



POLITICA DE SALUD LABORAL

*Una construcción colectiva
para la población trabajadora*

CORPORACION COLECTIVO
INTERSINDICAL DE
SALUD OCUPACIONAL

Medellin-Colombia

2026



POLÍTICA DE SALUD LABORAL PROPUESTA POR EL COISO

Documento Marco para la Acción Sindical en Defensa de la Salud Laboral y la Seguridad Social Integral de la Población Trabajadora

Presentación

La Corporación Colectivo Intersindical de Salud Ocupacional (COISO), como organización comprometida con la defensa de los derechos de la población trabajadora, presenta esta Política de Salud Laboral como un instrumento de orientación para la acción sindical.

Esta política es el resultado de años de estudio, acompañamiento y trabajo colectivo desarrollado junto a organizaciones sindicales y personas trabajadoras de diferentes sectores productivos del país. Su propósito es fortalecer la capacidad organizativa de los sindicatos para promover la prevención de los riesgos laborales, la defensa de la salud como derecho fundamental y la exigibilidad de la seguridad social integral.



La política constituye un marco de actuación que orienta la organización sindical en la formulación de estrategias, planes de trabajo, procesos de formación, investigación, participación y vigilancia del cumplimiento de las obligaciones del Estado y de los empleadores en materia de salud laboral.



CONTENIDO

No	Artículo	Página
1	Presentación	2
2	Introducción	6
3	Justificación	7
4	Marco de referencia jurídico	9
5	Marco conceptual	9
6	Objetivos generales	15
7	Objetivos específicos	16
8	Plan de trabajo	17
9	Comité local de salud laboral	22
10	Comité regional de salud laboral	22
11	Comité nacional de salud laboral	23
12	Referencias bibliográficas	26



1

ESTRUCTURA INSTITUCIONAL DE LA POLÍTICA

Estructura lógica para la implementación de la Política de Salud Laboral.



Cada componente se conecta con los demás para garantizar una gestión integral y permanente.



INTRODUCCIÓN

La organización sindical se compromete a librar una lucha ante el Gobierno y los empleadores por la defensa de la salud y la seguridad social integral de la población trabajadora, como un derecho fundamental e indelegable, y como una responsabilidad propia de la organización sindical al interior de las empresas.

Así mismo, promoverá alianzas estratégicas con otros sectores populares, con el propósito de contribuir al mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de la población trabajadora, exigiendo la eliminación de los factores de riesgo y el cumplimiento de los derechos fundamentales consagrados en los convenios y tratados internacionales, la Constitución Política de Colombia y la normatividad legal vigente, con el fin de prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de acompañar a las personas trabajadoras cuya salud se vea afectada.

Al interior de las empresas donde la organización sindical tenga presencia, mantendrá un equipo permanente con formación en salud laboral para orientar y acompañar los procesos relacionados con la determinación del origen de



las enfermedades, la pérdida de capacidad laboral y la participación en los **Comités Paritarios**, así como para promover la coordinación e implementación de la presente Política de Salud Laboral.

JUSTIFICACIÓN POLÍTICA

A partir de la expedición de la Ley 100 de 1993 y de sus decretos reglamentarios, la salud dejó de ser concebida como un derecho para convertirse en una mercancía, generando un importante negocio para el sector privado y, especialmente, para las empresas multinacionales.

Sumado a ello, el Sistema de Seguridad Social Integral se ha convertido en un escenario de corrupción que involucra tanto al sector público como al privado, con graves consecuencias para la población colombiana, reflejadas en el detrimento de los recursos públicos y en la afectación del derecho a la salud.

La creciente deuda con los hospitales y las instituciones prestadoras de servicios de salud ha profundizado la crisis del Sistema de Seguridad Social Integral. A ello se suma la concentración del mercado y el control ejercido por grandes empresas nacionales y multinacionales sobre los precios de



los medicamentos, situación que limita el acceso oportuno a los servicios de salud.

Como consecuencia, se presentan barreras para el acceso a citas con especialistas, medicamentos, procedimientos quirúrgicos y tratamientos, obligando en muchos casos a las y los usuarios a acudir a la acción de tutela como mecanismo para la protección de sus derechos fundamentales.

Así mismo, las Entidades Promotoras de Salud (EPS) imponen directrices al personal médico asistencial que afectan su autonomía profesional y orientan a las y los usuarios hacia la interposición de acciones judiciales para acceder a los servicios requeridos. Esta situación favorece mecanismos de recobro al Estado y mantiene un modelo que privilegia intereses económicos sobre la garantía efectiva del derecho a la salud.

En este contexto, la salud de la población trabajadora también resulta afectada, pues se debilitan las acciones de prevención de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, así como la atención oportuna de quienes ven comprometida su salud. Por ello, adquiere especial importancia que la organización sindical impulse,



al interior de las empresas donde tenga presencia, la implementación de una Política de Salud Laboral orientada a la prevención de los riesgos laborales y a la defensa de los derechos de la población trabajadora.

MARCO DE REFERENCIA JURÍDICO

La organización sindical velará por el cumplimiento, por parte del Gobierno, del Sistema de Seguridad Social Integral, de los empleadores y de las demás instituciones competentes, de la legislación y la normatividad nacional e internacional vigente en materia de seguridad social, salud y salud laboral, en todas las empresas donde tenga presencia.

MARCO CONCEPTUAL

Accidente de trabajo

Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en la persona trabajadora una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

También es accidente de trabajo el que se produzca durante la ejecución de órdenes impartidas por el empleador o



contratante, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y del horario habitual de trabajo.

Igualmente, se considera accidente de trabajo el ocurrido durante el traslado de la persona trabajadora o del contratista desde su residencia al lugar de trabajo, o viceversa, cuando el transporte sea suministrado por el empleador.

Así mismo, se considera accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aun cuando la persona trabajadora se encuentre en permiso sindical, siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual manera, se considera accidente de trabajo el ocurrido durante la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales cuando la persona trabajadora actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria, en el caso de trabajadores en misión vinculados mediante empresas de servicios temporales.

Enfermedad laboral



Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o al medio en el que la persona trabajadora se ha visto obligada a desempeñar su trabajo.

El Gobierno Nacional determinará periódicamente las enfermedades que se consideran laborales. No obstante, cuando una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo presentes en el trabajo, será reconocida como enfermedad laboral, de conformidad con lo establecido en la normatividad legal vigente.

Peligro

Fuente, situación o acto con potencial de causar daño a la salud de las personas trabajadoras, así como a los equipos, procesos o instalaciones.

Riesgo

Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y de la severidad del daño que estos puedan causar.

Evaluación del riesgo



Proceso mediante el cual se determina el nivel de riesgo asociado a la probabilidad de ocurrencia de un evento peligroso y a la severidad de las consecuencias que este puede generar.

MARCO CONCEPTUAL

Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos

Metodología sistemática que debe abarcar todos los procesos y actividades, tanto rutinarias como no rutinarias, internas y externas; las máquinas y equipos; todos los centros de trabajo y a todas las personas trabajadoras, independientemente de su forma de contratación o vinculación.

Esta metodología permite identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin de establecer prioridades y definir los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requieran.

Para efectos de esta política, los panoramas de factores de riesgo se entenderán como la identificación de peligros, la evaluación y la valoración de los riesgos.



Condiciones de trabajo y salud

Son el conjunto de factores relacionados con las personas, las actividades que desarrollan, los materiales utilizados, los equipos o herramientas empleados y las condiciones ambientales presentes en los lugares de trabajo, que pueden influir en la salud de la población trabajadora.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Es un proceso lógico y por etapas, basado en el mejoramiento continuo, que comprende la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora, con el propósito de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de la población trabajadora.

Seguridad y Salud en el Trabajo

Disciplina orientada a la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, así como a la protección y promoción de la salud de la población trabajadora.

Plan de Trabajo



Es la hoja de ruta que orienta las acciones de prevención, promoción y control de los riesgos laborales, con el propósito de proteger la seguridad y la salud de la población trabajadora.

Ausentismo

Es la suma de los períodos en los que las personas trabajadoras de una organización no se encuentran en su lugar de trabajo conforme a lo programado, con o sin justificación.

Vigilancia epidemiológica

Es un proceso permanente y sistemático de observación e investigación de las principales características y componentes de la morbilidad, la mortalidad y otros eventos relacionados con la salud de una comunidad.

Se fundamenta en la recolección, el procesamiento, el análisis, la evaluación y la divulgación de la información epidemiológica, con el propósito de orientar las acciones de prevención, control y mejoramiento de las condiciones de salud.



OBJETIVOS GENERALES

La organización sindical creará una estructura de la Secretaría de Salud Laboral conformada por el Comité Nacional, el Comité Regional y el Comité Local, cuando se trate de un sindicato nacional de industria. En el caso de un sindicato de empresa, esta estructura estará conformada por el Comité Local, responsable del desarrollo e implementación de la Política de Salud Laboral.

Propiciará los espacios necesarios para analizar las políticas implementadas por las empresas nacionales y transnacionales, así como las desarrolladas por el Estado en el marco del Sistema de Seguridad Social Integral, con el fin de evaluar su impacto sobre la salud laboral de la población trabajadora.

Vigilará, en las empresas donde tenga presencia, el desarrollo de los procesos relacionados con la salud laboral, exigiendo la preservación de la salud de la población trabajadora y promoviendo ambientes de trabajo seguros y saludables mediante acciones permanentes de prevención y autocuidado.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Construirá un Plan de Trabajo con su respectivo cronograma de actividades para el desarrollo de la Política de Salud Laboral.
2. Realizará acciones de denuncia y movilización frente al Sistema General de Riesgos Laborales, denunciando las políticas que considere contrarias a los intereses de la población trabajadora y aquellas que favorezcan a las empresas o al sistema en detrimento de sus derechos.
3. Asumirá, de manera permanente, una política de salud laboral al interior de las empresas donde tenga presencia, incorporando prácticas y metodologías que contribuyan al fortalecimiento de la gestión en salud laboral.
4. Exigirá a los departamentos responsables de la Seguridad y Salud en el Trabajo el desarrollo de competencias en salud laboral para toda la población trabajadora.
5. Exigirá a las empresas donde tenga presencia una gestión eficaz en salud laboral mediante la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos asociados a los procesos productivos y la implementación de las respectivas medidas de control.



6. Exigirá a las empresas que, durante el proceso de inducción de las personas trabajadoras, independientemente de su forma de contratación o vinculación, informen sobre los factores de riesgo inherentes a la labor que desempeñarán y a los que estarán expuestas.
7. Buscará espacios de participación en los Comités Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio del Trabajo y en las veedurías ciudadanas.

PLAN DE TRABAJO

1. En las empresas donde no exista representación de la organización sindical en los **Comités Paritarios**, el equipo local de Salud Laboral asumirá las actividades correspondientes, demostrando, mediante su gestión y trabajo permanente, las debilidades que puedan presentarse en el funcionamiento de estos organismos cuando la representación de las personas trabajadoras no responda a sus intereses.
2. Cuando las condiciones lo permitan, la organización sindical participará y orientará a las personas trabajadoras



en la elección de los **Comités Paritarios**, con el propósito de contribuir a garantizar la continuidad de la representación de la población trabajadora en dichos espacios.

3. Las y los representantes de la población trabajadora en los **Comités Paritarios** exigirán a las empresas procesos permanentes de formación y, al mismo tiempo, participarán en las actividades de capacitación organizadas por diferentes entidades.

4. Postularse a la Secretaría de los **Comités Paritarios**.

5. En las reuniones de Junta Directiva, la persona responsable del equipo de Salud Laboral presentará el informe correspondiente, el cual será analizado para definir las acciones y el trámite que deba seguirse.

6. A través de la organización sindical se desarrollarán procesos permanentes de capacitación dirigidos a la



población trabajadora en materia de salud laboral en todas las regiones donde tenga presencia.

7. Participar en la elección de los Comités Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio del Trabajo y promover la elección de representantes de la organización sindical.

8. Identificará las patologías de origen laboral presentes en la población trabajadora y realizará seguimiento a los procesos de reubicación laboral y a la adaptación de los puestos de trabajo, con el propósito de prevenir la ocurrencia de nuevos accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

9. Los Comités de Salud Laboral de la organización sindical se reunirán con representantes de otras organizaciones sindicales y sociales para promover, de manera conjunta, el desarrollo de una política nacional de salud laboral.



- 10.** Se elaborarán boletines de alcance nacional sobre temas relacionados con la salud laboral, como mecanismo permanente de información, formación y denuncia.
- 11.** Las personas responsables de Salud Laboral de cada seccional exigirán a las empresas la implementación y el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), junto con todos los programas que lo integran y su respectivo cronograma de actividades.
- 12.** Las personas responsables de Salud Laboral de cada seccional realizarán seguimiento permanente ante el Ministerio del Trabajo al cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en las empresas donde la organización sindical tenga presencia.



2

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LOS COMITÉS DE SALUD LABORAL

Red de coordinación y participación al servicio
de la población trabajadora.





COMITÉ LOCAL DE SALUD LABORAL

El Comité Local de Salud Laboral será la instancia responsable de coordinar, ejecutar y hacer seguimiento al desarrollo de la Política de Salud Laboral en la empresa o en la respectiva seccional sindical.

Sus integrantes promoverán la participación de la población trabajadora en las actividades de salud laboral, impulsarán el cumplimiento del Plan de Trabajo y mantendrán una comunicación permanente con la Junta Directiva de la organización sindical y con el Comité Regional, cuando corresponda.

Presentarán informes periódicos sobre las actividades desarrolladas, las dificultades identificadas y las propuestas de mejoramiento, con el propósito de fortalecer la implementación de la política.

COMITÉ REGIONAL DE SALUD LABORAL

El Comité Regional de Salud Laboral coordinará las acciones de los Comités Locales de su jurisdicción, brindará acompañamiento técnico y organizativo, y realizará seguimiento al cumplimiento de la Política de Salud Laboral en las diferentes seccionales.



Promoverá procesos de formación e intercambio de experiencias entre los Comités Locales, consolidará la información regional y presentará informes periódicos al Comité Nacional de Salud Laboral sobre el avance de las actividades, las dificultades identificadas y las propuestas de mejoramiento.

Así mismo, impulsará la articulación con las organizaciones sindicales de la región y promoverá acciones conjuntas orientadas al fortalecimiento de la salud laboral de la población trabajadora.

COMITÉ NACIONAL DE SALUD LABORAL

El Comité Nacional de Salud Laboral orientará la implementación de la Política de Salud Laboral en toda la organización sindical y coordinará las acciones desarrolladas por los Comités Regionales y Locales.

Realizará seguimiento al cumplimiento de la política, promoverá la formulación de estrategias nacionales en salud laboral y representará a la organización sindical en los diferentes escenarios de participación relacionados con esta materia.



Así mismo, consolidará la información proveniente de las regiones, evaluará los resultados alcanzados y formulará recomendaciones dirigidas al fortalecimiento permanente de la Política de Salud Laboral.



3

RUTA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE SALUD LABORAL

Proceso continuo que convierte la política en acciones concretas y genera mejoras permanentes.



1 POLÍTICA DE SALUD LABORAL

Marco que orienta todas las acciones para proteger la salud y la vida.



2 OBJETIVOS

Definen lo que queremos lograr.



3 PLAN DE TRABAJO

Convierte los objetivos en actividades, metas, responsables y recursos.



4 COMITÉS DE SALUD LABORAL

Articulan y coordinan la ejecución en todos los niveles.



5 ACCIONES EN LAS EMPRESAS

Aplicación práctica en los centros de trabajo y sectores.



6 FORMACIÓN, PREVENCIÓN, PARTICIPACIÓN, VIGILANCIA, ACOMPAÑAMIENTO E INCIDENCIA

Líneas de acción que fortalecen la cultura de la salud laboral.



7 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Verificamos resultados, identificamos brechas y riesgos.



8 MEJORAMIENTO CONTINUO

Aprendemos de la experiencia, corregimos e innovamos.



La implementación es un ciclo permanente que se retroalimenta para mejorar siempre.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Instrumentos Internacionales

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio 161 sobre los servicios de salud en el trabajo.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

- Organización Mundial de la Salud (OMS). Documentos y lineamientos relacionados con la salud de las personas trabajadoras.

- Organización Panamericana de la Salud (OPS). Publicaciones y documentos técnicos sobre salud laboral y promoción de la salud en el trabajo.

2. Constitución Política de Colombia

- Constitución Política de Colombia de 1991.

3. Normatividad Colombiana



- Ley 9 de 1979.
- Resolución 2400 de 1979.
- Decreto 614 de 1984.
- Resolución 2013 de 1986.
- Ley 100 de 1993.
- Decreto Ley 1295 de 1994.
- Ley 776 de 2002.
- Ley 1010 de 2006.
- Ley 1562 de 2012.
- Decreto 1477 de 2014.
- Decreto 1072 de 2015.
- Resolución 0312 de 2019.
- Demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan y aquellas relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Seguridad Social Integral.

4. Normas Técnicas y Documentos Oficiales

- Guía Técnica Colombiana GTC 45.
- Guías técnicas del Ministerio del Trabajo.
- Protocolos y lineamientos del Ministerio de Salud y Protección Social.



- Documentos técnicos relacionados con la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos, la vigilancia epidemiológica y la gestión de la salud laboral.

5. Documentos de referencia para la construcción de la Política de Salud Laboral

La presente Política de Salud Laboral es el resultado de un proceso de construcción colectiva liderado por la Corporación Colectivo Intersindical de Salud Ocupacional (COISO), desarrollado aproximadamente desde el año 2007 con la participación de organizaciones sindicales, dirigentes sindicales, integrantes de Comités Paritarios, personas trabajadoras y equipos de salud laboral.

Durante este proceso se realizaron encuentros sindicales, congresos nacionales, jornadas de formación, seminarios, talleres, espacios de discusión, análisis normativos y procesos permanentes de acompañamiento a organizaciones sindicales y personas trabajadoras.

La política recoge la experiencia acumulada por el COISO en la defensa de la salud laboral y la seguridad social integral,



integrando aportes provenientes de documentos de trabajo, materiales de formación, memorias de eventos, experiencias organizativas e investigaciones desarrolladas colectivamente a lo largo de este proceso.

En consecuencia, este documento constituye una construcción colectiva sustentada en la experiencia institucional y en el conocimiento generado mediante la práctica sindical, la formación y el acompañamiento permanente a la población trabajadora.

6. Documentos Institucionales del COISO

La consolidación de esta política tomó como referencia la producción institucional desarrollada por el COISO durante su trayectoria organizativa, entre la cual se destacan:

- Materiales de formación en salud laboral.
- Guías para los Comités Paritarios.
- Documentos de trabajo elaborados por la Secretaría de Salud Laboral.
- Memorias de los Congresos Nacionales Sindicales de Riesgos Laborales.
- Memorias de encuentros nacionales y regionales de organizaciones sindicales.



- Investigaciones desarrolladas por el Grupo de Investigación GISYST.
- Publicaciones, cartillas, boletines y demás documentos institucionales elaborados por el COISO en desarrollo de su labor de formación, investigación y acompañamiento sindical.



4

CONSTRUCCIÓN COLECTIVA DE LA POLÍTICA DE SALUD LABORAL

Un proceso histórico de participación, formación,
investigación y acompañamiento que da origen
a nuestra política.



POLÍTICA DE SALUD LABORAL

Documento vivo, dinámico y en permanente construcción para la defensa de la vida y la dignidad en el trabajo.



LUCHA SOCIAL
MUNDIAL



Bélgica

socio para el desarrollo

www.coiso.org
Carrera 50 No 50-48 of.312
Medellin Colombia