



**CORPORACION COLECTIVO
INTERSINDICAL DE SALUD
OCUPACIONAL**

E-mail: coiso2008@gmail.com
www.coiso.org
Carrera 50 No 50-48 Of.312



*“En defensa de los derechos
en salud de la población trabajadora”*

Artículo: No 6 año 2026

Quienes Somos

Corporación Colectivo Intersindical de Salud Ocupacional (COISO) es una propuesta dentro de las organizaciones sindicales. Llevamos varios años de trabajo continuo y estudio permanente de la salud laboral desde la perspectiva de la población trabajadora.

Nuestro trabajo se fundamenta en acompañar a la población trabajadora y formar en lo referente a riesgos laborales. Realizamos formación a las diferentes organizaciones sindicales, sociales, estudiantes y trabajadores en general.

Desarrollamos nuestro trabajo pedagógico, la investigación, la organización, la movilización y la lucha política para una mayor comprensión de la realidad tanto regional, nacional como internacional. Además, promovemos la participación de la población trabajadora en la defensa de sus derechos y en la construcción de un entorno laboral más seguro y saludable.

**"EL COISO una
propuesta de los
trabajadores para
los trabajadores"**

Dentro de nuestro plan de trabajo, desarrollamos el Encuentro Nacional de COPASST, el Congreso Nacional

de Riesgos Laborales y el Encuentro Nacional de Comité de Convivencia, con la participación de las y los trabajadores de todo el país. Estos eventos son espacios de intercambio de experiencias, formación y fortalecimiento de la solidaridad entre la población trabajadora.

El COISO es un proyecto de la población trabajadora para las y los trabajadores. Proponemos crear una

red de apoyo y conocimiento que permita a la población trabajadora enfrentar los desafíos de la salud laboral con herramientas y estrategias efectivas. Creemos que, a través de la unidad y la organización, podemos lograr cambios significativos en los puestos de trabajo y en la protección de la salud de la población trabajadora.

Introducción

En el día a día en el ámbito laboral, hablamos frecuentemente de pausas activas. Todos tenemos una idea general de que se trata de estirarnos un poco para "recargar baterías". Sin embargo, esa familiaridad suele venir acompañada de una duda cuando nos preguntamos si la empresa está obligada a brindar los espacios para ejecutar estas. Esta incertidumbre es común, y es precisamente el punto de partida de este artículo.

Para despejar las dudas, realizaremos la trazabilidad normativa de estas pausas en Colombia. Veremos cómo lo que inició como un concepto general de "fomento de estilos de vida saludables" en el Decreto Ley 1295 de 1994, se fortaleció con la Ley 1562 de 2012 al exigir tiempos para la capacitación y prevención, hasta llegar a la reciente y contundente Resolución 1843 de 2025, que ya ordena explícitamente a los empleadores implementar y ejecutar programas de pausas activas durante la jornada laboral.

Pero el bienestar en el trabajo no termina con las pausas activas. ¿Qué sucede cuando, a pesar de los cuidados, nos enfrentamos a un accidente o enfermedad laboral, es aquí donde entra a responder el Sistema General de Riesgos Laborales? En las siguientes líneas, conoceremos a fondo el respaldo que tenemos la población trabajadora en Colombia en materia de prestaciones asistenciales como servicios médicos, rehabilitación, y prestaciones económicas.

Te invitamos a revisar cómo la ley te protege, no solo para que te mantengas en movimiento, sino para asegurar tu dignidad y salud ante cualquier contingencia laboral.

Es vital comprender que la protección del trabajador y la trabajadora no es solo una reacción ante el accidente, sino una estructura legal diseñada para la prevención y el soporte integral. Aquí se analizan los dos componentes esenciales: el dinamismo de las pausas activas y la solidez de las prestaciones económicas y asistenciales de riesgos laborales.

Pausas Activas:

Las pausas activas constituyen una medida preventiva dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y, en muchos casos, resultan exigibles según la evaluación de riesgos de cada empresa.

En el marco normativo, no existe un artículo específico que establezca "debe realizarse una pausa activa cada X minutos". Sin embargo, sí existen obligaciones claras para los empleadores desde la promulgación del Código Sustantivo del Trabajo de 1950. A lo largo del tiempo, la normativa ha reiterado el deber del empleador de proteger la salud de la población trabajadora.

En este contexto, las pausas activas se consolidan como una medida preventiva especialmente relevante cuando existen peligros como: movimientos repetitivos,

posturas prolongadas (en posición sentada o de pie) y cargas físicas o mentales elevadas.

El Decreto Ley 1295 de 1994 no menciona el término exacto, pero en su Artículo 35 (literal d) establecía el derecho de las empresas a recibir "fomento de estilos de trabajo y de vida saludables" como parte de los servicios de prevención.

Con la Ley 1562 de 2012, se reforzó la prevención. El Artículo 26 modificó la norma anterior para obligar a los empleadores a "facilitar los espacios y tiempos" para programas de promoción y prevención. Además, el Artículo 11 incluyó el fomento de estilos de vida saludables como una actividad básica que las ARL deben asesorar.

Ya en el 2025 con la Resolución 1843 de 2025 se ha despejado cualquier duda sobre su obligatoriedad. El Artículo 5 (literal h) impone explícitamente al empleador la responsabilidad de "implementar y ejecutar un programa de pausas activas durante la jornada laboral". Asimismo, el Artículo 6 (literal d) obliga a las ARL a brindar asistencia técnica para esta ejecución.

Lo que comenzó como una recomendación de "vida saludable" en 1994, hoy es una obligación legal detallada bajo el marco de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Prestaciones en Riesgos Laborales

Cuando la prevención falla, el Sistema General de Riesgos Laborales es responsable de la prestación asistencial y prestaciones económicas de población trabajadora.

Riesgos Laborales; definido como el conjunto de entidades, normas y procedimientos para proteger a población trabajadora, el cual cuenta con un régimen de prestaciones.

A. Prestaciones Asistenciales (Salud)

Según el Artículo 5 del Decreto 1295 de 1994, todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o enfermedad laboral tiene derecho a servicios de salud gratuitos y completos, que incluyen:

- Asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica.
- Servicios de hospitalización y odontología.
- Suministro de medicamentos y servicios auxiliares de diagnóstico.
- Prótesis y órtesis, incluyendo su reparación o reposición.
- Rehabilitación física y profesional.
- Gastos de traslado necesarios para la prestación de estos servicios.

B. Prestaciones Económicas

El sistema garantiza que el trabajador y la trabajadora no queden desamparados financieramente. El Artículo 7 del Decreto 1295 y sus actualizaciones en la Ley 1562 definen los siguientes ítems:

- Subsidio por Incapacidad Temporal (Art. 37): Un pago equivalente al 100% del salario base de cotización desde el día siguiente al evento hasta la recuperación o declaración de invalidez.
- Indemnización por Incapacidad Permanente Parcial (Art. 42): Un pago único para quienes sufren una disminución definitiva de su capacidad laboral entre el 5% y el 49.9%.
- Pensión de Invalidez (Art. 48): Para quienes pierden el 50% o más de su capacidad laboral por causas profesionales.
- Pensión de Sobrevivientes (Art. 49 y 50): Un sustento mensual para los beneficiarios en caso de muerte del trabajador.

- Auxilio Funerario (Art. 54): un pago a quien sufrague los gastos de entierro del afiliado o pensionado.

El desconocimiento sobre las pausas activas y los derechos en riesgos laborales por parte de población trabajadora ha permitido que muchos de estos derechos sean vulnerados y negados en la práctica. Esta realidad no es casual: responde a la falta de información y formación de la clase trabajadora.

Desde el COISO aportamos claridad, conciencia y organización en torno a los derechos que hoy nos corresponden. Por eso, convocamos a población trabajadora a formarse, informarse y organizarse, como herramientas fundamentales para defender, exigir y hacer respetar nuestros derechos laborales.

Visítenos en la página web

