



**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”***

Boletín: No 2 año 2026

Introducción

La institucionalidad en el mundo del trabajo pasa hoy por discusiones muy amplias sobre la seguridad y salud en el trabajo a partir de decisiones articuladas paritarias entre la organización del trabajo por parte de las y los trabajadores y la organización de la producción por parte del empleador.

Este boletín se centra en la evolución normativa para la implementación y el reconocimiento de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo (COPASST), así mismo conocer el Impacto del COPASST en las organizaciones sindicales.

Evolución normativa para la implementación y el reconocimiento de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)

Para iniciar este artículo, se parte de un elemento fundamental en la historia de la Corporación Colectiva Intersindical de Salud Ocupacional (COISO) porque su esencia se ha centrado en el derecho a tener derecho a la salud ocupacional desde la norma para las y los trabajadores.

En el año 2004, desde diferentes organizaciones sindicales surgió una inquietud relacionada con la eficacia y el verdadero papel que desempeñaban los entonces Comités Paritarios de Salud Ocupacional (COPASO). A partir de una pregunta central: ¿cuál es el papel de la representación y participación de las y los

trabajadores en los comités paritarios?, se inició con un proceso de reflexión y organización que dio origen al nacimiento de la Corporación Colectivo Intersindical de Salud Ocupacional (COISO), en el año 2005.

En sus inicios, el eje principal del trabajo de la corporación fue el fortalecimiento de los COPASO a través de la formación de las y los trabajadores sindicalizados como espacios reales de participación en la prevención de los riesgos laborales. Hoy, después de veintiún años de trayectoria, el COISO se ha consolidado como una organización nacional cuyos pilares fundamentales son:

- El fortalecimiento de los COPASST.
- La formación y capacitación en seguridad y salud en el trabajo.
- La realización de eventos académicos y de participación, como:
 - Encuentro Nacional de COPASST.
 - Encuentro Nacional de Comités de Convivencia Laboral.
 - Congreso Nacional de Riesgos Laborales.
- El acompañamiento y la defensa de los casos de las y los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- La ampliación de espacios de formación y acompañamiento con asesoría especializada desde la clínica jurídica para las y los trabajadores.

Desde esta experiencia, el COISO tiene una historia que resulta pertinente presentar para la comprensión de la evolución normativa que ha dado origen y desarrollo a los COPASST en Colombia.

El punto de partida se encuentra en la normativa internacional. Colombia, como Estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha asumido el compromiso de incorporar en su legislación interna las recomendaciones emitidas por este organismo. En ese sentido, la Recomendación 164 de la OIT sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, de 1981, en su Capítulo IV "Acción a Nivel de la Empresa", numeral 12, recomienda la creación de comités de seguridad y salud en los lugares de trabajo con participación efectiva de las y los trabajadores y de los empleadores, como mecanismo de diálogo y prevención de los riesgos laborales.

En desarrollo de esta recomendación internacional, el Gobierno colombiano expidió la Resolución 2013 del 6 de junio 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". Esta norma constituyó el primer desarrollo reglamentario que estableció la obligatoriedad de conformar dichos comités. Sin embargo, en la práctica, su implementación fue limitada, porque fue hasta la expedición de la ley 100 de 1993 que se exige una verdadera implementación.

En numerosas empresas la norma no se cumplió adecuadamente y, en muchos casos, los comités existían únicamente de manera formal. Por la práctica en las diferentes empresas y, el ministerio no exigía el cumplimiento en ese momento surgieron así los llamados "COPASO de papel", en los cuales el empleador designa a juicio propio a los representantes de las y los trabajadores, desnaturalizando el principio de representación paritaria y limitando el ejercicio de la participación de quienes debían ser los verdaderos protagonistas de la prevención.

Con la expedición de la Ley 100 de 1993 y, además especialmente, del Decreto Ley 1295 de 1994, "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales", Colombia inició una nueva etapa en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Este decreto estructuró el Sistema General de Riesgos Profesionales, fortaleció la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, y otorgó mayor relevancia a la participación de los comités paritarios dentro de las empresas.

Posteriormente, 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", introdujo cambios trascendentales en el modelo preventivo colombiano. Entre ellos, sustituyó oficialmente la denominación de Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) por la de Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), armonizando el lenguaje jurídico con el nuevo enfoque de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

Esta transformación no fue únicamente terminológica. La ley amplió el alcance de las funciones del comité, fortaleció su papel dentro de las organizaciones y lo integró como uno de los principales mecanismos de participación de la población trabajadora en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Luego, el Decreto 1443 de 2014, hoy compilado en el Decreto 1072 de 2015, Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, reglamentó la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), consolidando al COPASST como uno de los actores fundamentales para promover la participación de las y los trabajadores, vigilar el cumplimiento de las medidas preventivas y fomentar una cultura de prevención en los lugares de trabajo.

No obstante, los avances normativos alcanzados, persiste un aspecto que continúa siendo objeto de reflexión y debate. La regulación colombiana no reconoce expresamente un papel protagónico a las organizaciones sindicales dentro de la conformación y funcionamiento de los COPASST, dado que la resolución 2013 de 1986 dice en su artículo 10 “El Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional dentro de la empresa y no se ocupará por lo tanto de tramitar asuntos referentes a la relación contractual laboral propiamente dicha, los problemas de personal, disciplinarios o sindicales; ellos se ventilan en otros organismos y están sujetos a reglamentación distinta”. con este artículo los empleadores lo implementaron como una prohibición para participación sindical y las organizaciones lo aceptaron, por esta razón hoy es indispensable modificar la norma en este concepto.

Esta situación ha representado un desafío permanente para el movimiento sindical, que ha debido construir, mediante la organización, la formación y la participación de las y los trabajadores, espacios efectivos de representación dentro de estos comités.

Desde la perspectiva del COISO, fortalecer la participación sindical y garantizar una representación auténtica de las y los trabajadores constituye uno de los principales retos para que el COPASST trascienda el cumplimiento formal de la norma y se conviertan en verdaderos escenarios de diálogo social, prevención de peligros y defensa del derecho fundamental a la salud y a la vida en el trabajo.

El interés siempre es cumplir con la función de los comités paritarios, dado que cumplen un rol clave para apoyar la gestión preventiva en una organización y en ese papel la responsabilidad es de parte de la empresa y la población trabajadora. Por eso, avanzar en tareas, mecanismos de la composición y la incidencia en la

seguridad y salud de las y los trabajadores con el apoyo interinstitucional, busca lograr que los organismos técnicos participativos que contribuyen activamente a identificar peligros, evaluar y valorar los riesgos de accidentes y enfermedades laborales puedan dar cuenta de la situación en las organizaciones.

Impacto del COPASST en las organizaciones sindicales.

En el octavo encuentro nacional de COPASST realizado por el COISO en el presente año, se realizó una encuesta para recolectar información sobre el COPASST con el objetivo de diagnosticar qué tan activos están los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y determinar cuáles son las dolencias físicas que más afectan a las y los trabajadores.

Los resultados nos dejan aprendizajes muy importantes, alertas institucionales preocupantes y una ruta clara sobre en qué debemos exigir mayor atención en las mesas de negociación y comités de seguridad.

Previo a la presentación de los resultados es importante recordar qué es el COPASST.

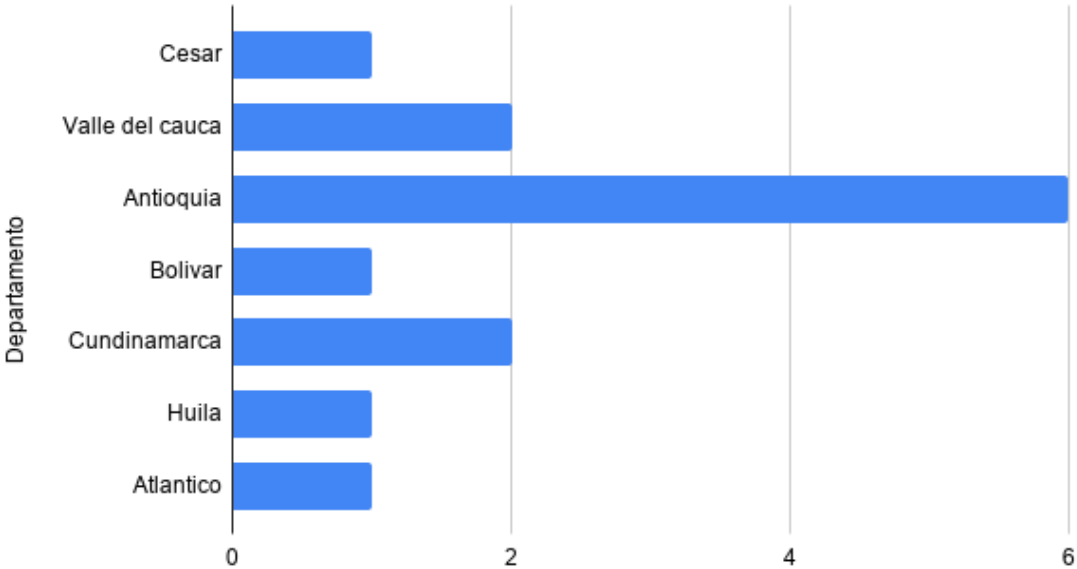
Los COPASST son organismos de participación al interior de las empresas que contribuyen activamente a identificar peligros, evaluar y valorar los riesgos para identificar la realidad de las empresas frente a los accidentes y enfermedades laborales.

El propósito tiene que ver con garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, no es una tarea que dependa de unos pocos; es un derecho colectivo.

A partir de los datos consolidados en el archivo "encuesta de Copasst 2026 Cartagena.xlsx", se analizó la realidad de 14 organizaciones sindicales y empresas de diversos sectores económicos en Colombia (incluyendo salud, manufactura, alimentos y servicios públicos).

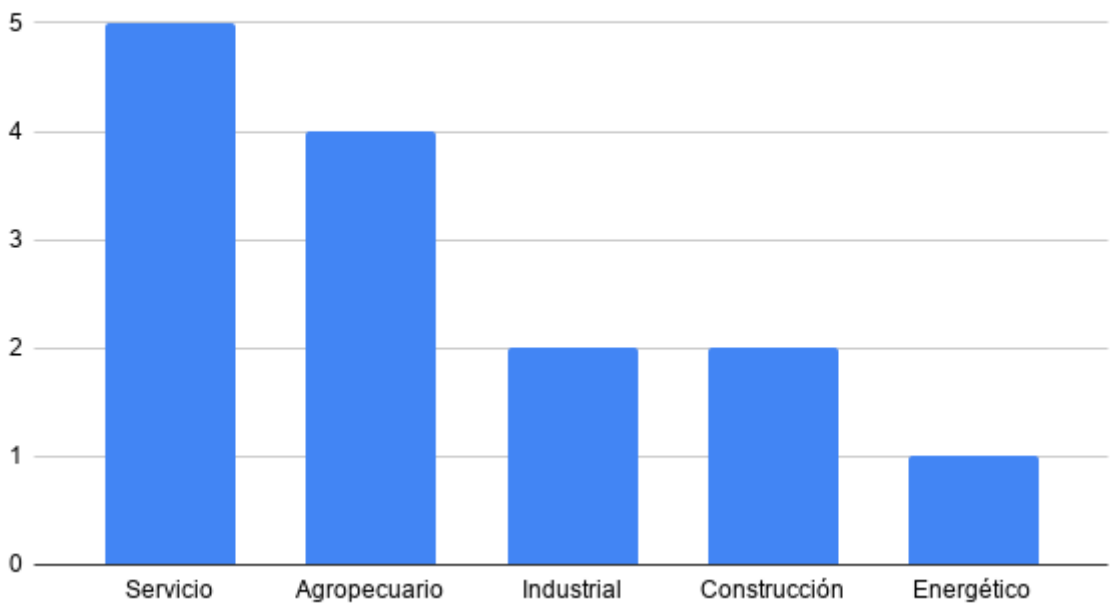
A continuación, se presenta la participación de los comités de diferentes departamentos del país. Pese a que el encuentro se llevó a cabo en la ciudad de Cartagena, la mayor participación de los comités correspondió a Antioquia.

Participación geográfica



De acuerdo con la información suministrada por las y los participantes, el sector económico que mayor participación tiene es el de servicios, seguido del sector agropecuario. Los del sector industrial y construcción tuvieron igual cantidad de participación entre ellos y en menor cantidad estuvo el sector energético.

Sector económico



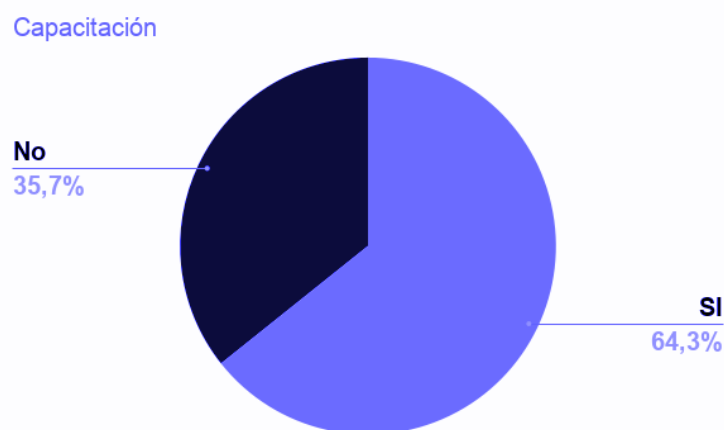
Cuando se les pregunto a los COPASST si reciben capacitación en materia de salud laboral, si tienen un cronograma anual de trabajo y si participan en el desarrollo del SG SST se obtuvieron los siguientes datos:

Capacitación en salud laboral

El 64.3% indica que sí recibe capacitación lo que denota la oportunidad de mejora en formación para estos comités paritarios apuntando a incrementar su aprendizaje en salud laboral.

La encuesta nos muestra que, en términos de preparación, vamos por buen camino, pero la planificación interna sigue siendo un reto pendiente:

Capacitación en marcha: 9 de los 14 comités encuestados manifiestan que sus integrantes reciben formación en salud laboral. Esto demuestra un interés genuino de los delegados por estar preparados para llevar el conocimiento a la realidad de las empresas y evitar la resistencia. Dicha participación en los COPASST se vuelve garantía en las empresas para el reconocimiento de la SST por parte de las empresas.



Reconocimiento del cronograma de trabajo anual del COPASST

El 42.9% no cuenta con cronograma de trabajo anual, esto tiene implicaciones desfavorables para el desempeño de las funciones objeto de los COPASST dado que al no contar con una "guía" para ejecutar la labor durante el año se trabaja sobre lo que se vaya viendo o detectando, convirtiendo este comportamiento en un proceso sin planeación netamente correctivo y no preventivo.



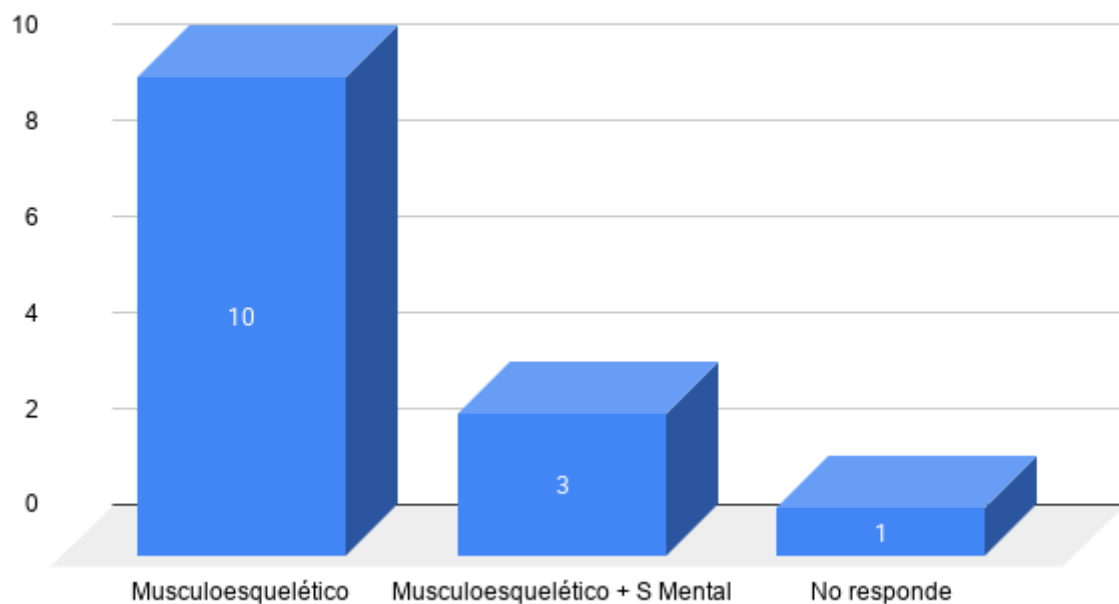
Participación en el desarrollo del SG SST

De acuerdo con los resultados solo el 35.7% participa en el desarrollo del SG SST, esta cifra denota la necesidad de trabajar arduamente con los COPASST para que trabajen de forma simultánea con el área de SST y se fortalezca la alineación entre el SG SST y las actividades trabajadas en el COPASST con el fin de fortalecer una cultura preventiva dentro de la organización. Cabe aclarar que al ser elegidos en el COPASST ya hay una participación en el SG SST dando cumplimiento a la resolución 0312 del 2019.



Al preguntar por las principales enfermedades que presentan las y los trabajadores en las empresas a los COPASST participantes, predominó el grupo de enfermedades exclusivamente musculoesqueléticas con un 71.4%, le sigue con un 21.4% aquellas enfermedades musculoesqueléticas incluido enfermedades de salud mental. El cuerpo de la clase trabajadora está sufriendo el impacto severo de los riesgos ergonómicos y biomecánicos.

Grupo patológico



Conclusiones

Este análisis no es solo para visualizar estadísticas, sino para transformarlas en herramientas de lucha laboral. Desde la Corporación Colectivo Intersindical de Salud Ocupacional "COISO", invitamos a las y los trabajadores líderes y lideresas sindicales a enfocar sus esfuerzos en:

1. Promover la participación de los COPASST, para alinearse con las áreas de talento humano y riesgos laborales en el diseño del SG SST. La ley colombiana faculta al comité para participar en la planeación.
2. La encuesta nos muestra que, en términos de formación, vamos por buen camino, pero la participación interna sigue siendo un reto pendiente.
3. Garantizar a través de la formación la participación en el COPASST dentro y fuera de la empresa donde labora.
4. Prioridad en Vigilancia Epidemiológica Biomecánica: dado que las enfermedades de los huesos y músculos reinan en los registros, es obligatorio exigir el rediseño ergonómico de los puestos de trabajo, rotación efectiva de tareas y pausas activas dirigidas que realmente detengan los ciclos de movimientos repetitivos.
5. Aportar y participar en investigación dentro y fuera de las empresas para transformar la realidad.
6. Solicitar capacitaciones a la ARL, es importante la identificación de necesidades de formación donde la propuesta articula ARL, la organización y el COPASST.

7. Hacer un proyecto de investigación educativo en SST dirigido a los sindicatos y sus representantes en los COPASST.

¡La salud laboral es un derecho, no un beneficio negociable! Si identificas incumplimientos en la empresa para el desarrollo del SG-SST y resistencia de las y los trabajadores para participar en el COPASST, el COISO te acompaña con formación para que no te niegues a la participación.

Visítanos en la nuestra página web



¡CUÍDATE Y EXIGE TUS DERECHOS EN SALUD!