



Organización  
Internacional  
del Trabajo



**ABC de los procesos de calificación  
de origen y de la pérdida de  
capacidad laboral en Colombia,  
con énfasis en la minería de carbón**

**Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2020**  
**Primera edición 2020**

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Gutiérrez Strauss, Ana María - Colaboradora Externa de la OIT  
Palacios Martínez Angélica María - Colaboradora Externa de la OIT

*ABC de los procesos de calificación de origen y de la pérdida de capacidad laboral en Colombia, con énfasis en la minería de carbón.*

Oficina de la OIT para los Países Andinos, Proyecto “Promoción de la Seguridad en el Trabajo y del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, incluyendo en las cadenas mundiales de suministro”, Coordinadora Nacional, Blanca Patiño, Primera Edición, 2020. 58 p.

Seguridad y salud en el trabajo, sindicatos minería Colombia.

ISBN: 9789220328866 (print)

9789220328859 (web pdf)

---

**Datos de catalogación de la OIT**

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: [ilo@turpin-distribution.com](mailto:ilo@turpin-distribution.com). Para más información, visite nuestro sitio web: [ilo.org/publns](http://ilo.org/publns) o escribanos a: [biblioteca\\_regional@ilo.org](mailto:biblioteca_regional@ilo.org).

## ▶ Contenido

---

### ▶ SECCIÓN 1

7

Conceptos básicos

¿Cuál es la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo?

¿Cuál es el procedimiento en caso de accidente de trabajo o enfermedad laboral para trabajadores dependientes?

PRIMER PASO

SEGUNDO PASO

TERCER PASO

### ▶ SECCIÓN 2

39

¿Cuáles son las condiciones de seguridad y salud en el trabajo si soy trabajador del sector minero?

¿Cuáles son las enfermedades laborales que puedo sufrir por la exposición a los peligros propios de mi actividad laboral en el sector minero, de acuerdo con la legislación colombiana?

¿Cuáles son los elementos de protección que debo usar en mi actividad laboral en el sector minero?

¿Cómo se debe investigar un caso de accidente o incidente de trabajo en la minería?

### ▶ SECCIÓN 3

52

¿Qué actuación judicial puedo interponer cuando mi empleador incumple con el sistema de riesgos laborales?

¿Cuáles son los tipos de responsabilidades del empleador en Riesgos Laborales ante un accidente de trabajo o enfermedad laboral?

¿Qué sanciones puede tener mi empleador si incumple con las normas relacionadas con eventos laborales?

## ▶ Lista de tablas

---

▶ <b>Tabla 0.1</b>	Indicadores del Sistema General de Riesgos Laborales - Sector Minas y Canteras	<b>9</b>
▶ <b>Tabla 0.2</b>	De Indemnización por Pérdida de Capacidad Laboral	<b>40</b>
▶ <b>Tabla 0.3</b>	Agentes etiológicos químicos, ocupaciones relacionadas y enfermedades laborales	<b>46</b>
▶ <b>Tabla 0.4</b>	Agentes etiológicos físicos, ocupaciones relacionadas y enfermedades laborales	<b>47</b>
▶ <b>Tabla 0.5</b>	Agentes etiológicos biológicos y ergonómicos, ocupaciones relacionadas y enfermedades laborales	<b>50</b>
▶ <b>Tabla 0.6</b>	Sanciones – Proporcionalidad y Razonabilidad	<b>61</b>

---

## Índice de abreviaturas

---

AC:	Acciones Correctivas
AFP:	Administradoras de Fondos de Pensión
AM:	Acciones de Mejoras
AP:	Acciones Preventivas
ARL:	Entidades Administradoras de Riesgos Laborales
AT:	Accidente de Trabajo
ATEL:	Accidentes de trabajo y enfermedades laborales
CPP:	Código Procesal Penal
CST:	Código Sustantivo del Trabajo
EL:	Enfermedad Laboral
EPS:	Entidades Promotoras de Salud
IBL:	Ingreso Base de Liquidación
JNCI:	Junta Nacional de Calificación de Invalidez
JRCI:	Junta Regional de Calificación de Invalidez
PCL:	Perdida de Capacidad Laboral
SGRL:	Sistema General de Riesgos Laborales
SG-SST:	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
SMLMV:	Salario Mínimo Mensual Legal Vigente
UGPP:	Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales

## ► Presentación



El sector de Minas y Canteras cuenta con las tasas más altas de accidentalidad, enfermedades laborales e incluso de muertes reportadas por enfermedades, según el último reporte del Ministerio de Salud y Protección Social para el año 2018 (Tabla 1). En ese sentido, para los trabajadores y trabajadoras es importante contar con herramientas que les permitan conocer los riesgos de accidentes y enfermedades laborales en este sector con el fin de desarrollar campañas de prevención que les permitan promover ambientes seguros y saludables en los lugares de trabajo.

De igual forma, conocer los procesos de calificación de origen y de la pérdida de capacidad laboral para los trabajadores y trabajadoras es de vital importancia para contar con herramientas que les permitan garantizar sus derechos laborales y conocer los procesos asociados a este tipo de calamidades para saber cómo actuar.

▶ **Tabla 0.1**

**Indicadores del Sistema General de Riesgos Laborales - Sector Minas y Canteras**

Tasa de Accidentes x 100	11.1
Enfermedades calificadas como profesionales	461
Tasa de Enfermedades x 100	323.4
Muertes reportadas por enfermedad profesional	4
Muertes reportadas por accidentes de trabajo calificadas como profesional	103
Nuevas pensiones de invalidez pagadas por accidente de trabajo	67
Nuevas pensiones de invalidez pagadas por enfermedad profesional	41

*Fuente: Ministerio de Salud y Protección Social 2018*

El sector minero genera aproximadamente 350 mil empleos directos y más de un millón de empleos indirectos, representa en promedio el 2% del PIB y en algunas regiones como Cesar y Guajira equivale a más del 40% del PIB departamental. Adicionalmente, corresponde al 20% de las exportaciones nacionales y el 13% de la Inversión Extranjera Directa (IED)<sup>1</sup>.

En el marco del proyecto de la OIT “Promoción de la Seguridad en el Trabajo y del Cumplimiento de las Normas en el Lugar de Trabajo, incluyendo en las Cadenas Mundiales de Suministro” (RBSA COL 154), se implementó la metodología de Planificación Estratégica para el Cumplimiento de la OIT<sup>2</sup> en cinco sectores prioritarios seleccionados en consulta con las centrales de trabajadores CTC, CUT, CGT y la FSI: Flores, Transporte, Financiero, Minería, Sector Público (Salud).

1 <https://www.anm.gov.co/?q=a-partir-de-ahora-los-titulos-mineros-se-tramitaran-en-linea-a-traves-de-anna-mineria>

2 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/--lab\\_admin/documents/briefingnote/wcms\\_606474.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/--lab_admin/documents/briefingnote/wcms_606474.pdf)

En el caso específico del sector minero, se priorizaron intervenciones para capacitar a los sindicatos en temas asociados a la Seguridad y Salud en el Trabajo. En este sentido, junto con los sindicatos representantes de este sector por parte de la Confederación de Trabajadores de Colombia (Sintradrummond), la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (Sintracarbon, Sintrachaneme), y la Confederación General del Trabajo (Sintracarrejon, Sintradem, Sintramneros), se define la necesidad de contar con la presente guía práctica dirigida a trabajadores y trabajadoras del sector minero que contiene conceptos básicos, normatividad, procedimientos y rutas, con el fin de proporcionar conocimiento frente a los procesos de calificación de origen y pérdida de capacidad laboral. Además, permite ilustrar los pasos a seguir para el reporte de los eventos laborales, la investigación técnica en seguridad y salud en el trabajo para facilitar la calificación del origen, así como, los pasos a seguir para lograr la calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional en aquellos casos que se requiera.

Por otro lado, la sección 2 enfatiza sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo del sector de la minería de carbón, identificando las enfermedades propias del sector, la exposición a los peligros propios de la actividad, los elementos de protección, y el paso a paso que se debe seguir si se debe adelantar una investigación por un caso de accidente o incidente de trabajo en la minería.

Esta cartilla presenta en su contenido las definiciones y conceptos técnicos legales relacionados con riesgos laborales, normatividad actual, procedimientos para lograr las prestaciones asistenciales y económicas por ocurrencia de eventos laborales. También es una guía para los trabajadores y trabajadoras frente a qué hacer cuando se presentan diferencias entre los conceptos de las entidades que participan de estos procesos.

## ► Conceptos básicos



- **Sistema General de Riesgos Laborales:** Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores y trabajadoras de los efectos de las enfermedades y los accidentes que pueden ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Las disposiciones vigentes en salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales (Art. 1, Ley 1562 de 2011).

- ▶ **Riesgos laborales:** Accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o la labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional (Art. 8, Decreto 1295 de 1994).
- ▶ **Enfermedad laboral:** Es la contraída como resultado de exposición a factores de riesgos inherentes a la actividad laboral o del medio en el que la trabajadora o el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El gobierno nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes (Art 4, Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015).
- ▶ **Accidente de trabajo:** Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión al trabajo, y que produzca en el trabajador o trabajadora 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 considera 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 (Art. 3, Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015).

- ▶ **Accidente grave:** Aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, húmero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva (Art. 3, Resolución 1401 de 2007 en modificación).
- ▶ **Incidente de trabajo:** Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos (Art. 3, Resolución 1401 de 2007 en modificación).

Prestaciones asistenciales: todo trabajador o trabajadora que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional tendrá derecho, según sea el caso, a:

- Asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica.
- Servicios de hospitalización.
- Servicio odontológico.

- Suministro de medicamentos.
- Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento.
- Prótesis y órtesis, su reparación, y su reposición sólo en casos de deterioro o desadaptación, cuando a criterio de rehabilitación se recomiende.
- Rehabilitaciones físicas y profesionales.
- Gastos de traslado, en condiciones normales, que sean necesarios para la prestación de estos servicios.

(Art. 56, Decreto 1295 de 1994)

▶ **Prestaciones económicas:** Todo trabajador o trabajadora que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional tendrá derecho al reconocimiento y pago de las siguientes prestaciones económicas:

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

(Art. 7 Decreto 1295 de 1994, Ley 1562 de 2012, Art. 5, 7, 15, 24 y Art. 1, 3, 10, 17 Ley 776 de 2002).

▶ **EPS - Entidades Promotoras de Salud:** Son las entidades responsables de prestar los servicios de salud que demande el afiliado, derivados del accidente de trabajo o enfermedad profesional, salvo los tratamientos de rehabilitación profesional y los servicios de medicina ocupacional que podrán ser prestados por las ARL (Art. 6, Decreto 1295 de 1994).

▶ **IPS - Institución Prestadora de Servicios de Salud:** Entre sus funciones básicas está la de prestar los servicios en su nivel de atención correspondiente a los afiliados y beneficiarios dentro de los parámetros y principios señalados en la Ley 100 de 1993.

▶ **ARL - Administradora de Riesgos Laborales:** Entidad que administra el Sistema General de Riesgos Laborales, previa autorización de la Superintendencia Bancaria para explotar el ramo de seguros de riesgos profesionales. Entre sus principales funciones está garantizar a los trabajadores afiliados, el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones económicas a que tiene derecho por concepto de accidente de trabajo y/o enfermedad laboral. (Decreto 1295 de 1994)

▶ **COPASST - Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Es un comité integrado por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, encargado de la promoción y vigilancia de las normas en temas de seguridad y salud en el trabajo dentro de las empresas públicas y privadas.

Funciones principales:

- Recibir por parte de la alta dirección la comunicación de la política de seguridad y salud en el trabajo.

- Recibir por parte del empleador información sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Rendir cuentas internamente en relación con su desempeño.
- Dar recomendaciones para el mejoramiento del SG-SST .
- Participar en las capacitaciones que realice la Administradora de Riesgos Laborales.
- Revisión del programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Recibir los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo y emitir recomendaciones.
- Apoyar la adopción de las medidas de prevención y control derivadas de la gestión del cambio.
- Participar en la planificación de las auditorías.
- Tener conocimiento de los resultados de la revisión de la alta dirección.
- Formar parte del equipo investigador de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

(Art. 2.2.4.6.5, 2.2.4.6.8, 2.2.4.6.9, 2.2.4.6.11, 2.2.4.6.15, 2.2.4.1.6, 2.2.4.6.26, 2.2.4.6.29, 2.2.4.6.31, 2.2.4.6.32 Decreto 1072 de 2015).

- ▶ **FURAT:** Es el formato único de reporte de presunto accidente de trabajo, creado por el Ministerio de la Protección Social para que las empresas públicas y privadas informen a la ARL y demás entidades relacionadas con el Sistema General de Riesgos Laborales, el diagnóstico de las enfermedades que se consideren de origen laboral.
- ▶ **FUREL:** Es el formato único de reporte de presunta enfermedad laboral creado por el Ministerio de la Protección Social para que las empresas públicas y privadas informen a la ARL y demás entidades relacionadas con el Sistema General de Riesgos Laborales, el diagnóstico de las enfermedades que se consideren de origen laboral. El FUREL es diligenciado por el Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo o a quien la empresa delegue, y la información concerniente a la enfermedad como tal debe ser diligenciada por el médico de la IPS o EPS que califique la patología como de origen laboral (Resolución 0156 de 2005).
- ▶ **Tabla de enfermedades profesionales:** Es la tabla adoptada por el gobierno nacional, a través del Ministerio de la Protección Social según el Decreto 2566 de 7 de julio de 2009, para efectos del Sistema General de Riesgos Laborales, y en la cual se listan 42 patologías. Esta tabla puede ser modificada o adicionada en cualquier tiempo por el gobierno nacional.
- ▶ **Peligro:** Es una fuente, situación o acto con potencial para causar daño en términos de daño humano o deterioro de la salud o una combinación de estos (Decreto 1072 de 2015).

Clasificación de peligros (OIT, 2018)

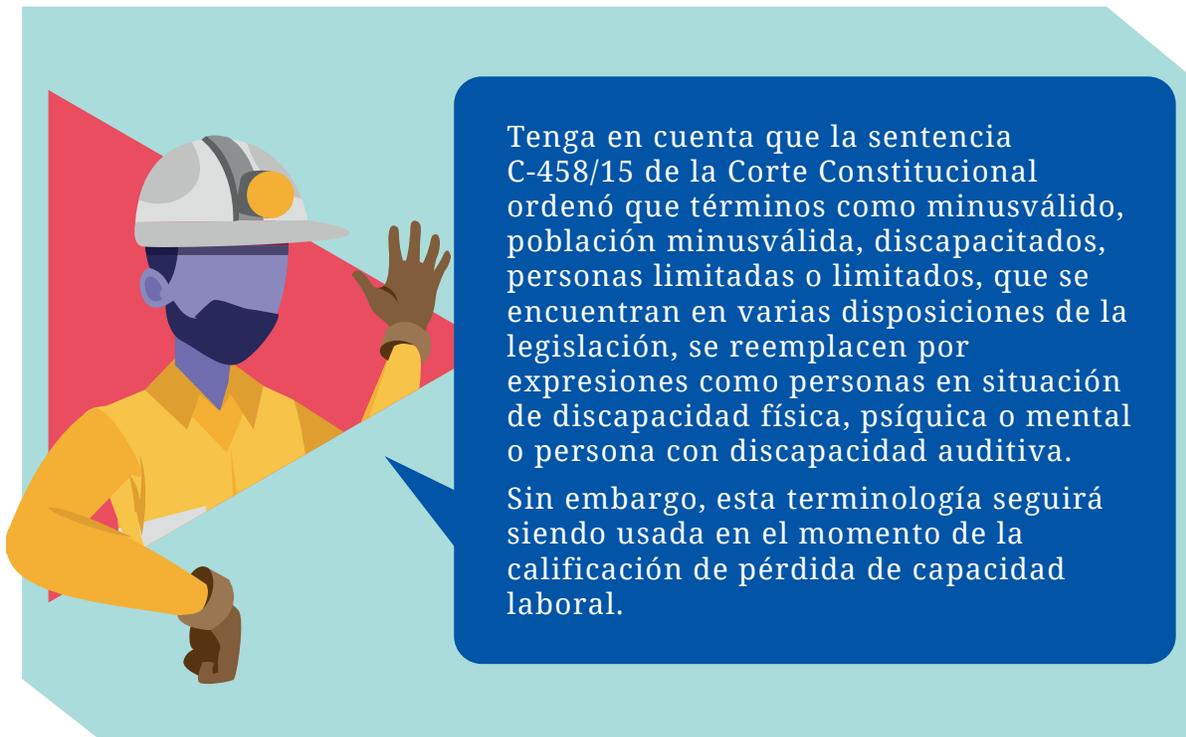
- **Físico:** Incluyen la exposición a una serie de agentes físicos distintos que pueden ser perjudiciales para la salud, como el ruido, las vibraciones, determinados tipos de iluminación, las temperaturas extremas (tanto el frío como el calor extremo) y la radiación (incluida la exposición a radiación ultravioleta del sol y la generada en actividades de soldadura).

- **Químico:** Incluyen gases, polvos, humos, vapores y líquidos. Los productos químicos se utilizan en la mayoría de los lugares de trabajo y en todos los sectores. Por ejemplo, los plaguicidas y los fertilizantes se encuentran en la agricultura; la pintura y los disolventes en la manufactura; el asbesto, la sílice, los diluyentes, los adhesivos y los humos de soldadura en la construcción, y los productos de limpieza en el sector de los servicios. Los efectos tóxicos de una sustancia dependen de la dosis y de la duración de exposición a dicha sustancia, así como de otros factores, como la sensibilidad y las características de la persona expuesta (por ejemplo, sexo y edad).
  - **Biológico:** Incluyen la exposición a bacterias, parásitos, virus, animales peligrosos, insectos y plantas. Esta exposición puede provocar enfermedades de muy distinta índole, como enfermedades de la piel, el intestino y el aparato respiratorio.
  - **Psicosocial:** Son el resultado del diseño y la gestión del trabajo y de sus contextos social y organizativo, que tienen el potencial de provocar daños psicosociales o físicos. Una reacción habitual a los peligros psicosociales es el estrés. El estrés relacionado con el trabajo puede provocar distracciones puntuales, errores de juicio o deficiencias en el desempeño de actividades habituales, aumentando el riesgo de accidentes en el lugar de trabajo. Puede contribuir al desarrollo de trastornos mentales (agotamiento y depresión) y otros problemas físicos (enfermedades cardiovasculares y TME), así como comportamientos de superación negativos (alcoholismo o mayor consumo de tabaco). Por consiguiente, el estrés provoca el deterioro del bienestar y de la calidad de vida de los trabajadores (OIT, 2016). Los peligros psicosociales suelen dividirse en dos grandes grupos:
    - Contenido del trabajo: Condiciones de trabajo, por ejemplo, diseño de las tareas, carga y ritmo de trabajo, horarios de trabajo.
    - Contexto del trabajo: La organización del trabajo y las relaciones laborales, incluida la cultura organizativa (la cultura que existe en torno a la cuestión de la seguridad), el estilo de liderazgo y de gestión, la función que desempeña el trabajador en la organización, las oportunidades de desarrollo profesional, el poder de toma de decisiones y el control, el equilibrio entre la vida personal y la vida profesional y las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo (incluida la violencia y el acoso).
  - **Ergonómicos:** Los peligros ergonómicos incluyen el acarreo de cargas pesadas, los movimientos rápidos o repetitivos, y las máquinas, los equipos y los procesos de trabajo mal diseñados que obligan a los trabajadores a adoptar posiciones forzadas. Los trastornos musculoesqueléticos (TME) como los dolores de espalda, la tendinitis, las hernias discales y el síndrome del túnel carpiano son el resultado habitual de exposiciones a riesgos ergonómicos.
- ▶ **Riesgo:** Combinación de la probabilidad que ocurra un suceso o exposición peligrosa y la severidad del daño o deterioro de la salud que puede causar el suceso o exposición (Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6).
- ▶ **Capacidad ocupacional:** Calidad de ejecución de una persona para llevar a cabo actividades de la vida cotidiana y ocupaciones (Art. 3, Decreto 1507 de 2014).
- ▶ **Capacidad laboral:** Conjunto de habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social, que permiten desempeñarse en un trabajo (Art. 3, Decreto 1507 de 2014).

- ▶ **Pérdida de capacidad laboral:** Se refiere a un cálculo en porcentaje de cuánto una persona pierde capacidad para trabajar, luego de las secuelas que le deja un accidente o una enfermedad. Este cálculo se realiza con base en lo establecido en el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional –MUCI (Decreto 1507 de 2014), tenga en cuenta que si se dictamina una pérdida de capacidad laboral del 50% y superior el trabajador accederá a la pensión de invalidez (Art 1,2,3 Decreto 1507 de 2014).

Si la pérdida de capacidad laboral es inferior al 50%, y la enfermedad es de origen laboral se realizará el pago de una indemnización sustitutiva por parte de la ARL, si la enfermedad es de origen común no tiene derecho a este pago.

- ▶ **Deficiencia:** Alteración en las funciones fisiológicas o en las estructuras corporales de una persona. Puede consistir en una pérdida, defecto, anomalía o cualquier otra desviación significativa respecto de la norma estadísticamente establecida (Art. 3, Decreto 1507 de 2014,).
- ▶ **Discapacidad:** Término genérico que incluye limitaciones en la realización de una actividad, esta se valorará en el Título Segundo “Valoración del Rol Laboral, Rol Ocupacional y otras áreas ocupacionales (Art 3, Decreto 1507 de 2014).
- ▶ **Minusvalía:** Se entiende por minusvalía toda situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o una discapacidad que le impide o limita para el desempeño de un rol, que es normal en su caso, en función de la edad, sexo, factores sociales, culturales y ocupacionales. Se caracteriza por la diferencia entre el rendimiento y las expectativas del individuo mismo o del grupo al que pertenece. Representa la socialización de la deficiencia y su discapacidad, por cuanto refleja las consecuencias



culturales, sociales, económicas, ambientales y ocupacionales, que para el individuo se derivan de la presencia de las mismas y alteran su entorno. Esta se valorará en el Título Segundo “Valoración del rol laboral, rol y otras áreas ocupacionales” (Art 3 Decreto 1507 de 2014).

- ▶ **Fecha de estructuración del evento:** Se entiende como la fecha en que una persona pierde un grado o porcentaje de su capacidad laboral u ocupacional, de cualquier origen, como consecuencia de una enfermedad o accidente, y que se determina con base en la evolución de las secuelas que han dejado estos. Para el estado de invalidez, esta fecha debe ser determinada en el momento en el que la persona evaluada alcanza el cincuenta por ciento (50%) de pérdida de la capacidad laboral u ocupacional (Art 3 Decreto 1507 de 2014).
- ▶ **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):** Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política y objetivos de SST, y alcanzar dichos objetivos (Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6).
- ▶ **Valoración del riesgo:** Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado (Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6).

## ¿Cuál es la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo?

Existen leyes, decretos, normas y resoluciones que regulan el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en nuestro país, estas son algunas de ellas:



## Decreto número 1295 de 1994

Artículo 56: sobre la prevención de los riesgos laborales, establece como una de las responsabilidades del Gobierno Nacional, la de expedir las normas reglamentarias técnicas tendientes a garantizar la seguridad de los trabajadores y de la población en general, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Artículo 13, literal b), modificado por el artículo 2° de la Ley 1562 de 2012 Condiciones de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de los trabajadores.

## LEY 1562 DE 2012

Las prestaciones económicas que debe recibir el trabajador afiliado (Decreto 776 de 2002.)

Accidente de trabajo y la enfermedad laboral.

Accidente de trabajo y la enfermedad laboral.

Las prestaciones económicas que debe recibir el trabajador afiliado (Decreto 776 de 2002.).

## Decreto 1072 de 2015

Artículo 2.2.4.1.6 define el accidente de trabajo y la enfermedad laboral con muerte del trabajador.

Artículo 2.2.4.1.7 define el reporte de accidentes y enfermedades mortales a la Direcciones Territoriales y Oficinas especiales.

Artículo 2.2.4.6.2., en sus numerales 20 y 27 nos dice que la identificación de peligro. Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este y el peligro es la fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, que se presentan en las condiciones y medio ambiente de trabajo.

## Decreto 1563 del 2016

Reglamenta la afiliación voluntaria al sistema general de riesgos laborales, como adición, por el cual adiciona al capítulo 2 del título 4 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015.

Artículo 2.2.4.2.5.2 reglas de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, para los trabajadores independientes.

Numeral 6.1 y 6.2 peligros identificados para los trabajadores independientes que de manera voluntaria.

Resolución 144 del 2017 Formato de identificación de peligros, para trabajadores independientes.

**Resolución  
0156 de 2005**

Formatos del informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional.  
Ministerio de Protección Social.

**Decreto  
1530 de 1996 y  
la Resolución  
1401 de 200**

Obliga al empleador frente a la muerte de un trabajador como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, adelantar junto con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST o Vigía SST la investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitirlo a la ARL correspondiente en los formatos determinados para tal fin.

**Decreto 1507  
de 2014**

El Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional, para determinar los grados de incapacidad permanente parcial, invalidez o invalidez total.

**Decreto  
2644 de 1994**

Tabla única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral y la prestación económica (liquidación sólo para IPP- entre el 5% y menos del 50% de PCL).

**Decreto  
1352 de 2013**

Reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez.

Debemos tener en cuenta que las normas, leyes, decretos y resoluciones pueden ser modificadas y tener variación en el tiempo, la normatividad establecida en este ABC son las que a la fecha de junio de 2020 se encuentran vigentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en nuestro país.



## ¿Cuál es el procedimiento en caso de accidente de trabajo o enfermedad laboral para trabajadores dependientes?

Oye Juan, pero en el caso de que a nosotros los trabajadores y trabajadoras del sector minero que debemos hacer si ocurre un accidente de trabajo o una enfermedad laboral.



En caso de una ocurrencia de un evento laboral, debemos seguir tres pasos:

# 1

**Primer paso:**

Reporte del evento.

# 2

**Segundo paso:**

Determinación de origen y prestaciones relacionadas con el evento

# 3

**Tercer paso:**

Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral.

¿Y cómo se debe hacer el reporte del evento?

**1** Primer paso:  
Reporte del evento.

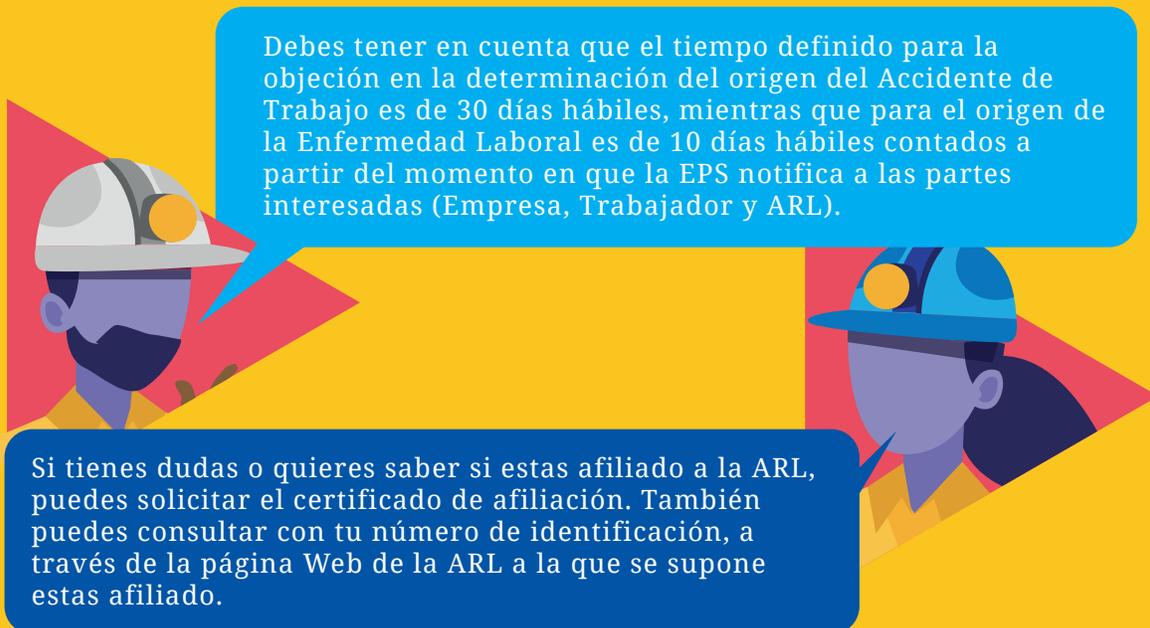
Lo primero que debes hacer es comunicarle al área de gestión humana o administrativa responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, para que pueda generarse el reporte.

Para el reporte de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, debe llenarse el formato de informe. Cada evento tiene un formato distinto, que estableció la **Resolución 0156 de 2005**. La notificación del reporte de accidente de trabajo lo hace el empleador o el que haga las veces de empleador y en el caso de enfermedad laboral, el grupo de medicina laboral de la EPS o la empresa en la que se diagnostica la enfermedad a través del programa de vigilancia epidemiológica.

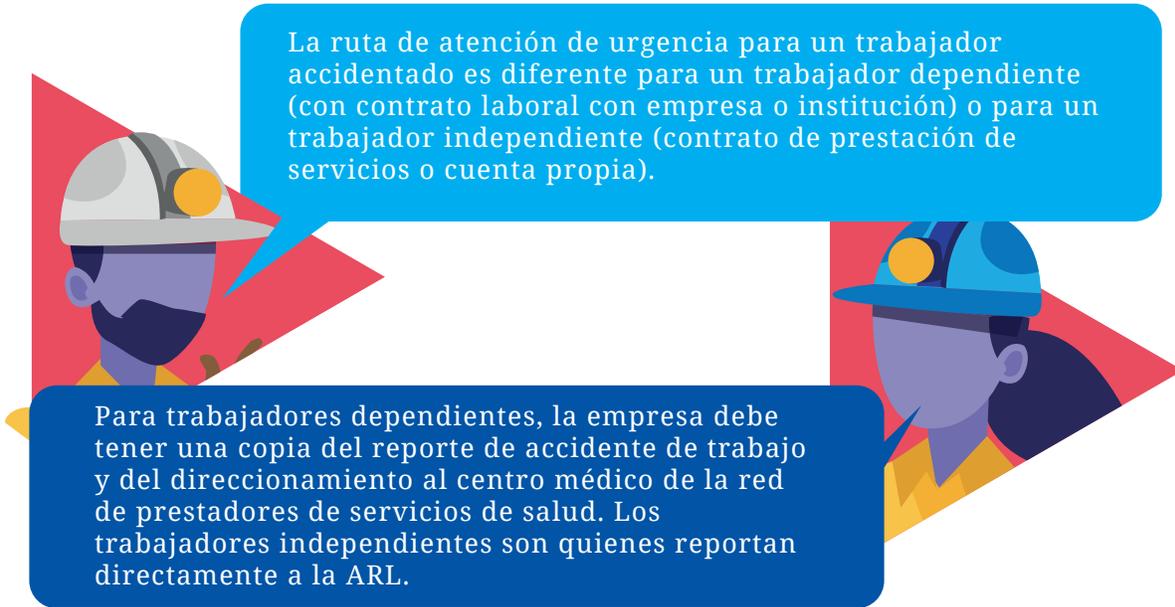
Cada ARL debe suministrar a la empresa afiliada los formatos correspondientes incluyendo las variables definidas en la Resolución 0156 de 2005, es decir, el **Formato de Reporte de Accidente de Trabajo - FURAT** o el **Formato de Reporte de Enfermedad Laboral - FUREL**.



- Cuando un trabajador no se encuentre registrado en la base de datos de afiliados de una Aseguradora de Riesgos Laborales - ARL o no exista relación laboral activa entre la empresa que reporta el evento y el asegurado.
- Cuando el asegurado cuente previamente con un reporte de siniestro mortal.
- Cuando se presenten dos o más radicaciones de siniestro sobre el mismo evento, el sistema de información automáticamente objeta la segunda y/o posteriores radicaciones.
- Cuando la enfermedad diagnosticada no se relaciona causalmente con la exposición laboral, con el cargo habitual o la actividad económica de la empresa.



## ¿Cuáles son las rutas de atención en caso de eventos laborales si soy un trabajador o trabajadora afiliada al Sistema de Riesgos Laborales?



La ruta de atención de urgencia para un trabajador accidentado es diferente para un trabajador dependiente (con contrato laboral con empresa o institución) o para un trabajador independiente (contrato de prestación de servicios o cuenta propia).

Para trabajadores dependientes, la empresa debe tener una copia del reporte de accidente de trabajo y del direccionamiento al centro médico de la red de prestadores de servicios de salud. Los trabajadores independientes son quienes reportan directamente a la ARL.

## ¿Cómo se debe realizar la notificación e investigación de los accidentes de trabajo?

**Trabajador notifica el evento el evento a la empresa**

**1**

### Notificación del Accidente de Trabajo

El trabajador que sufrió el accidente de trabajo o los trabajadores presentes en el lugar del evento (testigos), notifican al líder del área donde labora el trabajador lesionado la ocurrencia del evento.

Esta notificación normalmente es verbal.

**Atención al trabajador lesionado**

**2**

### Prestación de los primeros auxilios al trabajador accidentado.

Los Brigadistas de Primeros Auxilios del empleador suministran los primeros auxilios al trabajador accidentado.

**3**

### Atención médica

Si requiere atención médica, se remite a la IPS de la red de EPS del trabajador accidentado o red de atención de la ARL.

## Elaboración del FURAT

### 4

#### Elaborar el FURAT

Diligenciar el Formato Único de Reporte de Accidente de Trabajo (FURAT), empleando el formulario físico o el formulario virtual, a través de la página Web de la ARL a la que está afiliado el trabajador.

### 5

#### Entrega copias del FURAT

Remitir copias del FURAT a: ARL y EPS a la que se encuentra afiliado el trabajador.

### 6

#### Si el accidente del trabajador es grave o mortal:

- Incluir en el equipo investigador un profesional con licencia en SST.
- Radicar copia del FURAT en la Dirección Territorial u Oficina Especial del Ministerio del Trabajo.

## Investigación del accidente de trabajo

### 7

#### Estructurar un equipo investigador

Según la Resolución 1401/2007 este equipo comprende:

- Jefe del trabajador accidentado o líder del área en donde se presentó el accidente.
- Integrante COPASST o Vigía SST.
- Coordinador o miembro del Equipo de SST de la empresa.

### 8

#### Efectuar investigación del trabajador accidentado

Efectuar la investigación del Accidente de Trabajo con base en la metodología definida por la empresa, determinando las causas básicas o raíz generadoras del evento y generar el informe respectivo.

### 9

#### Remitir copia de la investigación a la ARL



FUENTE: OIT con base en la normatividad vigente

Juan, pero si soy una trabajadora o trabajador independiente, ¿qué debó hacer?



María, son rutas diferentes, esto es lo que debe hacer todo trabajador independiente:

**Brindar los primeros auxilios**

**¿Necesita traslado o ayuda asistencial?**

Si

- Atención de primeros auxilios
- Siga las instrucciones de la línea de atención de la ARL

**Después**

No

Informe a la ARL:

- Línea telefónica ARL
- Entrega física en la oficina de la ARL
- Vía Internet por la página de la ARL

La empresa que recibe el servicio del trabajador independiente hará parte del grupo investigador del accidente de trabajo con el fin de conocer las causas que originaron el accidente, evidenciar la presencia del peligro y las medidas preventivas y correctivas implementadas, además de las acciones de mejora en procedimientos y cultura del autocuidado.



La empresa o institución debe hacer el trámite médico y administrativo de las enfermedades con presunción de origen laboral, con el fin de que se presente el reporte de la presunta patología a la ARL, para que el trabajador logre de manera óptima un fácil acceso a los beneficios de la cobertura en el Sistema General de Riesgos Laborales en lo que respecta al reconocimiento de las prestaciones asistenciales y económicas a que tiene derecho como consecuencia de una enfermedad diagnosticada, clasificada y calificada como de origen laboral.

El trabajador es responsable de acudir oportunamente a su EPS e IPS para someterse a las revisiones y pruebas médicas de rigor que se consideren necesarias para validar o descartar la enfermedad laboral.



¿Y si es un trabajador independiente?



El trabajador es el que debe dar aviso de la aparición de una presunta enfermedad laboral. Debe acudir oportunamente a su EPS e IPS para someterse a las revisiones y pruebas médicas de rigor que se consideren necesarias para validar o descartar la presunta patología manifiesta.



¿Y después de eso qué debe hacer?



Una vez se le ha definido el diagnóstico y se sospecha que está relacionada la enfermedad con el trabajo habitual, el médico tratante remitirá a Medicina Laboral de la EPS para que inicie el estudio del origen de esta.

En caso que se defina que la enfermedad es de origen laboral, la EPS informará a la ARL a la que se encuentre afiliado el trabajador, para continuar el proceso de calificación de origen y prestar los servicios asistenciales según la enfermedad diagnosticada.

## 2 SEGUNDO PASO:



¿Qué es la calificación del origen de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral?

Hace referencia a determinar en la ocurrencia de un accidente, de una enfermedad o de muerte de un trabajador, si la causa u origen es por el trabajo o si es de origen común, que no tiene relación con el trabajo que desempeña.

¿Cuál es el procedimiento de calificación de origen de la enfermedad (común o laboral), o accidente de trabajo?







Fuente: Centro de estudios sociales para la defensa de derechos-DEFENS y OIT con base en Resolución 0156 de 2005, Decreto 1507 de 2014, Decreto 1352 de 2013.

Tenga en cuenta que usted puede interponer los recursos de reposición y apelación por separado, pero para agilidad en el tiempo, recomendamos se interponga en un solo recurso de forma subsidiaria.



Y no olvides que los términos indicados en este diagrama están establecidos en la normatividad vigente, sin embargo, las entidades suelen incumplir los términos. En estos casos puede solicitar el cumplimiento mediante derecho de petición y acción de tutela.

Si el dictamen  
de la EPS con  
origen laboral



Al dictamen  
de ARL



Se le reconoce la  
prestación  
asistencial y  
económica al  
trabajador.

Si el dictamen  
de la EPS con  
origen laboral



Al concepto  
técnico de  
ARL



Transita por Junta  
Regional de  
Calificación de  
Invalidez

Si el dictamen  
de la Junta  
Regional



Al concepto  
técnico de  
ARL



Transita por Junta  
Nacional de  
Calificación de  
Invalidez

¿Y si hay controversia  
entre la ARL y el  
trabajador?



Si el dictamen de ARL con origen laboral



Es aceptado por el trabajador



Se le reconoce la prestación asistencial y económica al trabajador

Si el dictamen de ARL con origen común



NO es aceptado por el trabajador



Transita por Junta Regional de Calificación de Invalidez

Si el dictamen de la Junta Regional



NO es aceptado por el trabajador y/o ARL



Transita por Junta Nacional de Calificación de Invalidez

Recuerda que disponemos de diez (10) días hábiles para manifestar desacuerdo después de la notificación del dictamen. El costo de una valoración en Junta: 1 Salario Mínimo Legal Mensual Vigente.



# 3 TERCER PASO:

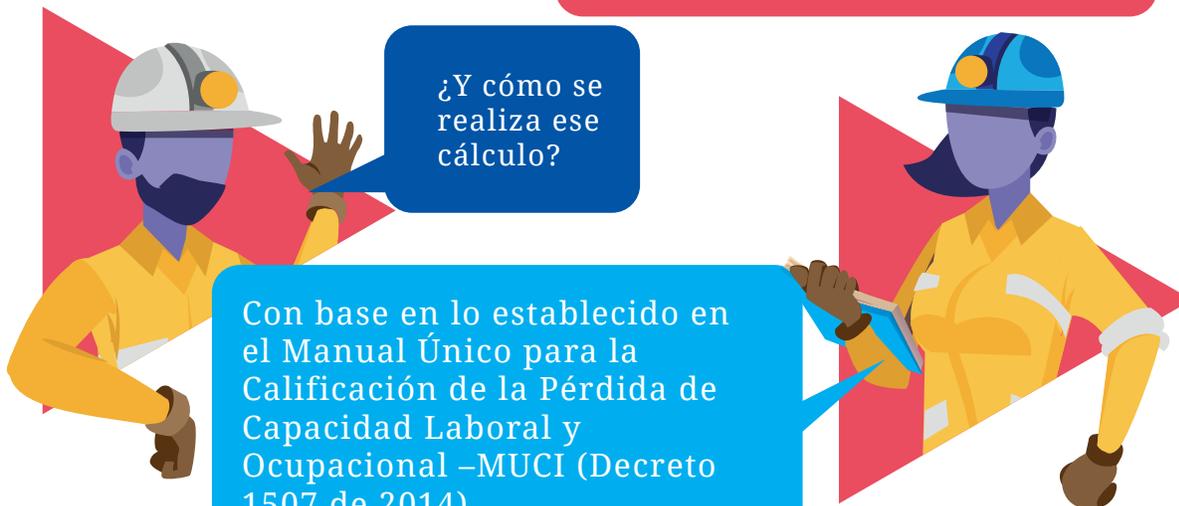
¿Qué es la calificación de pérdida de capacidad laboral y ocupacional?

Es el mecanismo que permite establecer el porcentaje de afectación de las habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social que le permite al individuo desempeñarse en su trabajo habitual.



¿Pero qué es la pérdida de capacidad laboral?

Es un cálculo en porcentaje de cuánto una persona pierde capacidad para trabajar, luego de las secuelas que le deja un accidente o una enfermedad.



¿Y cómo se realiza ese cálculo?

Con base en lo establecido en el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional –MUCI (Decreto 1507 de 2014).

**Pérdida de capacidad laboral del 50% y superior: Acceso a pensión por invalidez**

**Si la pérdida de capacidad laboral es inferior al 50%, y la enfermedad es de origen laboral se realizará pago de indemnización por parte de la ARL. Si la enfermedad es de origen común no se tiene derecho a este pago.**

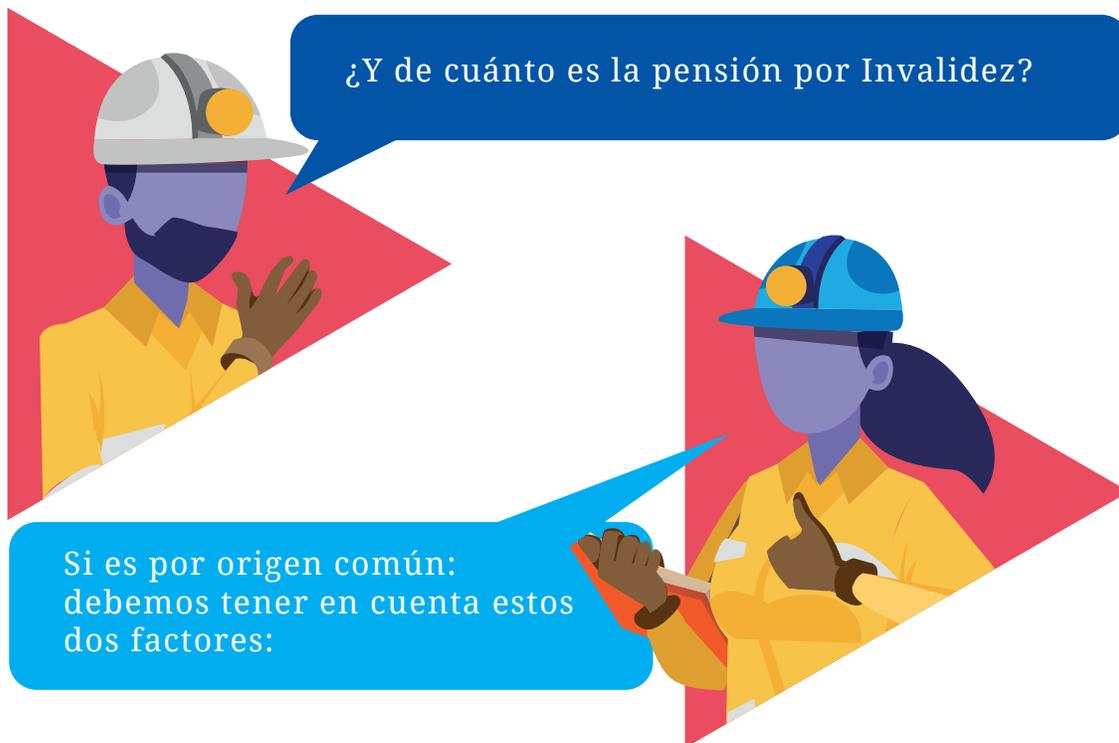
Pero María ¿Qué sucede si a un trabajador o trabajadora lo califican con pérdida de capacidad laboral igual o superior al 50%



Tendría derecho a la pensión por invalidez. Pero ten en cuenta que además de la pérdida de capacidad se debe cumplir con estos requisitos:

- ▶ Por enfermedad: que el afiliado hubiera cotizado por lo menos 50 semanas dentro de los 3 años previos a la fecha en la cual se dictamina tu invalidez.
- ▶ Si el afiliado tiene menos de 20 años: debe haber cotizado por lo menos 26 semanas en el último año antes de la enfermedad o el accidente.
- ▶ Las personas afiliadas que haya cotizado por lo menos el 75% de las semanas mínimas necesarias para aprobar la pensión de vejez, solo se solicitara que haya cotizado 25 semanas en los últimos 3 años.
- ▶ En el informe que arroje el dictamen que establece la pérdida de la capacidad laboral debe indicar que el origen de la invalidez es de origen común y con una invalidez superior al 50%.
- ▶ Por riesgos laborales, accidente o una enfermedad causada por el trabajo, solo es necesario que el afiliado haya perdido el 50% o más de su capacidad laboral.

*Fuente: Artículo 38 de la Ley 100 de 1993.*



### **Factor 1. Porcentaje de invalidez**

- ▶ Si el porcentaje de invalidez está entre el 50 y 65,99%, el monto de la pensión se liquidará a partir del 45% del IBL.
- ▶ Si el porcentaje de invalidez es superior al 66%, el monto de la pensión se liquidará a partir del 75% del IBL.

### **Factor 3. Origen laboral**

- ▶ Cuando la invalidez es superior al cincuenta por ciento (50%) e inferior al sesenta y seis por ciento (66%), tendrá derecho a una pensión de invalidez equivalente al sesenta por ciento (60%) del IBL.
- ▶ Cuando la invalidez sea superior al sesenta y seis por ciento (66%), tendrá derecho a una pensión de invalidez equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del IBL.
- ▶ Cuando el pensionado por invalidez requiere el auxilio de otra u otras personas para realizar las funciones elementales de su vida, el monto de la pensión de que trata el literal anterior se incrementa en un quince por ciento (15%).

### **Factor 2. Número de semanas cotizadas**

- ▶ Si el porcentaje de invalidez esta entre el 50 y 66%, por cada 50 semanas adicionales a las primeras 500 semanas de cotización el porcentaje de liquidación se incrementará en 1.5%, hasta llegar a un tope máximo de 75% del IBL.
- ▶ Si el porcentaje de invalidez es superior al 66%, por cada 50 semanas adicionales a las primeras 800 semanas de cotización el porcentaje de liquidación se incrementará en 2%, hasta llegar a un tope máximo de 75% del IBL.



# 1

## Origen común:

En este caso no se alcanza a obtener el derecho a la pensión, pero el trabajador o trabajadora tampoco puede ser despedido en razón a su estado de invalidez o discapacidad. Seguirá vinculado con la empresa y sólo se le podrá terminar el contrato de trabajo si cuenta con la autorización del Ministerio del Trabajo o inspector de trabajo.

# 2

## Origen laboral:

Cuando la pérdida de capacidad laboral ha sido a causa de la actividad laboral, la ARL deberá asumir el pago de una indemnización. Los pagos se realizarán conforme a la siguiente tabla:

▶ **Tabla 0.2****De Indemnización por Pérdida de Capacidad Laboral**

Porcentaje (%) de pérdida de capacidad laboral	Monto de la indemnización en meses Base de liquidación	Porcentaje (%) de pérdida de capacidad laboral	Monto de la indemnización en meses base de liquidación
49	24	26	12,5
48	23,5	25	12
47	23	24	11,5
46	22,5	23	11
45	22	22	10,5
44	21,5	21	10
43	21	20	9,5
42	20,5	19	9
41	20	18	8,5
40	19,5	17	8
39	19	16	7,5
38	18,5	15	7
37	18	14	6,5
36	17,5	13	6
35	17	12	5,5
34	16,5	11	5
33	16	10	4,5
32	15,5	9	4
31	15	8	3,5
30	14,5	7	3
29	14	6	2,5
28	13,5	5	2
27	13		

Fuente: Decreto 2644 de 1994

¿Qué sucede si al ser calificada mi pérdida de capacidad laboral se da controversia entre al ARL, Trabajador (a) o Junta Regional?



Si el dictamen de ARL con PCL



Es aceptado por el trabajador u otros interesados (empresa, AFP)



Se le reconoce la prestación económica al trabajador de acuerdo con el % definido.

Si el dictamen de ARL con PCL



NO es aceptado por el trabajador u otros interesados (empresa, AFP)



Transita por Junta Regional de Calificación de Invalidez

Si el dictamen de la Junta Regional



NO es aceptado por el trabajador u otros interesados (empresa, AFP)



Transita por Junta Regional de Calificación de Invalidez

Se disponen de diez (10) días hábiles para manifestar desacuerdo después de la notificación del dictamen.



## ► Seguridad y salud en el trabajo para las y los trabajadores del sector minero

---

Ahora miremos las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para las y los trabajadores del sector minero.



Para empezar, es importante que tengamos en cuenta la legislación más importante del sector minero:

## Constitución Política de Colombia de 1991

Establece los principios que orientan la actividad minera en Colombia, en sus Artículos 2, 8, 79, 80, 334 y 332.

### Decreto 222 de 1993

Reglamento de Higiene y Seguridad en las labores mineras a cielo abierto.

### Decreto 10730 de 2015:

- ▶ Decreto Único para el Sector de Minas y Energía.
- ▶ Para asegurar la eficiencia del sistema legal y afianzar la seguridad jurídica.

### Decreto 10730 de 2015:

- ▶ Decreto Único para el Sector de Minas y Energía.
- ▶ Para asegurar la eficiencia del sistema legal y afianzar la seguridad jurídica.

### Decreto 1886 de 2015

Establece las normas para realizar la actividad minera de forma segura y que se lleve a cabo procesos de vigilancia, inspección y control rigurosos que ayuden a preservar las condiciones de seguridad en los lugares de trabajo, así como a prevenir y minimizar accidentes de trabajo.

### Decreto 1477 de 2014.

Establece las enfermedades laborales directas relacionadas con exposición laboral que pueden considerarse presentes en trabajadores mineros:

- ▶ La Asbestosis
- ▶ La Silicosis
- ▶ La Neumoconiosis del minero de carbón
- ▶ El Mesotelioma maligno por exposición a asbesto

### Decretos 2504 de 2015 y 1666 de 2016

Contienen temas sobre sanciones, comercialización, integración de áreas y prorrogas.

### Ley 685 de 2001: Código de Minas

Destaca las tres fases de la labor de minería: Exploración, Extracción y Explotación.

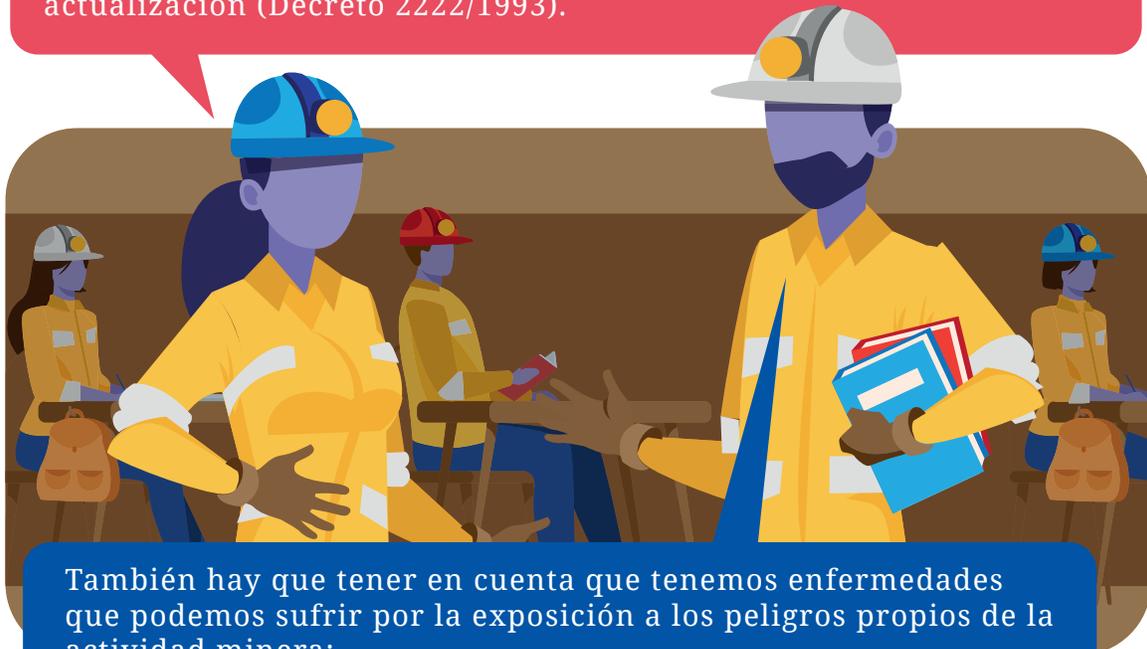
### Decreto 4134 de 2011

Crea la Agencia Nacional de Minería – ANM como autoridad minera.

### Resolución 3710 de 25 de septiembre de 2019 del Ministerio del Trabajo

Restructura las Comisiones Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, como es el caso de la Comisión del sector minero, actualmente existentes en el Sistema de Riesgos Laborales y crea otras como instancias técnicas y operativas para el desarrollo e implementación de los diferentes programas, acciones, planes y actividades de prevención y promoción de la seguridad y salud en el trabajo por sectores económicos prioritarios en el país.

El sector minero debe contar con programas de capacitación específicos en seguridad y salud en el trabajo donde se garantice que todo el personal reciba como mínimo ocho (8) horas de capacitación antes de ingresar a la operación minera y cuatro (4) horas anuales de actualización (Decreto 2222/1993).



También hay que tener en cuenta que tenemos enfermedades que podemos sufrir por la exposición a los peligros propios de la actividad minera:

▶ Tabla 0.3

## Agentes etiológicos químicos, ocupaciones relacionadas y enfermedades laborales

Agentes etiológicos/ Factor de riesgo ocupacional Químico	Ocupaciones/Industrias	Enfermedades
Asbesto	<p>Todos los trabajadores que se expongan por su trabajo a estos materiales durante la extracción, producción, molido, separación y utilización del agente específico, tales como: Trabajadores de las minas, túneles, canteras.</p> <p>Fibras de asbesto de explotación de asbesto (minería de asbesto para procesos de extracción, transformación, clasificación y embalaje. residuos mineros) o en otras minas donde existan rocas asbestiformes (como contaminante).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Neoplasia maligna de estómago (C16)</li> <li>▶ Neoplasia maligna de laringe (C32)</li> <li>▶ Neoplasia maligna de bronquios y de pulmón (C34)</li> <li>▶ Mesotelioma de pleura (C45.0)</li> <li>▶ Mesotelioma de peritoneo (C45.1)</li> <li>▶ Mesotelioma de pericardio (C45:2)</li> <li>▶ Placas epicárdicas (I31.8)</li> <li>▶ Asbestosis (J60-J61)</li> <li>▶ Derrame pleural (J90)</li> <li>▶ Placas pleurales (J92)</li> </ul>
Carbón mineral Carbón puro Grafito Carbón de hulla (bituminoso y sub-bituminoso)	Mineros (de las minas de carbón), carboneros, herreros, forjadores, fundidores, fogoneros, deshollinadores y demás trabajadores expuestos a inhalación de polvos de carbón de hulla, grafito y antracita.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Neumoconiosis del minero de carbón (J60)</li> </ul>
Sulfuro de Hidrógeno (Ácido sulfhídrico)	Minería, construcción de túneles.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Trastornos del nervio olfatorio (incluye anosmia) (G52.0)</li> <li>▶ Conjuntivitis (H10)</li> <li>▶ Bronquiolitis obliterante crónica, enfisema crónico difuso o fibrosis pulmonar crónica (J68.4)</li> </ul>

Agentes etiológicos/ Factor de riesgo ocupacional Químico	Ocupaciones/Industrias	Enfermedades
Silice libre  (Oxido de silicio- Si O2)	Trabajos de minería y obras públicas que comportan perforaciones, extracción, transporte, molienda, tamizado de minerales, o rocas que contienen sílice libre.  Todos los trabajadores expuestos a sílice durante la extracción y utilización, tales como: trabajadores de las minas, túneles, canteras, operaciones de pulido y tallado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Neoplasia maligna de bronquios y de pulmón (C34)</li> <li>▶ Enfermedad cardíaca pulmonar sin especificar (I27.9)</li> <li>▶ Otras enfermedades pulmonares obstructivas crónicas (incluye asma obstructiva, bronquitis crónica, bronquitis obstructiva crónica) (J44)</li> <li>▶ Silicosis (J62)</li> <li>▶ Neumoconiosis asociada con tuberculosis (Silico-tuberculosis) (J63.8)</li> <li>▶ Síndrome de Caplan (J99.1; MO5.3)</li> </ul>

Fuente: Decreto 1477 de 2014

#### ▶ Tabla 0.4

#### Agentes etiológicos físicos, ocupaciones relacionadas y enfermedades laborales

Agentes etiológicos/ Factor de riesgo ocupacional Físico	Ocupaciones/Industrias	Enfermedades
Ruido	La molienda de piedras y minerales.  Todo trabajo que implique exposición a una intensidad de presión sonora superior al valor límite permisible de acuerdo con la jornada laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Pérdida de la audición provocada por el ruido, (H83.3)</li> <li>▶ Otras percepciones auditivas anormales: alteraciones temporales del umbral auditivo, compromiso de la discriminación auditiva e hipoacusia (H93.2)</li> <li>▶ Hipertensión arterial (110)</li> <li>▶ Síndrome por ruptura traumática del tímpano (por el ruido) (809.2)</li> </ul>

Agentes etiológicos/ Factor de riesgo ocupacional Físico	Ocupaciones/Industrias	Enfermedades
Vibraciones	Conductores de vehículos pesados.  Operadores de grúas y equipos pesados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Síndrome de Raynaud (173.0)</li> <li>▶ Acrocianosis y acroparestesias (173.8)</li> <li>▶ Otros trastornos articulares no clasificados en otra parte. Dolor articular (M25.5)</li> <li>▶ Síndrome cervicobraquial (M53.1)</li> <li>▶ Fibromatosis de la fascia palmar: Contractura de Dupuytren (M72.0)</li> <li>▶ Lesiones de hombro (M75): Capsulitis adhesiva de hombro (hombro congelado, periartrosis de hombro)</li> <li>▶ Síndrome de manguito rotador o Síndrome de supraespinoso (M75.1)</li> <li>▶ Tendinitis bicipital (M75.2)</li> <li>▶ Tendinitis calcificante de hombro (M75.3)</li> <li>▶ Bursitis de hombro (75.5)</li> <li>▶ Otras lesiones de hombro (75.8)</li> <li>▶ Lesiones de hombro no específicas (M75.9)</li> <li>▶ Otras entesopatias (M77): Epicondilitis medial (M77.0); Epicondilitis lateral (M77.1); Mialgia (M79.1)</li> <li>▶ Otros trastornos específicos de tejidos blandos (M79,8)</li> <li>▶ Osteonecrosis (M87)</li> <li>▶ Otras osteonecrosis; secundarias (M87.3)</li> <li>▶ Enfermedad de Kienbock del adulto (Osteocondrosis del adulto del semilunar del 'carpo) (M93.1)</li> <li>▶ Y otras osteocondropatias específicas (M93.8)</li> </ul>

Agentes etiológicos/ Factor de riesgo ocupacional Físico	Ocupaciones/Industrias	Enfermedades
Radiaciones ópticas	Trabajos a la intemperie que exponen a la radiación ultravioleta natural en actividades mineras.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Conjuntivitis (H10)</li> <li>▶ Queratitis (H16) y queratoconjuntivitis (H16.2)</li> <li>▶ Quemadura solar (L55)</li> <li>▶ Otras neoplasias malignas de la piel (C44)</li> <li>▶ Otras alteraciones agudas de la piel ocasionadas por la radiación ultravioleta (L56)</li> <li>▶ Dermatitis de fotocontacto (L56.2)</li> <li>▶ Urticaria solar (L56.3)</li> <li>▶ Otras alteraciones agudas específicas de la piel debidas a radiación ultravioleta (L56.8)</li> <li>▶ Otras alteraciones agudas de la piel debidas a radiación ultravioleta, sin otra especificación (L56.9)</li> </ul>
Temperaturas extremas	Todos los trabajos efectuados en ambientes donde las condiciones de temperatura, humedad del aire y actividad física sobrepasen los valores límites permisibles (VLP).	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Golpe de calor e insolación (T67.0)</li> <li>▶ Síncope por calor (T67, 1)</li> <li>▶ Calambre por calor (T67.2)</li> <li>▶ Urticaria debida al calor o al frío (L50.2)</li> <li>▶ Leucodermia no clasificada en otra parte (Incluye vitiligo ocupacional”) (L81.5)</li> </ul>

Fuente: Decreto 1477 de 2014

▶ **Tabla 0.5****Agentes etiológicos biológicos y ergonómicos, ocupaciones relacionadas y enfermedades laborales**

Agentes etiológicos/ Factor de riesgo ocupacional Biológicos y Ergonómicos	Ocupaciones/Industrias	Enfermedades
Microorganismos y parásitos infecciosos vivos y sus productos tóxicos	Excavaciones y minería	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Tuberculosis (A15-A19)</li> <li>▶ Carbunco (A22)</li> <li>▶ Leptospirosis (A27)</li> <li>▶ Hepatitis virales (B15-B19)</li> <li>▶ Dermatofitosis (B35) y otras micosis superficiales (B36)</li> </ul>
Movimientos de región lumbar, repetidos con carga y esfuerzo; operación de maquinaria en asientos ergonómicos por largo tiempo y posiciones forzadas en bipedestación, que predominen sobre cualquier otro factor causal.	Choferes, operadores de maquinaria pesada, cargadores .Y vigilantes, entre otros.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Dorsalgia (M54)</li> <li>▶ Cervicalgia (M54.2)</li> <li>▶ Ciática (M54.3)</li> <li>▶ Lumbago con ciática (M54.4)</li> <li>▶ Lumbago no especificado (M54.5)</li> </ul>

Agentes etiológicos/ Factor de riesgo ocupacional Biológicos y Ergonómicos	Ocupaciones/Industrias	Enfermedades
Posiciones forzadas, manejo de cargas y movimientos repetitivos.	Trabajadores en los que se realizan presiones repetidas, como mineros (de las minas de carbón y manganeso).	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Trastornos de los tejidos blandos relacionados con el uso, o uso excesivo y a presión de origen ocupacional (M70)</li> <li>▶ Sinovitis crepitante crónica de la mano y del puño (M70.0)</li> <li>▶ Bursitis de la mano (M70. 1)</li> <li>▶ Bursitis (1\1170.2) del olecranon</li> <li>▶ Otras bursitis (M70.3) del codo</li> <li>▶ Otras bursitis prerotulianas (M70.4 )</li> <li>▶ Otras bursitis de la rodilla (M70.5 )</li> <li>▶ Otros trastornos de los tejidos blandos relacionados con el uso, o uso excesivo y a presión (M70.8)</li> <li>▶ Trastorno no especificado de los tejidos blandos relacionados con el uso, o uso excesivo y a presión (M70.9)</li> </ul>

Fuente: Decreto 1477 de 2014



Para la protección de ojos y cara:

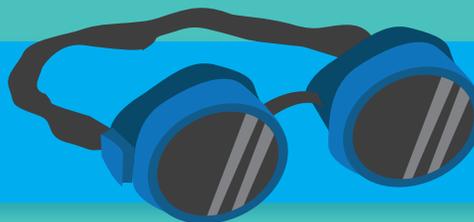
Gafas de protección contra impacto



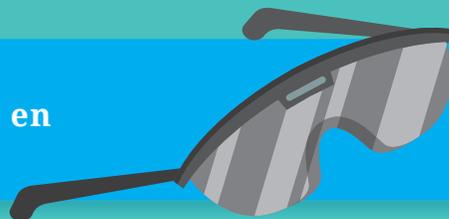
Monogafas autoajustables con arnés para salpicaduras de productos químicos



Gafas para soldadura autógena



Gafas de protección contra radiación infrarroja y calórica, en lente de cobalto



**Careta de soldadura eléctrica. Protección  
contra partículas fundentes y radiaciones  
de soldadura con arco, filtro 12**



**Careta para protección facial, tipo  
ventana en acetato o policarbonato**



**Careta de protección facial, con  
acetato color verde en policarbonato,  
contra impactos, con ratchet.**



Para la protección de las manos:

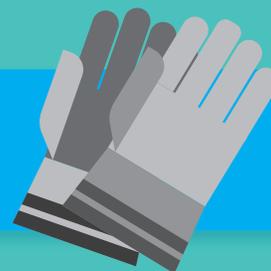
**Guante industrial doméstico**



**Guantes de nitrilo**



**Guantes crusader flex, para calor seco**



**Guante resistente al corte**



**Guante diélectrico**



**Guante de neopreno**



**Guante de kevlar, protección contra el calor seco Guante de soldador, cosido con hilos de kevlar .**



**Manga de neopreno para manejo de químicos cáusticos**





Para la protección del cuerpo:

**Delantal para trabajos con agua  
caliente**



**Delantal de cuero, para trabajos de  
soldadura**



¿Qué actuación judicial se puede interponer cuando el empleador incumple con el sistema de riesgos laborales?

El Decreto 1443 de 2014, estipula las obligaciones legales de los empleadores, respecto a la Seguridad y Salud en el Trabajo de sus trabajadores, y a su vez los compromisos de estos, y de las Administradoras de Riesgos Laborales.





En el caso de la no afiliación al sistema pensional, se pueden iniciar las siguientes acciones:

- ▶ Si el empleador voluntariamente no cumple con la obligación de afiliarse al trabajador al Sistema de Seguridad Social puede interponer una Acción de Tutela o Derecho de Petición.
- ▶ El trabajador no puede solicitar en la demanda que le sea reconocido lo que la empresa dejó de pagar por estos conceptos, ni que sea afiliado extemporáneamente.
- ▶ El trabajador puede exigir que el empleador le reconozca o le reintegre lo que haya gastado en atención médica debido a la falta de afiliación, y que le pague, si fuere el caso, las prestaciones económicas que de ser el caso le hubiera reconocido el sistema, como el pago de incapacidades laborales o licencias.



- ▶ Exigir judicialmente por medio de la Acción de Tutela, que se le afilie extemporáneamente al sistema de pensiones.
- ▶ La UGPP tiene la facultad de exigir al empleador el pago de lo adeudado debido a la falta de afiliación desde la fecha en que encuentre probada la obligación de afiliación al trabajador al sistema de seguridad social, siempre que esa obligación no haya prescrito, que de momento son 5 años.
- ▶ Si la UGPP encuentra que la empresa o una persona natural tienen un trabajador contratado desde el 2010 que nunca afilió al sistema, puede exigir que se pague al sistema las cotizaciones correspondientes a los últimos 5 años.
- ▶ El juez le puede ordenar al empleador que responda por todo el tiempo dejado de cotizar al sistema de pensión, **y esa obligación no prescribe**, de suerte que, si el trabajador lleva 10 años sin estar afiliado, el empleador debe responder por las cotizaciones de esos 10 años.
- ▶ El empleador debe afiliarse al trabajador al fondo de pensiones, quien le hace el cálculo actuarial correspondiente al tiempo que el trabajador estuvo sin afiliación, y de esa manera el trabajador es reparado por el perjuicio causado debido a la omisión de afiliación al sistema de pensiones.
- ▶ El trabajador no debe limitarse a demandar al empleador ante la justicia laboral, sino que debe denunciarlo a la UGPP.

## Administrativa:

Cumplimiento  
de normas de  
SST y Riesgos

MinTrabajo  
Super Financiera  
MinSalud

Sanciones de  
hasta 1.000  
SMLMV

## Civil:

ART. 216 CST.  
Incumplimiento  
de normas de  
SST que  
generen lesión

Demanda ante  
juez

Condena a pagar  
indemnización  
hasta de 1.000  
SMLMV por  
doliente

## Penal:

CPP – LEY  
599/2000  
Delito culposo

Cubre lesiones  
personales por  
ATEL - califica  
Juez

Cárcel e  
indemnización a  
quien le  
califican la  
conducta

## Solidaria:

Accidentes o  
enfermedades  
laborales de  
contratistas y/o  
subcontratistas

Demanda  
ante juez

CST, ART.34.  
El empleador podrá  
responder por los  
trabajadores de  
contratistas y  
subcontratistas

Estas son las sanciones que puede tener el empleador si incumple las normas relacionadas con los eventos laborales



▶ Tabla 0.6

Sanciones – Proporcionalidad y Razonabilidad

Tipo de empresa	N° de trabajadores	Activos	Incumplimiento SG-SST y obligaciones del empleador	Omisión en el reporte de accidentes y enfermedades	Muerte de trabajador en accidente derivado de incumplimiento normas de seguridad y salud en el trabajo
					Valor multa en SMLMV
Microempresa	Hasta 10	< 500 SMLMV	1 hasta 5	1 hasta 20	20 hasta 24
Pequeña empresa	De 11 a 50	501 a < 5000 SMLMV	6 hasta 20	21 hasta 50	25 hasta 150
Mediana Empresa	De 51 a 200	100000 a 610000 UVT	21 hasta 100	51 hasta 100	151 hasta 400
Gran empresa	De 201 o mas	> 610000 UVT	101 hasta 500	101 hasta 1000	401 hasta 1000

Fuente: Decreto 1072 de 2015

“En el Sistema General de Riesgos Profesionales el empleador es responsable por la afiliación y cotización de sus trabajadores a la Administradora de Riesgos Profesionales y de su seguridad, no sólo entendida como seguridad e higiene en el trabajo, sino hasta la seguridad personal, garantizando la vida de sus trabajadores en los sitios y centros de trabajo”. (Sentencia 9435 del 24 de abril de 1997)

Oficina de la OIT para los País Andinos  
Calle 84A No. 12-18 Of 504  
Bogotá, Colombia  
Tel: +57 6237524

<http://www.ilo.org/lima>



**Organización  
Internacional  
del Trabajo**