.298 trabajadores, de los cuales 482 hacen parte del sector formal, el sector informal 2.816 trabajadores informales.**

Según estadísticas de Fasecolda en la vigencia junio de 2022, en el sector de Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca; **el total de afiliados al sistema de general de riesgo laborales es de 461.917 trabajadores del sector formal.**

De conformidad y en atención a la adopción de Formulario para Convenios, por parte del Consejo de Administración de la OIT, se procede a responder en los siguientes términos:

- a) **Sírvase proporcionar información sobre toda nueva medida legislativa u otras medidas relacionadas con la aplicación de los convenios ratificados; en caso de no haber sido ya enviada esta documentación, sírvase remitir copias de los textos pertinentes a la Oficina Internacional del Trabajo junto con esta memoria.**

#### Respuesta:

Se expidieron las siguientes normas, que se aplican para todo trabajador en el país, independiente del sector al que pertenezcan.

- Resolución 0312 de 2019, por medio de la cual se definen los Estándares Mínimos del SG-SST.
- Decreto 676 del 19 de mayo de 2020, "Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones"

<p>- Decreto 1333 de 2018, que Reglamenta el procedimiento de revisiones periódicas de las incapacidades por enfermedad general de origen común por parte de las EPS, el momento de calificación definitiva y las situaciones de abuso del derecho que generen la suspensión del pago de esas incapacidades. Igualmente aplican a las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y las demás Entidades Obligadas a Compensar (EOC), a los aportantes, los cotizantes, incluidos los pensionados que realizan aportes adicionales a su mesada pensional, y a la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (Adres). Sustituye el Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016.</p> <p>- Artículo 193 de la <u>Ley 1955 de 2019</u>, dio paso a la creación del piso de protección social en Colombia, el cual fue reglamentado por medio del <u>Decreto 1174 de 2020</u>. Este sistema <b>tiene como finalidad brindar el acceso a la protección social a los trabajadores dependientes e independientes con ingresos mensuales inferiores a un (1) salario mínimo mensual legal vigente –smmlv–</b>.</p> <p>- Decreto 1174 del 2020 ordena a un grupo poblacional que labora en jornada parcial y devenga una cifra inferior al SMLMV la vinculación obligatoria al piso de protección social, que integra: (i) el Régimen Subsidiado del Sistema General de Seguridad Social en Salud, (ii) el servicio social complementario de beneficios económicos periódicos (beps) como mecanismo de protección en la vejez infrapensional y (iii) el seguro inclusivo, que amparará al trabajador de los riesgos derivados de la actividad laboral y de las enfermedades cubiertas por los beps.</p> <p>- Resolución 741 de 2020 Ministerio de Salud y Protección Social, que Establece la estructura, características, variables, plataforma para envío y demás aspectos relacionados con el reporte de información de las incapacidades asociadas a enfermedades generales de origen común, incluidas las derivadas del diagnóstico confirmado por coronavirus COVID-19 reconocidas durante el año 2020</p> <p>- Resolución 773 de 2021, por medio de la cual se definen las acciones que deben desarrollar los empleadores para la aplicación del Sistema Globalmente Armonizado (SGA) de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos en los lugares de trabajo y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad química; Deroga la norma reglamentaria del Decreto 1496 de 2018, , lo que favorece la gestión del riesgo asociado al uso de productos químicos como plaguicidas, combustibles, entre otros empleados en el agro.</p> <p>- En materia de protección especial en el sector rural el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural expidió el Decreto 1731 de 2021 "Por medio del cual se modifica y adiciona al Decreto 1071 de 2015, Único Reglamentario del Sector Administrativo Agropecuario, Pesquero y de Desarrollo Rural, lo relacionado con el Fondo de Fomento para las Mujeres Rurales (FOMMUR)".</p> <p><b>b) Responder a los comentarios que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones o la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia han dirigido a su Gobierno:</b></p>	<p>La Comisión de Expertos en Convenios y Recomendaciones ha dirigido a nuestro país las siguientes solicitudes directas, las cuales se responden a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2.1 Artículo 1 del Convenio núm. 12. Aplicación del Convenio en la práctica. Extensión progresiva del número de personas cubiertas. - En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que indicara las medidas específicas adoptadas con miras a fortalecer y extender la cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) a los trabajadores de la agricultura. La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno en su memoria, en la cual se indica que se continúa con el fortalecimiento y cobertura de afiliación al SGRL en el sector de la agricultura. La Comisión toma nota de que el promedio de afiliados al SGRL es de aproximadamente 10 millones y 100 000 personas y que en mayo de 2017 el sector «agricultura, ganadería, caza y silvicultura» contaba con 372 309 afiliados. La Comisión toma nota también de que el Gobierno indica que a través del «Acuerdo general para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera» de 2016, se han creado los pilares para la Reforma Rural Integral, la superación de la pobreza y la desigualdad para alcanzar el bienestar de la población rural. Por otro lado, la Comisión toma nota de que la CTC y la CUT alegan que el sector de la agricultura es el de mayor siniestralidad, y que cultivos como la caña de azúcar y el aceite de palma tienen tasas más altas de accidentes que la del sector en su conjunto. La Comisión toma nota también de que la CGT, al tiempo que resalta la importancia de la firma del «Pacto por la formalización laboral en el sector agropecuario» en 2014, indica que existe una elevada tasa de informalidad en el sector. <b>La Comisión confía en que la aplicación del Acuerdo general de 2016 y del Pacto de 2014 permitirá continuar impulsando la extensión de la cobertura efectiva de los trabajadores agrícolas en caso de accidentes del trabajo y pide al Gobierno que informe sobre toda evolución al respecto. Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que indique toda otra medida prevista o tomada con miras a extender en la práctica a todos los asalariados agrícolas el beneficio de las leyes y reglamentos sobre indemnizaciones por accidentes del trabajo y dar plena aplicación a este artículo del Convenio. Por último, la Comisión pide al Gobierno que envíe información estadística actualizada sobre el número de trabajadores agrícolas afiliados al SGRL.</b></li> </ul> <p><b>Respuesta:</b></p> <p>Según estadísticas de Fasecolda en la vigencia 2022 (junio), en el sector de Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca; <b>el total de afiliados al sistema de general de riesgo laborales es de 461.917 trabajadores del sector formal.</b></p>
<div data-bbox="337 1488 626 1545" data-label="Section-Header"> <p><b>TRABAJADORES AFILIADOS A SGRL</b> Sector Económico: Agricultura, Ganadería, Caza Y Silvicultura</p> </div> <div data-bbox="386 1566 574 1746" data-label="Figure"> </div> <div data-bbox="311 1761 652 1792" data-label="Caption"> <p><i>*En mayo de 2017 el sector «agricultura, ganadería, caza y silvicultura» contaba con 372.309 afiliados.</i></p> </div> <p>Conforme con lo dispuesto en el artículo 40 del Decreto Ley 1295 de 1994, "La incapacidad permanente parcial se presenta cuando el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, sufre una disminución parcial, pero definitiva, en alguna o algunas de sus facultades para realizar su trabajo habitual.</p> <p>Se considera como incapacitado permanente parcial, al afiliado que, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, presenta una disminución definitiva, igual o superior al 5%, pero inferior al 50%, de su capacidad laboral, para la cual ha sido contratado o capacitado". Es una indemnización, es decir, una suma de dinero que recibe el afiliado por una sola vez</p> <p>Corresponde a la Administradora de Riesgos Profesionales a la cual se encuentre afiliado el trabajador el reconocimiento de esta indemnización, cuyo monto no podrá ser inferior a un (1) salario base de liquidación ni superior a veinticuatro (24) veces dicho salario.</p> <p>Cuando se determina la pérdida de capacidad laboral y el grado de invalidez; surtido este procedimiento, si en el acto que declara la invalidez, se determina que el trabajador presenta una disminución definitiva, igual o superior al 5%, pero inferior al 50%, de su capacidad laboral, para la cual ha sido contratado o capacitado, habrá lugar al pago de la indemnización por incapacidad permanente parcial.</p> <p>Respecto de la indemnización en caso de accidente seguido de la muerte del trabajador, se tiene en la normatividad la pensión de sobrevivientes, que es la que se otorga cuando fallece un afiliado o un</p>	<p>pensionado por Accidente de Trabajo o Enfermedad laboral, de acuerdo con la Ley 100 de 1994 y la Ley 797 de 2003.</p> <p><b>El Monto de la pensión</b> en ninguna pensión podrá ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente, ni superior a (20) veces este mismo salario.</p> <p>Se cancelan las mesadas mensualmente, el último día hábil de cada mes y los <b>beneficiarios de la pensión de sobrevivientes, son:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-El cónyuge o la compañera permanente.</li> <li>-Los hijos menores de 18 años, los mayores de 18 años y hasta los 25 años que por razón de estudio no puedan trabajar y que dependían económicamente del causante, y los hijos inválidos si dependían económicamente del causante.</li> <li>-A falta de cónyuge, compañero o compañera permanente e hijos con derecho, serán beneficiarios los padres del causante si dependían económicamente del éste.</li> <li>-A falta de cónyuge, compañero o compañera permanente, padres e hijos con derecho, serán beneficiarios los hermanos inválidos del causante si dependían económicamente de éste.</li> </ul> <p>Así mismo, la culpa patronal se encuentra consagrada en el artículo 216 del Código Sustantivo de Trabajo, norma que señala: "cuando exista culpa suficiente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios, pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este capítulo".</p> <p>En este sentido, se entiende por culpa patronal aquella figura jurídica que opera cuando un trabajador sufre un accidente de trabajo o una enfermedad laboral a la luz de los artículos 3º y 4º de la Ley 1562 del 2012, causado por la conducta culposa del empleador, quien resulta obligado a reparar integralmente el daño en todas sus órbitas.</p> <p>El régimen jurídico aplicable en la culpa patronal es el de la responsabilidad civil consagrado en el Código Civil y sus normas posteriores, pues, aunque la reparación plena de perjuicios a la que hacemos referencia se contempla en el CST, la jurisprudencia ha considerado que aun si no existieran reglas sobre este asunto, la fuente jurídica de la reparación plena está en los principios de la responsabilidad civil establecidos en el Código Civil</p> <p>Frente a la pensión de invalidez se debe conceder la indemnización cuando el pensionado requiera del auxilio de otras personas para realizar las funciones elementales de su vida, se entiende que durara el porcentaje adicional siempre y cuando el pensionado siga necesitando de la ayuda en sus funciones diarias, lo determina la misma evolución de la salud de la persona afectada y pensionada.</p>

<p>• 2.2 Artículo 1, en conjunto con el artículo 11, del Convenio núm. 17. Obligación del Estado de garantizar el pago de las prestaciones a los trabajadores cuyos empleadores no han suscrito un seguro por accidentes del trabajo y pago de la indemnización en caso de insolvencia del asegurador o del empleador. - En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que aclarase si la víctima de un accidente de trabajo que no esté afiliada al SGRL tendría derecho a que se le sufraguen los gastos médicos y se le pague una indemnización por parte de las administradoras de riesgos laborales (ARL). Además, la Comisión pidió al Gobierno que especificara las disposiciones legales que garantizan a las víctimas de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional el otorgamiento de la debida asistencia médica en caso de insolvencia de la ARL. Por último, con relación a la insolvencia del empleador, la Comisión pidió al Gobierno que indicara las medidas adoptadas o previstas con miras a garantizar los derechos establecidos por el Convenio en el caso de empleadores no asegurados en el marco del SGRL. En relación con la primera cuestión, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la administradora en la cual se hubiere presentado un accidente de trabajo deberá responder íntegramente por las prestaciones derivadas de este evento y sus secuelas, independientemente de que el trabajador se encuentre o no afiliado a esta administradora. En caso de insolvencia de la ARL, el Gobierno indica que el decreto núm. 1295 de 1994 prevé que el Fondo de Garantías de Instituciones Financieras (FOGAFIN) garantiza el pago de las pensiones en caso de menoscabo patrimonial o suspensiones de pago de la entidad administradora de riesgos profesionales. Respecto de la asistencia médica, ésta es proporcionada por el Sistema General de Seguridad y Salud Integral para aquellas personas que se encuentren desprotegidas por los diversos motivos descritos. Por otro lado, la Comisión toma nota de que la CTC y la CUT alegan la falta de protección contra la insolvencia del asegurador (ARL) en casos de pérdida de la capacidad laboral inferior al 50 por ciento y en caso de trabajadores cuyos empleadores no están afiliados al SGRL. En este sentido, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la normativa vigente prevé mecanismos de constitución de reservas en las ARL. En relación con los trabajadores cuyos empleadores no están afiliados al SGRL, en caso de insolvencia del empleador, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que es el empleador quien tiene la obligación de afiliar y pagar la cotización para amparar las contingencias en caso de accidente del trabajo o enfermedad laboral. El Estado vigila la afiliación a la seguridad social, y a este fin ha adoptado la resolución núm. 1111 de 2017 sobre Estándares Mínimos de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (actualmente derogada por la nueva resolución núm. 0312, de 2019). <b>La Comisión pide al Gobierno que indique cómo se garantiza el pago de las indemnizaciones a las víctimas de accidentes laborales en casos de pérdida de la capacidad laboral inferior al 50 por ciento cuando haya insolvencia por parte de la ARL, y en caso de insolvencia de empleadores no asegurados en el marco del SGRL.</b></p>	<p><b>Respuesta:</b></p> <p>En caso de insolvencia de una ARL, es el Fondo de Garantías de Instituciones Financieras (FOGAFIN), el responsable del pago de las pensiones, de conformidad con el artículo 83 del Decreto Ley 1295, de 1994, reglamentado por el Decreto 1515 de 1998.</p> <p>En los casos en lo que se requiera prestación médica, en los casos de accidente del trabajo o enfermedad laboral, está se garantiza por el Estado, en virtud del artículo 48 de la Constitución nacional.</p> <p>De conformidad con el Decreto Ley 1562 del 2012, en caso de que un accidente de trabajo afecte a un trabajador no afiliado al SGRL por su empleador, este último será el responsable directo de las prestaciones otorgadas por la ley.</p> <p>El Estado no garantiza el pago de las pensiones por accidente del trabajo o enfermedad laboral a los trabajadores cuyos empleadores no cumplan con los requisitos de afiliación al SGRL y en estos casos los trabajadores deberán acudir ante la jurisdicción ordinaria, o mediante la acción de tutela, para hacer efectivos sus derechos.</p> <p>Cuando un trabajador tiene una pérdida de capacidad entre el 5 % y el 50 %, tiene derecho a que le sea reconocida una indemnización por pérdida parcial permanente, solo en el evento en que sea de origen laboral, de conformidad con lo previsto en el artículo 5 de la Ley 776 de 2002 a cargo de la administradora de riesgos laborales –ARL–.</p> <p>En Colombia las personas con una afectación a su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares cuentan con amplia protección constitucional que impone el deber al Estado y a los empleadores de garantizar su derecho a trabajar en condiciones que se ajusten a su estado de salud.</p> <p>La ley establece garantías a la población en condición de vulnerabilidad, entre las cuales se encuentra la integración y permanencia en el mercado laboral, protegiendo a los trabajadores con limitaciones de salud, prohibiendo que sean despedidos sin justa causa o sin autorización del Ministerio de Trabajo con la indemnización legal de 180 días de salario.</p> <p>Los trabajadores con discapacidades o limitaciones físicas o mentales de acuerdo con el artículo 26 de la ley 361 de 1997, gozan de estabilidad laboral reforzada que impide su despido en ocasión a esa discapacidad sin la previa autorización del ministerio del trabajo.</p> <p>Los trabajadores que gocen de estabilidad laboral reforzada sí pueden ser despedidos siempre que incurran en alguna justa causa para que sean desvinculados, con esto la ley no busca impedir que el trabajador sea despedido por una justa causa; lo que pretende es impedir que sea despedido en razón a su discapacidad o estado de salud.</p>
<p>Así mismo y amparador por norma constitucional, El artículo 25 de la Constitución Nacional define como derecho fundamental, el trabajo en condiciones de dignidad y justicia. Las condiciones mencionadas se materializan mediante la puesta en práctica de las normas del Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Así mismo, el artículo 4° de la Ley 776 de 2002 estipula que:</p> <p><i>"Al terminar el periodo de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría."</i></p> <p>El artículo 8° de la misma ley determina que:</p> <p><i>"Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios."</i></p> <p>El Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 determina que :</p> <p><i>"En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren".</i> (Subrayado fuera de texto).</p> <p>Siendo esta situación protegida y amparada por la norma de normas, la Corte Constitucional en varios fallos ha hecho mención al Derecho de la estabilidad manifiesta, uno de ellos es la Sentencia T-041 de 2019, la cual señala:</p> <p><i>"El derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Reiteración de jurisprudencia, según lo estipulado en esta sentencia:</i></p> <p><i>"El derecho a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución, constituye un principio que rige todas las relaciones laborales; dicho mandato se manifiesta en "la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio</i></p>	<p><i>de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como justa.</i></p> <p>Con fundamento en lo anterior</p> <p><i>"La protección general a la estabilidad en el empleo se refuerza cuando el trabajador "es un sujeto susceptible de discriminación", o cuando por sus condiciones particulares "puede sufrir grave detrimento de una desvinculación abusiva".</i></p> <p>Se le recuerda que de acuerdo con lo dispuesto en la Sentencia T-041 de 2019 de la Corte Constitucional, se consideran trabajadores protegidos los siguientes:</p> <p><i>"quienes; (i) puedan ser catalogados como discapacitados, (ii) sufran de una disminución física, psíquica o sensorial en grado relevante, y (iii) en general, quienes tengan una afectación grave en su salud, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de las laborales en condiciones regulares y que en esas condiciones puedan ser propensos a ser discriminados."</i></p> <p>Entre otros, en la normatividad colombiana se pueden esbozar los siguientes derechos de los trabajadores</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención inicial de urgencias en cualquier IPS en el evento de accidente de trabajo.</li> <li>• Atención médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica prestada por la IPS donde está afiliado.</li> <li>• Servicio de hospitalización, odontología, diagnóstico, tratamiento y suministro de medicamentos.</li> <li>• Rehabilitación física y profesional.</li> <li>• Elaboración y reparación de prótesis y órtesis.</li> <li>• Gastos de traslado en condiciones normales y necesarias para la prestación de los anteriores servicios.</li> <li>• Subsidio por incapacidad temporal.</li> <li>• Indemnización por incapacidad permanente o parcial</li> <li>• Pensión de invalidez</li> <li>• Pensión de sobreviviente por la muerte del afiliado o pensionado</li> <li>• Auxilio funerario a quien sufra los gastos de entierro de un afiliado o pensionado</li> <li>• A ser incorporado y/o reubicado una vez terminados sus procesos de recuperación y/o rehabilitación.</li> </ul> <p>Así mismo como está previsto de toda clase de derechos, el trabajador también tiene unas acciones de corresponsabilidad, las cuáles entre otras, son;</p>

- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas.
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones.
- Participar en la prevención de riesgos laborales.

En caso de ser despedido sin autorización previa y expresa de este Ministerio, el trabajador puede solicitar que se le paguen los salarios y prestaciones dejadas de percibir, y pago de la indemnización, según Ley 361 de 1997, además de solicitar el respectivo reintegro, ya que el despido se tornaría ineficaz.

De igual manera se recuerda que el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, es el empleador, el cual en coordinación con la Administradora de Riesgos Laborales, en el marco de la rehabilitación profesional, deben explorar las posibilidades de la reubicación ocupacional, apoyándose en el Manual de Procedimientos para la Rehabilitación y Reincorporación Ocupacional de los Trabajadores, expedido por el Ministerio del Trabajo.

Dando alcance a la Sentencia T-041 de 2019 de la Corte Constitucional, y a lo estipulado en el Manual de Procedimientos para la Rehabilitación y Reincorporación Ocupacional de los trabajadores, el empleador debe propender por la rehabilitación del trabajador, readaptación del puesto de trabajo, reubicación y por la ejecución de los cambios organizacionales necesarios incluyendo movimientos de personal, para preservar el empleo del trabajador protegido. En caso de un presunto despido, el empleador debe demostrar que realizó los ajustes administrativos razonables requeridos en el proceso de rehabilitación, como lo señalan las normas mencionadas anteriormente.

**c) Si no se ha facilitado ya en la respuesta a la pregunta b), sírvase proporcionar información sobre la aplicación práctica de los correspondientes convenios (por ejemplo, copias o extractos de documentos oficiales, incluidos informes de inspección, estudios y encuestas o estadísticas); sírvase indicar, asimismo, si los tribunales ordinarios de justicia u otros órganos judiciales han dictado resoluciones sobre cuestiones de principio relativas a la aplicación de los correspondientes convenios. En caso afirmativo, sírvase proporcionar el texto de dichas resoluciones.**

**Respuesta:**

El Convenio No. 12 sobre el Seguro de Enfermedad (Agricultura) OIT, se aplica de manera general en el Sistema General de Seguridad Social, sin embargo, en período comprendido entre junio de 2017 a junio de 2022, no se establece desarrollo normativo adicional al indicado anteriormente que pueda servir de soporte para generar algún tipo de información, más aún cuando el desarrollo en órganos judiciales, solo se materializa con la expedición de fallos.

Fuente: Administradoras de Riesgos Laborales - Ministerio de Salud y Protección Social, Subdirección de Riesgos Laborales

Así mismo se observa un incremento en el número de empresas afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales. En el año 2017 se contaba con 742.770 empresas afiliadas, en el año 2018 se contaba con 806.453 empresas afiliadas en promedio, y en el año 2019 con 889.242 empresas en promedio, logrando un aumento en el último año, equivalente a 82.78949 mil empresas adicionales que afilian a sus trabajadores. A marzo de 2020 se cuenta con 916.222 empresas afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales.

Para el año 2021, se observó un total de empresas afiliadas 1.035.274, logrando un aumento en el último año, equivalente a 76.152 mil empresas adicionales. Al mes de febrero de 2022 se cuenta con 1.053.761 de empresas afiliadas al SGRL.

**Gráfica.**  
**Empresas afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales 1994- febrero 2020**



Fuente: Administradoras de Riesgos Laborales - Ministerio de Salud y Protección Social, Subdirección de Riesgos Laborales

La normatividad y a las campañas de comunicación, programas de capacitación y educación han generado sensibilización frente al tema, lo cual ha llevado a tener una mayor población afiliada con acceso a los beneficios del Sistema General de Riesgos Laborales.

**APLICACIÓN EN LA PRÁCTICA**

El Estado colombiano viene realizando actividades significativas en el desarrollo del convenio, así las cosas, en lo relacionado con el tema de la mujer rural es importante indicar que desde la aprobación

Sin embargo, este Ministerio con el objetivo de mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en sectores y actividades de alto riesgo, se realizaron actividades de sensibilización a más de 19.800 personas de los diferentes actores del Sistema de Seguridad Social Integral, sobre temas relacionados con la cultura de la seguridad y la salud; entornos de trabajo seguros y saludables de los trabajadores; y, agresiones al personal de salud sobre temas de formalización laboral; acoso laboral y riesgo psicosocial; seguridad vial; cultura de la seguridad y la salud y entornos de trabajo seguros y saludables de los trabajadores.

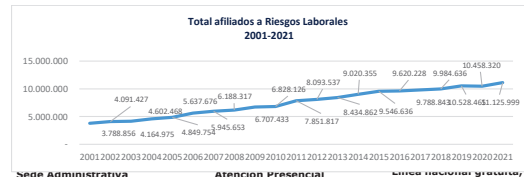
Respecto a las poblaciones vulnerables y especialmente a los trabajadores del sector informal de la economía, se desarrollaron acciones de promoción de la salud y prevención de los Riesgos Laborales en total en el 2019 se cubrieron 1200 trabajadores informales.

En términos de lo desarrollado durante el 2021 y lo corrido del 2022, se han realizado eventos de capacitación a empresarios y trabajadores sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST, los estándares mínimos y normas de seguridad y salud en el trabajo; se llevaron a cabo 97 eventos en diferentes ciudades del país, durante 2021 a abril del 2022 con un total de 45.373 participantes,

La afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales se ha venido incrementando de forma progresiva. En el año 2017 se contaba con 10.216.877 afiliados promedio, en el año 2018 con 10.476.049 y abril de 2019 se ha logrado una cobertura promedio de afiliación de 12.080.787 trabajadores.

Se evidencia un incremento de 259.172 trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales entre los años 2017 y 2018. Al cierre del año 2021 se registraron 11.125.999 afiliados, observándose un incremento de 667.679 trabajadores afiliados respecto al año anterior, al mes de febrero de 2022 se cuenta con 11.549.338 trabajadores afiliados.

**Gráfica.**  
**Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales**



de la Ley 731 de 2002, para las mujeres rurales en Colombia, se viene estableciendo un gran avance para el beneficio de esta población tan vulnerable.

Igualmente en la LEY No. 1900 de 2018 "POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN CRITERIOS DE EQUITAD DE GÉNEROS EN LA ADJUDICACIÓN DE LAS TIERRAS BALDIAS, VIVIENDA RURAL, PROYECTOS PRODUCTIVOS, SE MODIFICA LA LEY 160 DE 1994 Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES", en su artículo 2°, se dejó sentada la prioridad de la asignación, adjudicación formalización y titularidad de las tierras a la mujer campesina cabeza de familia, lo que garantiza la materialización de recursos reales en beneficio de la mujer campesina.

Por lo anterior, el Ministerio del Trabajo, desde el año 2004 viene desarrollando acciones de promoción y prevención dirigidas a disminuir los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales en población rural, con el fin de contribuir a mejorar las condiciones de salud y calidad de vida de los trabajadores informales. Estas acciones se han focalizado en trabajadores de la agricultura, comercio, manufactura, minería y en las mujeres trabajadoras rurales.

En el año 2017 se celebraron Convenios con las Fundaciones Nuevo Horizonte y Calidad Superior para realizar acciones de promoción y prevención dirigidas a trabajadores informales de plazas de mercado y salones de belleza en municipios del departamento de Cundinamarca y Mujeres trabajadoras rurales del departamento del Chocó.


Durante el año 2018 se adelantaron convenios entre el Ministerio del Trabajo y la Organización Iberoamericana para la Seguridad Social- OISS relacionados con el desarrollo de acciones de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales dirigido a mujeres trabajadoras rurales en el departamento de Valle del Cauca, trabajadores informales del sector agrícola del departamento de Nariño, al igual que un convenio con la Universidad Nacional de Colombia cuyo objeto fue el desarrollo de acciones de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales trabajadores informales de la minería en Norte de Santander.

En el Año 2019 se adelantó un Convenio con la Organización Interamericana para la seguridad social – OISS, mediante el cual se impactaron 600 mujeres trabajadoras rurales que laboran en agricultura, ganadería y producción de alimentos y 600 trabajadores informales en los municipios de regiones los departamentos priorizados por el Ministerio del Trabajo, con el fin de mejorar su calidad de vida, ya sea por labores que desempeñen desde su casa de habitación o en desarrollo de su actividad rural.

Actualmente el Ministerio desarrolla el Convenio 578, con la Universidad de Pamplona, el cual tiene por objeto "Aunar esfuerzos para desarrollar acciones de promoción de la salud, seguridad en el trabajo y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en la población laboral vulnerable mujeres trabajadoras rurales, de 87 municipios de los departamentos de la Guajira, Bolívar, Norte de Santander, Arauca, Antioquia, Cauca, Quindío, Putumayo y Nariño.



<p>Dentro de las actividades a realizar se contemplaron las siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificar y Desarrollar actividades y talleres de capacitación sobre estilos de vida y trabajo saludables y prevención de riesgos laborales en el trabajo productivo y reproductivo con una cobertura de 3000 mujeres trabajadoras rurales que laboran en actividades agrícolas, frutihortícola, pecuarias, forestales y avícolas en los municipios de los departamentos priorizados por el Ministerio del Trabajo, con el fin de mejorar su calidad de vida, ya sea por labores que desempeñen desde su casa de habitación en desarrollo de su actividad rural.</li> <li>- Realizar reuniones de sensibilización para promover la conformación o fortalecimiento de instancias organizativas con una cobertura de 3.000 mujeres trabajadoras rurales que laboran en actividades agrícolas, frutihortícola, pecuarias, forestales y avícolas en los municipios de los departamentos priorizados por el Ministerio del Trabajo, con el fin de mejorar su calidad de vida, ya sea por labores que desempeñen desde su casa de habitación o en desarrollo de su actividad rural.</li> <li>- Caja de herramientas con el Diseño y elaboración de instrumentos didácticos, ilustrativos y adecuados a explicar junto con un kit de medidas sencillas de control promoviendo las condiciones de seguridad y salud en el trabajo diseñada para mujeres trabajadoras rurales que laboran en actividades agrícolas, frutihortícola, pecuarias, forestales y avícolas en los municipios de los departamentos priorizados por el Ministerio del Trabajo.</li> <li>- En la caja de herramientas se incluirá un material de difusión sobre información referente a la afiliación al Sistema de Seguridad Social e información sobre Riesgos laborales.</li> </ul> <p>Aplicar encuesta CAP (conocimientos, actitudes y prácticas) al inicio y al finalizar la intervención a las 3000 mujeres trabajadoras rurales. Dentro de esta encuesta se incluyeron las preguntas sobre el tema de cultura de la seguridad social.</p> <p><b>d) <i>Sírvase indicar a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores se ha comunicado copia de la presente memoria, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.</i></b></p> <p>En cumplimiento a lo preceptuado por el Convenio 144, se brindó información y socialización sobre la Memoria del Convenio No. 12 de la OIT, a las organizaciones más representativas de Empleadores y Trabajadores así:</p> <p><b>EMPLEADORES:</b> Asociación Nacional de Empresarios de Colombia- ANDI. Asociación Colombiana de Medianas y Pequeñas Industrias- ACOPI. Sociedad de Agricultores de Colombia- SAC.</p>	<p><b>TRABAJADORES</b> Central Unitaria de Trabajadores- CUT. Confederación General de Trabajadores- CGT. Confederación de Trabajadores de Colombia- CTC.</p> <p><b>e) <i>Sírvase indicar si ha recibido de las organizaciones interesadas de empleadores o de trabajadores alguna observación, ya sea de carácter general o relacionada con esta memoria o con la precedente, sobre la aplicación práctica de las disposiciones de los convenios en cuestión. En caso afirmativo, sírvase remitir una copia de las observaciones recibidas, junto con los comentarios que juzgue oportuno formular.</i></b></p> <p><b>1. OBSERVACIONES DE LOS ACTORES:</b></p> <p>En el marco del dialogo social y de acuerdo con los compromisos de la reunión del 24 de agosto, el día 09 de septiembre de 2022, la CGT, CTC y CUT, presentaron los comentarios que se adjunta en el anexo sobre los siguientes títulos:</p> <p><b>1.1 COMENTARIOS DE LAS CENTRALES OBRERAS DEL AÑO 2022: CGT, CTC Y CUT:</b></p> <p><b><u>Se aclara que el texto completo de los comentarios sobre este punto, hacen parte integral de la presente memoria y se encuentran en el anexo 2 , adjunto.</u></b></p> <p><i>“En anteriores comentarios la Comisión pidió al Gobierno comunicara sobre el avance en conjunto de las cuestiones relativas a la aplicación de los convenios ratificados sobre la indemnización por accidentes del trabajo: Convenios núms. 12 (agricultura), 17 (accidentes del trabajo)” (...) así:</i></p> <p><b><i>“Indicar las medidas específicas adoptadas con miras a fortalecer y extender la cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) a los trabajadores de la agricultura.</i></b></p> <p><i>Al respecto nos permitimos manifestar a la Comisión que en el año 2021 se presentó Reclamación en contra del Estado Colombiano por violación a los Convenio 03, 12, 17, 18, 24, 25 y 144 de la OIT, con base en artículo 24 y 25 de la Constitución de la OIT, teniendo en cuenta la expedición del Decreto 1174 de 2020, que entró en vigor el 1 de febrero de 2021 que reforma aspectos en materia de seguridad social, pensiones y trabajo, implementando gravosas modalidades de empleo que deterioran el ingreso e impiden el acceso al sistema de protección social, al tiempo de contrariar abiertamente normas internacionales del trabajo</i></p>
<p><i>ratificadas por Colombia en el marco de la seguridad social y el trabajo decente, con la creación de aparentes pisos de protección social que se presentan como figuras de ampliación de cobertura del Sistema Integral de Seguridad Social a través del estímulo a la adscripción de regímenes semi- asistenciales de cobertura que niegan el reconocimiento y la posibilidad de construcción de derechos como la indemnización por accidentes de trabajo”.</i></p> <p>Así mismo, sobre el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 y el Decreto que reglamentó el Piso de Protección social se menciona:</p> <p><i>“La entrada en vigencia de las disposiciones contenidas en el artículo 193 de la Ley 1955 de 2019 y el decreto 1174 de 2020 excluye a los trabajadores del sector rural, población objetivo del piso de protección social contenido en la regulación colombiana, al marginarlos de la cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales que articula el régimen de indemnización objetivo por accidentes de trabajo en Colombia. En este sentido, los trabajadores del sector rural estarán adscritos al seguro inclusivo carente de las coberturas del Sistema de Riesgos Laborales”.</i></p> <p><i>“En Colombia se han venido aplicando con cierto desarrollo a través de Leyes vigentes hasta la fecha en relación con el asunto: (Decreto 1072 en su artículo 2.2.1.6.4.3, Ley 776 de 2002, Ley 1562 de 2012) los cuales venían otorgando a TODOS LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS, sin distinción ninguna, la posibilidad de ingresar al sistema de seguridad social (Régimen Contributivo de salud, Sistema Pensional, Sistema de Riesgos Laborales) y a partir de esa afiliación, sobre el monto de salario que devengará, bien fuera el salario mínimo o ingresos inferiores a este como lo permitía el Decreto 2616 de 2013, se protegía al trabajador en múltiples aspectos en materia de riesgos laborales (...)”.</i></p> <p><i>“Con las disposiciones del Decreto 1174, estos derechos que los trabajadores y Trabajadoras tenían, se perderán, pues pasarán a pertenecer al sistema de “Pisos de Protección Social”, que como hemos dicho es alterno al Sistema de Seguridad Social colombiano, no complementario y por ende salen del Sistema de Riesgos laborales donde se encuentren actualmente afiliados, por la base de cotización que manejen y pasan a pertenecer al denominado Seguro Inclusivo, de este sistema de pisos, el cual no cubre ni las INDEMNIZACIONES POR ACCIDENTES, mencionados en los convenios, ni LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES, aplicable a quienes perciben menos de un salario mínimo”</i></p>	<p><i>“La población objetivo de estas figuras arbitrarias incluidas en el artículo 193 de la ley 1955 de 2019 y el decreto 1174 de 2020, no es aplicable exclusivamente a aquellas personas que trabajan a tiempo parcial, o quienes no alcanzan a obtener un ingreso en la vejez y pertenecen a niveles sociales bajos; son también aplicables a “personas que tengan relación contractual laboral” con ingresos inferiores al salario mínimo legal mensual, como lo indica expresamente el artículo 193 de la Ley 1955, incumpliendo el Estado su obligación de garantizar el goce y ejercicio de Derechos en igualdad de condiciones”.</i></p> <p>También, sobre el desarrollo normativo los comentarios de las centrales refieren:</p> <p><i>“De igual forma el Gobierno señala y refiere los procesos para obtener la indemnización por accidentes laborales mediante la cobertura aplicada en la legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, sin embargo, no ha atendido las especificidades del sector agrario y la variedad de enfoques que requiere de un urgente desarrollo normativo y de políticas públicas efectivas”.</i></p> <p>Los comentarios originales allegados, pueden ser consultados completamente en el anexo.</p> <p><b>2. ANÁLISIS DE GOBIERNO:</b></p> <p><b><u>Con Fundamento en los comentarios anteriores y lo señalado en el literal e) del formulario que a la letra refiere: “Sírvase indicar si ha recibido de las organizaciones interesadas de empleadores o de trabajadores alguna observación, ya sea de carácter general o relacionada con esta memoria o con la precedente, sobre la aplicación práctica de las disposiciones de los convenios en cuestión. En caso afirmativo, sírvase remitir una copia de las observaciones recibidas, junto con los comentarios que juzgue oportuno formular”;</u></b> el Gobierno de Colombia ha identificado los siguientes desafíos y posibles rutas de atención, los cuales no comprometen a los actores sociales (centrales y empresarios): <b><u>sin embargo es importante señalar que el Gobierno de Colombia continuará avanzando en el marco de las instituciones de diálogo social establecidas en el país, en la búsqueda de mejores y mayores beneficios en los temas laborales, siempre en consulta con los actores sociales (empleadores y trabajadores).</u></b></p> <p>A partir del contexto presentado el Gobierno estima que, respecto de la aplicación de este convenio, aún se identifican los siguientes desafíos:</p> <p><b>2.1 Desafíos frente a la realidad y la práctica</b></p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Disminuir</b> las altas cifras de informalidad en el sector de Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura.</li> <li>• <b>Establecer</b> rutas graduales hacia la formalización, que permitan incentivarla, a través de programas de desarrollo; es especial, dirigidos a la población agrícola del país.</li> </ul> <p>Con base en lo señalado por las organizaciones de empleadores y trabajadores, así como en el contexto expuesto en la primera parte de esta memoria, hemos propuesto las siguientes alternativas:</p> <p><b>2.2. Posibles rutas de atención para superar las brechas</b></p> <p><b>TRABAJAR TRIPARTITAMENTE</b> para avanzar en la ruta de protección para la economía del cuidado, trabajadores autónomos agrícolas y población vulnerable en riesgos laborales, que tenga por objetivo establecer la afiliación y cobertura al Sistema General de Riesgos Laborales de los cuidadores de niños, personas y hogar, así como de los trabajadores agrícolas autónomos y población vulnerable en riesgos laborales con el fin de salvaguardar el bienestar y la salud de los trabajadores.</p> <p>El formulario adoptado por el Consejo de Administración de la OIT, para dar respuestas a memorias, inicialmente referido, fue aprobado en la sesión del 13 de septiembre de 2022, en el marco de la Subcomisión de Asuntos Internacionales, por los siguientes actores:</p> <p><b>EMPLEADORES:</b></p> <p>Asociación Nacional de Empresarios de Colombia- ANDI.          Federación Nacional de Comerciantes- FENALCO.          Asociación Colombiana de Medianas y Pequeñas Industrias- ACOPI.          Sociedad de Agricultores de Colombia- SAC.          Asociación Bancaria y de Entidades Financiera De Colombia - ASOBANCARIA</p> <p><b>TRABAJADORES</b></p> <p>Central Unitaria de Trabajadores- CUT.          Confederación General de Trabajadores- CGT.          Confederación de Trabajadores de Colombia- CTC.</p> <p><b>GOBIERNO</b></p> <p>Ministra del trabajo de Colombia          Viceministro de relaciones labores e inspección</p> <p>Cordialmente,</p>	 <p><b>GLORIA BEATRIZ GAVIRIA RAMOS</b>          Jefe Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales</p>
---	---

**INFORME AL CONGRESO MINISTERIO DEL TRABAJO**  
**Memoria (Convenio # 13, Cerusa (Pintura), 1921)**

<p style="text-align: center;"><b>Memoria</b></p> <p><b>Presentada por el Gobierno de Colombia de conformidad con las disposiciones del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, correspondiente al periodo comprendido del 1° de julio de 2015 al 30 de junio de 2022, acerca de las medidas adoptadas para dar efectividad a las disposiciones del</b></p> <p style="text-align: center;"><b>CONVENIO No. 13, SOBRE LA CERUSA (PINTURA), 1921          (Ratificación: Ley 129 de 1931)</b></p> <p><b>CONTEXTO</b></p> <p>Teniendo en cuenta que para el Gobierno es fundamental el dialogo social y la concertación, se acordó el pasado 24 de agosto, en la reunión celebrada en el marco de la Subcomisión de Asuntos Internacionales, con los gremios de la producción ANDI, ACOPI, SAC y las centrales obreras CUT, CTC y CGT una agenda de trabajo conjunto para presentar los informes ante la Organización Internacional del Trabajo.</p> <p>En este sentido, y dado que nuestro Gobierno entiende que el cumplimiento de la obligación fundamental de los Estados Miembros en virtud de la Constitución de la OIT de presentar las memorias, no constituye un asunto que haya de ser tomado a la ligera, presentamos la memoria del presente convenio incluyendo un contexto sobre la realidad del país, los avances alcanzados, las observaciones de los actores sociales, los retos que tenemos y un marco de alternativas para avanzar conjuntamente en posibles soluciones.</p> <p>Cada uno de los actores tripartitos, empresarios y sindicatos han puesto todo su empeño para avanzar en la construcción unificada de las presentes memorias:</p> <p><b>CONVENIO 13 EN COLOMBIA</b></p> <p>El artículo 9 de la Ley 1562 de 2012, estableció que las empresas donde se procesen manipulen o trabajen con sustancias tóxicas o cancerígenas o con agentes causantes de enfermedades incluidas en la tabla de enfermedades laborales de que trata el artículo 3 de dicha ley, deberán cumplir con un número mínimo de actividades preventivas de acuerdo con la reglamentación conjunta que expida el Ministerio del trabajo y de salud y Protección Social.</p> <p><b>La ley 2041 expedida el 27 de julio de 2020</b>, fijó para los productos comercializados en Colombia, los límites para el contenido de plomo a fin de proteger la salud de la población. Estableciendo para las empresas o entidades públicas y privadas que fabriquen, importen, comercialicen, almacenen, reciclen, recuperen, desechen o vendan productos que contengan plomo por encima de los valores</p>	<p>límites fijados en las reglamentaciones correspondientes; productos tales como Juguetes, pinturas, tuberías, accesorios y soldaduras, insumos agropecuarios, todo artículo que contenga plomo.</p> <p>Las enfermedades laborales con motivo de la pandemia se aumentaron.</p> <p>Sumando a las cifras expuestas, se debe tener en cuenta que en América Latina el subregistro de la población trabajadora y en consecuencia de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales es muy alto. Se estima que sólo se declaran entre un 20 % y un 25 % de los accidentes de trabajo, y en menor porcentaje las enfermedades laborales, entre el 1 % y el 5 % (OISS, 2015).</p> <p>Dada la importancia de la seguridad y salud en el trabajo para el bienestar de las personas trabajadoras, las condiciones de vida, el desempeño del mercado laboral y los resultados económicos es fundamental disponer de datos fiables y oportunos para evaluar el alcance de los riesgos y los peligros en el trabajo. Las estadísticas sobre seguridad y salud en el trabajo son fundamentales para construir política pública.</p> <p>De conformidad, y en atención a la adopción de Formulario para Convenios, por parte del Consejo de Administración de la OIT, se procede a responder en los siguientes términos:</p> <p><b>a) Proporcionar información sobre toda nueva medida legislativa u otras medidas relacionadas con la aplicación de los convenios ratificados; en caso de no haber sido ya enviada esta documentación, sírvase remitir copias de los textos pertinentes a la Oficina Internacional del Trabajo junto con esta memoria.</b></p> <p><b>RESPUESTA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Decreto 1496 de 2018 "Por el cual se adopta el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad química".</li> <li>• Resolución 312 del 13 de febrero de 2019 "Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST"</li> <li>• Resolución 1893 del 16 de julio de 2019 "Por la cual se expide el reglamento técnico de emergencia para los utensilios de vidrio, cerámica y vitrocerámicas, las vajillas de vidrio, cerámica y vitrocerámicas en contacto con alimentos, y los utensilios de cerámicas empleados en la cocción de los alimentos, que se fabriquen, importen y comercialicen en el territorio nacional".</li> </ul>
--	--

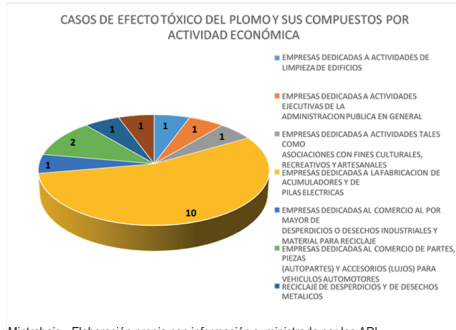
<ul style="list-style-type: none"> <li>Resolución 1163 del 15 de julio de 2020 "Por la cual se proroga la vigencia del reglamento técnico de emergencia para los utensilios de vidrio, cerámica y vitrocerámicas, las vajillas de vidrio, cerámica y vitrocerámicas en contacto con alimentos, y los utensilios de cerámicas empleador en la cocción de los alimentos, que se fabriquen, importen y comercialicen en el territorio nacional".</li> <li>Ley 2041 del 27 de julio de 2020 "Por medio de la cual se garantiza el derecho de las personas a desarrollarse física e intelectualmente en el ambiente libre de plomo, fijando límites para su contenido en productos comercializados en el país y se dictan otras disposiciones"</li> <li>Resolución 1440 del 20 de septiembre de 2021 "Por la cual se expide el reglamento técnico para vajillas y artículos de vidrio, cerámica y vitrocerámicas en contacto con alimentos, y los artículos de cerámicas empleados en la cocción de los alimentos, que se fabriquen e importen para comercialicen en el territorio nacional".</li> <li>Resolución 773 de 2021 "Por la cual se definen las acciones que deben desarrollar los empleadores para la aplicación del Sistema Globalmente Armonizado (SGA) de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos en los lugares de trabajo y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad química".</li> <li>Decreto 1630 de 2021 "Por el cual se adiciona el Decreto 1076 de 2015, Único Reglamentario del Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible, en lo relacionado con la gestión integral de las sustancias químicas de uso industrial, incluida su gestión del riesgo, y se toman otras determinaciones".</li> <li>Resolución No. 3028 del 27 de julio de 2022 "Por la cual se crea en la Dirección de Inspección Vigilancia, Control y Gestión Territorial el Grupo Interno de Trabajo de Inspección, Vigilancia y Control de Riesgos Laborales."</li> </ul> <p><b>b) Responder a los comentarios que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones o la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia han dirigido a su Gobierno.</b></p> <p><b>RESPUESTA:</b></p> <p>La Comisión de Expertos en Convenios y Recomendaciones ha dirigido a nuestro país las siguientes observaciones, las cuales se responden a continuación:</p> <p><b>Legislación.</b> La Comisión toma nota de que, según informa el Gobierno en su memoria, el Ministerio de Trabajo está trabajando en un proyecto de norma por el cual se reglamentan las actividades</p>	<p>mínimas preventivas en las empresas donde se procese, manipule o trabaje con sustancias tóxicas o cancerígenas, o con agentes causantes de enfermedades incluidas en la tabla de enfermedades laborales. El Gobierno indica que en este proyecto se contemplan las sustancias químicas, entre ellas el plomo y sus agentes tóxicos. <b>La Comisión pide al Gobierno que transmita una copia de la norma una vez aprobada, y que indique la manera en que da efecto a las disposiciones del presente Convenio.</b></p> <p><b>Respuesta:</b></p> <p>El <b>Decreto 1496</b>, "Por el cual se adopta el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad química", el cual tiene por objeto El presente Decreto tiene por objeto adoptar el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos – SGA de la Organización de las Naciones Unidas, sexta edición revisada (2015), con aplicación en el territorio nacional, para la clasificación y la comunicación de peligros de los productos químicos y establecer las disposiciones para tal fin.</p> <p>A través del SGA los criterios para clasificar los productos químicos han sido armonizados y así mismo, las indicaciones de peligro, los símbolos y las palabras de advertencia se han normalizado y ahora constituyen un sistema integrado de comunicación de peligros, dando las pautas y lineamientos para el etiquetado de los productos químicos, así como para la creación de Fichas de Datos de Seguridad.</p> <p>La adopción del Sistema Globalmente Armonizado por parte de las empresas en las que se manipulan sustancias químicas peligrosas representa en si una acción de promoción y prevención de las que trata el artículo 9° de la Ley 1562 de 2012 "Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional".</p> <p>El Decreto 1496 de 2018, en su Artículo 6, establece la <b>Comunicación de Peligros</b>, donde:</p> <p>"(...) Se adoptan las etiquetas y las Fichas de Datos de Seguridad - FDS definidas como los elementos de comunicación definidos en el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos; sin embargo, estos elementos se podrán complementar con otros mecanismos de comunicación, siempre y cuando la información sea consistente entre los mecanismos utilizados.</p> <p>Con el fin de definir las acciones que deben desarrollar los empleadores en los lugares de trabajo para la aplicación del SGA, en relación con la clasificación y la comunicación de peligros de los productos químicos, a fin de velar por la protección y salud de los trabajadores, las instalaciones y el ambiente frente al uso y manejo de estos, así como recomendar otras fuentes de información confiables a las que deberán acudir los empleadores para la clasificación de peligro de los productos químicos que no</p>
<p>han sido referenciados en el SGA, se expidió la <b>Resolución 773</b> del 7 de abril de 2021 del Ministerio del Trabajo "Por la cual se definen las acciones que deben desarrollar los empleadores para la aplicación del Sistema Globalmente Armonizado (SGA) de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos en los lugares de trabajo y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad química"</p> <p>Se busca estandarizar internacionalmente la clasificación de los productos químicos. Su objetivo es identificar los peligros intrínsecos de los productos químicos (sustancias químicas puras, diluidas y mezclas) y comunicar información sobre ellos.</p> <p>De igual manera sirve para <u>gestionar de manera segura la producción, el transporte, el uso y la eliminación de los productos químicos</u>. La gestión segura incluye la comunicación de los peligros químicos a todas las personas que pudieran estar expuestas, entre estas: trabajadores, consumidores, personal de los servicios de emergencia y el público en general. De manera específica, en el lugar de trabajo sirve para que los empleadores y trabajadores, conozcan los peligros específicos de los productos químicos que utilizan o manipulan, así como información sobre las medidas de protección requeridas para evitar los efectos adversos que podrían ocasionar dichos productos.</p> <p><b>Artículo 1 del Convenio. Prohibición del empleo de la cerusa, del sulfato de plomo y de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos, en los trabajos de pintura interior de los edificios.</b> En sus anteriores comentarios, la Comisión pidió al Gobierno que comunicara la manera en que la legislación y la práctica dan efecto a la prohibición del artículo 1. Al tiempo que toma nota de la lista de disposiciones normativas que reglamentan la utilización de sustancias químicas proporcionada por el Gobierno, la Comisión observa que las mismas no dan efecto a la prohibición establecida en el artículo 1. La Comisión toma nota de la observación de la CGT según la cual la única prohibición directa de la cerusa que existe es el artículo 242 numeral 2 del decreto-ley núm. 2663, de 5 de agosto de 1950, por el cual se aprueba el Código Sustantivo del Trabajo. Según la CGT, esta disposición protege sólo a mujeres embarazadas y menores, dejando desprovistos a una gran cantidad de trabajadores que pueden llegar a sufrir incidentes con este material. La Comisión toma nota asimismo de las indicaciones del Gobierno según las cuales los Ministerios de Ambiente y Desarrollo, Comercio, Industria y Turismo, Trabajo y Salud y Protección Social, por iniciativa de la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) y del Centro de Producción más Limpia, se encuentran en proceso de presentar al Fondo Mundial para el Medio Ambiente el proyecto «Eliminación del Plomo en Pintura en la Región Andina de Libre Comercio». <b>La Comisión pide al Gobierno que transmita información sobre la legislación nacional que da efecto a la prohibición del artículo 1. Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que transmita informaciones sobre el proyecto «Eliminación del Plomo en Pintura en la Región Andina de Libre Comercio», en relación con la aplicación efectiva del presente artículo.</b></p> <p><b>Respuesta:</b></p>	<p>En relación al proyecto relacionado en la observación de la CEACR, conforme a información de las entidades, este se transformó en lo que hoy conocemos como el proyecto "SAICM- GEF<sup>1</sup> – Componente Plomo en pintura". A continuación, brindamos información sobre el proyecto mencionado:</p> <p><b>Sobre el proyecto SAICM-GEF:</b></p> <p>Proyecto del Fondo para el Medio Ambiente Mundial No. 9771: Mejores prácticas mundiales sobre nuevas cuestiones de política en materia de productos químicos que son motivo de preocupación en el marco del Enfoque Estratégico para la Gestión de Productos Químicos a Nivel Internacional (SAICM).</p> <p>Uno de los componentes de este proyecto es el denominado. "Componente 1: Plomo en pinturas. Promover medidas normativas y voluntarias por parte de los gobiernos y la industria para eliminar el plomo en la pintura". El cual, se enfoca en eliminar la pintura con plomo, trabajando con los gobiernos para desarrollar leyes que restrinjan las pinturas con plomo, y trabajando con las PyME<sup>3</sup> para promover la reformulación de la pintura con plomo en sus procesos.</p> <p>Este proyecto busca dos resultados o productos principales. El primero, busca brindar apoyo a los gobiernos para establecer e implementar límites vinculantes sobre la pintura con plomo. El objetivo es la eliminación gradual de la fabricación, importación y venta de pintura que contiene plomo. Los socios del proyecto proporcionan asistencia técnica a los países, para la formulación de las normas regionales, la sensibilización y participación de las partes interesadas.</p> <p>El segundo producto aborda las barreras técnicas en la fabricación de pinturas sin aditivos de plomo. El proyecto trabaja en ayudar a las PyME en la transición a las pinturas libres de aditivos con plomo. Para este proyecto se trabajó con los Centros Nacionales de Producción más limpia (CNPML) de Colombia, Perú, Ecuador, China, Serbia y Jordania, y, otros socios en países como Indonesia y Nigeria, para desarrollar proyectos pilotos de demostración para la reformulación de pinturas con plomo.</p> <p>Vale la pena mencionar que, en el caso de Colombia, el proyecto fue ejecutado por el Centro Nacional de Producción más Limpia (CNPML) de Colombia hasta el año 2021, año en el cual el CNPML entró en liquidación. Por lo cual, las etapas faltantes del proyecto fueron adelantadas por el Grupo- GEA de Perú.</p> <p>El proyecto inició el año 2019 y está previsto que finalice en 2022.</p> <p>Dentro de los resultados del proyecto se pueden mencionar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Línea de base nacional/Análisis de mercado con información sobre pinturas con plomo en siete países del proyecto donde se están ejecutando demostraciones de reformulación de pintura: China, Colombia, Ecuador, Indonesia, Jordania, Nigeria y Perú. El documento para Colombia se encuentra disponible en:</li> </ul>

<sup>1</sup> Global Environment Facility- GEF (Fondo para el Medio Ambiente Mundial)  
<sup>2</sup> Strategic Approach for International Chemicals Management - SAICM  
<sup>3</sup> Pequeñas y Medianas Empresas - PyME

<p><a href="https://saicmknowledge.org/sites/default/files/publications/Draft%20of%20Paint%20market%20analysis%20in%20Colombia%20-%20Spanish.pdf">https://saicmknowledge.org/sites/default/files/publications/Draft%20of%20Paint%20market%20analysis%20in%20Colombia%20-%20Spanish.pdf</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrices Técnicas para la Reformulación de Pinturas con Plomo, para la sustitución de compuestos de plomo en pinturas con enfoque en las necesidades de las PYME para la reformulación eficaz y eficiente de la pintura. Este documento está disponible en: <a href="https://saicmknowledge.org/library/lead-paint-reformulation-technical-guidelines">https://saicmknowledge.org/library/lead-paint-reformulation-technical-guidelines</a> Versión en español: <a href="https://saicmknowledge.org/sites/default/files/publications/Lead_Paint_Guide_SP.pdf">https://saicmknowledge.org/sites/default/files/publications/Lead_Paint_Guide_SP.pdf</a></li> </ul> <p>Para mayor información sobre el proyecto SAICM-GEF se puede consultar la página (Disponible en inglés) <a href="https://saicmknowledge.org/project/global-best-practices-emerging-chemical-policy-issues-concern-under-saicm">https://saicmknowledge.org/project/global-best-practices-emerging-chemical-policy-issues-concern-under-saicm</a></p> <p>De otra parte, como parte del apoyo recibido como gobierno para la formulación de leyes sobre la pintura con plomo, vale la pena mencionar que Colombia hace parte de la Alianza Mundial para Eliminar el Uso del Plomo en la Pintura (GAELP, por sus siglas en inglés).</p> <p>La GAELP es una iniciativa dirigida conjuntamente por la Organización Mundial de la Salud y el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) para prevenir la exposición al plomo en la pintura. La meta principal de la Alianza es prevenir la exposición de los niños a las pinturas que contienen plomo, así como de reducir al mínimo la exposición ocupacional a pintura con plomo. "La Alianza Mundial trata de alcanzar este objetivo promoviendo la introducción de leyes que eliminen progresivamente la fabricación, importación y venta de pintura con plomo en todos los países. La Alianza Mundial trabaja con los gobiernos, la industria de la pintura, las organizaciones no gubernamentales (ONG) y otras entidades para concienciar y promover medidas para la eliminación de la pintura con plomo, que sean técnicamente posibles y protejan la salud humana, especialmente la de los niños"<sup>4</sup>.</p> <p>Para mayor información sobre la Alianza se puede consultar la página del PNUMA (Disponible en inglés): <a href="https://www.unep.org/explore-topics/chemicals-waste/what-we-do/emerging-issues/global-alliance-eliminate-lead-paint">https://www.unep.org/explore-topics/chemicals-waste/what-we-do/emerging-issues/global-alliance-eliminate-lead-paint</a></p> <p><b>Artículo 5, párrafos I y II. Obligación de reglamentar el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo y de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos en los trabajos en que no esté prohibido su empleo de acuerdo a los principios enunciados en los párrafos mencionados.</b> En sus anteriores comentarios, la Comisión pidió al Gobierno que comunicara información sobre la reglamentación especial para la cerusa, el sulfato de plomo y otros productos que contengan dichos</p> <p><small><sup>4</sup> Tomado de: Directrices Técnicas para la Reformulación de Pinturas con Plomo, Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, 2022</small></p>	<p>pigmentos. Al mismo tiempo que toma nota de las disposiciones normativas indicadas por el Gobierno, la Comisión observa que no contienen una regulación del empleo de la cerusa, del sulfato de plomo y de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos que dé efecto a las disposiciones del artículo 5, párrafos I y II. En sus anteriores comentarios, la Comisión también tomó nota de que la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) y la CUT indicaron que la mayoría de los trabajadores que utilizan pinturas industriales trabajan en el sector informal o en pequeñas empresas o en talleres artesanales, que no tienen ningún control legal. A este respecto, el Gobierno señala la ley núm. 1562, de 11 de julio de 2012, en relación con la extensión del sistema de riesgos laborales a los trabajadores independientes con contrato formal de prestación de servicios e indica que su artículo 10 fortalece la prevención de los riesgos laborales en las micro y pequeñas empresas del país. <b>La Comisión pide al Gobierno que transmita información sobre las medidas legislativas que regulen el empleo de la cerusa, el sulfato de plomo y de cualquier otro producto que contenga estos pigmentos en los trabajos en que no esté prohibido, de acuerdo con el artículo 5, párrafos I y II.</b></p> <p><b>Respuesta:</b></p> <p>La Resolución 2400 de 1979 establece en su Artículo 18 que "Se instalarán baños de ducha con agua fría y caliente, especialmente para los trabajadores ocupados en operaciones calurosas, sucias o polvorientas, y cuando estén expuestos a sustancias tóxicas, infecciosas o irritantes de la piel"</p> <p>Así mismo el Artículo 22 estipula que "Los establecimientos de trabajo con ocupaciones en las cuales haya exposición excesiva a polvo, suciedad, calor, humedad, humos, vapores, etc., deben tener salones especiales destinados a facilitar el cambio de ropas de los trabajadores, separados por sexos, y se mantendrán en perfectas condiciones de limpieza y protegidos convenientemente contra insectos y roedores. Estas salas o cuartos deben estar constituidas por casilleros individuales (lookers metálicos), para guardar la ropa".</p> <p>El Artículo 30 de la misma resolución determina que "No se permitirá el barrido, ni las operaciones de limpieza de suelo, paredes y techo susceptibles de producir polvo, en cuyo caso se sustituirán por la limpieza húmeda practicada en cualquiera de sus diferentes formas, o mediante la limpieza por aspiración".</p> <p>El Artículo 74 de la Resolución 2400 de 1979 estipula que "En los establecimientos de trabajo donde se ejecuten operaciones, procesos y procedimientos que den origen a vapores, gases, humos, polvos, neblinas o emanaciones tóxicas, se los eliminará en su lugar de origen por medio de campanas de aspiración o por cualquier otro sistema aprobado por las autoridades competentes, para evitar que dichas sustancias constituyan un peligro para la salud de los trabajadores y se tendrán en cuenta:</p>
<p>1. Que los conductores de descarga de los sistemas de aspiración estén colocados de tal manera que no permitan la entrada del aire contaminado al local de trabajo.</p> <p>2. Que el aire aspirado de cualquier procedimiento, proceso u operación que produzca polvo, u otras emanaciones nocivas, no se descargue a la atmósfera exterior en aquellos lugares en donde pueda ofrecer riesgo a la salud de las personas, sin antes haber sido sometido a previa purificación. Durante las interrupciones del trabajo se renovará la atmósfera en dichos locales por medio de la ventilación exhaustiva a cuando las condiciones del lugar lo requieran".</p> <p>De igual forma la Resolución 2400 de 1979 en sus Artículos 592 a 595 indica que:</p> <p>"No se deberán efectuar trabajos de pintura por pulverización con productos que contengan sulfuro de carbono, tetracloruro de carbono, arsénico y compuestos de arsénico, o que tengan más del uno por ciento de benceno o de alcohol metílico".</p> <p>"En los lugares de trabajo donde se apliquen por pulverización productos que contengan nitrocelulosa u otra sustancia inflamable, se deberán instalar un número suficiente de extinguidores de espuma o de otro tipo adecuado".</p> <p>"Los trabajadores ocupados en operaciones de pintura por pulverización, deberán estar provistos de delantales, guantes, respiradores, gorros u otra protección para la cabeza; y dispondrán de suficiente cantidad de productos apropiados para limpiarse las manos y la cara de pintura o mezcla pulverizada".</p> <p>"Los trabajadores dedicados a operaciones de pintura por pulverización efectuados con pinturas a base de sílice, deberán disponer de una cantidad suficiente de agua caliente para el lavado, cepillos y jabón".</p> <p>El Decreto 1496, "Por el cual se adopta el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad química", el cual tiene por objeto El presente Decreto tiene por objeto adoptar el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos – SGA de la Organización de las Naciones Unidas, sexta edición revisada (2015), con aplicación en el territorio nacional, para la clasificación y la comunicación de peligros de los productos químicos y establecer las disposiciones para tal fin.</p> <p>A través del SGA los criterios para clasificar los productos químicos han sido armonizados y así mismo, las indicaciones de peligro, los símbolos y las palabras de advertencia se han normalizado y ahora constituyen un sistema integrado de comunicación de peligros, dando las pautas y lineamientos para el etiquetado de los productos químicos, así como para la creación de Fichas de Datos de Seguridad.</p>	<p>La adopción del Sistema Globalmente Armonizado por parte de las empresas en las que se manipulan sustancias químicas peligrosas representa en sí una acción de promoción y prevención de las que trata el artículo 9° de la Ley 1562 de 2012 "Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional".</p> <p>El Decreto 1496 de 2018, en su Artículo 6, establece la <b>Comunicación de Peligros</b>, donde:</p> <p>"(...) Se adoptan las etiquetas y las Fichas de Datos de Seguridad - FDS definidas como los elementos de comunicación definidos en el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos; sin embargo, estos elementos se podrán complementar con otros mecanismos de comunicación, siempre y cuando la información sea consistente entre los mecanismos utilizados.</p> <p>Con el fin de definir las acciones que deben desarrollar los empleadores en los lugares de trabajo para la aplicación del SGA, en relación con la clasificación y la comunicación de peligros de los productos químicos, a fin de velar por la protección y salud de los trabajadores, las instalaciones y el ambiente frente al uso y manejo de estos, así como recomendar otras fuentes de información confiables a las que deberán acudir los empleadores para la clasificación de peligro de los productos químicos que no han sido referenciados en el SGA, se expidió la <b>Resolución 773 del 7 de abril de 2021 del Ministerio del Trabajo</b> "Por la cual se definen las acciones que deben desarrollar los empleadores para la aplicación del Sistema Globalmente Armonizado (SGA) de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos en los lugares de trabajo y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad química"</p> <p><b>Artículo 7. Estadísticas.</b> Al tiempo que toma nota de la información estadística proporcionada por el Gobierno, la Comisión nota de que el Gobierno no especifica cuántos de los casos de enfermedad laboral diagnosticados en empresas del sector de la pintura fueron por saturnismo, como pidió la Comisión en sus anteriores comentarios. <b>La Comisión pide al Gobierno que comunique informaciones estadísticas sobre el saturnismo en relación con la morbilidad y mortalidad de los obreros pintores.</b></p> <p><b>Respuesta:</b></p> <p>Nos permitimos remitir información conforme reporte realizado por las Administradoras de Riesgos Laborales – ARL a mayo de 2021, respecto a los casos diagnosticados conforme la Clasificación Internacional de Enfermedades - CIE10 y el Código T560 Efecto tóxico del plomo y sus compuestos.</p> <div data-bbox="860 2099 1396 2344"> <p style="text-align: center;"><b>CASOS DE EFECTO TÓXICO DEL PLOMO Y SUS COMPUESTOS POR DEPARTAMENTO</b></p> <p>Sede Administrativa Dirección: Carrera 1ª Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, Teléfono PBX: (601) 3779999 Bogotá</p> <p>■ ANTIOQUIA Línea nacional gratuita, desde teléfono fijo: 018000112518. C. Celular desde Bogotá: 120 www.mtrabajo.gov.co</p> <p>■ SANTANDER ■ VALLE DEL CAUCA</p> <p>@mintrabajocol @MintrabajoCol</p> </div>



Fuente: Mintrabajo - Elaboración propia con información suministrada por las ARL



Fuente: Mintrabajo - Elaboración propia con información suministrada por las ARL

**Aplicación en la práctica.** La Comisión toma nota de las observaciones de la CUT, según la cual el Ministerio de Trabajo no posee los recursos humanos, económicos y técnicos para asegurar que se respetan los límites impuestos respecto a la utilización de la cerusa, sulfato de plomo u otros productos que los contengan, en la industria nacional o en las pinturas importadas. La CUT también señala una falta de inspectores para el seguimiento del Convenio, en especial en relación a los artículos 1, 2, 3, 5, 6, 7 y 8 del Convenio, y que, si bien existe una reglamentación, el Gobierno no posee los medios suficientes para asegurar el cumplimiento de las obligaciones internacionales que acepta y de las medidas que adopta. La Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina a este respecto. **La Comisión pide al Gobierno que comunique sus comentarios en respuesta a las observaciones de la CUT.**

**Respuesta:**

El convenio de la referencia tiene por objeto el prohibir, el empleo de cerusa, de sulfato de plomo y de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos, en los trabajos de pintura interior de los edificios, con excepción de las estaciones de ferrocarril y de los establecimientos industriales en los que sea declarado su uso como necesario por las autoridades competentes; también establece que autoriza el empleo de pigmentos blancos que contengan como máximo un 2 por ciento de plomo, expresado en plomo metal.

Colombia mediante la **Ley 2041 expedida el 27 de julio de 2020**, fijó para los productos comercializados en Colombia, los límites para el contenido de plomo a fin de proteger la salud de la población. Estableciendo para las empresas o entidades públicas y privadas que fabriquen, importen, comercialicen, almacenen, reciclen, recuperen, desechen o vendan productos que contengan plomo por encima de los valores límites fijados en las reglamentaciones correspondientes; productos tales como Juguetes, pinturas, tuberías, accesorios y soldaduras, insumos agropecuarios, todo artículo que contenga plomo.

Con el Decreto 1443 de 2014 compilado en el Decreto 1072 de 2015, se aclaró que el empleador o contratante como responsable del peligro y los riesgos, debe realizar las mediciones ambientales necesarias, así como guardar los resultados por un periodo de 20 años, tal como se estableció en el Artículo 2.2.4.6.12. del decreto 1072 de 2015, que establece lo siguiente:

*"El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST:*

(...)

9. Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo;

(...)

13. Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arrojados por los monitoreos biológicos, si esto último aplica según priorización de los riesgos.

(Decreto 1443 de 2014, art. 12)"

De igual forma, los artículos subsiguientes del señalado decreto establecen:

**ARTÍCULO 2.2.4.6.13. del decreto 1072 de 2015**

*"El empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles, protegidos contra daño, deterioro o pérdida.*

(...)

3. Resultados de mediciones y monitoreo a los ambientes de trabajo, como resultado de los programas de vigilancia y control de los peligros y riesgos en seguridad y salud en el trabajo;

4. Registros de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo; y,

5. Registro del suministro de elementos y equipos de protección personal.

(Decreto 1443 de 2014, art. 13)"

**ARTÍCULO 2.2.4.6.15. del decreto 1072 de 2015**

*"El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera.*

*Los panoramas de factores de riesgo se entenderán como identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.*

**PARÁGRAFO 1.** *La identificación de peligros y evaluación de los riesgos debe ser desarrollada por el empleador o contratante con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa. Debe ser documentada y actualizada como mínimo de manera anual.*

*También se debe actualizar cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones en la maquinaria o en los equipos.*

**PARÁGRAFO 2.** *De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizará metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad, público, psicosociales, entre*

otros.

*Cuando en el proceso productivo, se involucren agentes potencialmente cancerígenos, deberán ser considerados como prioritarios, independientes de su dosis y nivel de exposición.*

**PARÁGRAFO 3.** *El empleador debe informar al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo para que emita las recomendaciones a que haya lugar.*

**PARÁGRAFO 4.** *Se debe identificar y relacionar en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo los trabajadores que se dediquen en forma permanente a las actividades de alto riesgo a las que hace referencia el Decreto 2090 de 2003, o la norma que lo modifique o sustituya.*

(Decreto 1443 de 2014, art. 15)"

Por otro lado, es importante indicar que el Ministerio del Trabajo, con el fin de cumplir de manera eficiente y eficaz los objetivos, políticas y lineamientos en materia de riesgos laborales en todo el país, a través de la **Resolución No. 3028 del 27 de julio de 2022**, crea en la Dirección de Inspección, Vigilancia y Gestión Territorial, el Grupo Interno de Trabajo de Inspección, vigilancia y control de Riesgos laborales.

Dentro de las funciones asignadas al citado Grupo se encuentran:

- Establecer y desarrollar mecanismos de comunicación que faciliten la labor de los inspectores de trabajo y seguridad social de las Direcciones Territoriales y oficinas especiales dedicados a la inspección, vigilancia y control de los riesgos laborales.

- En Coordinación con el Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Entrenamiento y Analisis de la Inspección del Trabajo de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo, promoverán la especialización de inspectores de trabajo en riesgos laborales en inspección, vigilancia y control, de acuerdo con los criterios de mayor siniestralidad, actividad económica, peligrosidad y/o condiciones de vulnerabilidad, diferenciación territorial y enfoque diferencial.

- Coordinar el desarrollo de las acciones de inspección, vigilancia y control sobre los servicios de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales que prestan las administradoras de Riesgos Laborales.

- Promover el desarrollo y cumplimiento de acciones de inspección en materia de riesgos laborales a través de las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales.

<p>- Hacer seguimiento al cumplimiento de las metas de inspección en materia de riesgos laborales realizadas por las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales.</p> <p>En cuanto a la falta de inspectores de trabajo para el seguimiento al cumplimiento del presente Convenio, es de resaltar que a través del Decreto 144 del 27 de enero de 2022, se modificó la planta de personal del Ministerio del Trabajo, creándose trescientos cincuenta y cinco (355) cargos de inspector de trabajo. Los cuales se distribuyeron teniendo en cuenta la organización interna, las necesidades del servicio, los planes y programas de la entidad.</p> <p>Con la ampliación de la planta de inspectores de trabajo y la creación del Grupo Interno de Trabajo de Inspección, vigilancia y control de Riesgos laborales, no solo en el nivel central, sino también en las Direcciones territoriales, se ha ido avanzando en el cumplimiento efectivo en la inspección y vigilancia en temas de riesgos laborales.</p> <p><b>c) Proporcionar información sobre la aplicación práctica de los correspondientes convenios (por ejemplo, copias o extractos de documentos oficiales, incluidos informes de inspección, estudios y encuestas o estadísticas); sírvase indicar, asimismo, si los tribunales ordinarios de justicia u otros órganos judiciales han dictado resoluciones sobre cuestiones de principio relativas a la aplicación de los correspondientes convenios. En caso afirmativo, sírvase proporcionar el texto de dichas resoluciones.</b></p> <p><b>RESPUESTA:</b></p> <p>Es importante indicar que, el Decreto 1496 de 2018 y Resolución 773 de 2021, es aplicable a los empleadores públicos y privados, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a los trabajadores dependientes e independientes, contratistas, aprendices, practicantes, cooperados de cooperativas o precooperativas de trabajo asociado, afiliados partícipes, que manipulen productos químicos en los lugares de trabajo, ya sean sustancias químicas puras, soluciones diluidas o mezclas de estas.</p> <p>Para efectos de aplicación de las normas en comento, se adopta además de las definiciones establecidas en el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos de la Organización de las Naciones Unidas, sexta edición revisada (2015), las siguientes:</p> <p>Instrumentos de comunicación de peligro: Según el SGA, los elementos de comunicación de peligros son las Fichas de Datos de Seguridad (FDS) y las etiquetas de los productos químicos.</p>	<p>Lugar de trabajo: sitio que implica una actividad laboral y que, para el caso de la manipulación de productos químicos por parte del trabajador, comprende su fabricación, almacenamiento, uso y/o comercialización.</p> <p>Mezcla: disolución compuesta por dos o más sustancias que no reaccionan entre ellas.</p> <p>Producto químico: sustancias químicas y mezclas (incluidas las aleaciones).</p> <p>Solución química diluida: solución insaturada compuesta por un soluto disuelto en un solvente.</p> <p>Sustancia química pura: elemento químico y sus compuestos en estado natural u obtenidos mediante cualquier proceso de producción, incluidos los aditivos necesarios para conservar la estabilidad del producto y las impurezas que resulten del proceso utilizado, y excluidos los disolventes que puedan separarse sin afectar a la estabilidad de la sustancia ni modificar su composición.</p> <p>El objeto del desarrollo normativo es definir las acciones que deben desarrollar los empleadores en los lugares de trabajo para la aplicación del SGA, en relación con la clasificación y la comunicación de peligros de los productos químicos, a fin de velar por la protección y salud de los trabajadores, las instalaciones y el ambiente frente al uso y manejo de estos, las responsabilidades que estos deben asumir junto con los trabajadores y las Administradoras de Riesgos Laborales para su implementación, así como recomendar otras fuentes de información confiables a las que deberán acudir los empleadores para la clasificación de peligro de los productos químicos que no han sido referenciados en el SGA.</p> <p>Con la expedición del Decreto 1630 de 2021, se busca regular la gestión integral, incluida la gestión del riesgo, de las sustancias químicas de uso industrial que fueron identificadas en la categoría de peligro, dentro del Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos (SAG) de la Organización de las Naciones Unidas.</p> <p>El decreto contempla cuatro principales instrumentos para la gestión integral de las sustancias químicas que son objeto de la presente norma. El primero es un Inventario Nacional de Sustancias Químicas de Uso Industrial, el cual fungirá como una base de datos para almacenar información sobre las sustancias químicas producidas e importadas en el todo territorio nacional. El segundo es un instrumento de priorización de las sustancias químicas, que se encontrará dentro del Inventario Nacional, y que servirá para identificar las sustancias que se consideren de mayor interés para la salud y para el ambiente. El tercero es la evaluación del riesgo y el cuarto es un programa de reducción y manejo del riesgo para el ambiente y para la salud.</p> <p>La norma también contempla obligaciones para los diferentes agentes que se encuentran relacionados con la manipulación de las sustancias químicas de uso industrial, como los son: los importadores,</p>
<p>fabricantes, comercializadores, distribuidores, transportadores y usuarios. Dentro de las obligaciones más importantes, se encuentran la implementación de acciones para la reducción y manejo del riesgo de las sustancias, la verificación del etiquetado y el cumplimiento de las instrucciones de manejo que corresponden a cada sustancia.</p> <p>Así mismo, es de precisar que en Colombia se cuenta con la "Política de Gestión del Riesgo Asociado al Uso de Sustancias Químicas", la cual plantea la acción y gestión sectorial e intersectorial para la reducción del riesgo a la salud y al ambiente derivado del manejo de sustancias químicas y de los productos que las contienen.</p> <p>Dicha política tiene como pilares el programa de gestión de sustancias químicas de uso industrial (PGSQUI) y el Programa de Prevención de Accidentes Mayores (PPAM); los cuales fueron reglamentados a partir de los Decretos 1630 de 2021 y 1347 de 2021 respectivamente.</p> <p>Específicamente, el artículo 2.2.7B.1.2.1 del Decreto 1630 de 2021 establece los instrumentos de gestión de las sustancias químicas de uso industrial, incluida su gestión del riesgo, los cuales son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inventario Nacional de Sustancias Químicas de Uso Industrial;</li> <li>• Instrumento de Priorización de las sustancias químicas, que hacen parte del Inventario Nacional de Sustancias Químicas de Uso Industrial, de acuerdo con los criterios de selección que se definan para tal fin;</li> <li>• Evaluación del riesgo para la salud o para el ambiente, de acuerdo con el uso identificado;</li> <li>• Programas de reducción y manejo del riesgo para el ambiente o para la salud.</li> </ul> <p>Dichos instrumentos serán aplicados a los importadores y productores de sustancias químicas teniendo en cuenta las especificaciones y tiempos establecidas dentro del decreto, así como las reglamentaciones adicionales que se generen en el marco de este.</p> <p>Se resalta que el ámbito de aplicación descrito en el artículo 2.2.7B.1.1.2. establece que las disposiciones previstas en el Decreto 1630 de 2021 no aplican a la gestión integral de las siguientes sustancias químicas de uso industrial:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aquellas sustancias químicas que tengan una regulación específica para su uso, así como aquellas que en el futuro cuenten con dicha regulación.</li> <li>• Sustancias de composición desconocida o variable, productos de reacción complejos o materiales biológicos - UVCB.</li> <li>• Artículos.</li> <li>• Impurezas.</li> <li>• Sustancias de origen natural sin procesamiento químico.</li> <li>• Sustancias que resultan de una reacción química como consecuencia de su exposición a factores ambientales (aire, humedad, luz solar, organismos microbianos) o del almacenamiento de</li> </ul>	<p>otro producto, durante el uso final de otros productos que no se han fabricado, importado ni comercializado como tales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sustancias que no son fabricadas, importadas o comercializadas como tales resultantes de una reacción química.</li> <li>• Subproductos que no se han importado o comercializado como tales.</li> <li>• Hidratos de una sustancia o iones hidratados.</li> <li>• 10. Polímeros, incluidos las unidades monoméricas y los aditivos que forman parte de los polímeros.</li> <li>• Sustancias que se encuentren en tránsito aduanero.</li> <li>• Sustancias intermedias no aisladas.</li> <li>• Muestras sin valor comercial.</li> </ul> <p>Ahora bien, en relación con la aplicación práctica del C013 OIT, la ley antes mencionada establece como período de transición el plazo de dos años para que el Gobierno Nacional expida la reglamentación técnica atendiendo a las recomendaciones de la OCDE y la OMS. No obstante, el Ministerio de Salud y Protección Social a través de la Subdirección de Salud Ambiental ha adelantado las siguientes actividades relacionadas con el tema: "La definición del problema para el análisis de impacto normativo con fines de expedición del reglamento técnico para los utensilios de vidrio, cerámica y vitrocerámica, las vajillas de vidrio, cerámica y vitrocerámica en contacto con alimentos, y los utensilios de cerámica empleados en la cocción de los alimentos, que se fabriquen, importen y comercialicen en el territorio nacional" junio 2020 y "La definición del problema para el análisis de impacto normativo para la definición del contenido de plomo en pinturas" marzo 2021.</p> <p>El Ministerio del Trabajo, con el objetivo de mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en sectores y actividades de alto riesgo, se realizaron actividades de sensibilización a más de 19.800 personas de los diferentes actores del Sistema de Seguridad Social Integral, sobre temas relacionados con la cultura de la seguridad y la salud; entornos de trabajo seguros y saludables de los trabajadores.</p> <p>En términos de lo desarrollado durante el 2021 y lo corrido del 2022, se han realizado eventos de capacitación a empresarios y trabajadores sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST, los estándares mínimos y normas de seguridad y salud en el trabajo; se llevaron a cabo 97 eventos en diferentes ciudades del país, durante 2021 a abril del 2022 con un total de 45.373 participantes.</p> <p><b>d) Sírvase indicar a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores se ha comunicado copia de la presente memoria, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.</b></p>

<p>En cumplimiento a lo preceptado por el Convenio 144, se brindó información y socialización sobre la Memoria del Convenio 13 de la OIT, a las organizaciones más representativas de Empleadores y Trabajadores así:</p> <p><b>EMPLEADORES</b></p> <p>Asociación Nacional de Empresarios de Colombia – ANDI          Federación Nacional de Comerciantes FENALCO          Asociación Colombiana de Pequeñas y Medianas Industrias ACOPI          Sociedad de Agricultores de Colombia SAC</p> <p><b>TRABAJADORES</b></p> <p>Central Unitaria de Trabajadores CUT          Confederación de Trabajadores de Colombia CTC          Confederación General de Trabajadores CGT</p> <p>e) Sirvase indicar si ha recibido de las organizaciones interesadas de empleadores o de trabajadores alguna observación, ya sea de carácter general o relacionada con esta memoria o con la precedente, sobre la aplicación práctica de las disposiciones de los convenios en cuestión. En caso afirmativo, sirvase remitir una copia de las observaciones recibidas, junto con los comentarios que juzgue oportuno formular.</p> <p><b>1. COMENTARIOS DE LOS ACTORES:</b></p> <p>En el marco del dialogo social y de acuerdo con los compromisos de la reunión del 24 de agosto, el día 09 de septiembre de 2022, la CGT, CTC y CUT, presentaron los comentarios que se adjunta en el anexo sobre los siguientes títulos:</p> <p><b>1.1.COMENTARIOS DE LAS CENTRALES OBRERAS DEL AÑO 2022: CGT, CTC Y CUT:</b></p> <p><u>Se aclara que el texto completo de los comentarios sobre este punto, hacen parte integral de la presente memoria y se encuentran en el anexo 2, adjunto.</u></p> <p>(...)</p> <p>En Colombia se han expedido algunas normas, mediante las cuales, se agrupan a los trabajadores que laboran en actividades de alto riesgo y a su vez, el país cuenta con un sistema global de clasificación y etiquetado de productos químicos, sin que ello signifique una aplicación total y armónica de los convenios 136 y 0013, por cuanto los instrumentos jurídicos existentes, no cuentan con un marco de acción específico, respecto a la protección contra los riesgos del benceno y la cerusa por ser esta una sustancia altamente peligrosa para el ser humano en su salud.</p>	<p>La Comisión en el año 2017 tomó nota de lo informado por el Gobierno en su memoria, en la cual informan de un proyecto de norma por el cual se reglamentan las actividades minimas preventivas en las empresas donde se procese, manipule o trabaje con sustancias tóxicas o cancerígenas, o con agentes causantes de enfermedades incluidas en la tabla de enfermedades laborales.</p> <p>Al respecto el Gobierno no ha socializado dicha norma y tampoco su Memoria donde consigne el cumplimiento de estos compromisos. Igualmente, en anteriores comentarios la Comisión pidió al Gobierno comunicara sobre el avance en temas como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Artículo 1 del Convenio. Prohibición del empleo de la cerusa, del sulfato de plomo y de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos, en los trabajos de pintura interior de los edificios.</b> Al respecto aún no se cuenta con ninguna legislación que cumpla con lo contenido en este artículo, lo más cercano a una disposición sobre la materia se presentó con el Proyecto de Ley N° 148 "Por medio del cual se establecen disposiciones para garantizar el derecho de los niños y niñas a desarrollarse física e intelectualmente en un ambiente libre de plomo, se fijan límites para el contenido de plomo en productos comercializados en el país y se dictan otras disposiciones." Este proyecto fue archivado. Actualmente cursa en Comisión Séptima proyecto "Por medio de la cual se garantiza el derecho de las personas a desarrollarse física e intelectualmente en un ambiente libre de plomo, fijando límites para su contenido en productos comercializados en el país y se dictan otras disposiciones" radicado en el año 2019 y se encuentra en Trámite en Plenaria. En conclusión, existen vacíos, temas sin regular y falta de seguimiento y control, aunque este proyecto tenía un enfoque ambiental y de salud en general, consideramos importante la conexidad con el derecho al Trabajo en condiciones dignas y de salud óptimas. Un reto importante tiene el Gobierno Nacional sobre este tema y constituye una posibilidad para iniciar los procesos legislativos que permitan abarcar la magnitud del problema y presentar soluciones además preventivas en el marco de este Convenio.</li> <li>- <b>Información sobre el proyecto «Eliminación del Plomo en Pintura en la Región Andina de Libre Comercio», en relación con la aplicación efectiva del presente artículo.</b> Investigando al respecto, en la página de la Organización Mundial de la Salud, encontramos información sobre campañas y actividades en el marco de la Prevención de la Intoxicación por Plomo, una interesante iniciativa que desafortunadamente no ha tenido un desarrollo específico en Colombia, con propuestas de acción, difusión, prevención y de propuestas normativas que materialice el contenido del Proyecto. Encontramos una cartilla que refiere los logros del Proyecto Colombia en estos componentes: componente técnico- Elaboración de un estudio de línea base nacional (industria pintura) el cual no ha sido socializado ni divulgado.</li> </ul>
<p>Dentro de dicho documento se formulan las siguientes barreras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Muchas de las empresas, en especial las PYMES, no cuentan con equipos especializados en sus laboratorios de ensayo con fines de investigación. Por esto las pruebas y valoraciones siguen siendo de cierto modo, artesanales.</li> <li>• La mayoría de los proveedores ofrece pigmentos en polvo que requieren de equipos de molienda para poder integrar el pigmento en la pintura. La mayoría de las PYMES carecen de este tipo de equipos en sus laboratorios y el escalamiento industrial vendría a incluir un nuevo equipo en el proceso de producción.</li> <li>• Los proveedores que operan a nivel nacional disponen de catálogos de poca variedad de productos alternativos, en cuanto a color, pastas pigmentarias y tecnologías de fácil dispersión como alternativas libres.</li> <li>• En el país, aún no se cuenta con vigilancia o control por parte de autoridades en cuanto al contenido de plomo y otros metales en las pinturas, esto se presta para que haya competencia desleal con productos que contienen plomo que son más baratos y que no se informa al consumidor.</li> <li>• La adopción de normas para la acreditación de los laboratorios, aún está en proceso de expedición por lo que no existen laboratorios acreditados en el país para la cuantificación de plomo en pintura.<sup>5</sup></li> </ul> <p>- <b>Artículo 5, párrafos I y II. Obligación de reglamentar el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo y de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos en los trabajos en que no esté prohibido su empleo de acuerdo a los principios enunciados en los párrafos mencionados.</b>          (...) Al respecto, reiteramos las centrales sindicales que el uso de estas sustancias en su mayoría se da en los trabajadores del sector informal o en pequeñas empresas o en talleres artesanales, que no tienen ningún control legal ni apoyo técnico por parte del Gobierno. En Memorias anteriores, se señala la ley núm. 1562, de 11 de julio de 2012, en relación con la extensión del sistema de riesgos laborales a los trabajadores independientes con contrato</p> <p><sup>5</sup> Semana Internacional para Prevenir la intoxicación por plomo. Logros del Proyecto Colombia. Ver <a href="https://grupogea.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Presentacion_ILPPW2021_Colombia-1.pdf">https://grupogea.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Presentacion_ILPPW2021_Colombia-1.pdf</a></p>	<p>formal de prestación de servicios e indica que su artículo 10 fortalece la prevención de los riesgos laborales en las micro y pequeñas empresas del país, al respecto, es preciso señalar que en la gran mayoría de estas actividades no se cuenta siquiera con el contrato de prestación de servicios, no se cotiza como independiente al sistema de Riesgos Laborales y por ende no existe la protección y garantías contenidas en la ley 1562 de 2012.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>La Comisión pide al Gobierno que Artículo 5, párrafos III y IV. Declaración de los casos de saturnismo y de los casos presuntos de saturnismo. Examen médico. Instrucciones.</b> Al respecto no contamos con datos públicos ni socializados por parte del Gobierno y las entidades encargadas de los datos en materia de salud, enfermedades laborales que permitan conocer los casos actuales de saturnismo.              Ahora bien, respecto a la obligación del empleador de realizar evaluaciones médicas pre-ocupacionales, periódicas y postocupacionales, reiteramos lo manifestado anteriormente respecto a la ausencia de una adecuada y eficiente evaluación médica. No existe la obligación de realizar exámenes específicos y justificados en las labores y exposición a riesgos particulares debidamente cualificados o cuantificados, calificados.              No hay confianza entre el trabajador y las entidades dispuestas por los empleadores para la realización de examen médicos ocupacionales y además se requiere mayor especialización en la práctica de los mismos.</li> <li>- <b>Artículo 6. Adopción de medidas que den efecto a la reglamentación prevista en los artículos anteriores, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores.</b> Al respecto nos permitimos manifestar que la simple divulgación en las páginas web del Ministerio, no significa una verdadera participación de los actores interesados en temas tan importantes como la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras, sea esta la oportunidad para manifestar nuestra preocupación con la expedición de normas sobre la materia a tan solo una semana de terminar el periodo de Gobierno anterior, como la Resolución 3032 del 27 de julio del 2022 "Por la cual se expone la Guía para la Identificación de Actividades de Alto Riesgo, definidas en el Decreto 2090 del 2003" y 3050 de 2022 "mediante la cual adopta el Manual de procedimientos del programa de rehabilitación integral para la reincorporación laboral y ocupacional en el sistema general de riesgos laborales" que no tuvo en cuenta los demás actores para su expedición, siendo el centro del proceso los trabajadores, las organizaciones sindicales pacientes enfermos, etc. y que además consideramos que se introdujeron medidas regresivas en Derechos, ya que contraviene el artículo 25 de la CPN, los artículos 84 y 111 de la Ley 9ª de 1979, el párrafo 2 del artículo 2.2.4.6.15 del decreto 1072 de 2015 " Cuando en el proceso productivo, se involucren agentes potencialmente cancerígenos, deberán ser considerados como prioritarios, independiente de su dosis y nivel de exposición ".</li> </ul>

<p>Desde las organizaciones sindicales hemos demandado que se garantice el pago adicional para que se reconozca el derecho a la pensión especial a las y los trabajadores incluidos en el artículo 2º del decreto 2090 de 2003. Con estupor encontramos que para los trabajos de los numerales 1, 5, 6 y 7, se han adicionado requisitos regresivos con el fin de facilitarle al empleador que manifieste tener todo controlado, para no reconocer el derecho.</p> <p>(...)</p> <p>Para identificar a trabajadores expuestos a radiaciones ionizantes y a sustancias comprobadamente cancerígenas, lo imperativo es que el empleador haya cumplido con las leyes, decretos, resoluciones expedidas desde 1979, hoy vigentes, sustituidas o compiladas, vale decir Ley 9ª, decreto 614, resolución 1016, decreto 1072, que estableció la obligatoriedad de que el empleador identifique los peligros y trabajadores expuestos, sin que medie la necesidad de evaluar su exposición. Desde allí es que se debe reconocer a estos trabajadores, estableciendo un mecanismo de vigilancia y control que hasta ahora el Ministerio de Trabajo no ha desarrollado ni se incluye en la norma recientemente promulgada.</p> <p>Aquí no cabe legislar sobre aspectos no reglamentados en materia de higiene industrial, estrategia de muestreo, metodologías de evaluación, etc, no es objeto de la resolución, ni aplica a lo previsto en el decreto 2090. En relación con las sustancias comprobadamente cancerígenas, plantea la medición de las concentraciones y tomar en cuenta la existencia de medidas de control, aspectos que son cruciales en la prevención, pero que no son pertinentes para definir la exposición a sustancias cancerígenas. No es pertinente adoptar métodos de autoinformes para subsanar la ausencia de información frente a la identificación histórica de trabajadores expuestos, por el contrario, es importante revisar los archivos documentales, resultado de la implementación de las normas ya citadas. El incumplimiento de los empleadores en contar con esta información debe ser sancionado, y se les debe obligar a pagar los estudios de higiene retrospectiva para reconstruir la evaluación de la exposición.</p> <p>Por lo anterior esta Resolución 3032 del 27 de julio de 2022 y demás normas en riesgos laborales que dejó el Gobierno saliente debe someterse a la revisión acuciosa que reconozca la realidad de los trabajadores expuestos.</p> <p>- <b>Artículo 7. Estadísticas. La Comisión pide al Gobierno que comunique informaciones estadísticas sobre el saturnismo en relación con la morbilidad y mortalidad de los obreros pintores.</b> Aplicación en la práctica. Como hemos informado el Gobierno ha desatendido esta solicitud ya que a la fecha no existe información estadística al respecto.</p> <p>Para finalizar la inspección en materia de Riesgos sigue siendo ineficaz porque no posee los recursos humanos, económicos, técnicos que se requieren para el análisis de cumplimiento de las normas y de protección en materia de riesgos para asegurar que se respetan los límites impuestos respecto a la utilización de la cerusa, sulfato de plomo u otros productos que los contengan, en la industria nacional o en las pinturas importadas.</p>	<p>Seguimos insistiendo en la falta de inspectores para el seguimiento del Convenio, en especial en relación con los artículos 1, 2, 3, 5, 6, 7 y 8 del Convenio".</p> <p><b>1.2. ANALISIS DE GOBIERNO:</b></p> <p>Con Fundamento en los comentarios anteriores y lo señalado en el literal e) del formulario que a la letra refiere: "Sirvase indicar si ha recibido de las organizaciones interesadas de empleadores o de trabajadores alguna observación, ya sea de carácter general o relacionada con esta memoria o con la precedente, sobre la aplicación práctica de las disposiciones de los convenios en cuestión. En caso afirmativo, sirvase remitir una copia de las observaciones recibidas, junto con los comentarios que juzgue oportuno formular"; el Gobierno de Colombia ha identificado los siguientes desafíos y posibles rutas de atención, los cuales no comprometen a los actores sociales (centrales y empresarios); sin embargo es importante señalar que el Gobierno de Colombia continuará avanzando, en el marco de las instituciones de diálogo social establecidas en el país, en la búsqueda de mejores y mayores beneficios en los temas laborales, siempre en consulta con los actores sociales (empleadores y trabajadores).</p> <p><b>1.1.2. DESAFÍOS FRENTE A LA REALIDAD Y LA PRÁCTICA</b></p> <p>De acuerdo con lo indicado en la presente Memoria, el Gobierno se plantea los siguientes <b>Desafíos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecer acciones de inspección vigilancia y control frente a la aplicación de la legislación vigente.</li> </ul> <p><b>1.1.3. POSIBLES RUTAS DE ATENCIÓN PARA SUPERAR LAS BRECHAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Emitir documentos que permitan divulgación de información preventiva y actualizar la Cartilla para la prevención del riesgo químico por exposición a asbesto, benceno y sílice en talleres de mecánica automotriz en Bogotá, bajo el indicativo ISBN 978-958-8963-14-3, en donde se instruya sobre los riesgos, cuidados y efectos de no tener el cuidado entregado en la recomendación de uso de este compuesto químico.</li> <li>• Capacitación de los actores sociales y la de la IVC para la aplicación de la ley</li> </ul> <p>El formulario adoptado por el Consejo de Administración de la OIT, para dar respuestas a memorias, inicialmente referido, fue aprobado en la sesión del 13 de septiembre de 2022, en el marco de la Subcomisión de Asuntos Internacionales, por los siguientes actores:</p> <p><b>EMPLEADORES:</b> Asociación Nacional de Empresarios de Colombia- ANDI. Federación Nacional de Comerciantes- FENALCO. Asociación Colombiana de Medianas y Pequeñas Industrias- ACOPI.</p>
--	--

Sociedad de Agricultores de Colombia- SAC.  
Asociación Bancaria y de Entidades Financiera De Colombia - ASOBANCARIA

**TRABAJADORES**  
Central Unitaria de Trabajadores- CUT.  
Confederación General de Trabajadores- CGT.  
Confederación de Trabajadores de Colombia- CTC.

**GOBIERNO**  
Ministra del trabajo de Colombia  
Viceministro de relaciones labores e inspección

Cordialmente,



**GLORIA BEATRIZ GAVIRIA RAMOS**  
Jefe Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales



**INFORME AL CONGRESO MINISTERIO DEL TRABAJO**  
**Memoria (Convenio # 14, Descanso semanal (Industria), 1921)**

<p style="text-align: center;"><b>MEMORIA</b></p> <p><b>Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14) – (Ratificación: Ley 129 de 1931).</b></p> <p>Presentada por el Gobierno de Colombia, de conformidad con las disposiciones del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, correspondiente al periodo comprendido entre el 01 de julio de 2013 y el 30 de junio de 2022,</p> <p><b>CONTEXTO</b></p> <p>Teniendo en cuenta que para el Gobierno es fundamental el dialogo social y la concertación, se acordó el pasado 24 de agosto en la reunión celebrada en el marco de la subcomisión de asuntos internacionales con los gremios de la producción ANDI, ACOPI, SAC y las centrales obreras CUT, CTC y CGT una agenda de trabajo conjunto para presentar los informes ante la Organización Internacional del Trabajo.</p> <p>En este sentido y dado que nuestro Gobierno entiende que el cumplimiento de la obligación fundamental de los Estados Miembros en virtud de la Constitución de la OIT de presentar las memorias no constituye un asunto que haya de ser tomado a la ligera, presentamos la memoria del presente convenio incluyendo un contexto sobre la realidad del país, los avances alcanzados, las observaciones de los actores sociales, los retos que tenemos y un marco de alternativas para avanzar conjuntamente en posibles soluciones.</p> <p>Cada uno de los actores tripartitos, empresarios y sindicatos han puesto todo su empeño para avanzar en la construcción unificada de las presentes memorias:</p> <p><b>EL DESCANSO SEMANAL EN COLOMBIA</b></p> <p>Nuestra legislación, establece el otorgamiento obligatorio de descansos a los trabajadores, durante la jornada laboral, semanal y anual. En ese sentido, frente al descanso semanal se encuentra previsto el descanso dominical remunerado por prestación de servicios durante todos los días laborales de la semana. En caso de faltar uno de dichos días, debe haber sido por justa causa o por disposición del empleador, de lo contrario no será remunerado. Cuando se pacte con el trabajador la prestación del servicio por días u horas, este día debe ser remunerado en proporción al tiempo laborado.</p> <p>Ahora bien, es oportuno establecer la diferencia entre ocasionalidad o habitualidad del trabajo dominical, para establecer los efectos en el pago de estos, frente a lo cual debe tenerse en cuenta la contabilización del número de domingos en forma mensual. Es así como de acuerdo con el parág. del artículo 179 del C.S.T., es <i>ocasional</i> cuando se labora hasta dos domingos durante el mes calendario y <i>habitual</i> cuando se labore tres o más domingos durante el mes calendario.</p> <p>Tratándose de <u>descanso obligatorio ocasional</u>, el trabajador tiene derecho a escoger entre dos opciones: el pago en dinero de la remuneración del 1.75% por haber laborado en Domingo o el descanso compensatorio, según lo previsto por el artículo 180 del C.S.T. y para el caso del <u>descanso obligatorio habitual</u>, el trabajador</p>	<p>tiene derecho a recibir el pago del 1.75%, por el solo hecho de haber laborado en domingo y además a recibir un descanso compensatorio en la semana siguiente a su causación, según lo previsto por el artículo 181 del C.S.T.</p> <p>El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas: "En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal de un establecimiento, o por turnos. "Desde el medio día o a las trece horas (1 p.m.) del domingo, hasta el medio día o a las trece horas (1 p.m.) del lunes, de acuerdo con lo previsto por el artículo 183 del C.S.T.</p> <p>Cabe destacar que el trabajo en los días festivos que por disposición del empleador se labore, deben ser remunerados de la misma manera que el día Dominical laborado, es decir, con el 1.75%, sin que exista descanso compensatorio en ninguna ocasión. En este sentido, en la legislación colombiana, además de los domingos se encuentran previstos dieciocho (18) días festivos al año (ley 51 de 1983) que también son descanso semanal.</p> <p>De otra parte, si bien en algunas industrias de manera excepcional se laboran los días de descanso obligatorio, para la solución de todas las situaciones prácticas que se pueden estar presentando, es necesario acogerse a la Ley de manera integral, respetando en todo momento los derechos del trabajador, pues el absoluto respeto a esta debe ser el supuesto de todo empleador.</p> <p>El Estado colombiano como garante de las normas, en virtud de sus mandatos constitucionales, ha expedido diferentes normas relacionadas con el descanso semanal obligatorio en la industria. Sin embargo, el número de querrelas por incumplimiento a la jornada laboral para el año 2021 fue de 41 y en lo corrido del año 22, es de 3. Si bien se han presentado estas querrelas, se puede inferir, que hay necesidad de fortalecer las inspecciones de carácter oficioso, ampliando cobertura de inspección al sector empleador.</p> <p>De conformidad y en atención a la adopción del Formulario para Convenios, por parte del Consejo de Administración de la OIT, se procede a responder en los siguientes términos:</p> <p><b>a) Proporcionar información sobre toda nueva medida legislativa u otras medidas relacionadas con la aplicación de los convenios ratificados; en caso de no haber sido ya enviada esta documentación, sírvase remitir copias de los textos pertinentes a la Oficina Internacional del Trabajo junto con esta memoria.</b></p> <p><b>RESPUESTA:</b> No se cuenta con nuevas medidas legislativas.</p> <p><b>b) Responder a los comentarios que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones o la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia han dirigido a su Gobierno.</b></p>																							
<p><b>RESPUESTA:</b> Artículos 4 y 5 del convenio. Excepciones totales o parciales - Descanso Compensatorio. <b>La comisión ruega al gobierno que se remita a los comentarios que formula en virtud de los artículos 7 y 8 del convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (número 106 de expertos)</b></p> <p><b>*Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2013, Publicación: 103ª reunión CIT (2014)</b>  <b>Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106) (Ratificación: 1969)</b>      Artículos 7 y 8 del Convenio. Excepciones permanentes y temporales- Descanso compensatorio.      (...) <b>Por consiguiente, la Comisión ruega al Gobierno que en un futuro próximo adopte las medidas legislativas necesarias para que se conceda un descanso compensatorio en el caso de las excepciones al descanso semanal previstas en los artículos 180 y 184 del Código del Trabajo, independientemente de toda remuneración suplementaria que pueda ofrecerse. Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que garantice que los regímenes especiales de descanso semanal previstos en el artículo 175 del Código del Trabajo se mantienen dentro de los límites establecidos por el artículo 7, párrafo 1, del Convenio. (...)</b></p> <p><b>RESPUESTA:</b> En el marco de la Subcomisión de Asuntos Internacionales se ha propuesto la elaboración de una Hoja de ruta para avanzar con el cumplimiento de las observaciones y solicitudes directas de la CEACR, incluido este convenio, para ello se elaboró desde el Ministerio un cuadro con todos los convenios ratificados por Colombia con las observaciones y solicitudes directas por años pendientes, se incluyó un espacio para incluir si son cambios legislativos y otro en caso de que sean cambios en la práctica y por último, se incluyó el enlace de cada observación o solicitud directa por convenio. Adicionalmente, se solicitó apoyo por parte de la OIT para que brindará asistencia técnica durante el proceso de construcción de la hoja de ruta.</p> <p>Esperamos con el acompañamiento de la OIT avanzar decididamente en la búsqueda de soluciones que permitan dar respuesta a las solicitudes de la OIT.</p> <p><b>c) Proporcionar información sobre la aplicación práctica de los correspondientes convenios (por ejemplo, copias o extractos de documentos oficiales, incluidos informes de inspección, estudios y encuestas o estadísticas); sírvase indicar, asimismo, si los tribunales ordinarios de justicia u otros órganos judiciales han dictado resoluciones sobre cuestiones de principio relativas a la aplicación de los correspondientes convenios. En caso afirmativo, sírvase proporcionar el texto de dichas resoluciones.</b></p> <p><b>RESPUESTA:</b> Con relación a las acciones de Inspección reportadas conforme a los lineamientos de la Subdirección de Inspección del Ministerio del Trabajo entre el periodo 2017 y 2022, se tienen:</p> <p><b>ACCIONES DE INSPECCION REPORTADAS CONFORME A LOS LINEAMIENTOS DE LA SUBDIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL MINISTERIO DEL TRABAJO 2017 - 2022.</b></p>	<p>Según las facultades inspección, vigilancia y control de los Inspectores del Trabajo, previstas en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo y Ley 1610 de 2013, se realizaron las siguientes inspecciones:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Años</th> <th colspan="2">Sectores económicos</th> </tr> <tr> <th>Comercio</th> <th>Industria</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2017</td> <td>280</td> <td>44</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>3028</td> <td>386</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>3551</td> <td>540</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>2681</td> <td>668</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>3722</td> <td>1258</td> </tr> <tr> <td>2022 1er trimestre</td> <td>517</td> <td>252</td> </tr> </tbody> </table> <p>A continuación, se relaciona el formato general de inspección laboral el cual se utiliza generalmente, por los Inspectores de Trabajo para la verificación y cumplimiento de normas laborales, donde se detalla los descansos remunerados y horarios laborales:</p>	Años	Sectores económicos		Comercio	Industria	2017	280	44	2018	3028	386	2019	3551	540	2020	2681	668	2021	3722	1258	2022 1er trimestre	517	252
Años	Sectores económicos																							
	Comercio	Industria																						
2017	280	44																						
2018	3028	386																						
2019	3551	540																						
2020	2681	668																						
2021	3722	1258																						
2022 1er trimestre	517	252																						



Ahora bien, de otro lado, también desacierta la censura al ligar la habitualidad de la labor dominical y festiva con el reconocimiento y disfrute de los descansos compensatorios, para así sostener que, por el hecho de que éstos fueron concedidos por la empresa, era viable inferir que el trabajador laboraba en forma habitual los días dominicales y festivos y que por tal razón se le adeudaban ciertos montos.

Al efecto, es pertinente poner de presente que la legislación laboral le otorga tratamiento distinto a la remuneración en comento, dependiendo si se trata de labores habituales o excepcionales, frente a lo cual es preciso resaltar que, conforme al parágrafo 2º del artículo 179 del CST, el trabajo es ocasional o excepcional cuando se labora hasta dos domingos o festivos en el mes calendario y se denomina habitual cuando se trabaje tres o más domingos en dicho mes.

Según el artículo 180 ibidem, el trabajador que labore de manera excepcional el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado dentro del salario ordinario o, en su lugar, a una retribución en dinero por trabajo en domingo o festivo, consistente ésta última en el recargo adicional del 75% sobre el salario ordinario; mientras que el canon 181 ídem establece que la labor habitual da derecho al descanso compensatorio remunerado dentro del salario ordinario más la mencionada suma adicional del 75%. En otras palabras, la diferencia radica en que, en el primer caso, el trabajador se encuentra ante una disyuntiva, esto es, escoger entre el disfrute del descanso compensatorio, sin perjuicio de su remuneración ordinaria, o el recargo adicional en dinero, pues, por el contrario, la persona que labore de forma habitual tiene derecho a percibir ambos beneficios.

En consecuencia, no es posible concluir, como lo sugiere la censura, que, en este caso, el trabajador demandante prestaba sus servicios de manera habitual los domingos y festivos, por el solo hecho de que la sociedad le concedía descansos compensatorios, pues lo primero no está supeditado a lo segundo y viceversa, ya que los descansos compensatorios remunerados proceden cuando se labora un día de descanso obligatorio, esto es, un domingo o un festivo, sin importar si la labor en esos días era habitual o excepcional.

\*En relación con todo avance realizado, para la aplicación y cumplimiento del Convenio, es relevante indicar que de acuerdo con la información suministrada anteriormente, el Ministerio del Trabajo a través de sus Direcciones Territoriales a nivel nacional, adelantó diferentes acciones de inspección tanto preventivas como coactivas o de policía administrativa en el marco de las facultades y competencias conferidas por el Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 1610 de 2013, a efectos de verificar el cumplimiento por parte de los empleadores de la temática relacionada descansos remunerados, compensatorios, trabajo dominical y festivo.

Ahora bien, es importante mencionar que un tema conexo al descanso dominical remunerado, descanso remunerado en otros días de fiesta y al trabajo dominical y festivo en Colombia, es el relacionado con la jornada laboral, por lo anterior, mediante la Ley 2101 de 2021, "Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones.", se modificó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) que reduce la jornada laboral de 48 a 42 horas semanales.

En cuanto a la reducción gradual de la jornada laboral ordinaria, la misma puede ser implementada por el empleador de la siguiente manera:

**Cronograma de reducción de la jornada laboral**

A partir del 16 de julio de 2023	Reducción de una (1) hora. Jornada máxima legal sería de 47 horas semanales.
A partir del 16 de julio de 2024	Reducción de una (1) hora. Jornada máxima legal sería de 46 horas semanales.
A partir del 16 de julio de 2025	Reducción de dos (2) horas. Jornada máxima legal sería de 44 horas semanales.
A partir del 16 de julio de 2026	Reducción de dos (2) horas. Jornada máxima legal sería de 42 horas semanales.

**\*Otros cambios que introduce la Ley 2101 de 2021**

1. Las 42 horas semanales podrán ser distribuidas en 5 o 6 días a la semana, el mínimo de trabajo diario será de cuatro (4) horas y máximo de nueve (9) horas, sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el límite de horas semanales permitidas.
2. La disminución exonerará a los empleadores de aplicar lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 1857 del 2017 sobre jornada familiar y lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990 sobre espacios para actividades recreativas, culturales, deportivas y de capacitación. No obstante, únicamente será aplicable cuando se haya alcanzado la nueva jornada máxima de 42 horas semanales. Los mencionados beneficios podrán ajustarse de común acuerdo con el trabajador, y en forma proporcional conforme a la implementación progresiva de la reducción de la jornada.

La disminución de la jornada laboral semanal de manera gradual no implica afectación del salario ni derechos adquiridos y garantías de los trabajadores.

Lo anterior resulta de total relevancia, toda vez que en materia de descansos para los trabajadores en Colombia se mantiene vigente por parte del Ministerio del Trabajo la verificación del cumplimiento de estas normas laborales específicas, tanto desde la inspección preventiva como reactiva o de policía administrativa.

d) Sirvase indicar a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores se ha comunicado copia de la presente memoria, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

**RESPUESTA:**

En cumplimiento a lo preceptuado por el Convenio 144, se brindó información y socialización sobre la Memoria del Convenio 014 de la OIT, a las organizaciones más representativas de Empleadores y Trabajadores así:

**ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES:**

ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPRESARIOS DE COLOMBIA ANDI  
ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE PEQUEÑAS Y MEDIANAS INDUSTRIAS ACOPI  
SOCIEDAD DE AGRICULTORES DE COLOMBIA SAC

**ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES:**

CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES CUT  
CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CTC  
CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES CGT

e) Sirvase indicar si ha recibido de las organizaciones interesadas de empleadores o de trabajadores alguna observación, ya sea de carácter general o relacionada con esta memoria o con la precedente, sobre la aplicación práctica de las disposiciones de los convenios en cuestión. En caso afirmativo, sirvase remitir una copia de las observaciones recibidas, junto con los comentarios que juzgue oportuno formular.

**RESPUESTA:**

La Central Unitaria de Trabajadores CUT y la Confederación de Trabajadores de Colombia CTC, presentaron comentarios a la CEACR de la OIT, señalando que el Gobierno Colombiano defina actividades sujetas a régimen especial del descanso semanal, implemente medidas efectivas que controlen el respeto patronal por el descanso dominical remunerado y/o descanso compensatorio remunerado, así como armonizar el artículo 180 del C.S.T. en los términos del Convenio 106, expresan su preocupación por la situación de no aplicación del convenio en las laborales de vigilancia privada donde es generalizada la prestación del servicio por medio del turno llamado 12 X 12, solicitando que realice seguimiento e inspección en este asunto, y a su vez emita urgente la reglamentación del artículo 175 numeral segundo del C.S.T.

**\*Las centrales obreras solicitamos a la CEACR que pida al gobierno un seguimiento e inspección exhaustiva sobre la aplicación de este Convenio en las labores de vigilancia y que les remita a ustedes los resultados que se encuentren al respecto. Además de que les solicite sancionar severamente a las empresas que presenten este tipo de prácticas.**

**\*Se solicita a la CEACR que pida al Gobierno que con la concertación de los representantes de empleadores y trabajadores, emita una urgente reglamentación del art. 175 numeral segundo; que se reglamenten los regímenes especiales en armonía con los compromisos internacionales del Estado colombiano y se elimine de la legislación laboral colombiana la opción de alternativa de compensación en dinero como sustituto del descanso compensatorio.**

Conforme a lo anteriormente indicado, el Ministerio del Trabajo ha realizado con rigurosidad sus labores de inspección, vigilancia y control a través de las Direcciones Territoriales a nivel nacional en los diferentes sectores económicos, sin embargo, en relación con la preocupación de las centrales obreras sobre el sector vigilancia y seguridad privada, a continuación, se presenta el informe siguiente:

**INFORME QUERELLAS SECTOR VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA**  
**Reporte tomado de SISINFO del 8 de febrero 2022**

De acuerdo con el reporte tomado del Sistema de Información de Inspección, Vigilancia y Control (SISINFO), con corte a 8 de febrero de 2022, se encuentra un total de ochocientos veintisiete (827) querrelas relacionadas con el sector vigilancia y seguridad privada, desde el año 2018, teniendo en cuenta la descripción CIUJ del querrelado. De ese total, trescientas noventa y cuatro (394) se encuentran finalizadas y cuatrocientas treinta y tres (433) activas.

Tabla: Consolidado estado procesos Año 2022

Estado proceso	Cantidad
Activo	433
Finalizado	394
<b>Total</b>	<b>827</b>

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial, aplicativo sistema de información SISINFO

Tabla: desagregación estado procesos por Dirección Territorial Año 2022

Dirección Territorial	activo	finalizado	total	%
Oficina Especial De Barrancabermeja	3	7	10	1,2%
Oficina Especial De Buenaventura	1		1	0,1%
Oficina Especial De Urabá - Apartado	1	4	5	0,6%
Territorial De Amazonas	2		2	0,2%
Territorial De Antioquia	6	25	31	3,7%

Dirección Territorial	activo	finalizado	total	%
Territorial De Arauca	2	2	4	0,5%
Territorial De Archipiélago De San Andres	2	1	3	0,4%
Territorial De Atlantico	38	15	53	6,4%
Territorial De Bogota	176	17	193	23,3%
Territorial De Bolivar	31	31	62	7,5%
Territorial De Boyaca	1	10	11	1,3%
Territorial De Caldas	4	10	14	1,7%
Territorial De Caquetá		1	1	0,1%
Territorial De Casanare	2	5	7	0,8%
Territorial De Cauca	6	8	14	1,7%
Territorial De Cesar	3	5	8	1,0%
Territorial De Choco		3	3	0,4%
Territorial De Cordoba		1	1	0,1%
Territorial De Cundinamarca	4	6	10	1,2%
Territorial De Guaviare		1	1	0,1%
Territorial De Huila	13	12	25	3,0%
Territorial De La Guajira	8	6	14	1,7%
Territorial De Magdalena	8	4	12	1,5%
Territorial De Meta	2	9	11	1,3%
Territorial De Nariño	12	18	30	3,6%
Territorial De Norte De Santander	5	9	14	1,7%
Territorial De Putumayo	6	1	7	0,8%
Territorial De Quindio	4	4	8	1,0%
Territorial De Risaralda	4	13	17	2,1%
Territorial De Santander	39	26	65	7,9%
Territorial De Sucre	2	5	7	0,8%
Territorial De Tolima	30	18	48	5,8%
Territorial De Valle Del Cauca	18	117	135	16,3%
<b>TOTAL</b>	<b>433</b>	<b>394</b>	<b>827</b>	<b>100%</b>

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial, aplicativo sistema de información SISINFO

Del total de querellas registradas a partir del año 2018, se puede caracterizar lo siguiente:

Tabla: Origen de querellas  
Año: 2018 - 2022

Proceso origen	Activo	Finalizado	Total
Anónimo	14	30	44

Dirección territorial	Averiguación preliminar	Función preventiva	Procedimiento administrativo sancionatorio	Total
Territorial De Quindio	7	1		8
Territorial De Risaralda	13		4	17
Territorial De Santander	57	1	7	65
Territorial De Sucre	6	1		7
Territorial De Tolima	40	3	5	48
Territorial De Valle Del Cauca	131		4	135
<b>Total</b>	<b>730</b>	<b>12</b>	<b>83</b>	<b>827</b>

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial, aplicativo sistema de información SISINFO

De las ochocientos veintisiete (827) querellas registradas, se observa que, para el año 2018, hubo un total de doscientas setenta y dos (272), siendo este año el de mayor cantidad dentro del periodo relacionado.

Tabla: Comportamiento por año querellas  
Año: 2018 - 2022

Año	Cantidad
2018	272
2019	248
2020	208
2021	99
<b>Total</b>	<b>827</b>

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial, aplicativo sistema de información SISINFO

Adicionalmente, en el marco de la Cultura de la Legalidad Laboral, el 9 de octubre de 2018 se suscribió el Pacto por el Trabajo Decente, el cual se constituye en un compromiso para establecer relaciones basadas en la solidaridad, fraternidad, confianza, sentido de pertenencia y crecimiento mutuo, a partir de un diálogo social que permita llegar a consensos para la generación de empleo digno y avanzar en formalización laboral, que mejoren la productividad, contribuyan a la sostenibilidad de las empresas y permitan crear una Colombia equitativa.

En consideración a que el desarrollo del país se basa en el estímulo al emprendimiento, la formalización del trabajo y las actividades económicas, y el fortalecimiento del tejido empresarial en las ciudades y en el campo, sobre el sustento de la legalidad y la equidad, la Inspección, Vigilancia y Control adelantada por el Ministerio de Trabajo no se limita a la función policiva sancionatoria y sigue avanzando hacia la prevención y el acompañamiento técnico a los empleadores, organizados en gremios de los sectores económicos prioritarios, para consolidar una cultura orientada al cumplimiento de obligaciones laborales para ofrecer empleo digno, formal y con garantías.

De oficio	141	79	220
Personal	277	286	563
<b>Total</b>	<b>432</b>	<b>393</b>	<b>827</b>

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial, aplicativo sistema de información SISINFO

Tabla: Desagregación estado querellas por Dirección Territorial  
Año: 2018 - 2022

Dirección territorial	Averiguación preliminar	Función preventiva	Procedimiento administrativo sancionatorio	Total
Oficina Especial De Barrancabermeja	10			10
Oficina Especial De Buenaventura	1			1
Oficina Especial De Urabá - Apartado	5			5
Territorial De Amazonas	2			2
Territorial De Antioquia	27		4	31
Territorial De Arauca	4			4
Territorial De Archipiélago de San Andres	2		1	3
Territorial De Atlantico	44	2	7	53
Territorial De Bogotá	170	1	21	192
Territorial De Bolivar	56		5	61
Territorial De Boyaca	11			11
Territorial De Caldas	14			14
Territorial De Caquetá			1	1
Territorial De Casanare	6	1		7
Territorial De Cauca	13		1	14
Territorial De Cesar	6		2	8
Territorial De Choco	3			3
Territorial De Cordoba	1			1
Territorial De Cundinamarca	9		1	10
Territorial De Guaviare	1			1
Territorial De Huila	23		2	25
Territorial De La Guajira	10		4	14
Territorial De Magdalena	9	1	2	12
Territorial De Meta	11			11
Territorial De Nariño	24		6	30
Territorial De Norte De Santander	8	1	5	14
Territorial De Putumayo	6		1	7

En este sentido, particularmente en noviembre de 2020 se suscribió por parte del Ministerio del Trabajo, la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada y representantes gremiales y empresarios del sector como; Asociación Colombiana de Escuelas de Seguridad y Capacitación en Seguridad privada ACASEP, Asociación Colombia de empresas de Seguridad ACES, Asociación Nacional de Seguridad ANDEVIP, Asociación de Cooperativas de Vigilancia Privada ASCOOVIP, Asociación Nacional de Trabajadores de la Industria y Vigilancia y Seguridad, Asociación Colombiana de Seguridad ASOSEC, Asociación de Empresas de Vigilancia y Privada Seguridad de Boyacá ASOVIBOY, Federación Colombiana de Empresas de Vigilancia y Seguridad Privada y Empresas de Servicios Afines FEDESEGURIDAD, Corporación de Empresas de Vigilancia y Seguridad Privada CONSEGUR, Cámara Colombiana de la Seguridad Privada CCSP, Confederación Nacional del Gremio de Vigilancia Privada CONFEVIP, Federación Colombiana de Seguridad Privada FECOLSEP, Asociación de Empresas Colombianas de Seguridad ECOS y Federación Nacional de Comerciantes FENALCO, el Pacto por el Trabajo Decente, a través del cual se comprometieron a divulgar, sensibilizar, promover, motivar, apoyar a sus afiliados para que asuman y cumplan los compromisos allí previstos frente a sus respectivos trabajadores, dentro de los que se destacan los siguientes:

Dar cumplimiento a los compromisos adquiridos por Colombia en virtud de la ratificación de los convenios con la OIT en materia de protección a los derechos colectivos y en particular los siguientes:

1. Refrendar lo establecido en el artículo segundo del Convenio 87 de la OIT, ratificado por Colombia, para que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tengan derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas
2. Contribuir a la adecuada protección de los trabajadores contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, tales como: sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo, teniendo en cuenta lo establecido en el Convenio 98 de la OIT.
3. Respetar las negociaciones colectivas y velar por la no obstaculización del funcionamiento de sistemas de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva tenga lugar en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o de arbitraje, o de ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las partes en la negociación colectiva. Convenio 154 OIT.

A continuación, se relacionan los enlaces que el Ministerio del Trabajo ha generado en pro de la cultura de la legalidad y el trabajo decente:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/648769/PACTO+POR+EL+TRABAJO+DECENTE.pdf>



https://www.mintrabajo.gov.co/web/quest/relaciones-laborales/cultura-de-la-legalidad-laboral
https://www.mintrabajo.gov.co/documents/2014/7/0/1\_LINK+PACTOS+POR+EL+TRABAJO+DECENTE+%281%29.p
df?fa655df0-6b0c-3d7b-af01-c20458285882?e=1649450410258

Finalmente, es importante mencionar que la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo, en el marco de la Cultura de la Legalidad y de los Pactos por el Trabajo Decente se encuentra desarrollando diferentes capacitaciones dirigidas a gremios del sector que han firmado estos pactos, destacando lo siguiente:

Buenas prácticas en la contratación de servicios de vigilancia y seguridad privada
Memorias: https://bit.ly/3JXsN36
Grabación: https://bit.ly/3T4PIL
Inscritos: 1416
Asistentes: 578



Acciones para la garantía de los derechos colectivos del trabajo- Sector vigilancia y seguridad privada
Memorias: https://bit.ly/3k3F1p
Grabación: https://bit.ly/3Lm705F
Inscritos: 491
Asistentes: 155



A continuación, se relacionan los documentos que se adjuntan a este documento de respuesta:

- 1. Sentencia SL 3567 de 2019 Corte Suprema de Justicia Sala Laboral
2. Pacto por el Trabajo decente PDF
3. Pactos por el Trabajo decente firmados PDF
4. Memorias y grabaciones Conferencias en el marco de la Cultura de la legalidad 2021 y 2022
5. Compromisos firmados pacto por el Trabajo decente sector Vigilancia.

1. OBSERVACIONES DE LOS ACTORES

En el marco del dialogo social y de acuerdo con los compromisos de la reunión del 24 de agosto, el día 01 de septiembre de 2022, la CGT, CTC y CUT, presentaron los comentarios que se adjunta en el anexo sobre los siguientes títulos:

1.1. COMENTARIOS DE LAS CENTRALES OBRERAS DEL AÑO 2022: CGT, CTC Y CUT

Se aclara que el texto completo de los comentarios sobre este punto, hacen parte integral de la presente memoria y se encuentran en el anexo 2, adjunto.

“la redacción de la norma respecto el artículo 162 y 166, elimina el día de descanso obligatorio, en el entendido que establece el día domingo como día laboral, es decir, se cuenta dentro de la jornada ordinaria de la empresa, a razón de 8 horas diarias por 7 días, 56 horas a la semana. Lo anterior, para advertir la importancia de que la norma se ajuste reglamentando el trabajo el día domingo con su respectivo recargo y descanso compensatorio.”

“El Gobierno habla de un “avance” realizado para la aplicación y cumplimiento del Convenio, ... sin embargo, de la información suministrada ... en materia de inspección por infracciones normas laborales y descansos obligatorios durante los años 2013 a 2022, de 2.631 acciones, 1.690 registran “en blanco”, sin claridad a que refiere este ítem y 719 en Archivo Definitivo en Averiguación Preliminar., tampoco registran qué tipo de acciones preventivas las cuales serían indispensable conocerlas en la vía de destacar el descanso como un derecho fundamental en la relaciones laborales y su incidencia en la salud y seguridad de los y las trabajadoras.”

“Reiteramos ... nuestra preocupación por la situación de no aplicación del convenio en las laborales de vigilancia privada donde es generalizada la prestación del servicio por medio del turno llamado 12 X 12, para que se emita urgente la reglamentación del artículo 175 numeral segundo del C.S.T.”

1.2. COMENTARIOS DE LA ANDI

Se aclara que el texto completo de los comentarios sobre este punto, hacen parte integral de la presente memoria y se encuentran en el anexo 3, adjunto.

“Frente a la aplicación del Convenio No. 014 en la legislación y en la práctica, la ANDI resalta que el límite máximo de la jornada laboral en Colombia, según el artículo 161 de código sustantivo del trabajo, se ajusta a lo dispuesto en el Convenio No. 001 y 030 de 1930 de la OIT, los cuales el país ratificó e incorporó a su ordenamiento jurídico interno.

Igualmente, esta norma determina el derecho al descanso de los trabajadores, el cual también es considerado un derecho fundamental en la jurisprudencia constitucional. En este sentido, y en concordancia con lo estipulado por el Convenio 014, la Ley 2191 de 2022, garantiza, a su vez, la protección al descanso

de los trabajadores, puesto que estable el derecho a la desconexión laboral una vez finalizada la jornada de trabajo.”

1.3. ANÁLISIS DE GOBIERNO

Con Fundamento en los comentarios anteriores y lo señalado en el literal e) del formulario que a la letra refiere: “Sirvase indicar si ha recibido de las organizaciones interesadas de empleadores o de trabajadores alguna observación, va sea de carácter general o relacionada con esta memoria o con la precedente, sobre la aplicación práctica de las disposiciones de los convenios en cuestión. En caso afirmativo, sirvase remitir una copia de las observaciones recibidas, junto con los comentarios que juzque oportuno formular”. el Gobierno de Colombia ha identificado los siguientes desafíos y posibles rutas de atención, los cuales no comprometen a los actores sociales (centrales y empresarios); sin embargo es importante señalar que el Gobierno de Colombia continuará avanzando, en el marco de las instituciones de diálogo social establecidas en el país, en la búsqueda de mejores y mayores beneficios en los temas laborales, siempre en consulta con los actores sociales (empleadores y trabajadores).

DESAFÍOS FRENTE A LA REALIDAD Y LA PRÁCTICA

Analizar de manera conjunta los desafíos que aún quedan sobre la jornada laboral y descanso semanal. Con base en lo señalado por las organizaciones de empleadores y trabajadores, así como en el contexto expuesto en la primera parte de esta memoria, hemos propuesto las siguientes alternativas:

Posibles rutas de atención para superar las brechas:

Con base en lo señalado por las organizaciones de empleadores y trabajadores, así como en el contexto expuesto en la primera parte de esta memoria, hemos propuesto las siguientes alternativas:

- 1. Fortalecimiento y herramientas para la inspección laboral y asignación de recursos. Capacitación y formación en inspección preventiva y coactiva.
2. Capacitación en la Ley 2101 de 2021 y como el Inspector puede intervenir para el cumplimiento transitorio de las normas a los empleadores.
3. Dialogo tripartito para dar aplicación al convenio.

El formulario adoptado por el Consejo de Administración de la OIT, para dar respuestas a memorias, inicialmente referido, fue aprobado en la sesión del 13 de septiembre de 2022, en el marco de la Subcomisión de Asuntos Internacionales, por los siguientes actores:

- EMPLEADORES:
Asociación Nacional de Empresarios de Colombia- ANDI
Federación Nacional de Comerciantes- FENALCO
Asociación Colombiana de Medianas y Pequeñas Industrias- ACOPI
Sociedad de Agricultores de Colombia- SAC

Asociación Bancaria y de Entidades Financiera De Colombia - ASOBANCARIA

**TRABAJADORES**  
 Central Unitaria de Trabajadores- CUT.  
 Confederación General de Trabajadores- CGT.  
 Confederación de Trabajadores de Colombia- CTC.

**GOBIERNO**  
 Ministra del Trabajo de Colombia  
 Viceministro de Relaciones Labores e Inspección

Cordialmente,



**GLORIA BEATRIZ GAVIRIA RAMOS**  
 Jefe Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales

**INFORME AL CONGRESO MINISTERIO DEL TRABAJO**

**Memoria (Convenio # 17, Indemnización por Accidente de Trabajo, 1925)**

<p style="text-align: center;"><b>MEMORIA</b></p> <p><b>Presentada por el Gobierno de Colombia de conformidad con las disposiciones del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, correspondiente al periodo comprendido del 1° de julio de 2017 al 30 de junio de 2022, acerca de las medidas adoptadas para dar efectividad a las disposiciones del CONVENIO No. 17 SOBRE LA INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTES DEL TRABAJO, 1925.</b></p> <p><b>CONTEXTO</b></p> <p>Teniendo en cuenta que para el Gobierno es fundamental el dialogo social y la concertación, se acordó el pasado 24 de agosto en la reunión celebrada en el marco de la submisión de asuntos internacionales con los gremios de la producción ANDI, ACOPI, SAC y las centrales obreras CUT, CTC y CGT una agenda de trabajo conjunto para presentar los informes ante la Organización Internacional del Trabajo.</p> <p>En este sentido y dado que nuestro Gobierno entiende que el cumplimiento de la obligación fundamental de los Estados Miembros en virtud de la Constitución de la OIT de presentar las memorias no constituye un asunto que haya de ser tomado a la ligera, presentamos la memoria del presente convenio incluyendo un contexto sobre la realidad del país, los avances alcanzados, las observaciones de los actores sociales, los retos que tenemos y un marco de alternativas para avanzar conjuntamente en posibles soluciones.</p> <p>Cada uno de los actores tripartitos, empresarios y sindicatos han puesto todo su empeño para avanzar en la construcción unificada de las presentes memorias:</p> <p><b>El Convenio 17 en Colombia</b></p> <p>Según estadísticas del DANE, datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Abril – junio 2022, 13 y 23 ciudades y áreas metropolitanas Para el total nacional, en el trimestre abril – junio de 2022 la proporción de ocupados informales fue 58,0%, lo que significó una disminución de 2,1 puntos porcentuales respecto al mismo trimestre del año anterior (60,1%). Para las 13 ciudades y áreas metropolitanas, esta proporción fue 44,3%, lo que representó una disminución de 2,0 puntos porcentuales respecto al trimestre abril – junio de 2021 (46,4%). Finalmente, para el total de las 23 ciudades y áreas metropolitanas la proporción de informalidad se ubicó en 45,6% lo que significó una disminución de 2,1 puntos porcentuales respecto al mismo periodo del año anterior (47,7%)<sup>1</sup>.</p> <p><b>Según estadísticas de Fasesolda en la vigencia 2022 (febrero), el total de afiliados al sistema de general de riesgo laborales es de 11.549.338 trabajadores del sector formal.</b></p> <p><small><sup>1</sup> Boletines DANE. Disponible en: <a href="https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_geih_informalidad_abr22_jun22.pdf">https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_geih_informalidad_abr22_jun22.pdf</a></small></p>	<p>Lo que significa que existe un gran reto para brindar cobertura a los trabajadores informales.</p> <p>De conformidad y en atención a la adopción de Formulario para Convenios, por parte del Consejo de Administración de la OIT, se procede a responder en los siguientes términos:</p> <p><b>a) <i>Sírvase proporcionar información sobre toda nueva medida legislativa u otras medidas relacionadas con la aplicación de los convenios ratificados; en caso de no haber sido ya enviada esta documentación, sírvase remitir copias de los textos pertinentes a la Oficina Internacional del Trabajo junto con esta memoria.</i></b></p> <p><b>Respuesta</b></p> <p>Se expidió la Resolución 0312 de 2019, por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Esta norma busca que las empresas con menos de 50 trabajadores desarrollen las acciones propias del Sistema de Gestión de SST de una manera más ágil y se ejecuten actividades más eficaces que impacten en la calidad de vida de los trabajadores y la productividad de las empresas, a través del establecimiento y mantenimiento de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con su tamaño, sector económico y nivel de riesgo, con el objetivo de establecer lugares de trabajo seguros y saludables.</p> <p>Así mismo, se expide la Resolución 4020 de 2019, sobre afiliación a riesgos laborales de la población privada de la libertad que, cumpliendo las penas impuestas, tienen la posibilidad de trabajar con convenio o contrato, de forma indirecta (a través de la institución que administra las cárceles – INPEC), como un elemento de protección a aquellas personas que en su proceso de resocialización desean ejercer actividades productivas.</p> <p>Mediante el artículo 193 de la Ley 1955 de 2019, se dio paso a la creación del piso de protección social en Colombia, el cual fue reglamentado por medio del Decreto 1174 de 2020. Este sistema <b>tiene como finalidad brindar el acceso a la protección social a los trabajadores dependientes e independientes con ingresos mensuales inferiores a un (1) salario mínimo mensual legal vigente –smlmv–.</b></p> <p>En este contexto, el Decreto 1174 del 2020 ordena a un grupo poblacional que labora en jornada parcial y devenga una cifra inferior al SMLMV la vinculación obligatoria al piso de protección social, que integra: (i) el Régimen Subsidiado del Sistema General de Seguridad Social en Salud, (ii) el servicio social complementario de beneficios económicos periódicos (beps) como mecanismo de protección en la vejez infrapensional y (iii) el seguro inclusivo, que amparará al trabajador de los riesgos derivados de la actividad laboral y de las enfermedades cubiertas por los beps.</p> <p>Por otro lado, y de manera más reciente se expide el Decreto 1347 del 26 de octubre de 2021 "Por el cual se adiciona el Capítulo 12, al Título 4, de la Parte 2, del Libro 2, del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, para adoptar el Programa de Prevención de Accidentes Mayores –PPAM".</p>
---	---

<p>Finalmente, se expide también el Decreto 539 de 2022 – Reglamento de higiene y seguridad en las labores mineras a cielo abierto “Por el cual se expide el Reglamento de Higiene y Seguridad en las Labores Mineras a Cielo Abierto.”</p> <p>Todas las normas anteriores se expiden, con el fin de prevenir los accidentes y enfermedades laborales; y así mismo, con el fin de aumentar la cobertura en riesgos laborales.</p> <p><b>Contexto de aplicación legislativa y normativa en Colombia.</b></p> <p>A nivel general, el Sistema General de Seguridad Social ha desarrollado un marco normativo y reglamentario progresivo que garantiza a los trabajadores la posibilidad de que, a pesar de encontrarse en imposibilidad de desempeñar sus labores por un accidente de trabajo, reciban ingresos necesarios para su subsistencia de manera digna.</p> <p>Como punto de partida, la <b>Ley 776 de 2002</b> establece que las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral deben ser reconocidas y pagadas íntegramente por la Administradora de Riesgos Laborales.</p> <p>Frente al ingreso base de liquidación debemos tener en cuenta lo establecido en el parágrafo primero del artículo 5 de la ley 1295 de 2012 que establece:</p> <p>“INGRESO BASE DE LIQUIDACIÓN. Se entiende por ingreso base para liquidar las prestaciones económicas lo siguiente:</p> <p>a) Para accidentes de trabajo</p> <p>El promedio del Ingreso Base de Cotización (IBC) de los seis (6) meses anteriores a la ocurrencia al accidente de trabajo, o fracción de meses, si el tiempo laborado en esa empresa fuese inferior a la base de cotización declarada e inscrita en la Entidad Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado;</p> <p>b) Para enfermedad laboral</p> <p>El promedio del último año, o fracción de año, del Ingreso Base de Cotización (IBC) anterior a la fecha en que se calificó en primera oportunidad el origen de la enfermedad laboral.</p> <p>En caso de que la calificación en primera oportunidad se realice cuando el trabajador se encuentre desvinculado de la empresa se tomará el promedio del último año, o fracción de año si el tiempo laborado fuese inferior, del Ingreso Base de Cotización (IBC) declarada e inscrita en la última Entidad Administradora de Riesgos Laborales a la que se encontraba afiliado previo a dicha calificación.</p>	<p><b>PARÁGRAFO 1o. Las sumas de dinero que las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales deben pagar por concepto de prestaciones económicas deben indexarse, con base en el Índice de Precios al Consumidor (IPC) al momento del pago certificado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE.</b></p> <p><b>PARÁGRAFO 2o.</b> Para el caso del pago del subsidio por incapacidad temporal, la prestación será reconocida con base en el último (IBC) pagado a la Entidad Administradora de Riesgos Laborales anterior al inicio de la incapacidad médica las Administradoras de Riesgos Laborales deberán asumir el pago de la cotización a pensiones y salud, correspondiente a los empleadores o de los trabajadores independientes, durante los períodos de incapacidad temporal y hasta por un Ingreso Base de Cotización equivalente al valor de la incapacidad. La proporción será la misma establecida para estos sistemas en la Ley 100 de 1993.</p> <p><b>PARÁGRAFO 3o.</b> El pago de la incapacidad temporal será asumido por las Entidades Promotoras de Salud, en caso de que la calificación de origen en la primera oportunidad sea común; o por la Administradora de Riesgos Laborales en caso de que la calificación del origen en primera oportunidad sea laboral y si existiese controversia continuarán cubriendo dicha incapacidad temporal de esta manera hasta que exista un dictamen en firme por parte de la Junta Regional o Nacional si se apela a esta, cuando el pago corresponda a la Administradora de Riesgos Laborales y esté en controversia, esta pagará el mismo porcentaje estipulado por la normatividad vigente para el régimen contributivo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, una vez el dictamen esté en firme podrán entre ellas realizarse los respectivos reembolsos y la ARP reconocerá al trabajador la diferencia en caso de que el dictamen en firme indique que correspondía a origen laboral.”</p> <p><b>PARÁGRAFO 4o.</b> El subsidio económico por concepto favorable de rehabilitación a cargo de la Administradora del Fondo de Pensiones se reconocerá en los términos del artículo 142 del Decreto-ley 19 de 2012 o la norma que lo modifique o sustituya.</p> <p>Conforme al <b>artículo 2.2.4.2.10 del Decreto 1072 de 2015</b> los contratistas afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales también tienen derecho a las prestaciones económicas y asistenciales establecidas en la legislación vigente.</p> <p>El <b>artículo 3.2.1.10 del Decreto Único Reglamentario 780 de 2016</b> dispone que, en el Sistema General de Riesgos Laborales, las Administradoras de Riesgos Laborales reconocerán las incapacidades temporales desde el día siguiente de ocurrido el accidente de trabajo o la enfermedad diagnosticada como laboral.</p> <p>Así, desde el momento de ocurrencia del accidente de trabajo y por un periodo de 180 días, el afiliado al <b>SGRL</b> tiene derecho a recibir el 100% de su ingreso base de cotización, a manera de subsidio. Pago que pueden ser prorrogado por igual lapso, en caso de ser necesaria dicha extensión para el tratamiento del</p>
<p>trabajador o hasta finalizar su rehabilitación. El pago se efectúa en los periodos en que el trabajador reciba regularmente su salario.</p> <p>En dicho marco legal, una vez cumplido lo anterior sin lograr la recuperación del afiliado, se debe iniciar el proceso para calificar la pérdida de capacidad laboral y, hasta tanto no se determine el porcentaje correspondiente, la <b>ARL debe seguir reconociendo el auxilio económico por incapacidad temporal. Dicho pago, según el artículo, será reconocido hasta cuando se obtenga la rehabilitación del trabajador o se declare su pérdida de capacidad laboral, su invalidez o su muerte.</b></p> <p>Sobre la determinación del origen de las enfermedades y de los accidentes, el <b>Decreto Ley 019 de 2012</b> describe el procedimiento que es necesario agotar, así como y las instancias y entidades que asumen competencia, con el propósito de garantizar a las partes interesadas el debido proceso. Se destaca que, en caso de ocurrencia de un accidente de trabajo, en una primera oportunidad corresponderá a la Administradora de Riesgos Laborales determinar la pérdida de capacidad laboral y calificar el grado de invalidez y el origen de las contingencias. (Es importante tener en cuenta la Sentencia C-120 de 2020 en la cual la H. Corte Constitucional, declaró la constitucionalidad de la norma citada).</p> <p>El Ministerio de Salud y Protección Social se encuentra liderando el proyecto de Decreto “por el cual se establece el procedimiento para calificar en primera oportunidad el origen, fecha de estructuración, las acciones, etapas, así como las reglas que deben cumplir estas y los demás intervinientes en el proceso; procedimiento que les otorgará a las personas, las garantías de un debido proceso y el derecho de defensa.</p> <p>Mediante el <b>Decreto número 1507 de 2014</b>, se adoptó un nuevo <b>Manual Único para la Calificación de Invalidez.</b></p> <p>Actualmente en la agenda regulatoria del Ministerio del Trabajo se encuentra en comentarios el proyecto de Decreto que tiene por objeto expedir el nuevo “Manual Único para la Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional”, el cual se constituirá como un instrumento técnico para evaluar la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional de cualquier origen, en armonía con los desarrollos normativos, médicos, baremológicos y metodológicos recientes, que proporcione un lenguaje unificado y estandarizado para el abordaje de la valoración del daño, con un enfoque integral.</p> <p>Ahora bien, en línea con lo descrito el ordenamiento jurídico colombiano establece que, si como consecuencia de la calificación, el trabajador presenta una pérdida de capacidad <b>laboral igual o superior al cinco por ciento (5%) pero inferior al cincuenta por ciento (50%)</b>, el afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales tendrá derecho a que se le reconozca una <b>INDEMNIZACIÓN EN PROPORCIÓN AL DAÑO SUFRIDO</b>, que estará a cargo de la Entidad administradora de Riesgos Laborales, en una suma no inferior a dos (2) salarios base de liquidación, ni superior a veinticuatro (24) veces su salario base de liquidación. Una vez se tiene el porcentaje, se establece el monto de la indemnización con la relación de la tabla de equivalencias establecida en la legislación laboral (Decreto 2644 DE 1994).</p>	<p>No obstante, si la calificación de pérdida de capacidad laboral arroja como resultado una disminución superior al 50%, el trabajador tendrá derecho a que la Administradora de Riesgos Laborales le reconozca una <b>PENSIÓN DE INVALIDEZ</b> siempre y cuando se cumpla con los demás requisitos que la ley establece para ello.</p> <p>La pensión de invalidez se reconoce en un 60% del IBL, cuando la pérdida de capacidad laboral oscila entre el 50% y 66%; y en un 75% del IBL, cuando la pérdida de capacidad laboral es superior al 66%. Cuando la invalidez del trabajador implica valerse de terceros, se reconoce un porcentaje adicional del 15% sobre el reconocido.</p> <p>En Colombia, a través del desarrollo jurisprudencial, se ha reconocido al pago de prestaciones económicas del SGRL como un ingreso que permite <b>sustituir el salario y que busca por tanto proteger el mínimo vital, el derecho a la salud y la vida digna</b> de quien se ve en imposibilidad de percibir una remuneración por sus condiciones de salud. (VER SENTENCIAS T-876 DE 2013, T-490 DE 2015 Y T-200 DE 2017 DE LA CORTE CONSTITUCIONAL).</p> <p>Finalmente se precisa que en el evento de que el trabajador recupere su capacidad de trabajo, el empleador está en la obligación de reintegrarlo al cargo que desempeñaba o de reubicarlo en uno acorde con su condición de salud y que se encuentre en la misma categoría, <b>deber que también se establece en favor de quien se encuentre incapacitado parcialmente.</b></p> <p>Como aspecto adicional, se resalta que, en Colombia, a través del desarrollo legal y de los precedentes obligatorios jurisprudenciales de las Altas Cortes, la población en condición de vulnerabilidad y las personas con limitaciones de salud, son acreedoras del derecho a la <b>estabilidad laboral reforzada</b>, prohibiéndose que sean despedidos sin justa causa o sin autorización del Ministerio de Trabajo, y su desconocimiento acarrea una <b>indemnización adicional legal de 180 días de salario.</b> (Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 Ley 1618 de 2013, Sentencia C-531 de 2000).</p> <p><b>b) Responder a los comentarios que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones o la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia han dirigido a su Gobierno:</b></p> <p>La Comisión de Expertos en Convenios y Recomendaciones ha dirigido a nuestro país las siguientes solicitudes directas, las cuales se responden a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Artículo 1, en conjunto con el artículo 11, del Convenio núm. 17. Obligación del Estado de garantizar el pago de las prestaciones a los trabajadores cuyos empleadores no han suscrito un seguro por accidentes del trabajo y pago de la indemnización en caso de insolvencia del asegurador o del empleador. - En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que aclarase si la víctima de un accidente de trabajo que no esté afiliada al SGRL tendría derecho a que se le sufragan los gastos médicos y se le pague una indemnización por parte de las administradoras de riesgos</li> </ul>

<p>laborales (ARL). Además, la Comisión pidió al Gobierno que especificara las disposiciones legales que garantizan a las víctimas de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional el otorgamiento de la debida asistencia médica en caso de insolvencia de la ARL. Por último, con relación a la insolvencia del empleador, la Comisión pidió al Gobierno que indicara las medidas adoptadas o previstas con miras a garantizar los derechos establecidos por el Convenio en el caso de empleadores no asegurados en el marco del SGRL. En relación con la primera cuestión, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la administradora en la cual se hubiere presentado un accidente de trabajo deberá responder íntegramente por las prestaciones derivadas de este evento y sus secuelas, independientemente de que el trabajador se encuentre o no afiliado a esta administradora. En caso de insolvencia de la ARL, el Gobierno indica que el decreto núm. 1295 de 1994 prevé que el Fondo de Garantías de Instituciones Financieras (FOGAFIN) garantiza el pago de las pensiones en caso de menoscabo patrimonial o suspensiones de pago de la entidad administradora de riesgos profesionales. Respecto de la asistencia médica, ésta es proporcionada por el Sistema General de Seguridad y Salud Integral para aquellas personas que se encuentren desprotegidas por los diversos motivos descritos. Por otro lado, la Comisión toma nota de que la CTC y la CUT alegan la falta de protección contra la insolvencia del asegurador (ARL) en casos de pérdida de la capacidad laboral inferior al 50 por ciento y en caso de trabajadores cuyos empleadores no están afiliados al SGRL. En este sentido, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la normativa vigente prevé mecanismos de constitución de reservas en las ARL. En relación con los trabajadores cuyos empleadores no están afiliados al SGRL, en caso de insolvencia del empleador, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que es el empleador quien tiene la obligación de afiliarse y pagar la cotización para amparar las contingencias en caso de accidente del trabajo o enfermedad laboral. El Estado vigila la afiliación a la seguridad social, y a este fin ha adoptado la resolución núm. 1111 de 2017 sobre Estándares Mínimos de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (actualmente derogada por la nueva resolución núm. 0312, de 2019). <b>La Comisión pide al Gobierno que indique cómo se garantiza el pago de las indemnizaciones a las víctimas de accidentes laborales en casos de pérdida de la capacidad laboral inferior al 50 por ciento cuando haya insolvencia por parte de la ARL, y en caso de insolvencia de empleadores no asegurados en el marco del SGRL.</b></p> <p><b>Respuesta:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>En caso de insolvencia de la Administradora de Riesgos Laborales</b></li> </ul> <p>Como se planteó con anterioridad, el sistema de indemnización por accidentes de trabajo o enfermedad laboral en Colombia conlleva el pago de prestaciones económicas y el derecho a gozar de prestaciones asistenciales a cargo de la Administradora de Riesgos Laborales.</p> <p>Así, en caso de presentarse una calificación de pérdida de capacidad laboral entre el 5 % y el 50 %, el afiliado tiene derecho como <i>prestación económica compensatoria</i> a que le sea reconocida una indemnización por <i>pérdida parcial permanente</i> que deberá ser cubierta por la Administradora de Riesgos</p>	<p>Laborales. Sin embargo, si la calificación es mayor al 50% al trabajador le será reconocida una pensión de invalidez.</p> <p>En el evento consultado, en relación con la posible insolvencia de una Administradora de Riesgos Laborales, aplica el siguiente <b>marco regulatorio</b>, a saber:</p> <p>Las entidades aseguradoras y las que administran el Sistema General de Riesgos Laborales, cualquiera que sea su naturaleza, <b>deben constituir y ajustar en forma mensual sus reservas técnicas, de conformidad con las reglas establecidas por el legislador.</b></p> <p>De ese modo, la correcta determinación de las reservas técnicas a cargo de las entidades administradoras de riesgos laborales es un mecanismo apropiado para facilitar el debido cumplimiento de las obligaciones que las mismas asumen en ejercicio de su objeto social y constituyen un aspecto fundamental para la elaboración de sus estados financieros.</p> <p>Conforme al <b>Artículo 2.31.4.6.1. del Decreto 2555 de 2010</b>, modificado por el <b>Artículo 1 del Decreto 2973 de 2013</b>, se tiene que, como <b>mecanismo de protección adicional</b> las entidades aseguradoras que exploten los ramos de seguros previsionales de invalidez y sobrevivencia y <i>riesgos laborales</i> están obligadas a contratar <b>COBERTURAS DE REASEGURO</b> específicas para protegerse frente a desviaciones en la siniestralidad esperada, es decir, eventos con baja frecuencia y alta severidad. Para tal efecto, se tendrán en cuenta los parámetros generales que establezca la Superintendencia Financiera de Colombia.</p> <p>Ahora bien, de conformidad con el artículo 48 de la Constitución Política de Colombia, <u>las reservas para pensiones y riesgos profesionales, más sus rendimientos, sólo pueden destinarse a atender los pagos correspondientes a tales riesgos y por ello estarán excluidas de la masa de liquidación.</u></p> <p>Así, de acuerdo al <b>artículo 4° del Decreto 1515 de 1998</b>, cuando sea objeto de toma de posesión una entidad aseguradora o una administradora de riesgos laborales a cuyo cargo esté el pago de una prestación, cualquiera sea su modalidad, de conformidad con la Ley 100 de 1993 y el Decreto 1295 de 1994, <b>el administrador o liquidador designado para el efecto continuará realizando el pago de la mesada pensional con cargo a los recursos correspondientes a las reservas y a las sumas que deba suministrarle el REASEGURADOR.</b></p> <p>De igual manera, para garantizar el <i>derecho a la salud y asegurar la prestación eficiente del mismo</i>, la entidad podrá continuar pagando las prestaciones correspondientes a riesgos profesionales, con cargo a las reservas respectivas, de conformidad con el régimen de seguridad social. <b>Artículo 9.3.1.1.1 del Decreto 2555 de 2010.</b></p> <p>Adicionalmente, sin perjuicio de las obligaciones a cargo de las reaseguradoras, en relación con el pago de pensiones si la Entidad cuenta con la cobertura, será el Fondo de Garantías de Instituciones Financieras</p>
<p>(FOGAFIN), el responsable del pago de las pensiones, de conformidad con el artículo 83 del Decreto Ley 1295 de 1994, reglamentado por el Decreto 1515 de 1998.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>En caso de insolvencia de empleadores no afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales.</b></li> </ul> <p>En Colombia, la omisión en la afiliación al Sistema de Seguridad Social conlleva la estricta responsabilidad del <b>empleador en asumir la totalidad de los costos derivados de la seguridad social de los trabajadores y sus beneficiarios.</b></p> <p>En ese sentido, en la normativa laboral vigente, se tiene estipulado que <i>"La no afiliación y el no pago de dos o más períodos mensuales de cotización le acarrearán al empleador multas sucesivas mensuales de hasta quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes"</i>. <b>Artículo 91 del Decreto 1295 de 1994.</b></p> <p>La Ley 828 de 2003, por la cual se expiden normas para el control de la evasión al sistema de seguridad social también consagró medidas más severas para quienes incumplan entre otras obligaciones, el deber de cotizar oportunamente al sistema de protección social.</p> <p>En decisiones relevantes de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema Justicia y de la Corte Constitucional, se ha reforzado la obligación y la responsabilidad por los riesgos ocupacionales a cargo del empleador; la cual surge desde el inicio de la relación laboral. De ahí que para que aquel se libere, debe operar la subrogación del riesgo o inicie la cobertura del sistema.</p> <p>En ese aspecto se ha reiterado que, <i>"se requiere que ocurra la afiliación que está a cargo del empleador, en tratándose de trabajadores dependientes"</i> (CSJ SL913-2013, CSJ SL4572-2019, SL 790-2001 y Sentencia T-582/13 y Sentencia SU226/19). Por tanto, <b>mientras no se produzca tal afiliación, el riesgo de orden laboral y las consecuencias que le son propias, siguen a cargo del empleador.</b> En estos casos los trabajadores pueden acudir ante la jurisdicción ordinaria laboral o mediante al mecanismo de la acción de tutela (excepcionalmente), para hacer efectivos sus derechos.</p> <p>Adicionalmente, se informa a su vez que, en desarrollo del principio constitucional de igualdad, la ley ha otorgado <b>carácter preferencial a las acreencias laborales.</b> (Ley 1116 DE 2006).</p> <p>Por ello, a los pensionados o acreedores laborales de una empresa en liquidación obligatoria, que no dispone de los recursos suficientes para cumplir siquiera con las obligaciones preferentes en materia pensional y laboral, <i>les asiste el derecho de beneficiarse, en igualdad de condiciones, de la distribución de los activos disponibles en la liquidación.</i></p> <p>Finalmente, en relación con las prestaciones asistenciales en salud las EPS del <i>Régimen Subsidiado</i> que en el <i>marco de la movilidad</i> tengan afiliados cotizantes que pertenecieron al Régimen Contributivo, deben garantizarles la prestación de los servicios que demanden en virtud de un accidente de trabajo y/o enfermedad laboral.</p>	<p>A tener en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En los casos en lo que se requiera prestación médica, en los casos de accidente del trabajo o enfermedad laboral, está se garantiza por el Estado, en virtud del artículo 48 de la Constitución Nacional.</li> <li>- De conformidad con el Decreto Ley 1562 del 2012, en caso de que un accidente de trabajo afecte a un trabajador no afiliado al SGRL por su empleador, este último será el responsable directo de las prestaciones otorgadas por la ley.</li> <li>- El Estado no garantiza el pago de las pensiones por accidente del trabajo o enfermedad laboral a los trabajadores cuyos empleadores no cumplan con los requisitos de afiliación al SGRL y en estos casos los trabajadores deberán acudir ante la jurisdicción ordinaria, o mediante la acción de tutela, para hacer efectivos sus derechos.</li> <li>• Artículo 5 del Convenio núm. 17. Indemnizaciones en forma de capital. - En sus comentarios anteriores, la Comisión expresó la esperanza de que el Gobierno introdujera procedimientos adecuados para fortalecer la protección de las víctimas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales contra el uso inadecuado de las indemnizaciones en forma de capital, como prevé el artículo 5 del Convenio. La Comisión toma nota de las observaciones de la CTC y la CUT alegando nuevamente que en caso de accidente del trabajo y enfermedad profesional que resulte en una pérdida de la capacidad laboral entre el 20 y el 50 por ciento, se ha pasado de otorgar al trabajador una pensión, a pagar una indemnización en forma de capital. La Comisión toma nota de que el Gobierno confirma que la legislación establece un pago en forma de renta sólo en caso de pensión de invalidez y sobrevivientes de origen común y por riesgos laborales, otorgadas por incapacidades superiores al 50 por ciento, y que la asesoría de la Oficina es bienvenida para que se estudie la posibilidad del pago de una indemnización por incapacidad permanente parcial en forma de renta, sin violar los derechos que actualmente tienen los trabajadores al pago único indexado. La Comisión pide al Gobierno que indique de qué manera las autoridades competentes, en caso de pago único indexado, velan por un empleo razonable del mismo. <b>La Comisión recuerda que el Gobierno puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina, con miras a fortalecer los mecanismos que aseguran un empleo razonable del pago único indexado, o a considerar la posibilidad de volver a establecer pagos periódicos para los trabajadores víctimas de accidentes del trabajo con incapacidades permanentes parciales superiores a un cierto nivel. La Comisión pide al Gobierno que informe sobre toda evolución al respecto.</b></li> </ul> <p><b>Respuesta:</b></p>



<p>Resulta importante indicar que, bajo una interpretación constitucional, protectora de la dignidad humana, la Corte Constitucional ha sostenido que el auxilio económico que tiene como destinación el pago de la incapacidad laboral <b>no puede ser inferior al salario mínimo</b>.</p> <p>Se reitera también que, en Colombia, el Sistema de Seguridad Social está concebido como un engranaje en el cual se definió una organización y una estructura para que, ante las contingencias cubiertas, exista una respuesta apropiada.</p> <p>Así, el trabajador afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales entre otras prestaciones tiene derecho a recibir pagos por concepto de: <i>incapacidad temporal, por incapacidad permanente parcial y por invalidez</i>. Beneficios que recibirá de manera periódica o permanente o por una única vez, conforme a las necesidades del trabajador. Esto, con la finalidad de que <i>pueda percibir un sustento económico durante el tiempo que por razones médicas está impedido para desempeñar sus labores, cuando dichos pagos, son presumiblemente la única fuente de ingreso con que cuenta el trabajador para garantizarse su mínimo vital y el de su núcleo familiar</i>. (Sentencia T-490 de 2015).</p> <p>Se reitera que las personas incapacitadas de forma parcial y permanente, en la medida en que no tienen la plenitud de la fuerza de trabajo, pero no son consideradas técnicamente inválidas, tienen el derecho a gozar de la estabilidad laboral reforzada y a ser reintegrados a un puesto de trabajo que esté acorde a sus nuevas condiciones de salud. Sin menoscabo de sus condiciones salariales. Se destaca en este punto, que el Ministerio del trabajo a través de la <b>Resolución No. 3050 del 28 de Julio de 2022 adoptó el manual de procedimientos del Programa de Rehabilitación para la reincorporación laboral y ocupacional en el Sistema de Riesgos Laborales</b>, que describe las acciones a ejecutar por cada uno de los actores intervinientes, para el logro de los objetivos en salud de un trabajador que hay presentando un accidente de trabajo o una enfermedad laboral que haya limitado su desarrollo ocupacional.</p> <p>Adicionalmente, cuando un trabajador tiene una pérdida de capacidad entre el 5 % y el 50 %, tiene derecho a que le sea reconocida una indemnización por pérdida parcial permanente, solo en el evento en que sea de origen laboral, de conformidad con lo previsto en el <b>artículo 5 de la Ley 776 de 2002</b> a cargo de la administradora de riesgos laborales –ARL–.</p> <p>En Colombia las personas con una afectación a su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares cuentan con amplia protección constitucional que impone el deber al Estado y a los empleadores de garantizar su derecho a trabajar en condiciones que se ajusten a su estado de salud.</p> <p>La ley establece garantías a la población en condición de vulnerabilidad, entre las cuales se encuentra la integración y permanencia en el mercado laboral, protegiendo a los trabajadores con limitaciones de salud, prohibiendo que sean despedidos sin justa causa o sin autorización del Ministerio de Trabajo con la indemnización legal de 180 días de salario.</p>	<p>Los trabajadores con discapacidades o limitaciones físicas o mentales de acuerdo con el artículo 26 de la ley 361 de 1997, gozan de estabilidad laboral reforzada que impide su despido en ocasión a esa discapacidad sin la previa autorización del ministerio del trabajo.</p> <p>Los trabajadores que gocen de estabilidad laboral reforzada sí pueden ser despedidos siempre que incurran en alguna justa causa para que sean desvinculados, con esto la ley no busca impedir que el trabajador sea despedido por una justa causa; lo que pretende es impedir que sea despedido en razón a su discapacidad o estado de salud.</p> <p>Así mismo y amparado por norma constitucional, El artículo 25 de la Constitución Nacional define como derecho fundamental, el trabajo en condiciones de dignidad y justicia. Las condiciones mencionadas se materializan mediante la puesta en práctica de las normas del Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Así mismo, el artículo 4° de la Ley 776 de 2002 estipula que:  <i>"Al terminar el periodo de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría."</i></p> <p>El artículo 8° de la misma ley determina que:  <i>"Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios"</i>.</p> <p>El Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 determina que:  <i>"En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo."</i>  <i>No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren"</i>.</p> <p>Siendo esta situación protegida y amparada por la norma de normas, la Corte Constitucional en varios fallos ha hecho mención al Derecho de la estabilidad manifiesta, uno de ellos es la Sentencia T-041 de 2019, la cual señala:</p>
<p>"El derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Reiteración de jurisprudencia, según lo estipulado en esta sentencia:</p> <p><i>"El derecho a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución, constituye un principio que rige todas las relaciones laborales; dicho mandato se manifiesta en "la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como justa."</i></p> <p>Con fundamento en lo anterior  <i>"La protección general a la estabilidad en el empleo se refuerza cuando el trabajador "es un sujeto susceptible de discriminación", o cuando por sus condiciones particulares "puede sufrir grave detrimento de una desvinculación abusiva".</i></p> <p>Se le recuerda que de acuerdo con lo dispuesto en la Sentencia T-041 de 2019 de la Corte Constitucional, se consideran trabajadores protegidos los siguientes:  <i>"quienes; (i) puedan ser catalogados como discapacitados, (ii) sufran de una disminución física, psíquica o sensorial en grado relevante, y (iii) en general, quienes tengan una afectación grave en su salud, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de las laborales en condiciones regulares y que en esas condiciones puedan ser propensos a ser discriminados."</i></p> <p>Entre otros, en la normatividad colombiana se pueden esbozar los siguientes derechos de los trabajadores</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención inicial de urgencias en cualquier IPS en el evento de accidente de trabajo.</li> <li>• Atención médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica prestada por la IPS donde está afiliado.</li> <li>• Servicio de hospitalización, odontología, diagnóstico, tratamiento y suministro de medicamentos.</li> <li>• Rehabilitación física y profesional.</li> <li>• Elaboración y reparación de prótesis y órtesis.</li> <li>• Gastos de traslado en condiciones normales y necesarias para la prestación de los anteriores servicios.</li> <li>• Subsidio por incapacidad temporal.</li> <li>• Indemnización por incapacidad permanente o parcial</li> <li>• Pensión de invalidez</li> <li>• Pensión de sobreviviente por la muerte del afiliado o pensionado</li> <li>• Auxilio funerario a quien sufraga los gastos de entierro de un afiliado o pensionado</li> <li>• A ser incorporado y/o reubicado una vez terminados sus procesos de recuperación y/o rehabilitación.</li> </ul> <p>Así mismo como está previsto de toda clase de derechos, el trabajador también tiene unas acciones de corresponsabilidad, las cuáles entre otras, son;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Procurar el cuidado integral de su salud.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.</li> <li>• Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas.</li> <li>• Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones.</li> <li>• Participar en la prevención de riesgos laborales.</li> </ul> <p>En caso de ser despedido sin autorización previa y expresa de este Ministerio, el trabajador puede solicitar que se le paguen los salarios y prestaciones dejadas de percibir, y pago de la indemnización, según Ley 361 de 1997, además de solicitar el respectivo reintegro, ya que el despido se tomaría ineficaz.</p> <p>De igual manera se recuerda que el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa es el empleador, el cual, en coordinación con la Administradora de Riesgos Laborales, en el marco de la rehabilitación profesional, deben explorar las posibilidades de la reubicación ocupacional, apoyándose en el Manual de Procedimientos para la Rehabilitación y Reincorporación Ocupacional de los Trabajadores, expedido por el Ministerio del Trabajo.</p> <p>Dando alcance a la Sentencia T-041 de 2019 de la Corte Constitucional, y a lo estipulado en el Manual de Procedimientos para la Rehabilitación y Reincorporación Ocupacional de los trabajadores, el empleador debe propender por la rehabilitación del trabajador, readaptación del puesto de trabajo, reubicación y por la ejecución de los cambios organizacionales necesarios incluyendo movimientos de personal, para preservar el empleo del trabajador protegido. En caso de un presunto despido, el empleador debe demostrar que realizó los ajustes administrativos razonables requeridos en el proceso de rehabilitación, como lo señalan las normas mencionadas anteriormente.</p> <p><b>c) Si no se ha facilitado ya en la respuesta a la pregunta b), sírvase proporcionar información sobre la aplicación práctica de los correspondientes convenios (por ejemplo, copias o extractos de documentos oficiales, incluidos informes de inspección, estudios y encuestas o estadísticas); sírvase indicar, asimismo, si los tribunales ordinarios de justicia u otros órganos judiciales han dictado resoluciones sobre cuestiones de principio relativas a la aplicación de los correspondientes convenios. En caso afirmativo, sírvase proporcionar el texto de dichas resoluciones.</b></p> <p><b>Respuesta:</b></p> <p>El Ministerio del Trabajo, lidera en el Sistema General de Riesgos Laborales, la definición de las políticas y la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo. Adicionalmente, realiza la coordinación técnica de las diferentes instancias de concertación y, con recursos del Fondo de Riesgos Laborales, se financian estrategias de divulgación, educación, capacitación, sensibilizaciones dirigidas a promover la salud y prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales en la población trabajadora.</p> <p>Se han realizado eventos de capacitación en todo el país sobre el SGSST, con el fin de prevenir los accidentes y enfermedades laborales, los estándares mínimos y las normas de seguridad y salud en el</p>

trabajo. Estas actividades estuvieron dirigidas al fortalecimiento de los empleadores y trabajadores para el cumplimiento del Sistema de Gestión y los estándares mínimos a través de metodologías de sensibilización y socialización, con el apoyo de los gremios económicos. En el año 2018 se cubrieron 22.789 participantes.

En términos de lo desarrollado durante el 2019 y lo corrido de 2020, frente a las principales estrategias de intervención del Ministerio del Trabajo, en materia de promoción y prevención en Riesgos Laborales, se han realizado eventos de capacitación a empresarios y trabajadores sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST, los estándares mínimos y las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Con el objetivo de mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en sectores y actividades de alto riesgo, se realizaron actividades de sensibilización a más de 19.800 personas de los diferentes actores del Sistema de Seguridad Social Integral, sobre temas relacionados con la cultura de la seguridad y la salud; entornos de trabajo seguros y saludables de los trabajadores; y, agresiones al personal de salud sobre temas de formalización laboral; acoso laboral y riesgo psicosocial; seguridad vial; cultura de la seguridad y la salud y entornos de trabajo seguros y saludables de los trabajadores.

Respecto a las poblaciones vulnerables y especialmente a los trabajadores del sector informal de la economía, se desarrollaron acciones de promoción de la salud y prevención de los Riesgos Laborales en total en el 2019 se cubrieron 1200 trabajadores informales.

En términos de lo desarrollado durante el 2021 y lo corrido del 2022, se han realizado eventos de capacitación a empresarios y trabajadores sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST, los estándares mínimos y normas de seguridad y salud en el trabajo; se llevaron a cabo 97 eventos en diferentes ciudades del país, durante 2021 a abril del 2022 con un total de 45.373 participantes.

En términos de lo desarrollado durante los años 2021 y 2022, frente a las principales estrategias de intervención del Ministerio del Trabajo, en materia de promoción y prevención en Riesgos Laborales, se ejecutaron acciones en diferentes regiones del país a través de convenios con organismos internacionales y diferentes entidades.

Se ejecutaron estrategias preventivas que promuevan ambientes laborales seguros en las empresas mediante asistencia técnica a los sectores inmobiliario, comercio, construcción, manufactura, transporte, agricultura, hotelero y gastronómico en los departamentos de: Cundinamarca, Antioquia, Valle del Cauca, Caldas, Risaralda, Quindío, Santander, Atlántico, Bolívar y Magdalena.

Con ello, se están fortaleciendo los programas de atención primaria en salud ocupacional; para generar ambientes laborales saludables que permitan contribuir a la garantía de la sostenibilidad, competitividad y productividad de las organizaciones, con sus repercusiones en la economía del país.

Dentro de las actividades desarrolladas se encuentra el diagnóstico de las condiciones de salud a través de la aplicación de seis (6) herramientas entre las cuales se encuentran la evaluación e identificación de prioridades (autoevaluación), matriz para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, formato de perfil sociodemográfico a los trabajadores, encuesta de morbilidad sentida a los trabajadores, evaluación de efectos psicosociales y la lista de chequeo del protocolo de bioseguridad (Resolución 350 de 2022).

Adicionalmente, se realizaron 4 actividades de asistencia técnica que facilitaron el proceso de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de los empleadores y contratantes, asegurando el cumplimiento de las normas mínimas establecidas por el SGRL, para la protección de los trabajadores, y se entregó un Kit de bioseguridad a las empresas participantes. Las anteriores actividades se desarrollaron mediante convenio con la Fundación Nuevo Horizonte y se cubrieron 3.300 empresas.

Se adelantaron acciones de promoción y prevención dirigidas a disminuir los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales en trabajadores informales de diferentes sectores económicos y regiones del país y, procesos completos de capacitación, sensibilización social, asesoría técnica y caracterización, con el fin de modificar conocimientos, actitudes y prácticas y lograr un adecuado impacto en las condiciones de salud y trabajo en los diferentes sectores.

El Ministerio del Trabajo viene desarrollando la política de la protección de la salud de poblaciones vulnerables, a través de la cual se han realizado acciones de promoción y prevención dirigidas a disminuir los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales en trabajadores informales de diferentes sectores económicos y regiones del país.

Así mismo ha desarrollado procesos completos de capacitación, sensibilización social, asesoría técnica y caracterización, con el fin de modificar conocimientos, actitudes y prácticas y lograr un adecuado impacto en las condiciones de salud y trabajo en los diferentes sectores y actividades con acciones de asesoría a través de convenios que han sido encaminados a brindar herramientas y capacidades concretas para el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Las principales actividades y avances de los convenios desarrollados con el presupuesto del Fondo de Riesgos Laborales son los siguientes:

Año	Convenio	Objeto / Impacto
2021	El convenio de Cooperación Internacional No. 416 de 2021 con la Organización Iberoamericana de Seguridad Social - OISS	Elaboración del Plan Nacional [de Seguridad y Salud en el Trabajo - PNSST correspondiente al periodo 2022-2031, con el fin de fortalecer la promoción y prevención en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo

Año	Convenio	Objeto / Impacto
2021	El convenio interadministrativo No. 616 de 2021 con la Administradora de Riesgos Laborales Positiva	Desarrollar una estrategia en el manejo de la gestión de peligros y el control de riesgos laborales, promoviendo la disminución en los accidentes de trabajo en el sector de la minería en las zonas priorizadas por el Ministerio del Trabajo.
2021	Carta Acuerdo 631 del 2021 con la Organización Internacional de Trabajo	Implementar una campaña que contribuya a incentivar una cultura de prevención de accidentes y enfermedades laborales en el sector agrícola, en las zonas priorizadas por el Ministerio del Trabajo; es una estrategia que promueve entornos de trabajo seguros y saludables con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, para ello se plantea con el propósito de contribuir a:
2021	El convenio 578 de 2021 con la Universidad Francisco de Paula Santander	Desarrollo de acciones de promoción de las condiciones de salud, seguridad en el trabajo, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en la población informal de sectores y regiones priorizadas por el Ministerio del Trabajo, ha desarrollado actividades de promoción de la salud y prevención de los riesgos laborales dirigidas a trabajadores informales que laboran en plazas de mercados y sus cadenas de servicios de los departamentos de Cesar y Norte de Santander donde se está impactando 7.000 trabajadores.
2021	El convenio interadministrativo No. 580 de 2021 con la Universidad de Pamplona	Desarrollar acciones de promoción de la salud, seguridad en el trabajo y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en la población laboral vulnerable mujeres trabajadoras rurales, en los departamentos priorizados por el Ministerio del Trabajo, el cual, busca impactar a 3.000 mujeres trabajadoras rurales dedicadas a tareas agrícolas.

Fuente: Dirección de Riesgos Laborales - Ministerio del Trabajo

**d) Sirvase indicar a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores se ha comunicado copia de la presente memoria, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.**

En cumplimiento a lo preceptuado por el Convenio 144, se brindó información y socialización sobre la Memoria del Convenio No. 17 de la OIT, a las organizaciones más representativas de Empleadores y Trabajadores así:

**EMPLEADORES:**

- Asociación Nacional de Empresarios de Colombia- ANDI.
- Asociación Colombiana de Medianas y Pequeñas Industrias- ACOPI.
- Sociedad de Agricultores de Colombia- SAC.

**TRABAJADORES**

- Central Unitaria de Trabajadores- CUT.
- Confederación General de Trabajadores- CGT.
- Confederación de Trabajadores de Colombia- CTC.

**e) Sirvase indicar si ha recibido de las organizaciones interesadas de empleadores o de trabajadores alguna observación, ya sea de carácter general o relacionada con esta memoria o con la precedente, sobre la aplicación práctica de las disposiciones de los convenios en cuestión. En caso afirmativo, sirvase remitir una copia de las observaciones recibidas, junto con los comentarios que juzgue oportuno formular.**

**1. OBSERVACIONES DE LOS ACTORES:**

RESPUESTA A LOS COMENTARIOS PRESENTADOS A LA MEMORIA PRECEDENTE POR LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO ( CGT) EN EL AÑO 2017

**Artículo 3, frente a las tasas de accidentabilidad y afiliación, se tiene lo siguiente:**

**Respuesta:**

La afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales se ha venido incrementando de forma progresiva En el año 2017 se contaba con 10.216.877 afiliados promedio, en el año 2018 con 10.476.049 y para abril de 2019 se ha logrado una cobertura promedio de afiliación de 12.080.787 trabajadores.

Se evidencia un incremento de 259.172 trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales entre los años 2017 y 2018.

Al cierre del año 2021 se registraron 11.125.999 afiliados, observándose un incremento de 667.679 trabajadores afiliados respecto al año anterior, al mes de febrero de 2022 se cuenta con 11.549.338 trabajadores afiliados.

**Gráfica.**  
**Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales**



Fuente: Administradoras de Riesgos Laborales - Ministerio de Salud y Protección Social, Subdirección de Riesgos Laborales

Así mismo se observa un incremento en el número de empresas afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales. En el año 2017 se contaba con 742.770 empresas afiliadas, en el año 2018 se contaba con 806.453 empresas afiliadas en promedio, y en el año 2019 con 889.242 empresas en promedio, logrando un aumento en el último año, equivalente a 82.78949 mil empresas adicionales que afilian a sus trabajadores. A marzo de 2020 se cuenta con 916.222 empresas afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales. Para el año 2021, se observó un total de empresas afiliadas 1.035.274, logrando un aumento en el último año, equivalente a 76.152 mil empresas adicionales. Al mes de febrero de 2022 se cuenta con 1.053.761 de empresas afiliadas al SGRL.



La normatividad y a las campañas de comunicación, programas de capacitación y educación han generado sensibilización frente al tema, lo cual ha llevado a tener una mayor población afiliada con acceso a los beneficios del Sistema General de Riesgos Laborales.

A pesar del incremento en la cobertura de la población afiliada se logró una disminución en la accidentalidad. En el año 2017 se presentaron 655.866 accidentes de trabajo en la población afiliada al Sistema, para el año 2018, se presentaron 645.135 accidentes de trabajo calificados como laborales en la población afiliada al Sistema y en el año 2019, se presentaron 666.869. A marzo de 2020 se han presentado 44.075 accidentes de trabajo calificados. La tasa de accidentalidad laboral, que hace referencia al número de accidentes calificados por cada 100 trabajadores, en el 2018 fue de 6,15 y en el 2019 se redujo a 5,45. Respecto a la tasa de mortalidad disminuyó de 5,37 en el año 2018 a 4,20 en el 2019.

Con respecto a la accidentalidad laboral en Colombia, las cifras más recientes arrojan una disminución en cuanto a la accidentalidad y muertes de trabajadores calificados. Según los datos suministrados por el sistema de información del Ministerio de Salud y Protección Social, analizados por la Dirección de Riesgos

Laborales del Ministerio del Trabajo, tanto las muertes como los accidentes de trabajo calificados se redujeron durante el año 2021 comparados con el año anterior, ya que para abril de 2019 se han presentado 212.584 accidentes de trabajo calificados y 146 muertes por accidentes de trabajo. En el año 2021 se registraron 479.502 accidentes de trabajo calificados observándose una reducción significativa de la accidentalidad comparada con el año 2020, en el cual se presentaron 450.110. Es decir, se observa una disminución cercana a los 29.392 accidentes respecto al año anterior.

Esta disminución en la accidentalidad se ha logrado gracias a las campañas realizadas en los medios de comunicación que han contribuido a la divulgación de la normatividad en riesgos laborales, en la promoción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y de los estándares mínimos en el ámbito nacional, regional y local.

Los sectores económicos que concentran la mayor parte de los accidentes laborales son: minas, inmobiliario, manufacturera, agricultura, ganadería, caza y silvicultura, construcción, servicios sociales y de salud, en los cuales se deben fortalecer las acciones de promoción y prevención para reducir el sufrimiento humano y los costos de los accidentes de trabajo.

Con respecto a las enfermedades laborales, los sectores económicos que presentaron mayores tasas de enfermedades laborales calificadas en el año 2018 fueron: explotación de minas y canteras con 318,87 enfermedades laborales calificadas por 100.000 afiliados al SGRL, industria manufacturera (270,88), agricultura, ganadería, caza y silvicultura (242,20), y hoteles y restaurantes (154,04).

Respecto a las enfermedades laborales calificadas, se observa un repunte significativo para el sector de servicio social y de salud; en el año 2021 se registraron 36.927 enfermedades laborales calificadas, mientras que en el 2020 solo se reportaron 35.524 enfermedades laborales, con una disminución 773 enfermedades laborales. A febrero de 2022 se han calificado 9.672 enfermedades laborales.

**Artículo 5, frente al tema de la incapacidad e indemnizaciones:**

**Respuesta:**

Conforme con lo dispuesto en el artículo 40 del Decreto Ley 1295 de 1994, "La incapacidad permanente parcial se presenta cuando el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, sufre una disminución parcial, pero definitiva, en alguna o algunas de sus facultades para realizar su trabajo habitual.

Se considera como incapacitado permanente parcial, al afiliado que, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, presenta una disminución definitiva, igual o superior al 5%, pero inferior al 50%, de su capacidad laboral, para la cual ha sido contratado o capacitado". Es una indemnización, es decir, una suma de dinero que recibe el afiliado por una sola vez

Corresponde a la Administradora de Riesgos Profesionales a la cual se encuentre afiliado el trabajador el reconocimiento de esta indemnización, cuyo monto no podrá ser inferior a un (1) salario base de liquidación ni superior a veinticuatro (24) veces dicho salario.

Cuando se determina la pérdida de capacidad laboral y el grado de invalidez; surtido este procedimiento, si en el acto que declara la invalidez, se determina que el trabajador presenta una disminución definitiva, igual o superior al 5%, pero inferior al 50%, de su capacidad laboral, para la cual ha sido contratado o capacitado, habrá lugar al pago de la indemnización por incapacidad permanente parcial.

**Respecto de la indemnización en caso de accidente seguido de la muerte del trabajador,** se tiene en la normatividad la pensión de sobrevivientes, que es la que se otorga cuando fallece un afiliado o un pensionado por Accidente de Trabajo o Enfermedad laboral, de acuerdo con la Ley 100 de 1994 y la Ley 797 de 2003.

**El Monto de la pensión** en ninguna pensión podrá ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente, ni superior a (20) veces este mismo salario.

Se cancelan las mesadas mensualmente, el último día hábil de cada mes y los beneficiarios de la pensión de sobrevivientes, son:  
-El cónyuge o la compañera permanente.  
-Los hijos menores de 18 años, los mayores de 18 años y hasta los 25 años que por razón de estudio no puedan trabajar y que dependían económicamente del causante, y los hijos inválidos si dependían económicamente del causante.  
-A falta de cónyuge, compañero o compañera permanente e hijos con derecho, serán beneficiarios los padres del causante si dependían económicamente del éste.  
-A falta de cónyuge, compañero o compañera permanente, padres e hijos con derecho, serán beneficiarios los hermanos inválidos del causante si dependían económicamente de éste.

**Artículo 6, culpa patronal:**

**Respuesta:**

La culpa patronal se encuentra consagrada en el artículo 216 del Código Sustantivo de Trabajo, norma que señala: "cuando exista culpa suficiente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios, pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este capítulo".

En este sentido, se entiende por culpa patronal aquella figura jurídica que opera cuando un trabajador sufre un accidente de trabajo o una enfermedad laboral a la luz de los artículos 3º y 4º de la Ley 1562 del 2012, causado por la conducta culpable del empleador, quien resulta obligado a reparar integralmente el daño en todas sus órbitas. El régimen jurídico aplicable en la culpa patronal es el de la responsabilidad civil

consagrado en el Código Civil y sus normas posteriores, pues, aunque la reparación plena de perjuicios a la que hacemos referencia se contempla en el CST, la jurisprudencia ha considerado que aun si no existieran reglas sobre este asunto, la fuente jurídica de la reparación plena está en los principios de la responsabilidad civil establecidos en el Código Civil.

**Artículo 7, monto de pensión de invalidez:**

**Respuesta:**

En este tema y frente a la claridad de los días en los que se debe conceder la indemnización cuando el pensionado requiera del auxilio de otras personas para realizar las funciones elementales de su vida, se entiende que durara el porcentaje adicional siempre y cuando el pensionado siga necesitando de la ayuda en sus funciones diarias, lo determina la misma evolución de la salud de la persona afectada y pensionada.

Así mismo, en el marco del diálogo social y de acuerdo con los compromisos de la reunión del 24 de agosto, el día 09 de septiembre de 2022, la CGT, CTC y CUT, presentaron los comentarios que se adjunta en el Anexo 2, sobre los siguientes títulos. **COMENTARIOS DE LAS CENTRALES OBRERAS DEL AÑO 2022: CGT, CTC Y CUT:**

**Se aclara que el texto completo de los comentarios sobre este punto, hacen parte integral de la presente memoria y se encuentran en el anexo 2, adjunto**

*"Actualmente en nuestro sistema normativo es claro que solo los trabajadores afiliados al SGRL que sufran un accidente de trabajo o una enfermedad laboral tienen derecho al reconocimiento de prestaciones asistenciales (servicios de salud) y económicas (reconocimiento económico). No hay disposiciones que permitan indemnizar a las personas que no se encuentren afiliadas (...)"*.

Así mismo, sobre el requisito de afiliación al SGRL, asociado al pago de las pensiones por accidente de trabajo o enfermedad laboral, menciona:

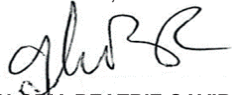
*"Así como lo informo el Gobierno en sus comentarios, "El Estado no garantiza el pago de las pensiones por accidente de trabajo o enfermedad laboral a los trabajadores cuyos empleadores no cumplan con los requisitos de afiliación al SGRL y en estos casos los trabajadores deberán acudir ante la jurisdicción ordinaria, o mediante la acción de tutela, para hacer efectivos sus derechos"*

*"Si bien es cierto existen herramientas de defensa y procedimientos idóneos para elevar solicitudes ante la jurisdicción del trabajo, consideramos que, la justicia ordinaria laboral, consecuencia de la gran carga de trabajo que soportan dichos despachos judiciales, tarda años en el trámite y además son procesos onerosos que no podría afrontar debidamente el trabajador"*.

<p>También, sobre la garantía constitucional de la estabilidad laboral reforzada que protege al trabajador que se encuentra en debilidad manifiesta por enfermedad o discapacidad, señalan:</p> <p><i>“El Gobierno informa a la Comisión la garantía constitucional de la estabilidad laboral reforzada que protege al trabajador que se encuentra en debilidad manifiesta por enfermedad o discapacidad, de no ser despedido o desmejorado en sus condiciones laborales, mientras se surte el proceso de calificación, sin embargo, es preciso señalar como informamos en párrafos anteriores que la acción de tutela no ha sido el mecanismo idóneo y efectivo para garantizar en la práctica de los trabajadores esta protección ya que los jueces de tutela por tendencia niegan el amparo por considerar que existen otras vías ordinarias para reclamar el derecho, procesos que como también dijimos son largos y con cargas económicas altas difíciles de sobrellevar y más teniendo que atender las múltiples necesidades básicas y médicas de quienes se encuentran en situaciones de especial atención de salud”.</i></p> <p><i>“No tenemos información exacta del número de acciones de tutela presentadas en protección a la estabilidad laboral reforzada, y el número de fallos favorables y desfavorables de los jueces, sin embargo, en el estudio realizado por las centrales sindicales y del cual ya se habló en párrafos anteriores, se corrobora que en su gran mayoría fueron negadas las solicitudes de amparo a este Derecho por el principio de subsidiaridad”.</i></p> <p>Sobre el fuero de estabilidad laboral reforzada, las centrales obreras comentan:</p> <p><i>“El fuero de estabilidad laboral reforzada es un elemento esencial de protección de los derechos de las personas con discapacidad o incapacidad médica, donde, por el precedente expuesto de la Corte Suprema de Justicia consideramos necesario un tránsito de la concepción de un criterio médico que no repara en las causas sociales o factores externos al estándar establecido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y el convenio 159 de la OIT adoptando un concepto amplio de discapacidad que atiende los distintos colectivos”.</i></p> <p>Finalmente, sobre el establecimiento de la protección por la estabilidad laboral reforzada, mediante acción de tutela o por vía administrativa se menciona:</p> <p><i>“Como segundo elemento a tener en cuenta es que, para establecerse la protección por la estabilidad laboral reforzada mediante acción de tutela o por vía administrativa con el Ministerio del Trabajo, se debe demostrar que los motivos que llevan a la terminación de la relación laboral, la discriminación o desmejora de las condiciones laborales, están asociados a la condición especial de salud, situación desventajosa para los trabajadores ya que demostrar la “voluntad, intención” rompe con la justificación de la protección. Para ser claros, se debe proteger independiente a lo que piense o quiera el empleador, por lo tanto, la intencionalidad no puede ser un requisito para obtener la</i></p>	<p><i>protección, exigir demostrar la intencionalidad del empleador hace imposible la protección en la realidad”.</i></p> <p><b>2. ANÁLISIS DE GOBIERNO:</b></p> <p>A partir del contexto presentado el Gobierno estima que, respecto de la aplicación de este convenio, aún se identifican los siguientes <b>desafíos</b>:</p> <p><b>Desafíos frente a la realidad y la práctica</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar tripartitamente posibles alternativas para avanzar en los aspectos que señala la comisión de expertos y los actores sociales.</li> </ul> <p>Con base en lo señalado por las organizaciones de empleadores y trabajadores, así como en el contexto expuesto en la primera parte de esta memoria, hemos propuesto las siguientes alternativas:</p> <p><b>Posibles rutas de atención para superar las brechas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avanzar tripartitamente para ampliar la cobertura a los sectores informales.</li> </ul> <p>El formulario adoptado por el Consejo de Administración de la OIT, para dar respuestas a memorias, inicialmente referido, fue aprobado en la sesión del 13 de septiembre de 2022, en el marco de la Subcomisión de Asuntos Internacionales, por los siguientes actores:</p> <p><b>EMPLEADORES:</b></p> <p>Asociación Nacional de Empresarios de Colombia- ANDI.      Federación Nacional de Comerciantes- FENALCO.      Asociación Colombiana de Medianas y Pequeñas Industrias- ACOPI.      Sociedad de Agricultores de Colombia- SAC.      Asociación Bancaria y de Entidades Financiera De Colombia - ASOBANCARIA</p> <p><b>TRABAJADORES</b></p> <p>Central Unitaria de Trabajadores- CUT.      Confederación General de Trabajadores- CGT.      Confederación de Trabajadores de Colombia- CTC.</p> <p><b>GOBIERNO</b></p>
---	---

Ministra del trabajo de Colombia  
 Viceministro de relaciones labores e inspección

Cordialmente,



**GLORIA BEATRIZ GAVIRIA RAMOS**  
 Jefe Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales



**INFORME AL CONGRESO MINISTERIO DEL TRABAJO**

**Memoria (Convenio # 18, Reconocimiento por Enfermedades Profesionales, 1925)**

**MEMORIA**

**CONVENIO 18 SOBRE EL RECONOCIMIENTO DE LAS ENFERMEADES PROFESIONALES, 1925 (NÚM. 18)**

Presentada por el Gobierno de Colombia de conformidad con las disposiciones del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de septiembre de 2017 y 30 de junio de 2022, acerca de las medidas adoptadas para dar efectividad a las disposiciones del convenio sobre el Reconocimiento de las enfermedades profesionales, 1925 (n.ºm. 18)

**CONTEXTO**

Teniendo en cuenta que para el Gobierno es fundamental el dialogo social y la concertación, se acordó el pasado 24 de agosto en la reunión celebrada en el marco de la subcomisión de asuntos internacionales con los gremios de la producción ANDI, ACOPI, SAC y las centrales obreras CUT, CTC y CGT una agenda de trabajo conjunto para presentar los informes ante la Organización Internacional del Trabajo.

En este sentido y dado que nuestro Gobierno entiende que el cumplimiento de la obligación fundamental de los Estados Miembros en virtud de la Constitución de la OIT de presentar las memorias no constituye un asunto que haya de ser tomado a la ligera, presentamos la memoria del presente convenio incluyendo un contexto sobre la realidad del país, los avances alcanzados, las observaciones de los actores sociales, los retos que tenemos y un marco de alternativas para avanzar conjuntamente en posibles soluciones.

Cada uno de los actores tripartitos, empresarios y sindicatos han puesto todo su empeño para avanzar en la construcción unificada de las presentes memorias:

**CONVENIO 18 EN COLOMBIA**

Según estadísticas del DANE datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) abril – junio 2022, 13 y 23 ciudades y áreas metropolitanas Para el total nacional, en el trimestre abril – junio de 2022 la proporción de ocupados informales fue 58,0%, lo que significó una disminución de 2,1 puntos porcentuales respecto al mismo trimestre del año anterior (60,1%). Para las 13 ciudades y áreas metropolitanas, esta proporción fue 44,3%, lo que representó una disminución de 2,0 puntos porcentuales respecto al trimestre abril – junio de 2021 (46,4%). Finalmente, para el total de las 23

ciudades y áreas metropolitanas la proporción de informalidad se ubicó en 45,6% lo que significó una disminución de 2,1 puntos porcentuales respecto al mismo periodo del año anterior (47,7%)<sup>1</sup>.

Según estadísticas de Fasecolda en la vigencia agosto de 2022, el total de afiliados al sistema de general de riesgos laborales es de 11.459.399 trabajadores del sector formal.

Así mismo, la legislación interna (Decreto 1072 de 2015) establece el proceso de calificación en primera oportunidad de las enfermedades profesionales por parte de las entidades promotoras de salud, las ARL y otras entidades, señalando que la calificación no podría pasar de los quinientos cuarenta (540) días de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad, caso en el cual tendrá derecho a recurrir directamente a la junta, en consecuencia, el Gobierno de Colombia desea revisar el procedimiento.

De conformidad y en atención a la adopción de Formulario para Convenios, por parte del Consejo de Administración de la OIT, se procede a responder en los siguientes términos:

**a) Sirvase proporcionar información sobre toda nueva medida legislativa u otras medidas relacionadas con la aplicación de los convenios ratificados; en caso de no haber sido ya enviada esta documentación, sirvase remitir copias de los textos pertinentes a la Oficina Internacional del Trabajo junto con esta memoria.**

En materia de la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales es responsabilidad de los empleadores asegurar la afiliación de los trabajadores al Sistema General de Riesgos Laborales. la selección de la entidad administradora de riesgos laborales es libre y voluntaria por parte del empleador.

Decreto 1072 de 2011 capítulo 2 sección 1 capítulo 2.2.4.2.1.1 “Los empleadores que tengan a su cargo uno o más trabajadores deben estar afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales.

La selección de la entidad administradora de riesgos laborales es libre y voluntaria por parte del empleador”

El artículo primero de la Ley 776 de 2002 Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. Establece: “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

<sup>1</sup>https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech\_informalidad/bol\_geih\_informalidad\_abr22\_jun22.pdf

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. –

Así pues, el sistema de riesgos laborales forma parte del Sistema de Seguridad Social Integral, establecido por la Ley 100 de 1993 y es dirigido, orientado, controlado y vigilado por el Estado, los trabajadores afiliados tendrán derecho al reconocimiento y pago de las prestaciones, las Administradoras de Riesgos laborales - ARL tienen a su cargo la afiliación al sistema y la administración del mismo. Las cotizaciones al SGRL están a cargo de los empleadores

El parágrafo 2 del artículo 1 de la Ley 776 de 2002 establece que las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, serán reconocidas y pagadas por la administradora en la cual se encuentre afiliado el trabajador.

Parágrafo 2 - Las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, serán reconocidas y pagadas por la administradora en la cual se encuentre afiliado el trabajador en el momento de ocurrir el accidente o, en el caso de la enfermedad profesional, al momento de requerir la prestación.

Cuando se presente una enfermedad profesional, la administradora de riesgos profesionales que asume las prestaciones, podrá repetir proporcionalmente por el valor pagado con sujeción y, en la misma proporción al tiempo de exposición al riesgo que haya tenido el afiliado en las diferentes administradoras, entidades o a su empleador de haber tenido periodos sin cobertura.

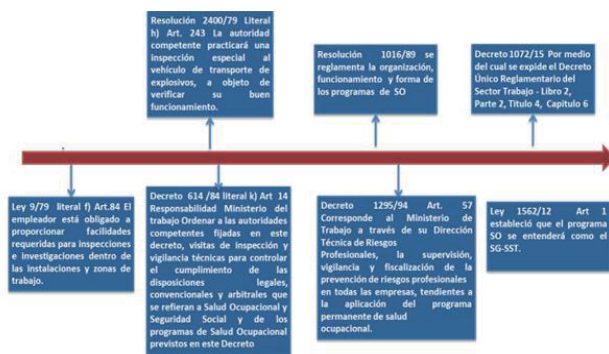
Para enfermedad profesional en el caso de que el trabajador se encuentre desvinculado del Sistema de Riesgos Profesionales, y la enfermedad sea calificada como profesional, deberá asumir las prestaciones la última administradora de riesgos a la cual estuvo vinculado, siempre y cuando el origen de la enfermedad pueda imputarse al periodo en el que estuvo cubierto por ese Sistema.

La Administradora de Riesgos Profesionales en la cual se hubiere presentado un accidente de trabajo, deberá responder íntegramente por las prestaciones derivadas de este evento, tanto en el momento inicial como frente a sus secuelas, independientemente de que el trabajador se encuentre o no afiliado a esa administradora...

La Ley 1562 de 2012, Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional, 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.

**LINEA NORMATIVA SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES**



Fuente: Dirección de riesgos laborales

En el marco del Sistema de Seguridad Social, existen, unas instancias, términos y procedimientos reglamentados en el Decreto 1072 de 26 de mayo de 2015 y el Decreto - Ley 19 de 2012, para la determinación del origen de las enfermedades y de los accidentes, procedimiento que es necesario agotar, todo ello con el propósito de garantizar a las partes interesadas, el derecho a controvertir, bajo los principios de equidad, imparcialidad y justicia en un debido proceso, aportando las pruebas que se quieran hacer valer y que puedan incidir en la decisión de los equipos calificadoros de las instancias.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 19 de 2012, en el Artículo 142 “Calificación del Estado de Invalidez. El artículo 41 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 52 de la Ley 962 de 2005”, quedara así:

<p><i>"ARTICULO 142. CALIFICACIÓN DEL ESTADO DE INVALIDEZ. El artículo 41 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 52 de la Ley 962 de 2005, quedará así:</i></p> <p><i>"Artículo 41. Calificación del Estado de Invalidez. El estado de invalidez será determinado de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes y con base en el manual único para la calificación de invalidez vigente a la fecha de calificación. Este manual será expedido por el Gobierno Nacional y deberá contemplar los criterios técnicos de evaluación para calificar la imposibilidad que tenga el afectado para desempeñar su trabajo por pérdida de su capacidad laboral.</i></p> <p><i>Corresponde al Instituto de Seguros Sociales, Administradora Colombiana de Pensiones - COLPENSIONES-, a las Administradoras de Riesgos Profesionales - ARP-, a las Compañías de Seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte, y a las Entidades Promotoras de Salud EPS, determinar en una primera oportunidad la pérdida de capacidad laboral y calificar el grado de invalidez y el origen de estas contingencias. En caso de que el interesado no esté de acuerdo con la calificación deberá manifestar su inconformidad dentro de los diez (10) días siguientes y la entidad deberá remitirlo a las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez del orden regional dentro de los cinco (5) días siguientes, cuya decisión será apelable ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la cual decidirá en un término de cinco (5) días. Contra dichas decisiones proceden las acciones legales.</i></p> <p><i>El acto que declara la invalidez que expida cualquiera de las anteriores entidades, deberá contener expresamente los fundamentos de hecho y de derecho que dieron origen a esta decisión, así como la forma y oportunidad en que el interesado puede solicitar la calificación por parte de la Junta Regional y la facultad de recurrir esta calificación ante la Junta Nacional."</i></p> <p>Luego, si el interesado no se encuentra de acuerdo con la calificación debe manifestar su inconformidad dentro de los diez (10) días siguientes y la entidad deberá remitirlo a la Junta Regional de Calificación de Invalidez competente dentro de los cinco (5) días siguientes, cuya decisión será apelable ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la cual decidirá en un término de cinco (5) días. Resaltando que, <u>contra dichas decisiones proceden las acciones legales.</u></p> <p>Por su parte, el Título V del Decreto 1072 de 2015 se refirió a las Juntas de Calificación de Invalidez y en el artículo 2.2.5.1.4. del Decreto 1072 de 2015 estableció la naturaleza de estos organismos del Sistema de la Seguridad Social Integral en los siguientes términos:</p> <p><b>"Artículo 2.2.5.1.4. Naturaleza de las juntas regionales y nacional de calificación de invalidez.</b> Las juntas regionales y nacional de calificación de invalidez son organismos del sistema de la seguridad social integral del orden nacional, de creación legal, adscritas al Ministerio del Trabajo</p>	<p>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, cuyas decisiones son de carácter obligatorio.</p> <p>Por contar las juntas regionales y nacional de calificación de invalidez con personería jurídica y autonomía técnica y científica y de conformidad con la normatividad vigente, sus integrantes responderán solidariamente por los dictámenes que produzcan perjuicios a los afiliados o a los administradores del sistema de seguridad social integral, cuando este hecho esté plenamente probado, dentro del proceso promovido ante la justicia laboral ordinaria.</p> <p><b>PARÁGRAFO 1.</b> La jurisdicción y competencia que tenga cada junta, podrá coincidir o no con la división política territorial de los respectivos departamentos, distritos o municipios.</p> <p><b>PARÁGRAFO 2.</b> Cuando un dictamen de la junta regional o nacional de calificación de invalidez, sea demandado ante la justicia laboral ordinaria se demandará a la junta regional o nacional de calificación de invalidez como organismo del sistema de la seguridad social del orden nacional, de creación legal, con personería jurídica, de derecho privado, sin ánimo de lucro, y al correspondiente dictamen.</p> <p><b>PARÁGRAFO 3.</b> Sin perjuicio del dictamen pericial que el juez laboral pueda ordenar a un auxiliar de la justicia, a una universidad, a una entidad u organismo competente en el tema de calificación del origen y pérdida de la capacidad laboral, el juez podrá designar como perito a una junta regional de calificación de invalidez que no sea la junta a la que corresponda el dictamen demandado."</p> <p>Entre sus funciones principales esta la emisión de dictámenes, previo estudio del expediente y valoración del expediente<sup>2</sup>. Para ello, el Decreto 1072 de 2015 reguló el procedimiento de calificación con términos perentorios para la emisión del dictamen.</p> <p>Las etapas que comprende el procedimiento, por regla general, son:</p> <p><b>1. Radicación y Reparto</b></p> <p><small><sup>2</sup> Numeral 7 artículo 2.2.5.1.6 del Decreto 1072 de 2015.</small></p>
<p>De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.5.1.33 del Decreto 1072 de 2015, las solicitudes de dictámenes que se presenten ante las Juntas deben formar un expediente con los documentos exigidos en el artículo 2.2.5.1.28 del Decreto 1072 de 2015.</p> <p>Una vez, la solicitud es radicada de manera completa, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, el Director Administrativo y Financiero procederá a efectuar el reparto entre los médicos integrantes de la correspondiente Junta de manera proporcional<sup>3</sup>.</p> <p><b>2. Citación para valoración y Valoración</b></p> <p>De conformidad con el artículo 2.2.5.1.36 del Decreto 1072 de 2015, recibida la solicitud por el médico ponente se procederá de la siguiente manera:</p> <p><i>"1. El director administrativo y financiero de la Junta citará al paciente por cualquier medio idóneo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de lo cual se dejará constancia en el expediente;</i></p> <p><i>2. La valoración al paciente o persona objeto de dictamen deberá realizarse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes;</i></p> <p><i>3. En caso de no asistencia del paciente a la valoración, en el término anterior, al siguiente día el director administrativo y financiero de la Junta citará nuevamente por correo físico que evidencie el recibido de la citación para la valoración, esta última deberá realizarse dentro de los quince (15) días calendario siguientes al envío de la comunicación;</i></p> <p><i>4. En caso de no asistencia del paciente a la valoración, en el término anterior, al siguiente día luego del paso anterior, el director administrativo y financiero de la Junta dará aviso por escrito a la Administradora de Riesgos Laborales o Administradora del Sistema General de Pensiones de acuerdo a si la calificación en primera oportunidad fue de origen común o laboral, cuya constancia debe reposar en el expediente, indicándole la nueva fecha y hora en la que se debe presentar el paciente para que esta lo contacte y realice las gestiones para su asistencia. La valoración de la persona se deberá realizar dentro de los quince (15) días calendario siguientes al recibo de la comunicación escrita a las entidades anteriormente mencionadas..."</i></p> <p><b>3. Elaboración de ponencia, audiencia privada y emisión del dictamen</b></p> <p><small><sup>3</sup> Artículo 2.2.5.1.34 del Decreto 1072 de 2015</small></p>	<p>El artículo 2.2.5.1.36 del Decreto 1072 de 2015 previó que dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la valoración del paciente, el médico ponente estudiará las pruebas y documentos suministrados y radicará la ponencia.</p> <p>Una vez radicada la ponencia el director administrativo y financiero procederá a agendar el caso en la siguiente audiencia privada de decisión, que en todo no caso no podrá ser superior a cinco (5) días hábiles.</p> <p>En la audiencia, se presentará la ponencia del caso y si la mayoría de los integrantes lo aprueban, se emitirá el dictamen.</p> <p><b>4. Notificación del dictamen</b></p> <p>El artículo 2.2.5.1.39 del Decreto 1072 de 2015, se refirió a la notificación del dictamen en los siguientes términos:</p> <p><b>"Artículo 2.2.5.1.39. Notificación del dictamen.</b> Dentro de los dos (2) días calendario siguientes a la fecha de celebración de la audiencia privada, la Junta Regional de Calificación de Invalidez citará a través de correo físico que deje constancia del recibido a todas las partes interesadas para que comparezcan dentro de los cinco (5) días hábiles al recibo de la misma para notificarlas personalmente.</p> <p>Vencido el término anterior y si no es posible la notificación, se fijará en un lugar visible de la sede de la Junta durante diez (10) días hábiles, indicando la fecha de fijación y retiro del aviso.</p> <p>De todo lo anterior, deberá reposar copia en el respectivo expediente, y en todo caso se deberán indicar los recursos a que tienen derecho las partes. (...) "</p> <p><b>5. Recursos</b></p> <p>De conformidad al artículo 2.2.5.1.41 del Decreto 1072 de 2015:</p> <p><i>"Contra el dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez proceden los recursos de reposición y/o apelación, presentados por cualquiera de los interesados ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez que lo profirió, directamente o por intermedio de sus apoderados, dentro de los diez (10) días siguientes a su notificación, sin que requiera de formalidades especiales, exponiendo los motivos de inconformidad, acreditando las pruebas que se pretendan hacer valer y la</i></p>

<p>respectiva consignación de los honorarios de la Junta Nacional si se presenta en subsidio el de apelación.</p> <p><i>El recurso de reposición deberá ser resuelto por las Juntas Regionales dentro de los diez (10) días calendario siguientes a su recepción y no tendrá costo, en caso de que lleguen varios recursos sobre un mismo dictamen este término empezará a contarse desde la fecha en que haya llegado el último recurso dentro de los tiempos establecidos en el inciso anterior"</i></p> <p>Asimismo, El Decreto 676 del 19 de mayo de 2020, incorpora el covid19 como enfermedad laboral directa a la Tabla de Enfermedades Laborales, en su artículo 1 modificó el artículo 4 del Decreto 1477 de 2014, para los trabajadores del sector de la salud, incluyendo al personal administrativo, de aseo, vigilancia y de apoyo que preste servicios en las diferentes actividades de prevención, diagnóstico y atención de esta enfermedad. <b><u>sin que se requiera la determinación de origen laboral en primera oportunidad o dictamen de las juntas de calificación de invalidez. (subrayado y negrita fuera de texto)</u></b></p> <p><b>"Decreto 676 de 2020 Artículo 1. Modificación del artículo 4 del Decreto 1477 de 2014:</b> Modifíquese el artículo 4 del Decreto 1477 de 2014, "Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales", el cual quedará así:</p> <p><b>"Artículo 4. Prestaciones económicas y asistenciales. A los trabajadores que presenten alguna de las enfermedades laborales directas de las señaladas en la Sección 11 Parte A del Anexo Técnico que forma parte integral del presente acto administrativo, se les reconocerán las prestaciones asistenciales y económicas como de origen laboral desde el momento de su diagnóstico, sin que se requiera la determinación de origen laboral en primera oportunidad o dictamen de las juntas de calificación de invalidez.</b></p> <p>Será considerada como una enfermedad directa la enfermedad COVID-19 Virus identificado -COVID-19 Virus no identificado señalada en la Sección 11 Parte A del Anexo Técnico, del presente decreto, la contratada por los trabajadores del sector de la salud, incluyendo al personal administrativo, de aseo, vigilancia y de apoyo que preste servicios en las diferentes actividades de prevención, diagnóstico y atención de esta enfermedad.</p> <p>Para el reconocimiento de las prestaciones asistenciales y económicas por parte de las entidades Administradoras de Riesgos Laborales, de las enfermedades enunciadas en la Sección 11 Parte B, se requiere la calificación como de origen laboral en primera oportunidad o el dictamen de las Juntas de Calificación de Invalidez y de conformidad con la normatividad vigente. <b>(Subrayado Fuera De Texto)</b></p>	<p>Con la expedición de la Resolución 2050 de 2022 "Por la cual se establece el manual de procedimiento para el funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez". El Manual debe ser observado y aplicado por las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez y la Junta Nacional de Calificación de Invalidez para establecer su reglamento interno, actualizaciones y reformas correspondientes.</p> <p>Asimismo, la Resolución 2051 de 2022 Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para las Juntas de Calificación de Invalidez, se cuenta con una herramienta del Sistema de Garantía de Calidad para su funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez.</p> <p>De otra parte, se resalta que el Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio del Trabajo, están trabajando en el proyecto "Por el cual se adiciona la Parte 5 al Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, que establece el procedimiento para determinar en primera oportunidad el origen de la enfermedad o el accidente, la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional, el grado de invalidez y la fecha de estructuración, y la revisión del estado de invalidez" el cual tiene como fin entre otros establecer el Procedimiento para determinar en primera oportunidad el origen de la enfermedad o el accidente, la pérdida de la capacidad laboral u ocupacional, el grado de invalidez y la fecha de estructuración de las contingencias.</p> <p><b>b) Responder a los comentarios que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones o la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia han dirigido a su Gobierno</b></p> <p>1. Artículo 2 del Convenio núm. 18. Reconocimiento de las enfermedades profesionales. En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que respondiera a las observaciones de las centrales sindicales y que proporcionase informaciones sobre la manera en que se trata la enfermedad durante el período de 540 días previo a su calificación como enfermedad profesional, indicando el plazo medio del reconocimiento. Además, la Comisión pidió al Gobierno que se llevase a cabo un análisis detallado de la manera en que la lista nacional de enfermedades profesionales se articula con la lista anexada al Convenio. En relación con la primera cuestión, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, conforme el decreto núm. 1072, de 2015, se prevé que si transcurridos treinta días calendario «después de terminado el proceso de rehabilitación integral aún no ha sido calificado en primera oportunidad, en todos los casos, la calificación no podría pasar» de los 540 días «de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad», caso en el cual el trabajador tendrá derecho a recurrir directamente a la junta de calificación de invalidez. Además, el Gobierno indica que durante este plazo las prestaciones económicas por incapacidad temporal y permanente parcial están definidas por la ley núm. 776 de 2002. En cuanto a la segunda cuestión, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el decreto núm. 1477, de 2014 parte de la presunción de legalidad en enfermedad profesional de</p>
<p>las enfermedades de su tabla, en conformidad con el artículo 202 del Código Sustantivo del Trabajo, y de que el listado de actividades e industrias indicadas en la tabla de enfermedades profesionales no es exhaustivo. Por último, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno sobre un proyecto de decreto con el fin de reglamentar el proceso de calificación en primera oportunidad de las enfermedades profesionales que deben realizar las entidades promotoras de salud, las ARL, las compañías de seguros y los fondos de pensiones. <b>La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los progresos realizados en materia de fortalecimiento del marco normativo sobre la calificación en primera oportunidad de las enfermedades profesionales por parte de las entidades promotoras de salud, las ARL y otras entidades correspondientes, así como sobre toda medida que permita simplificar el reconocimiento del origen laboral de las enfermedades profesionales previstas por el Convenio, y así dar pleno cumplimiento al mismo.</b></p> <p><b>Respuesta:</b></p> <p>Parte de este comentario de la Comisión de Expertos se responde en el apartado a) de este documento, sin embargo, se aporta información adicional de acuerdo a la solicitud realizada.</p> <p>Sobre la calificación en primera oportunidad de las enfermedades profesionales, el Decreto-Ley 1295 de 1994, que determina la organización y funcionamiento del Sistema General de Riesgos Laborales, en su artículo 12, señala:</p> <p><b>ARTICULO 12. ORIGEN DEL ACCIDENTE DE LA ENFERMEDAD Y LA MUERTE.</b> Toda enfermedad o patología, accidente o muerte, que no hayan sido clasificados o calificados como de origen profesional, se consideran de origen común.</p> <p><u>La calificación del origen del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional será calificado, en primera instancia por la institución prestadora de servicios de salud que atiende al afiliado.</u></p> <p><u>El médico o la comisión laboral de la entidad administradora de riesgos profesionales determinará el origen, en segunda instancia.</u></p> <p><u>Cuando surjan discrepancias en el origen, estas serán resueltas por una junta integrada por representantes de las entidades administradoras, de salud y de riesgos profesionales.</u></p> <p>De persistir el desacuerdo, se seguirá el procedimiento previsto para las juntas de calificación de invalidez definido en los artículos 41 y siguientes de la Ley 100 de 1993 y sus reglamentos.</p>	<p><b>Nota:</b> Apartes subrayados declarados EXEQUIBLES, por el cargo analizado, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-855-05 de 17 de agosto de 2005, Magistrado Ponente Dr. Álvaro Tafur Galvis.</p> <p>El artículo 12 del Decreto 1295 de 1994, indica:</p> <p><i>"Los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores los riesgos a que pueden verse expuestos en la ejecución de la labor encomendada o contratada.</i></p> <p><i>Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica deberá ser informado por el respectivo empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad".</i></p> <p>De otra parte, el artículo 2.2.5.1.25. decreto núm. 1072, de 2015, respecto a los casos en los cuales se puede recurrir directamente ante las juntas regionales de calificación de invalidez, establece que El trabajador o su empleador, el pensionado por invalidez o aspirante a beneficiario podrán presentar la solicitud de calificación o recurrir directamente a la junta de calificación de invalidez entre otros eventos: "1. Si transcurridos treinta (30) días calendario después de terminado el proceso de rehabilitación integral aún no ha sido calificado en primera oportunidad, en todos los casos, la calificación no podría pasar de los quinientos cuarenta (540) días de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad, caso en el cual tendrá derecho a recurrir directamente a la junta".</p> <p>De acuerdo a lo mencionado anteriormente, y una vez se defina el origen de los eventos en salud, esto significa que si el origen es común, la Entidad Promotora de Salud EPS, será la encargada de brindar las prestaciones asistenciales y económicas a las que haya lugar, si por el contrario el origen de las contingencias corresponde a un origen laboral, será la Administradora de Riesgos Laborales la llamada a brindar dichas prestaciones, posterior a la determinación del origen y antes de cumplirse el día 120 de incapacidad temporal, según el artículo 142 del Decreto Ley 019 de 2012, la Entidad Promotora de Salud – EPS, expedirá el concepto de rehabilitación, el cual busca hacer evidente que si la condición de salud de la persona no tiene posibilidad de mejoría, pasará inmediatamente a la calificación de pérdida de capacidad laboral, si el concepto de rehabilitación es favorable, se postergará la calificación y se iniciará un proceso de rehabilitación para las patologías identificadas y que según el Decreto 1333 se hará revisión del estado de salud cada 60 días para poder establecer si dicho concepto de rehabilitación ha cambiado en el cual puede tener 3 resultados diferentes a saber; el primero es que la condición de salud empeore y dicho concepto sea desfavorable, lo que significa que se deberá calificar su pérdida de capacidad laboral, el segundo que las patologías requieran tratamiento continuado lo que significa que se hará control cada 2 meses para seguir la evolución y por último el último estado que se pueda presentar es una mejoría completa en la cual a la persona se le da la respectiva alta médica y deberá continuar las actividades laborales según las</p>



<p>recomendaciones médicas emitidas para cada caso, lo anterior debe suceder tal como lo precisa el artículo 2.2.3.3.1 del Decreto 1333 de 2018.</p> <p>En lo que tiene que ver con la tabla de enfermedades laborales el artículo 1 del Decreto 1477 de 2014 precisa que: "El presente decreto tiene por objeto expedir la Tabla de Enfermedades Laborales, que tendrá doble entrada: i) agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales, y m) grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados. La Tabla de Enfermedades Laborales se establece en el anexo técnico que hace parte integral de este decreto." En este sentido la tabla de enfermedades laborales vigente a la fecha definió las patologías y actividades económicas en las que se puede presentar un evento en salud, así como también poder clasificar las enfermedades que se pueden presentar al desarrollar una actividad económica.</p> <p>En lo que tiene que ver con el adelanto de la reglamentación de la calificación en primera oportunidad me permito informar que en este momento dicho proyecto de acto administrativo se encuentra en revisión por parte del Ministerio de Hacienda y crédito Público desde el 4 de marzo de 2022, luego de enviar la versión firmada a esa cartera por parte de los Ministerios de Trabajo y de Salud, este proyecto de acto administrativo busca como valor agregado reducir a 140 días el proceso de determinación y calificación de pérdida de capacidad laboral para todos los casos, así mismo, se propone unificar en un mismo dictamen la determinación del origen y la calificación teniendo en cuenta que en el marco normativo actual estos dos momentos se dan de manera independiente y la persona puede ser candidata a pensión de invalidez pero no se ha determinado el origen de los eventos lo que significa que no hay responsable de las prestaciones asistenciales y económicas. Por otra parte, se especifica el talento humano necesario para la conformación de dichos equipos y entrenamiento necesario o la experiencia que deben tener en este tipo de actividades en salud.</p> <p><b>Conclusiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Como se expuso en el contexto, el artículo 142 del Decreto Ley 019 de 2012, regula el proceso de calificación en primera oportunidad y el Título V del Decreto 1072 de 2015 establece el proceso de calificación en las Juntas Regionales y Nacional de Calificación de Invalidez.</li> <li>• En ese orden, el trámite de dictamen de origen de una patología de un trabajador afiliado al régimen contributivo se registrará por el artículo 142 del Decreto Ley 019 de 2012, norma de obligatorio cumplimiento para las entidades que califican en primera oportunidad las cuales son:             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Instituto de Seguros Sociales, Administradora Colombiana de Pensiones COLPENSIONES.</li> <li>○ Administradoras de Riesgos Profesionales – ARP.</li> <li>○ Compañías de Seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Entidades Promotoras de Salud EPS, determinar en una primera oportunidad la pérdida de capacidad laboral y calificar el grado de invalidez y el origen de estas contingencias.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Como se expuso en el contexto, el artículo 142 del Decreto Ley 019 de 2012, regula el proceso de calificación en primera oportunidad y el Título V del Decreto 1072 de 2015 establece el proceso de calificación en las Juntas Regionales y Nacional de Calificación de Invalidez.</li> </ul> <p>El Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio del Trabajo, están trabajando en el proyecto "Por el cual se adiciona la Parte 5 al Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, que establece el procedimiento para determinar en primera oportunidad el origen de la enfermedad o el accidente, la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional, el grado de invalidez y la fecha de estructuración, y la revisión del estado de invalidez" el cual tiene como fin entre otros establecer el Procedimiento para determinar en primera oportunidad el origen de la enfermedad o el accidente, la pérdida de la capacidad laboral u ocupacional, el grado de invalidez y la fecha de estructuración de las contingencias.</p> <p><b>c) Si no se ha facilitado ya en la respuesta a la pregunta b), sírvase proporcionar información sobre la aplicación práctica de los correspondientes convenios (por ejemplo, copias o extractos de documentos oficiales, incluidos informes de inspección, estudios y encuestas o estadísticas); sírvase indicar, asimismo, si los tribunales ordinarios de justicia u otros órganos judiciales han dictado resoluciones sobre cuestiones de principio relativas a la aplicación de los correspondientes convenios. En caso afirmativo, sírvase proporcionar el texto de dichas resoluciones.</b></p> <p><b>INFOMACIÓN EN LA PRACTICA</b></p> <p>Con referencia a la información sobre la aplicación práctica del convenio se ha avanzado e lo siguiente:</p> <p><b>Respecto del Artículo 1.</b> Con la entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993, los beneficios prestacionales correspondientes a riesgos laborales, los asume el sistema general de Riesgos Laborales a cargo de la sociedad administradoras de riesgos laborales (ARL).</p> <p>El artículo 204 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 1 la Ley 776 de 2002 sobre las prestaciones señala:</p> <p><b>"ARTÍCULO 10. DERECHO A LAS PRESTACIONES.</b> &lt;Ver Nota del Editor&gt; 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</p>
<p>asistenciales y <u>le reconozca las prestaciones económicas a los que se refieren el Decreto-ley 1295 de 1994 y la presente ley.</u></p> <p>PARÁGRAFO 1o. &lt;Declarado INEXEQUIBLE&gt;. <i>Parágrafo declarado inexecutable por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-425 de 2005 M.P. Jaime Araujo Rentería.</i></p> <p>PARÁGRAFO 2o. <u>Las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, serán reconocidas y pagadas por la administradora en la cual se encuentre afiliado el trabajador en el momento de ocurrir el accidente o, en el caso de la enfermedad profesional, al momento de requerir la prestación.</u></p> <p>Cuando se presente una enfermedad profesional, la administradora de riesgos profesionales que asume las prestaciones, podrá repetir proporcionalmente por el valor pagado con sujeción y, en la misma proporción al tiempo de exposición al riesgo que haya tenido el afiliado en las diferentes administradoras, entidades o a su empleador de haber tenido periodos sin cobertura.</p> <p>Para enfermedad profesional en el caso de que el trabajador se encuentre desvinculado del Sistema de Riesgos Profesionales, y la enfermedad sea calificada como profesional, deberá asumir las prestaciones la última administradora de riesgos a la cual estuvo vinculado, siempre y cuando el origen de la enfermedad pueda imputarse al período en el que estuvo cubierto por ese Sistema.</p> <p>La Administradora de Riesgos Profesionales en la cual se hubiere presentado un accidente de trabajo, deberá responder íntegramente por las prestaciones derivadas de este evento, tanto en el momento inicial como frente a sus secuelas, independientemente de que el trabajador se encuentre o no afiliado a esa administradora.</p> <p>Las acciones de recobro que adelanten las administradoras son independientes a su obligación de reconocimiento del pago de las prestaciones económicas dentro de los dos (2) meses siguientes contados desde la fecha en la cual se alleguen o acrediten los requisitos exigidos para su reconocimiento. Vencido este término, la administradora de riesgos profesionales deberá reconocer y pagar, en adición a la prestación económica, un interés moratorio igual al que rige para el impuesto de renta y complementarios en proporción a la duración de la mora. Lo anterior, sin perjuicio de las sanciones a que haya lugar."</p> <p>El artículo 7 del Decreto-ley 1295 de 1994 respecto a las prestaciones económicas determina que todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional tendrá derecho al reconocimiento y pago de las siguientes prestaciones económicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Subsidio por incapacidad temporal;</li> <li>Indemnización por incapacidad permanente parcial;</li> </ol>	<p>c. Pensión de Invalidez;</p> <p>d. Pensión de sobrevivientes; y,</p> <p>e. Auxilio funerario.</p> <p>Así mismo, se debe tener en cuenta el artículo 1 del Decreto 676 de 2020, que modificó el artículo 4 del Decreto 1477 de 2014 "Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales" que expresa: señala:</p> <p>"Artículo 4. Prestaciones económicas y asistenciales. A los trabajadores que presenten alguna de las enfermedades laborales directas de las señaladas en la Sección 11 Parte A del Anexo Técnico que forma parte integral del presente acto administrativo, se les reconocerán las prestaciones asistenciales y económicas como de origen laboral desde el momento de su diagnóstico, sin que se requiera la determinación de origen laboral en primera oportunidad o dictamen de las juntas de calificación de invalidez. Será considerada como una enfermedad directa la enfermedad COVID-19 Virus identificado - COVID-19 Virus no identificado señalada en la Sección 11 Parte A del Anexo Técnico, del presente decreto, la contraída por los trabajadores del sector de la salud, incluyendo al personal administrativo, de aseo, vigilancia y de apoyo que preste servicios en las diferentes actividades de prevención, diagnóstico y atención de esta enfermedad. Para el reconocimiento de las prestaciones asistenciales y económicas por parte de las entidades Administradoras de Riesgos Laborales, de las enfermedades enunciadas en la Sección 11 Parte B, se requiere la calificación como de origen laboral en primera oportunidad o el dictamen de las Juntas de Calificación de Invalidez y de conformidad con la normatividad vigente.</p> <p>Parágrafo transitorio. Hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica, las entidades Administradoras de Riesgos Laborales ARL, deberán asumir los costos que se deriven de las pruebas de tamizaje y pruebas diagnósticas que se realicen a los trabajadores dependientes o independientes vinculadas a través de un contrato de prestación de servicios del sector salud, incluyendo al personal administrativo, de aseo, vigilancia y de apoyo que preste servicios directos en las diferentes actividades de prevención, diagnóstico y atención de la pandemia del nuevo corona virus COVID-19. Para ello podrán reembolsar el costo de las mismas a las instituciones prestadoras de servicios de salud o celebrar convenios para tal fin, mientras dure el estado de emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19."</p> <p>El Decreto 2644 de 1994 contiene la tabla única para las indemnizaciones por pérdida de capacidad laboral entre el 5% y el 49.99% y la prestación económica correspondiente, en el sistema de Riesgos Profesionales.</p> <p>Ahora bien, el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, manifiesta que "Cuando exista culpa suficiente comprobada del {empleador} en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios, pero del monto de ella</p>



<p>debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este Capítulo". Esta indemnización plena de perjuicios debe ser decretada y declarada por parte de la Justicia ordinaria laboral, pues se refiere a la comprobación de la existencia de la culpa suficientemente comprobada en la ocurrencia de accidente laboral y enfermedad profesional, anotando además que tal acción debe ser iniciada por parte del trabajador afectado o sus familiares; el juez laboral deberá previo debate probatorio realizar un análisis del comportamiento del empleador en la ocurrencia del accidente y enfermedad laboral, e identificar si actuó como un buen padre de familia en la administración de sus negocios, verificando además los presuntos incumplimientos a normas de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales, así lo ha indicado la Corte Suprema de Justicia en su sala Laboral. CSJ, Cas. Laboral Sentencia Feb 15/95 Rad 6803 M.P Jose Roberto Herrera Burgos.</p> <p>Sobre al alcance hermenéutico del aparte del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo que autoriza a descontar del monto de la indemnización plena de perjuicios, "el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este capítulo" la Corte Suprema de Justicia señaló que dicha facultad se refiere única y exclusivamente a las sumas que el empleador haya pagado al trabajador con ocasión del accidente o enfermedad, pero no a las prestaciones que haya reconocido en el sub sistema de riesgos profesionales por el mismo motivo, en cuanto este no tiene por qué asumir el daño causado por aquel, así lo ha expuesto la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 4741 del 20 de octubre de 2021, ratificado su postura de antaño expuesto en sentencias CSJ SL14847 del 9 de noviembre de 2000 y CSJ SL 18520 del 25 de julio de 2002.</p> <p>Como se puede observar y analizar, adiciona a las prestaciones tanto económicas y asistenciales que otorga el sistema de Riesgos Laborales, por este ser un sistema tarifado regulado expresamente en el libro tercero de la Ley 100 de 1993, por la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, existe otra forma de reparación del daño en su real dimensión y es como se expuso la indemnización plena de perjuicios contemplada en el artículo 216 del Código Sustantivo de Trabajo, donde en ningún caso son incompatibles con las prestaciones económicas y asistencias otorgadas por el sistema general de seguridad social integral.</p> <p><b>Respecto del Artículo 2:</b> El artículo 1 del Decreto 1477 de 2014 "Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales, preceptúa:</p> <p><b>"ARTÍCULO 1º. Tabla de Enfermedades Laborales.</b> El presente decreto tiene por objeto expedir la Tabla de Enfermedades Laborales, que tendrá doble entrada: i) agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales, y ii) grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados.</p> <p>La Tabla de Enfermedades Laborales se establece en el anexo técnico que hace parte integral de este decreto".</p>	<p>Ahora bien, con relación a la tabla de enfermedades laborales, es necesario traer a colisión al decreto 676 de 2020 por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones, y modifica los artículos 2 y 3 de la Tabla de enfermedades del Decreto 1477 de 2014 de la siguiente manera:</p> <p>Artículo 2. Modificación de la Parte A de la Sección 1/, Grupo de Enfermedades para Determinar el Diagnóstico Médico, del Anexo Técnico del Decreto 1477 de 2014: Modifíquese la Sección 11 parte A, del Grupo de Enfermedades para Determinar el Diagnóstico Médico, del Anexo Técnico del Decreto 1477 de 2014, por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales, la cual quedará así:</p> <p>"SECCIÓN 1/ GRUPO DE ENFERMEADES PARA DETERMINAR EL DIAGNÓSTICO MÉDICO PARTE A. ENFERMEADES LABORALES DIRECTAS</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Asbestosis.</li> <li>2. Silicosis.</li> <li>3. Neumoconiosis del minero de carbón.</li> <li>4. Mesotelioma maligno por exposición a asbesto.</li> <li>5. <b>COVID-19 Virus identificado - COVID-19 Virus no identificado"</b></li> </ol> <p>Artículo 3. Modificación de la Sección 1/ parte A Enfermedades Laborales Directas, Grupo de Enfermedades para Determinar el Diagnóstico Médico, del Anexo Técnico del Decreto 1477 de 2014: Modifíquese la Tabla de Enfermedades Laborales, Sección" Parte A la cual quedará así: (ya que la tabla es bastante detallar se adjunta copia del decreto 676 de 2020).</p> <p>La modificación que introdujo el Decreto 676 de 2020, determinó en el grupo de enfermedades laborales directas el COVID 19 antes subrayado, lo anterior sin perjuicio de la aplicación de los criterios de relación de causalidad y determinación de esta, relacionados en los artículos 2 y 3 del Decreto 1477 de 2014.</p> <p>De esta manera el Decreto 676 de 2020 "Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones", como consecuencia de la pandemia se incluyó como enfermedad laboral directa el COVID 19 de la siguiente manera: "Será considerada como una enfermedad directa la enfermedad COVID-19 Virus identificado - COVID-19 Virus no identificado señalada en la Sección 11 Parte A del Anexo Técnico, del presente decreto, la contraída por los trabajadores del sector de la salud, incluyendo al personal administrativo, de aseo, vigilancia y de apoyo que preste servicios en las diferentes actividades de prevención, diagnóstico y atención de esta enfermedad."</p>
<p>Por lo tanto, se logró incluir a la población anteriormente descrita y que contrajera el COVID 19 como consecuencia de atención de las personas que tuvieron esta patología como de origen laboral, esto significa que no se requerirá el proceso de determinación de origen a fin de que la Administradora de Riesgos Laborales a la cual se encuentre afiliada la persona le sean reconocidas las prestaciones económicas y asistenciales descritas en los artículos 5 y 7 del Decreto 1295 de 1994.</p> <p>La Ley 1562 de 2012 "Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional" define el accidente de trabajo y enfermedad laboral, así:</p> <p>"Artículo 3: Accidente de trabajo. 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 o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel 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 se considera accidente de trabajo el que se produzca 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 se considerará como accidente de trabajo el ocurrido 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. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión."</p> <p>"Artículo 4: Enfermedad laboral. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.</p> <p>PARÁGRAFO 1o. El Gobierno Nacional, previo concepto del Consejo Nacional de Riesgos Laborales, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales.</p> <p>PARÁGRAFO 2o. &lt;Ver Notas de Vigencia&gt; Para tal efecto, El Ministerio de la Salud y Protección Social y el Ministerio de Trabajo, realizará una actualización de la tabla de enfermedades laborales por lo menos cada tres (3) años atendiendo a los estudios técnicos financiados por el Fondo Nacional de Riesgos Laborales."</p>	<p>El artículo 202 del Código Sustantivo del Trabajo sobre la presunción de enfermedad profesional indicó lo siguiente: "Solamente las enfermedades contempladas en la Tabla adoptada en el artículo anterior se presumen profesionales."</p> <p>Lo anterior sin perjuicio de la aplicación de los criterios de relación de causalidad y determinación de esta relacionados en los artículos 2 y 3 del Decreto 1477 de 2014, que indican:</p> <p><b>"ARTÍCULO 2º. De la relación de causalidad.</b> En los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional, será reconocida como enfermedad laboral.</p> <p><b>ARTÍCULO 3º. Determinación de la causalidad.</b> Para determinar la relación causa-efecto, se deberá identificar:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La presencia de un factor de riesgo en el sitio de trabajo en el cual estuvo expuesto el trabajador, de acuerdo con las condiciones de tiempo, modo y lugar, teniendo en cuenta criterios de medición, concentración o intensidad. En el caso de no existir dichas mediciones, el empleador deberá realizar la reconstrucción de la historia ocupacional y de la exposición del trabajador; en todo caso el trabajador podrá aportar las pruebas que considere pertinentes.</li> <li>2. La presencia de una enfermedad diagnosticada médicamente relacionada causalmente con ese factor de riesgo."</li> </ol> <p>Ahora bien, sobre el proceso de reconocimiento de la enfermedad profesional el Decreto-Ley 1295 de 1994, señala que: <u>La calificación del origen del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional será calificado, en primera instancia por la institución prestadora de servicios de salud que atiende al afiliado.</u></p> <p>Si un trabajador está presentando alteraciones en su salud física y/o mental y cree que podría deberse a los riesgos a los que se encuentra expuesto en el ejercicio de su actividad laboral y que podrían presentar una enfermedad laboral como la define el art 4 de la Ley 1562 de 2012, debe realizar lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Acudir en primera instancia a la Empresa Promotora de Salud -EPS a la que se encuentra afiliado para que se inicie el proceso de calificación de enfermedad laboral, dado que la EPS le corresponde hacerlo según el art. 12 del Decreto-Ley 1295 de 1994 en concordancia, con la Resolución 2569 de 1999 "Por la cual se reglamenta el proceso de calificación del origen de los eventos de salud en primera instancia, dentro del Sistema de Seguridad Social en Salud".</li> </ol>

<p>2. La EPS debe establecer la relación de causalidad laboral de la presunta enfermedad laboral, para fundamentar la calificación de la enfermedad profesional, solicitará a la empresa contratante el soporte técnico (análisis de puesto de trabajo, certificación de funciones, etc.); información que debe ser enviada a la EPS dentro de los 10 días siguientes a la radicación de la solicitud. Los estudios técnicos pueden ser realizados con apoyo externo y de la Administradora de Riesgos Laborales ARL.</p> <p>3. Realizada la calificación de Enfermedad Laboral, La EPS debe enviar dentro de los 2 días hábiles siguientes el diagnóstico y la documentación a la Administradora de Riesgos Laborales -ARL para su concepto.</p> <p>4. El médico o la comisión laboral de la entidad administradora de riesgos profesionales determinará el origen, en segunda instancia. La ARL estudia la documentación y si acepta la calificación como enfermedad laboral, procede al reconocimiento y pago de prestaciones asistenciales y económicas (art 41 ley 100 de 1993).</p> <p>5. Si surge controversia entre la EPS y la ARL, o si el trabajador no está de acuerdo, puede presentar recurso, iniciando el proceso de calificación en segunda instancia en la Junta Regional de Calificación de Invalidez, ente adscrito al Ministerio de Trabajo.</p> <p>6. Si continúa la controversia sobre la calificación, se inicia el proceso por parte de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.</p> <p>El Decreto 1477 de 2014 en su artículo tercero precisa lo siguiente: "Determinación de la causalidad. Para determinar la relación causa-efecto, se deberá identificar:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La presencia de un factor de riesgo en el sitio de trabajo en el cual estuvo expuesto el trabajador, de acuerdo con las condiciones de tiempo, modo y lugar, teniendo en cuenta criterios de medición, concentración o intensidad. En el caso de no existir dichas mediciones, el empleador deberá realizar la reconstrucción de la historia ocupacional y de la exposición del trabajador; en todo caso el trabajador podrá aportar las pruebas que considere pertinentes.</li> <li>2. La presencia de una enfermedad diagnosticada médicamente relacionada causalmente con ese factor de riesgo."</li> </ol> <p>En este sentido, la tabla de enfermedades laborales permite hacer una asociación causal teniendo en cuenta la actividad y los factores de riesgo con el fin de establecer el nexo de causalidad y de esta manera hacer la relación entre los factores y la patología presentada.</p>	<p><b>d) Sírvase indicar a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores se ha comunicado copia de la presente memoria, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.</b></p> <p>En cumplimiento a lo preceptuado por el Convenio 144, se brindó información y socialización sobre la Memoria del Convenio 18 de la OIT, a las organizaciones más representativas de Empleadores y Trabajadores así:</p> <p><b>EMPLEADORES:</b> Asociación Nacional de Empresarios de Colombia- ANDI. Asociación Colombiana de Medianas y Pequeñas Industrias- ACOPI. Sociedad de Agricultores de Colombia- SAC.</p> <p><b>TRABAJADORES</b> Central Unitaria de Trabajadores- CUT. Confederación General de Trabajadores- CGT. Confederación de Trabajadores de Colombia- CTC.</p> <p><b>e) Sírvase indicar si ha recibido de las organizaciones interesadas de empleadores o de trabajadores alguna observación, ya sea de carácter general o relacionada con esta memoria o con la precedente, sobre la aplicación práctica de las disposiciones de los convenios en cuestión. En caso afirmativo, sírvase remitir una copia de las observaciones recibidas, junto con los comentarios que juzgue oportuno formular.</b></p> <p>RESPUESTA A COMENTARIOS A LA MEMORIA PRECEDENTE PRESENTADOS POR LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO ( CGT) EN EL AÑO 2018</p> <p><b>5. LOS TRABAJADORES NO TIENEN DERECHO A ELEGIR SU ASEGURADORA DE RIESGOS LABORALES, LO QUE HACE MÁS CORRUMPTO EL SISTEMA. A pesar de que no encontramos estadísticas que sustenten esta afirmación, es un hecho que el artículo 4 del decreto ley 1295 de 2005 estipuló que el empleador elija la ARL a la cual desea afiliar a sus trabajadores, lo cual se puede prestar para que los grandes grupos empresariales manipulen de cierto modo las decisiones de la ARL pues finalmente lo que hay entre ellas es una relación comercial, que debe ser rentable para ambas.</b></p> <p>De acuerdo con el artículo 4 del Decreto 1295 de 1994, los empleadores que tengan a su cargo uno o más trabajadores deben estar afiliados al sistema general de riesgos laborales, así mismo, señala que</p>
<p>la afiliación de los trabajadores dependientes es obligatoria para todos los empleadores. Y en su literal f establece:</p> <p><i>f) La selección de las entidades que administran el sistema es libre y voluntaria por parte del empleador.</i></p> <p>Lo anterior se justifica en la medida en que en el evento de no cumplir con la obligación de afiliar a sus empleados, el empleador es el responsable de las prestaciones que otorga el régimen de riesgos laborales, es así, que, al contratar con una ARL, el empleador está trasladando sus responsabilidades a la misma, igualmente es el empleador quien paga la totalidad de las cotizaciones al Sistema General de Riesgos laborales, en consecuencia, el empleador tiene la facultad de elegir de forma libre y voluntaria la ARL que más le de confianza y seguridad en el cubrimiento de los riesgos laborales de sus trabajadores.</p> <p><b>7. EL TRABAJADOR QUE PADECE UNA ENFERMEDAD LABORAL PERMANENTE A QUIEN SE LE PAGÓ LA INDEMNIZACIÓN POR PARTE DE LA ARL, QUEDA EN DESPROTECCIÓN YA QUE EL EMPLEADOR NO PAGA SALARIOS PESE A NO TERMINAR SU VINGULO LABORAL. En el ordenamiento jurídico colombiano, la circular 10 del 2017 demuestra que el trabajador, formalmente, cuenta con una protección económica ante un evento de incapacidad laboral permanente, pues según la ley 772 de 2002 "el afiliado recibirá un subsidio equivalente al cien (100%) de su salario, calculado desde el día siguiente al que ocurrió el accidente de trabajo y hasta el momento de su rehabilitación (...)". Sin embargo, encontramos que esta Circular no tiene rango legal resulta necesario la emisión de un Decreto o Ley al respecto.</b></p> <p>El artículo 3 de la Ley 772 de 2002 respecto al monto de las prestaciones económicas por incapacidad temporal, manifiesta:</p> <p><i>"Todo afiliado a quien se le defina una incapacidad temporal, recibirá un subsidio equivalente al cien (100%) de su salario base de cotización, calculado desde el día siguiente al que ocurrió el accidente de trabajo y hasta el momento de su rehabilitación, readaptación o curación, o de la declaración de su incapacidad permanente parcial, invalidez o su muerte. El pago se efectuará en los periodos en que el trabajador reciba regularmente su salario.</i></p> <p><i>Para la enfermedad profesional será el mismo subsidio calculado desde el día siguiente de iniciada la incapacidad correspondiente a una enfermedad diagnosticada como profesional.</i></p> <p><i>El periodo durante el cual se reconoce la prestación de que trata el presente artículo será hasta por ciento ochenta (180) días, que podrán ser prorrogados hasta por periodos que no superen otros ciento ochenta (180) días continuos adicionales, cuando esta prórroga se determine como necesaria para el tratamiento del afiliado, o para culminar su rehabilitación.</i></p>	<p><i>Cumplido el periodo previsto en el inciso anterior y no se hubiese logrado la curación o rehabilitación del afiliado, se debe iniciar el procedimiento para determinar el estado de incapacidad permanente parcial o de invalidez. Hasta tanto no se establezca el grado de incapacidad o invalidez la ARP continuará cancelando el subsidio por incapacidad temporal.</i></p> <p><b>PARÁGRAFO 1o.</b> Para los efectos de este sistema, las prestaciones se otorgan por días calendario.</p> <p><b>PARÁGRAFO 2o.</b> Las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán asumir el pago de la cotización para los Sistemas Generales de Pensiones y de Seguridad Social en Salud, correspondiente a los empleadores, durante los periodos de incapacidad temporal y hasta por un ingreso base de la cotización, equivalente al valor de la incapacidad. La proporción será la misma establecida para estos sistemas en la Ley 100 de 1993.</p> <p><b>PARÁGRAFO 3o.</b> La Administradora de Riesgos Profesionales podrá pagar el monto de la incapacidad directamente o a través del empleador. Cuando el pago se realice en forma directa la Administradora deducirá del valor del subsidio por incapacidad temporal el porcentaje que debe cotizar el trabajador a los otros subsistemas de Seguridad Social, valor que deberá trasladar con el aporte correspondiente del empleador señalado en el parágrafo anterior, a la EPS o Administradora de Pensiones a la cual se encuentre afiliado el trabajador en los plazos previstos en la ley.</p> <p>En vista de lo anterior, por ley de la República, el sistema le garantiza al empleado su mínimo vital, es así, que, respecto a las incapacidades temporales, la ARL es responsable del pago de las incapacidades hasta el día 180, que podrán ser prorrogados hasta por otros 180 días continuos adicionales, si en dicho lapso no se logra la curación o rehabilitación del trabajador, se deberá iniciar el procedimiento para determinar el estado de incapacidad permanente parcial o de invalidez. Y hasta tanto no se establezca el grado de incapacidad o invalidez, la ARL continuará cancelando el subsidio por incapacidad temporal</p> <p><b>8. Por la tanto, encontramos que la cantidad de inspectores de trabajo destinados por el Gobierno que se dedican a la vigilancia, protección e inspección de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo, es irrisoria frente a la magnitud de establecimientos y entidades que debe custodiar, Además el ámbito de aplicación de los inspectores es supremamente amplio, pues coincide con el ámbito de aplicación de toda la legislación laboral.</b></p> <p>La planta de personal de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social asciende a diciembre de 2021 a ochocientos dieciséis (816). El cargo del Inspector de Trabajo y Seguridad Social está estructurado</p>

en una planta global, pero existe una distribución geográfica de los mismos en todo el territorio nacional.

A continuación, se relaciona el número de inspectores por cada una de las diferentes direcciones territoriales:

Tabla 1. Inspector de Trabajo y Seguridad Social Año 2021

Planta inspectores de trabajo y seguridad social en las direcciones territoriales de la vigencia 2021			
Territorial	Femenino	Masculino	Total
AMAZONAS	1	1	2
ANTIOQUIA	32	33	65
ARAUCA	6	3	9
ATLANTICO	15	21	36
BOGOTA D.C	74	43	117
BOLIVAR	14	12	26
BOYACA	15	9	24
CALDAS	12	12	24
CAQUETA	6	2	8
CASANARE	5	4	9
CAUCA	13	11	24
CESAR	18	13	31
CHOCO	8	2	10
CORDOBA	9	17	26
CUNDINAMARCA	10	19	29
GUAJIRA	0	1	1
GUAJIRA	8	10	18
GUAVIARE	1	0	1
HUILA	13	9	22
MAGDALENA	12	13	25
META	14	5	19
NARIÑO	10	8	18
NORTE DE SANTANDER	15	11	26

Planta inspectores de trabajo y seguridad social en las direcciones territoriales de la vigencia 2021

Territorial	Femenino	Masculino	Total
OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA	10	7	17
OFICINA ESPECIAL DE BUENAVENTURA	2	2	4
OFICINA ESPECIAL DE URABA - APARTADO	6	2	8
PUTUMAYO	5	3	8
QUINDIO	13	3	16
RISARALDA	15	12	27
SAN ANDRES	1	1	2
SANTANDER	34	20	54
SUCRE	6	8	14
TOLIMA	13	11	24
VALLE DEL CAUCA	44	26	70
VAUPES	0	1	1
VICHADA	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>461</b>	<b>355</b>	<b>816</b>

Fuente: Subdirección de talento humano

Se precisa, que la información completa sobre nombramiento de cargo del Inspector de Trabajo y Seguridad Social deberá ser suministrada por la Subdirección de Gestión del Talento Humano.

En cuanto al Control, por parte del Ministerio del Trabajo, se tiene que de acuerdo con el Artículo 32 de la Ley 1582 de 2012 "Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional", se estableció una Comisión Especial de Inspectores de Trabajo en Materia de Riesgos Laborales y Sistema Nacional de Inspectores de Trabajo que tiene a su cargo la prevención y promoción en materia de riesgos laborales y la vigilancia del cumplimiento de las normas relativas a la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales y por el cumplimiento y observancia de las normas en materia de salud ocupacional y seguridad industrial. Con la obligación de hacer visitas periódicas y permanentes a las distintas ARL Y empresas afiliadas al "Sistema General de Riesgos Laborales," facultados para requerir de ellas el cabal

cumplimiento de las normas y disposiciones del Sistema. Otorgándose al Director Territorial la facultad de imponer multas en primera instancia.

Se estableció en la mencionada ley que la Comisión Especial de inspectores de Trabajo para la prevención y promoción de riesgos laborales, tienen competencia preferente para conocer de conciliaciones sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y de los conflictos relacionados con el sistema. Los inspectores de estos grupos reciben capacitación idónea. Con la creación del Sistema Nacional de Inspecciones de Trabajo bajo la dirección y control del Ministerio de Trabajo, se fortalecen las visitas de "inspección in situ; ya que se les asignan objetivos claros para observar clima laboral y condiciones laborales.

El Viceministro de Relaciones laborales e Inspección del Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control, y Gestión Territorial ejerce poder preferente frente a las investigaciones y actuaciones que se adelanten en temas relacionados con el Sistema General de Riesgos Laborales. La creación de la Unidad de Investigaciones Especiales adscrita al Despacho del Viceministro de Relaciones Laborales e inspección ha permitido mejor desempeño en las funciones de inspección, vigilancia y control, en asuntos relacionados con Riesgos Laborales.

**1. COMENTARIOS DE LOS ACTORES:**

En el marco del dialogo social y de acuerdo con los compromisos de la reunión del 24 de agosto, el día 09 de septiembre de 2022, la CGT, CTC y CUT, presentaron los comentarios que se adjunta en el anexo sobre los siguientes títulos:

**1.1. COMENTARIOS DE LAS CENTRALES OBRERAS DEL AÑO 2022: CGT, CTC Y CUT:**

Se aclara que el texto completo de los comentarios sobre este punto, hacen parte integral de la presente memoria y se encuentran en el anexo 2 , adjunto.

...Cobertura del Sistema de Riesgos Laborales:

"La entrada en vigencia de las disposiciones contenidas en el artículo 193 de la Ley 1955 de 2019 y el decreto 1174 de 2020 excluye a los trabajadores del sector rural, población objetivo del piso de protección social contenido en la regulación colombiana, al marginarlos de la cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales que articula el régimen de indemnización objetivo por accidentes de trabajo en Colombia. En este sentido, los trabajadores del sector rural estarán adscritos al seguro inclusivo carente de las coberturas del Sistema de Riesgos Laborales.

La indemnización por accidentes de trabajo, para trabajadores que devengan una cifra inferior al salario mínimo legal mensual vigente, resulta inaplicable en tanto se vinculan al régimen contenido en

el decreto 1174 de 2020 por el cual se inscribirán en el seguro inclusivo sin contenidos de protección social.

Cambiar la cobertura integral a riesgos laborales donde se genera una protección ante eventuales accidentes o enfermedades laborales, cubriendo el 100% de incapacidad laboral pasando como textualmente transcribimos a el "Seguro Inclusivo que ampara al trabajador de los riesgos derivados de la actividad laboral y de las enfermedades cubiertas por BEPS" que NO corresponde a un Sistema de Protección Social con cobertura de contingencias a partir de un sistema de amparo y reconocimiento de prestaciones en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional.

En los comentarios actuales, el Gobierno señala nuevas disposiciones normativas aplicables sobre todo al sector formal e industrial, ya que en materia de indemnización por accidentes de trabajo en el sector agrario la cobertura no existe y es un sector desprotegido, el sector agricultor es el que más sigue presentado altas tasas de accidentalidad, con una tasa de 13,75 accidentes por cada 100 trabajadores, casi tres veces por encima de la tasa nacional; seguido por 'Minas y canteras', con una tasa de 12,59 accidentes<sup>4</sup>.

De igual forma el Gobierno señala y refiere los procesos para obtener la indemnización por accidentes laborales mediante la cobertura aplicada en la legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, sin embargo, no ha atendido las especificidades del sector agrario y la variedad de enfoques que requiere de un urgente desarrollo normativo y de políticas públicas efectivas.

Sumado a lo anterior, las estadísticas disponibles sobre accidentes y enfermedades profesionales en la agricultura son insuficientes, situación que se relaciona con el debilitamiento de la inspección de trabajo agrícola, debido a factores como el difícil acceso de las zonas rurales de nuestro país, falta de recursos económicos y humanos.

La Comisión confía en que la aplicación del Acuerdo general de 2016 y del Pacto de 2014 permitirá continuar impulsando la extensión de la cobertura efectiva de los trabajadores agrícolas en caso de accidentes del trabajo y pide al Gobierno que informe sobre toda evolución al respecto. Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que indique toda otra medida prevista o tomada con miras a extender en la práctica a todos los asalariados agrícolas el beneficio de las leyes y reglamentos sobre indemnizaciones por accidentes del trabajo y dar plena aplicación a este artículo del Convenio. Por último, la Comisión pide al Gobierno que

<sup>4</sup> Consejo Colombiano de Seguridad. Siniestralidad laboral en 2021. <https://ccs.org.co/siniestralidad-laboral-en-2021/#:~:text=En%20total%2C%20durante%202021%20se,accidentes%20de%20trabajo%20por%20d%20c%3%20da.>

envíe información estadística actualizada sobre el número de trabajadores agrícolas afiliados al SGRL”.

Con relación al Plan Nacional de Salud Rural, se recibieron los siguientes comentarios:

“Respecto la aplicación del Acuerdo general para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera» de 2016, se han creado los pilares para la Reforma Rural Integral, la superación de la pobreza y la desigualdad para alcanzar el bienestar de la población rural, de la cual nos permitimos manifestar nuestra gran preocupación por los incumplimientos y falta de voluntad política para avanzar con los compromisos adquiridos, especialmente en materia de salud rural, al respecto transcribimos apartes del Tercer Informe al Congreso sobre el estado de avance de la implementación del Acuerdo de Paz realizado por la Procuraduría General de la Nación: <sup>5</sup>

“Para el Segundo Informe al Congreso, la Consejería para la Estabilización había informado a la Procuraduría que en el año 2020 concluiría la formulación y adopción de la totalidad de los PNS (Planes Nacionales sectoriales). Igualmente, en el Primer y Segundo informe, la Procuraduría recomendó a los sectores responsables su culminación, recomendación que fue acogida; no obstante, seis Planes continúan pendientes de adopción, de los cuales tres cuentan con cierre técnico y uno se encuentra en actualización (Gobierno de Colombia, 2021).

**Plan Nacional de Salud Rural (PNSR) El punto 1.3.2.1 del Acuerdo de Paz**, sobre el particular, se planteó la construcción y mejoramiento de la infraestructura, la adopción de nuevas tecnologías, la adopción de un enfoque diferencial y de género con medidas especiales para mujeres gestantes, niños y niñas, la creación de un modelo especial de salud pública para zonas rurales dispersas, y la implementación de un sistema de evaluación y seguimiento de la calidad.

De acuerdo con la respuesta remitida por el Ministerio de Salud a la Procuraduría, el documento del Plan ya culminó la revisión final por parte de las direcciones del Ministerio atendiendo a las recomendaciones dadas por el viceministro de Salud Pública, la última versión del PNSR fue enviada al DNP el 13 de abril de 2021 para su revisión y aprobación, **sin embargo, a la fecha de corte de este informe no se tenía respuesta al respecto.** (...) **Por último, se recomienda en este informe la necesidad de adoptar por acto administrativo el Plan Nacional de Salud Rural, el cual ya cuenta con cierre técnico.**

Lo anterior deja en evidencia las deficientes acciones del Gobierno en materia de salud rural”.

<sup>5</sup> Tercer Informe al Congreso sobre el estado de avance de la implementación del Acuerdo de Paz. Procuraduría General de la Nación. Abril 2020 – Marzo 2021. <https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Tercer%20Informe%20Acuerdo%20de%20Paz%202021%20.pdf>

**3. ANALISIS DE GOBIERNO:**

Con Fundamento en los comentarios anteriores y lo señalado en el literal e) del formulario que a la letra refiere: “Sírvase indicar si ha recibido de las organizaciones interesadas de empleadores o de trabajadores alguna observación, ya sea de carácter general o relacionada con esta memoria o con la precedente, sobre la aplicación práctica de las disposiciones de los convenios en cuestión. En caso afirmativo, sírvase remitir una copia de las observaciones recibidas, junto con los comentarios que juzgue oportuno formular”; el Gobierno de Colombia ha identificado los siguientes desafíos y posibles rutas de atención, los cuales no comprometen a los actores sociales (centrales y empresarios); sin embargo es importante señalar que el Gobierno de Colombia continuará avanzando, en el marco de las instituciones de diálogo social establecidas en el país, en la búsqueda de mejores y mayores beneficios en los temas laborales, siempre en consulta con los actores sociales (empleadores y trabajadores).

**DESAFÍOS FRENTE A LA REALIDAD Y LA PRÁCTICA**

Conforme a los indicado en el contexto presentado y respecto de la aplicación de este convenio, aun se identifican los siguientes desafíos.

- Revisión conjunta del proceso de calificación en primera oportunidad.
- Analizar tripartitamente las observaciones del convenio sobre la lista de enfermedades
- Simplificar los procedimientos

**POSIBLES RUTAS DE ATENCIÓN PARA SUPERAR LAS BRECHAS**

Con base en el contexto expuesto en la primera parte de esta memoria, hemos propuesto las siguientes alternativas:

- Trabajar tripartitamente sobre el procedimiento de primera oportunidad
- Fortalecer acciones de socialización, divulgación y apropiación de la legislación vigente en materia de riesgos laboral y protección a los trabajadores.

El formulario adoptado por el Consejo de Administración de la OIT, para dar respuestas a memorias, inicialmente referido, fue aprobado en la sesión del 13 de septiembre de 2022, en el marco de la Subcomisión de Asuntos Internacionales, por los siguientes actores:

- EMPLEADORES:**  
 Asociación Nacional de Empresarios de Colombia- ANDI.  
 Federación Nacional de Comerciantes- FENALCO.  
 Asociación Colombiana de Medianas y Pequeñas Industrias- ACOPI.  
 Sociedad de Agricultores de Colombia- SAC.  
 Asociación Bancaria y de Entidades Financiera De Colombia - ASOBANCARIA

- TRABAJADORES**  
 Central Unitaria de Trabajadores- CUT.  
 Confederación General de Trabajadores- CGT.  
 Confederación de Trabajadores de Colombia- CTC.

- GOBIERNO**  
 Ministra del trabajo de Colombia  
 Viceministro de relaciones labores e inspección

**Cordialmente,**  
  
**GLORIA BEATRIZ GAVIRIA RAMOS**  
 Jefe Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales

**CONTENIDO**

Gaceta número 346 - Miércoles, 19 de abril de 2023  
 SENADO DE LA REPÚBLICA  
 INFORMES AL CONGRESO **Págs.**

Informe al Congreso Ministerio del Trabajo, Memoria (Convenio # 12, Indemnización por Accidente de Trabajo, 1921) .....	1
Informe al Congreso Ministerio del Trabajo, Memoria (Convenio # 13, Cerusa (Pintura), 1921) .....	6
Informe al Congreso Ministerio del Trabajo, Memoria (Convenio # 14, Descanso semanal (Industria), 1921) .....	13
Informe al Congreso Ministerio del Trabajo, Memoria (Convenio # 17, Indemnización por Accidente de Trabajo, 1925) .....	18
Informe al Congreso Ministerio del Trabajo, Memoria (Convenio # 18, Reconocimiento por Enfermedades Profesionales, 1925).....	25