

# Análisis documental de la Ley 1562 del 11 de julio de 2012

Recibido: 15 Febrero 2013 – Revisado: 30 Abril 2013

Aceptado: 30 Mayo 2013 – Publicado: 30 Junio 2013

**Eías Alberto Bedoya Marrugo**

*Coordinador de Investigación,  
Programa de Seguridad e Higiene Ocupacional,  
Facultad de Ingeniería, Grupo de investigación CICTEP,  
Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco,  
Cartagena, Colombia.  
eabedoya8@gmail.com*



Foto: <http://prevencoor.com/>

**Resumen:** En la presente reflexión sobre el nuevo Sistema de Riesgos Laborales en Colombia, se plantea la manera en que este evolucionó, cambiando su contexto de ámbito profesional a laboral, abarcando la ampliación de las definiciones de accidente de trabajo y enfermedad laboral. Además, se aborda la temática sobre la variación en la denominación Programa de Salud Ocupacional, el cual pasa a ser definido como “Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo”; esto trae consigo una dinámica totalmente diferente a la antes planteada por la extinta Resolución 1016 de 1989, en cuanto a la constitución y la dinámica que esta nueva norma exige. Lo anterior debe ser cumplido por las empresas de los distintos sectores económicos, abordando las nuevas disposiciones de las juntas de calificación de invalidez, sus funciones y características, de igual forma, los aspectos de las garantías que ofrece del Estado en la aplicación de la normativa de riesgos laborales, las cotizaciones al sistema, obligaciones de los empleadores y reportes de accidentes e inspectores de trabajo.

**Palabras claves:** Análisis, ley, sistema, riesgo.

**Abstract:** In this reflection on the new system of occupational hazards in Colombia, arises how this evolved, changing context of professional work environment, encompassing the broader definitions of occupational accidents and occupational disease. Besides the issue of the change is addressed in the name occupational health program, which happens to be defined as a system of safety management and occupational health, bringing a totally different dynamic to the above raised by the former resolution 1016 1989, regarding the formation and dynamics that this new standard requires. This must be performed by companies of different economic sectors, addressing the new provisions of the boards of disability qualification, functions and features, similarly, aspects of the guarantees offered by the state in the enforcement of labor risks, contributions to the system, obligations of employers and reporting of accidents and labor inspectors.

**Key words:** risk, work, system, law.

## 1. INTRODUCCIÓN

En 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”, se realiza un cambio al pasado nombre “Sistema General de Riesgos Profesionales” por “Sistema General de Riesgos Laborales”. Al destacar que la expresión laborales es más adecuada, pues se identifica más al trabajo, con relación a la expresión profesionales, que está relacionada con aquellos que ejercen una profesión.

En esta normativa, el Congreso de la República incluye varios cambios, entre estos, al artículo 13 del Decreto 1295 de 1994, el cual expresaba la obligación de un programa y las sanciones a la empresa en caso de no presentar los respectivos soportes que la acreditaran; por ejemplo, la obligación de afiliar a las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales o administrativos, con una duración superior a un mes y con precisión de las situaciones de tiempo, modo y lugar en que se realiza dicha prestación.

Entre las ya mencionadas y otros esenciales cambios, es prioritario que los futuros salubristas y actuales actores de la seguridad y salud en el trabajo comprendan y manejen las novedades en cuanto a la normativa, principalmente, el involucrado con las definiciones de accidente de trabajo y enfermedad profesional, que en principio mencionaba el Decreto 1295 de 1994 con base

En la Declaración de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), ahora declaradas inexecutable.

## 2. DESARROLLO DEL TEMA

Al abordar la ley sobre el nuevo Sistema de Riesgos Laborales, se destaca en su artículo primero, las

primeras definiciones objeto de variación en cuanto a los riesgos laborales; definiciones con las cuales las empresas deben empezar a interactuar, indistintamente su naturaleza (pública o privada), para ejercer control y prevención de los accidentes de trabajo y riesgos ocupacionales generadores de enfermedades laborales. Tal interacción debe ser mediante un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, consignado como uno de los conceptos principales del sistema de gestión, anteriormente conocido como Programa de Salud Ocupacional, los cuales coinciden en el objetivo de proteger al trabajador .

El Decreto 1295 de 1994, de igual manera, indicaba sobre la definición del Sistema General de Riesgos Profesionales, junto a la definición de salud ocupacional y Programa de Salud Ocupacional; sin embargo, el sistema general es el mismo, pues está encaminado por el mismo objetivo de controlar y prevenir accidentes y enfermedades profesionales .

Se identifica, en el segundo artículo de la nueva ley, la modificación realizada al artículo 13 del Decreto 1295/1994. Indica, de forma más detallada y precisa, que los diferentes trabajadores, estudiantes y pensionados que tienen el derecho de empleador (o donde se encuentren prestando sus servicios relacionados con el objeto social de la empresa) deberán afiliarse a una EPS, ARL y AFP. Este propósito amplía el cumplimiento de la ley de seguridad social anterior, consignada en la Ley 100 de 1993, donde a través de sus principios, en especial el de universalidad, se buscaba que toda la población se viera beneficiada bajo las figuras de la seguridad social, sin ninguna distinción o separación que discrimine a sus integrantes.

Para encontrar una de las principales modificaciones textuales de la Ley de Riesgos Laborales, se necesita revisar el artículo tercero, el cual plantea la definición de accidente de trabajo. Debe tenerse presente que esta ley en sus inicios, tomó como principal modelo la

Declaración de las Naciones del Pacto Andino, donde se consideraba que un accidente de trabajo era el evento repentino con causa u ocasión del trabajo donde se sufría una lesión o la muerte.

Pero, al desarrollar la nueva modificación, se incluyeron, gracias al legislador, aspectos no contemplados en su primera definición, como la perturbación psiquiátrica, tan válida y posible de ocurrir como cualquier otro suceso relacionado con los accidentes de trabajo, como siniestro que se debe cubrir. Además, la lesión orgánica, otro aspecto relevante, entendido como el daño sufrido sobre humanidad del trabajador; mientras que la perturbación funcional se observa como la alteración en el desarrollo de las actividades que comúnmente debe realizar y que a razón del evento, el individuo se haya imposibilitado en ejecutarla invalidez es concebida, entonces, como la pérdida en más de un 50% de las habilidades y capacidades normales del trabajador y la muerte.

Estas son situaciones reconocidas por la legislación actual, donde el aporte por parte de los diferentes artículos de la Resolución 1401 del 2007 es importante. Este último trata sobre la investigación de accidentes e incidentes; sin embargo, indica más sobre la prevención de accidentes de trabajo, lo que conlleva a la mejora de la calidad de vida laboral para los trabajadores y la productividad de las empresas .

Se debe tener presente que la ejecución de actividades como la investigación e inspección son vitales en el entendimiento del fenómeno accidente de trabajo. Además, en el artículo cuarto de la Ley 1562, se define a la enfermedad laboral como aquella producida por un agente causal en el medio de trabajo en el cual se ve obligado a trabajar; agrega también la posibilidad de encontrar enfermedades de índole laboral que no se han incluido en la tabla reglamentada reconocida por el Estado, pero que guardan relación de causalidad con las labores del empleado y, por tanto, pueden ser reconocidas como ocupacionales.

Esta consideración se resalta como un paso fundamental en el reconocimiento de enfermedades laborales que hasta antes de la promulgación de la Ley, eran descartadas tajantemente al no estar incluidas en la lista en mención y que a partir de la nueva norma, serán tenidas en cuenta por su conexidad con las patologías ocupacionales .

En dicha tabla, decretada por la Presidencia de la República, donde se citan las 42 enfermedades que se pueden generar por el trabajo , se debe aclarar que si dicha enfermedad no se encuentra registrada dentro de esta clasificación, pero se logra comprobar su origen ocupacional, tiene efectos de reconocimiento como enfermedad laboral, tal como lo consigna la nueva legislación. Ello beneficia a la comunidad trabajadora expuesta a elementos contaminantes que pueden desarrollar enfermedades con ocasión al trabajo.

Se especificó, en el artículo quinto, sobre el ingreso base de liquidación, el cual brinda las prestaciones económicas dentro de la empresa, ya sea por accidente de trabajo o enfermedad laboral .También, en el Decreto 1295 de 1994, se menciona este tema; no obstante, la dimensión sobre las prestaciones asistenciales y económicas que debe tener un trabajador, y las cuales deben ser tenidas en cuenta dentro una empresa para los derechos de los trabajadores, son tema de discusión desde hace largo tiempo, pues debe entenderse que las asistencias económicas y asistenciales son un derecho del trabajador.

Lo más relevante de esta determinación radica en el conocimiento que el trabajador adquiere al interactuar con el sistema, donde antes era de dominio exclusivo de partes administrativas del sistema y ahora, hace parte del reconocimiento particular del trabajador . Además, es más detallada en cuanto a las cuantías y modalidades en la nueva reforma del año 2012; tal como se refleja en el artículo sexto, el cual indica que el monto de las cotizaciones

para los trabajadores por contrato o públicos, se llevará cabo por el empleador y no podrá ser inferior al 0,348% ni superior al 8,7% , entendiéndose, por tal razón, la regulación que en este parámetro existe. La importancia de esta novedad se apoya en el control social que al respecto se sigue como propósito en el sistema.

Siguiendo con el artículo séptimo, en él se indica que el empleador y/o contratista que se encuentre en mora con el pago de aportes al Sistema General de Riesgos estará encargado de los gastos asistenciales, económicos del trabajador; sin embargo, no habrá desafiliación automática a los afiliados trabajadores. Cabe aclarar que se encuentra en mora cuando no ha cumplido con su obligación de pagar dichos aportes dentro de lo estipulado .

Es importante reconocer que en contraste con lo anterior, aquellas personas que desarrollan labores de promoción y prevención de accidentes y enfermedades laborales se deben capacitar en relación a los sistemas de gestión y de las modificaciones establecidas, sin dejar de lado las necesidades particulares de los puestos de trabajo, donde dependiendo del riesgo, se tendrán en cuenta las medidas preventivas del caso .

La entidad de Administración de Riesgos Laborales debe hacer un reporte del Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el Trabajo para la Prevención y Promoción de la empresa encargada. Este debe ser presentado semestralmente ante el Ministerio de Trabajo para respectivo seguimiento; el incumplimiento de tal disposición tendrá sus respectivas multas.

Esta responsabilidad permitirá ampliar aspectos de control y supervisión importantes, debido a que antes, las administradoras de riesgos eran supervisadas con detenimiento por la Superintendencia Financiera, mas ahora serán supervisadas, además, por el Ministerio de Trabajo en

verificación de las actividades de prevención .

De igual modo, al revisarse la resolución 1016, se encuentran líneas sobre los subprogramas de medicina preventiva, del trabajo, seguridad e higiene industrial; los dichos subprogramas reglamentan la organización y funcionamiento de los programas de salud ocupacional . Cabe aclarar que, de manera relevante, dichos preceptos se han modificado y se han entendido, a partir de la expedición de la Ley 1562, como Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, antes Programas y Seguridad y Salud en el Trabajo, anteriormente reconocido como salud ocupacional.

Al revisar el artículo noveno, se evidencia la modificación al artículo 66 del Decreto Ley 1295/94, el cual indica que la supervisión de las empresas de alto riesgo se debe realizar a través de ser empresas certificadas para cumplir dicha labor, administración de riesgos laborales, sistema de control; donde se trabaje con sustancias cancerígenas, deberán cumplir con las actividades de medicina preventiva pertinentes.

Por su parte, en el artículo décimo, se concibe que las empresas pequeñas que carecen de estructura y actividades que fortalezcan las acciones de prevención deban ser apoyadas por las Administradoras de Riesgos Laborales. Estas últimas fortalecerán las actividades de promoción y prevención de riesgos en las pequeñas empresas con el fin de evitar cualquier evento indeseado que pueda producir daños o pérdidas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. .No obstante, estas empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas de la resolución que los reglamenta. Estas disposiciones ligadas a las ahora exigidas en la implementación del

sistema de gestión hacen de lo anterior una prioridad ante la autoridad del trabajo en Colombia .

Seguidamente, el artículo 11 muestra las actividades que deben desarrollar las entidades de Sistema General de Riesgos y las cotizaciones que se hacen para cada actividad para así, lograr una gran satisfacción en los programas y campañas en contra de las enfermedades laborales, accidentes, estrés laboral. La anterior disposición tiene como real propósito regular las acciones en materia de promoción al interior de las empresas, como también evitar la elusión en los aportes por parte de las empresas, paso fundamental en procura de un sistema óptimo y sostenible en el tiempo.

Ahora bien, el artículo 12 identifica el objeto del fondo de riesgos laborales y modifica el artículo 22 de la Ley 776/2002 por el artículo 88 del Decreto Ley 1295/94. Este último ordena que dicho fondo puede utilizarse para estudios, prevención e investigación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales y prima incentivo económico . Esto con el fin de dar un soporte más científico y estructurado para los estudios y verificaciones que para casos específicos exige la norma.

Mientras, al revisarse el artículo 13, que modifica el artículo 91 del Decreto Ley 1295/1994, vemos que explícitas sanciones que tiene la empresa al no cumplir con las normas de salud ocupacional: 500 salarios mínimos legales vigentes de acuerdo a la gravedad de la infracción y previo cumplimiento del debido proceso destinado al fondo de riesgos profesionales. Por efecto de graduar las multas previstas en la ley, se tendrán en cuenta los criterios como: el grado de culpabilidad, poner en riesgo la vida o la integridad de la persona, la reincidencia de la conducta infractora, el grado de colaboración del infractor con la investigación. En este aspecto se debe resaltar la inclusión de acciones coercitivas en caso de incumplimiento como el cierre temporal (120 días) e incluso definitivo de la empresa; eso se trata de una

novedad en el sistema, debido a que antes solo existía la sanción económica .

Se especificó, en el artículo 14, sobre la inspección, vigilancia y control en prestaciones económicas. Este artículo se refiere a que la Superintendencia Financiera debe castigar a la administradora de riesgos laborales que incumpla los términos y la normatividad de los pagos de las prestaciones económicas, además, las direcciones territoriales del Ministerio del Trabajo colocarán las quejas a la Superintendencia Financiera, relacionado con el no pago. En el artículo 7 del Decreto 1295 se indicaba sobre estas prestaciones económicas que tiene derecho el trabajador en caso tal de un accidente o enfermedad profesional .

Se determinó, en el artículo 15, la modificación del artículo 42 de la Ley 100 del 1993, el cual dice que las Juntas Regionales y Nacionales de la Calificación de Invalidez son organismos de los sistemas de seguridad y que estos integrantes de estas juntas serán regidos por la Ley; asimismo, el Ministerio del Trabajo organizará cada seis meses lo relacionado con las mismas .

La nueva disposición de las juntas ayuda a una función más eficiente de estas y a la vez, les entregan mayor respaldo de ley para decidir sobre los temas de su jurisdicción para establecer dictámenes en cuanto a la afectación ocupacional de los trabajadores.

El artículo 16 hace referencia a los honorarios que se deben pagar de manera anticipada a las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez por la administradora del fondo de pensiones si la calificación es de origen común; si es de origen laboral, será pagada por la Administradora de Riesgos Laborales.

El Ministerio del Trabajo a los seis meses siguientes a la salida de la ley, reglamentó sobre el tema. Esta orden tuvo como propósito dar la directriz el respecto

de quien sería el doliente en caso de una designación de pago, la cual debe ser efectivamente efectuada por alguno de los anteriores actores .

El artículo 17 demuestra la modificación del artículo 43 de la Ley 100 de 1993. Comuníquese las sanciones e impedimentos a los trabajadores principales de la junta regional y nacional en número impar serán designadas referente a las reglamentaciones que dé el Ministerio de Trabajo. Estas personas serán particulares que tenga una función pública en estas prestaciones. Lo que se busca bajo esta figura es la mejor disposición de la autoridad de la junta, dándole más imparcialidad a las decisiones que este órgano adopte.

En el artículo 18, se hace referencia a la primera instancia en la Calificación de Invalidez; la responsabilidad es de las juntas regionales y si existe controversia al respecto, se debe acudir a la junta nacional en segunda instancia. Esta conducta implica que la instancia utilizada ya ha sido aplicada con anterioridad, solo que en este caso, se ha reglamentado como un principio de oportunidad y acceso a una segunda instancia, incluida como parte del proceso a que ambas partes (trabajador y empresa) tienen derecho acudir.

También, se encuentra que la Ley 100 argumenta sobre el Sistema General de Pensiones, que tiene por objeto garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte. Se entiende que la pensión hace parte del esquema de seguridad social integral en Colombia, derecho irrenunciable y alineado con la política social colombiana .

En el artículo 19, se hace referencia a la modificación del artículo 43 de la Ley 100 de 1993, sobre los impedimentos, recusaciones y sanciones de las Juntas Regionales y Nacional. Se indica que los integrantes de dichas juntas serán particulares que ejercen una función pública, no podrán tener vinculación alguna

ni realizar actividades relacionadas con la calificación del origen y grado de pérdida de la capacidad laboral o labores administrativas o comerciales en las entidades administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral, ni con sus entidades de dirección, sus integrantes, no tienen el carácter de servidores públicos, no devengan salarios, ni prestaciones sociales y solo tienen derecho a los honorarios establecidos por el Ministerio de Trabajo, además, no permanecerán más de dos periodos continuos en el cargo; se sujetarán al régimen de impedimentos aplicables a los jueces de la república, conforme a lo dispuesto en el Código de Procedimiento Civil y su trámite será efectuado de acuerdo con el artículo 30 del Código Contencioso Administrativo. Lo aquí mencionado procura dar transparencia al proceso para evitar sesgo y parcialidad en las decisiones, como también garantizar relevo generacional entre los integrantes de las Juntas de Calificación.

En el artículo 20, se determina que la supervisión, inspección y control de las juntas de calificación de estar a cargo del ministerio de trabajo el cual implementará un plan anual de visitas para la supervisión, inspección y control administrativo, operativo y de gestión financiera de las juntas de calificación de invalidez , cuyo objetivo es optimizar y agilizar el proceso de evaluación que realizan las juntas calificadoras de invalidez en riesgos laborales en Colombia, el ministerio de trabajo expidió un decreto que establece con claridad el manejo administrativo y financiero de estas unidades de trabajo, que a partir de la expedición del decreto 1353 del 2013, estarán adscritas al ministerio de trabajo.

En relación con la salud ocupacional del Magisterio, se establecerá el Manual de Calificación de Invalidez y tabla de enfermedades laborales para los docentes afiliados a dicho fondo, mencionado en el artículo 21 de la Ley 1562. Igualmente, se establece la implementación de los programas de salud ocupacional, aunque se debe tener en cuenta que en la actualidad, no se cumple con lo anterior descrito,

pues no han sido expedidos dichos manuales como tampoco la nueva tabla; por ello, se mantiene a la fecha de redacción del presente artículo, se da el mismo procedimiento con relación a la manera de establecer o manejar un baremo de calificación de invalidez en el territorio nacional, los comités paritarios de salud ocupacional, las actividades de promoción y prevención y los sistemas de vigilancia epidemiológica.

La adopción y puesta en marcha de lo anterior no afectará en nada el Régimen Especial o de Excepción en Salud, que de acuerdo con el artículo 279 de la Ley 100 de 1993, está vigente para los afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones sociales del Magisterio. La anterior salvedad es entendida como la manera de particularizar las actividades de prevención que al no importar el régimen, la Ley exige el cumplimiento de las condiciones particulares del Sistema Integral de Seguridad Social bajo principios tan necesarios como la universalidad e integralidad, (permitir que el servicio llegue a todos, de la mejor manera y con las mejores garantías para suplir las necesidades de salud y protección social).

El artículo 22 hace referencia a las mesadas pensionales y otras prestaciones en el Sistema General de Riesgos Profesionales. De forma similar al Decreto 1295 del 1994, al referirse a los riesgos laborales, dice que todo afiliado que sufra un accidente o una enfermedad profesional tendrá derecho a que el sistema general le preste los servicios asistenciales y apoyo económico en reemplazo a los salarios dejados de percibir por ocasión del accidente.

En el artículo 23, el Ministerio de Salud y Protección Social reglamenta en el término de seis (6) meses contados desde la vigencia de la resolución que modifica el procedimiento de expedición de licencias de seguridad y salud en el trabajo, antes conocidas como licencias de salud ocupacional, para el acatamiento de esta nueva disposición legal de

conformidad a lo que la Ley exige; es obligatorio, para las secretarías departamentales de salud y organizaciones afines, hacer efectivo dicha orden, como también se resalta la necesidad de reconocer el contenido de esta norma, donde se deja por primera vez en claro este trámite es totalmente gratuito.

El procedimiento, que como mínimo debe comprender requisitos, experiencia coberturas nacionales y departamentales, hará reconocimiento y renovación de la licencia de salud ocupacional a los profesionales universitarios con maestría, especialización, carrera profesional, tecnológica o técnica en salud ocupacional, ahora entendida como seguridad y salud en el trabajo para todos los fines pertinentes. Entendida como otra norma relacionada y de importante valor en el pasado, la Resolución 1016 especificaba que el Programa de Salud Ocupacional sería evaluado por la empresa como mínimo cada seis meses y se reajustaría cada año. En la actualidad esta orden sigue vigente con la norma que la derogó, y dejó en firme la disposición que faltaba para formalizar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el artículo 24, con relación a las administradoras de riesgos laborales (ARL), pagarán a las entidades promotoras de salud (EPS), asistencias económicas. Este procedimiento administrativo se ha desarrollado con antelación en los eventos en los cuales el paciente sufre afectación por un accidente de trabajo, situación en el cual es en todo caso, la administradora de riesgos laborales quien debe pagar los costos de la asistencia, efectuando un proceso administrativo entre la ARL y la EPS.

Si la administradora de riesgos no paga en los plazos estipulados, deberá reconocer intereses por mora a favor de la EPS, para poder interrumpir la prescripción de la cuenta de cobro, siempre y cuando se reúnan los requisitos que señala el reglamento para este fin.

En el artículo 25, se explica el artículo 4 del Decreto número 1295 de 1994, que trata de las características del sistema: la ampliación tendrá estudios técnicos y financieros previos que ayudarán a su viabilidad financieramente en el Sistema General de Riesgos Laborales. Para lo anterior, debe tenerse en cuenta que la ARL es una entidad financiera, cuya naturaleza es de aseguradora y, por lo tanto, debe poseer suficiencia patrimonial para prestar los respectivos servicios.

En el artículo 26, trata sobre la modificación del párrafo dos del artículo 21 del Decreto 1295 del 1994, sobre las obligaciones del empleador, atribuciones que son ampliadas en procura de mejorar la protección del trabajador; lo anterior en conocimiento de la nueva ley de riesgos laborales, que tiene como primer objeto, la mejora u optimización de las condiciones laborales desarrolladas por el antiguo Decreto 1295 de 1994 y definido por la nueva ley de riesgos laborales.

Por su parte, en el artículo 27 de la ley 1562 se modificó el contenido de las obligaciones del trabajador, esto con el fin de estar acorde con todas las normas del sistema de gestión de la seguridad de la empresa. Además, todas estas obligaciones permiten atribuir al trabajador más responsabilidades en su interacción con el medio de trabajo en el cual desarrolla sus actividades laborales, medio en que el trabajador tiene la obligación especial de informar sobre cualquier condición adversa para él en el entorno donde se ve obligado a realizar su trabajo, lo anterior definido por la normatividad objeto de ley.

En el artículo 28 y 29, se puede comprender que para el Instituto Nacional de Salud, como autoridad científico-técnica, se destinará un 1% de los recursos del Fondo de Riesgos Laborales, que son alrededor del 3% del total de cotizaciones del sistema, además: la asignación y ejecución de políticas de investigación científicas en salud laboral, al igual que la participación de todos los actores del sistema y de

todas las instituciones de investigación para el desarrollo de los proyectos de acuerdo a las líneas de investigación establecidas y los problemas de mayor prevalencia en la salud de los trabajadores. La importancia de esta disposición radica, adicional a lo anterior, en la mayor maniobrabilidad financiera de una autoridad nacional en cuanto a la investigación y fomento científico para mejora de la salud pública.

Se menciona en el artículo 30 sobre el reporte de accidente de trabajo y enfermedad laboral, cuya omisión en estos reportes afecte el cálculo del índice de lesiones incapacitantes (ILI) o la evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. En tal caso, se hará acreedor a los empleadores o contratantes y empresas usuarias, a multas de hasta mil (1.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes; mientras en el artículo 31, se define que los recursos del sistema siempre se deben destinar a respaldar financieramente las prestaciones del Sistema General de Riesgos Laborales, los cuales no serán objeto de impuesto de ninguna índole.

Particularmente, en el artículo 32, se menciona la Comisión Especial de Inspectores del Trabajo en materia de Riesgos Laborales y Sistema Nacional de Inspectores del Trabajo. El papel de inspección de dicha comisión en el ministerio es muy relevante, por cuanto el trámite de las visitas y las decisiones respectivas en función de una escala de priorización y la calidad de las decisiones, además, el nivel descentralizado del sistema de inspección, vigilancia y control (IVC), «es decir, las 34 direcciones territoriales del Ministerio de Trabajo en todo el país cuentan en la actualidad con 533 inspectores, que hasta octubre del año pasado, realizaron 3.270 asistencias preventivas y 918 acuerdos de mejora, que concluyeron en soluciones a favor de los trabajadores y evitaron acciones punitivas».



### 3. CONCLUSIONES

Se logra comprender la importancia de lo establecido en los diferentes artículos de la Ley 1562 de 11 de julio de 2012 como nuevo ordenamiento jurídico de la seguridad y salud en el trabajo. Sin desestimar al Decreto 1295 de 1994, aún vigente, sirve como baremo y guía en la nueva construcción de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, de reciente ingreso en el régimen de riesgos laborales.

Por consiguiente, la manera en que se desarrollen las actividades de prevención y protección en seguridad y salud en el campo laboral en Colombia tiene como obligatorio apoyo documental a la referida ley, la cual debe ser consultada, para así identificar las diferentes definiciones con las cuales deben trabajar las distintas empresas, ya sean públicas o privadas. Para así, además, entender los beneficios a que tiene derecho cada trabajador, adicional a ello, los ingresos base de liquidación junto a las prestaciones económicas dentro de ellas, ya sea por accidente de trabajo o por enfermedad laboral. Esto sin dejar de lado el objetivo principal y las actividades que deben presentar a las entidades de Sistema General de Riesgos y las cotizaciones para cada actividad. Logrando el cumplimiento en los programas, campañas de promoción y prevención de enfermedades y accidentes de trabajo, información clave derivada de las modificaciones realizadas, para así cumplir con los requerimientos legales de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de una empresa.

### REFERENCIAS

Cervantes, J. (2012). Sistema de Riesgos Laborales. [laborando.jimdo.com](http://laborando.jimdo.com), 1-2.

Congreso de la República de Colombia (23 de Diciembre de 1993). [www.colombia.com](http://www.colombia.com). Recuperado el 20 de Enero de 2013, de Sitio web de [www.colombia.com](http://www.colombia.com):<http://www.colombia.com/actualidad/images/2008/leyes/ley100.pdf>

Congreso de la República de Colombia (11 de julio de 2012). Ley 1562. Por la cual se modifican el Sistema General de

Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia salud ocupacional. Santafé de Bogotá, Cundinamarca, Colombia: Diario Oficial.

Congreso de la República de Colombia (23 de diciembre de 1993). Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones. Santa fe de Bogotá: Diario Oficial No. 41.148.

Congreso de la Republica de Colombia (19 de enero de 2011). Ley 1438 de 2011. Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones. Santafé de Bogotá, Diario oficial 47957.

Ministerio de Protección Social (24 de mayo de 2007). Resolución 1401 del 2007. Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. Santafé de Bogotá: diario oficial 46638.

Ministerio de Salud (22 de junio de 1994). Decreto 1295 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Santafé de Bogotá, No. 41.405.

Ministerio de Salud y Protección Social (28 de diciembre de 2012). [www.minsalud.gov.co](http://www.minsalud.gov.co). Recuperado el 12 de diciembre de 2013, del sitio web de [www.minsalud.gov.co](http://www.minsalud.gov.co):[http://www.minsalud.gov.co/Norma](http://www.minsalud.gov.co/Norma%20Resoluci%C3%B3n%204502%20de%202012.pdf)

Ministerio de Trabajo (6 de junio de 1986). Resolución 2013 de 1986. Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo. Santafé de Bogotá: Diario oficial.

Ministerio de Trabajo (31 de marzo de 1989). Resolución 1016. Por el cual se reglamenta la organización, funcionamiento y formas de los programas S.O. que se deben desarrollar los patronos o empleadores del país. Santafé de Bogotá: Diario Oficial.

Presidencia de la República de Colombia (3 de agosto de 1994). Decreto 1832 de 1994. Por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales. Santafé de Bogotá: diario oficial No. 41473.

Secretaría del Senado de la República de Colombia (2 de Enero de 1984). Código Contencioso Administrativo. Reforma el Código Contencioso Administrativo. Bogotá, Cundinamarca, Colombia: Diario Oficial No. 36.439.