Trabajo

Bogotá D.C., 12 de mayo de 2025

CIRCULAR No.

PARA: EMPLEADORES, CONTRATANTES Y CONTRATISTAS, SUBCONTRATANTES Y SUBCONTRATISTAS, TITULARES MINEROS, OPERADORES MINEROS, BENEFICIARIOS MINEROS, TRABAJADORES MINEROS, ORGANIZACIONES SINDICALES DEL SECTOR MINERO, RESPONSABLES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL SECTOR MINERO, APRENDICES DEL SECTOR MINERO, REPRESENTANTES DE LOS COMITÉS PARITARIOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST) DEL SECTOR MINERO, ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES (ARL), AUTORIDADES LOCALES, DIRECCIONES TERRITORIALES, OFICINAS ESPECIALES Y LA UNIDAD DE INVESTIGACIONES ESPECIALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO, Y DEMÁS ACTORES DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES.

DE: MINISTRO DEL TRABAJO

ASUNTO: ACCIONES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN RIESGOS LABORALES PARA EL SECTOR MINERO CON OCASIÓN DE LA ALTA SINIESTRALIDAD.

Con ocasión de la alta siniestralidad presentada en los últimos eventos del sector minero del país, en especial los accidentes que han cobrado la vida de trabajadoras y trabajadores mineros, principalmente en los departamentos de Boyacá, Cundinamarca y Antioquia, se resaltan las principales causas de accidentalidad y fatalidad en la minería subterránea, tales como fallas eléctricas, mecánicas, caídas a diferente nivel, deslizamientos de tierras, explosiones, fallas geomecánicas, incendios, inestabilidad de taludes, inundaciones, uso inadecuado de maquinaria pesada, tormentas eléctricas, atmósfera contaminada o irrespirable, entre otras.

Por lo anterior, es importante recalcar las obligaciones que existen en el ordenamiento jurídico, desde las normas establecidas por la Comunidad Andina de Naciones (CAN) y las normas nacionales, frente a las obligaciones y responsabilidades de los empleadores, los trabajadores, las Administradoras de Riegos Laborales, la inspección, vigilancia y control que realiza este ente ministerial.

Así las cosas, se citan las siguientes reglamentaciones vigentes, que dan un marco de actuación, para que eventos como los ocurridos no sigan cobrando más vidas y el trabajo en minería sea digno y decente.

En el marco de la normatividad vigente se establece la obligatoriedad de los empleadores en proteger la vida, la salud y la seguridad de los trabajadores, como los siguientes:

El artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, consagra que "*el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas"*.

El Decreto Ley 1295 de 1994 "*Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales*" (hoy Riesgos Laborales), tiene entre sus objetivos, establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, procurando el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo.

EL artículo 18, Capítulo III de la Resolución No. 957 de 2005, de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), "*Por la cual se establece el Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*", determinó:

> "***Artículo 18.-*** *Los empleadores, las empresas, los contratistas, subcontratistas, enganchadores y demás modalidades de intermediación laboral existentes en los Países Miembros, serán solidariamente responsables, frente a los trabajadores, de acuerdo a los parámetros que establezca la legislación nacional de cada País Miembro respecto a las obligaciones y responsabilidades que se señalan en el presente Reglamento."*

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*", en los artículos 1, 3 y 4, establecieron:

> "***ARTÍCULO 1º. Definiciones:***
>
> ***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 de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.*

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 3º. Accidente de trabajo. *Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador 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 considerará 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.

ARTÍCULO 4º. Enfermedad laboral. *Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.*

PARÁGRAFO 1º. *El Gobierno Nacional, previo concepto del Consejo Nacional de Riesgos Laborales, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales.*

PARÁGRAFO 2º. *Para tal efecto, El Ministerio de la Salud y Protección Social y el Ministerio de Trabajo, realizará una actualización de la tabla de enfermedades laborales por lo menos cada tres (3) años atendiendo a los estudios técnicos financiados por el Fondo Nacional de Riesgos Laborales."*

Dado lo anterior, deben resaltarse las responsabilidades y obligaciones de los empleadores, trabajadores y Administradoras de Riesgos Laborales, exhortando al cumplimiento de lo siguiente:

1. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES

El empleador, dentro de sus obligaciones deberá adoptar lo específico para el cumplimiento de la realización de las tareas y actividades en el sector minero, cumpliendo las obligaciones establecidas en el Sistema General de Riesgos Laborales y en el Código Sustantivo del Trabajo:

El Capítulo III de la Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), estableció:

*"**Artículo 11.- En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales**. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial.*

Para tal fin, las empresas elaborarán planes integrales de prevención de riesgos que comprenderán al menos las siguientes acciones:

(…)

*b) **Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos**;*

c) Combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual. En caso de que las medidas de prevención colectivas resulten insuficientes, el empleador deberá proporcionar, sin costo alguno para el trabajador, las ropas y los equipos de protección individual adecuados;

(…)

*h) **Informar a los trabajadores por escrito y por cualquier otro medio sobre los riesgos laborales a los que están expuestos y***

capacitarlos a fin de prevenirlos, minimizarlos y eliminarlos. Los horarios y el lugar en donde se llevará a cabo la referida capacitación se establecerán previo acuerdo de las partes interesadas;

k) Fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo.

Artículo 12.- Los empleadores deberán adoptar y garantizar el cumplimiento de las medidas necesarias para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, entre otros, a través de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo."

"Artículo 16.- Los empleadores, según la naturaleza de sus actividades y el tamaño de la empresa, de manera individual o colectiva, deberán instalar y aplicar sistemas de respuesta a emergencias derivadas de incendios, accidentes mayores, desastres naturales u otras contingencias de fuerza mayor."

"Artículo 17.- Siempre que dos o más empresas o cooperativas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo, los empleadores serán solidariamente responsables por la aplicación de las medidas de prevención de riesgos laborales." (Subrayado y negrita fuera del texto)

El Literal C, del artículo 21 del Decreto Ley 1295 de 1994 *"Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales",* dispuso:

*"**ARTÍCULO 21**. Obligaciones del Empleador.*

El empleador será responsable:

(…)

*c) **Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo**;"* (Subrayado y negrita fuera del texto)

El artículo 2.2.4.6.8 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, señaló:

*"**ARTÍCULO 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores.** El empleador **está obligado a la protección de la seguridad y la salud***

de los trabajadores, *acorde con lo establecido en la normatividad vigente.*

Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

(…)

4. Definición de Recursos: ***Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo*** *y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.*

5. Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: ***Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo,*** *en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.*

6. ***Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.***

(…)

8. ***Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.***

(…)

10. Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo-SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido

con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:

10.1 ***Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación;***

(…)

10.3 ***Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST;*** *y*

11. ***Integración: El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.***

PARÁGRAFO*. Por su importancia, el empleador* ***debe identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la empresa****."* (Subrayado y negrita fuera del texto)

2. DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES

Las trabajadoras y los trabajadores del sector minero cuentan con derechos y responsabilidades que no pueden desconocer y que el empleador no puede menoscabar la dignidad humana y los derechos del trabajador.

Estos derechos y responsabilidades se enmarcan desde Convenios Internaciones, la Constitución Política de Colombia, las normas del Sistema General de Riesgos Laborales y el Código Sustantivo del Trabajo, **entre estas responsabilidades se encuentra el auto cuidado integral de su salud, permitiendo la norma que el trabajador se pueda apartar de su lugar de trabajo cuando evidencie justificadamente que se encuentra ante un peligro grave e inminente que ponga en riesgo su vida, seguridad o salud, gozando del derecho de la protección de su estabilidad laboral**, entre estas normas se citan:

El artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, determinó:

> "***ARTÍCULO 53****. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:*

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; ***estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales****; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;* ***garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.***

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores." (Subrayado y negrita fuera del texto)

El artículo 18 de la Ley 55 de 1993 (*Por medio de la cual se aprueba el "Convenio No. 170 y la Recomendación número 177 sobre la Seguridad en la Utilización de los Productos Químicos en el trabajo", adoptados por la 77a. Reunión de la Conferencia General de la O.I.T., Ginebra, 1990*), estableció:

"ARTÍCULO 18.

1. Los trabajadores ***deberán tener el derecho de apartarse de cualquier peligro derivado de la utilización de productos químicos cuando tengan motivos razonables para creer que existe un riesgo grave e inminente para su seguridad o su salud, y deberán señalarlo sin demora a su supervisor.***

2. ***Los trabajadores que se aparten de un peligro, de conformidad con las disposiciones del párrafo anterior, o que ejerciten cualquier otro derecho de conformidad con este Convenio, deberán estar protegidos contra las consecuencias injustificadas de este acto****. (…)"* (Subrayado y negrita fuera del texto)

El literal C) del artículo 15, Capítulo II de la Resolución No. 957 de 2005, de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), "*Por la cual se establece el Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*", consagró:

"Artículo 15.- En observancia de las legislaciones nacionales, ***los trabajadores no deberán sufrir perjuicio alguno cuando****:*

(…)

c) Juzguen necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, ***que existe un peligro inminente que pone en riesgo su seguridad y salud o la de otros trabajadores****. En este caso deberá informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los delegados de seguridad y salud en el trabajo. Mientras el empleador no haya tomado medidas correctivas,* ***si fuera necesario, no podrá exigir a los trabajadores que reanuden sus actividades cuando subsista dicho peligro.*** *(…)"* (Subrayado y negrita fuera del texto)

El artículo 2.2.4.6.10 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, preceptuó:

"***ARTÍCULO 2.2.4.6.10.*** *Responsabilidades de los trabajadores. Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:*

1. ***Procurar el cuidado integral de su salud****;*

2. ***Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;***

3. ***Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa;***

4. ***Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;***

5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; y

6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST." (Subrayado y negrita fuera del texto)

3. RESPONSABILIDADES DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES (ARL)

Las Administradoras de Riesgos Laborales, dentro de sus obligaciones deberá adoptar lo específico para el cumplimiento de la realización de las acciones de promoción y prevención, inspección delegada a sus empresas afiliadas, así:

El artículo 9 de 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*), estableció:

> ***"ARTÍCULO 9º.*** *Modifiquese el artículo 66 del Decreto-ley 1295 de 1994, el cual quedará así:*
>
> ***ARTÍCULO 66. Supervisión de las empresas de alto riesgo.*** *Las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales y el Ministerio de Trabajo,* ***supervisarán en forma prioritaria y directamente o a través de terceros idóneos, a las empresas de alto riesgo, especialmente en la aplicación del Programa de Salud Ocupacional según el Sistema de Garantía de Calidad, los Sistemas de Control de Riesgos Laborales y las Medidas Especiales de Promoción y Prevención****.*
>
> *Las empresas donde se procese, manipule o trabaje con sustancias tóxicas o cancerígenas o con agentes causantes de enfermedades incluidas en la tabla de enfermedades laborales de que trata el artículo 3° de la presente ley, deberán cumplir con un número mínimo de actividades preventivas de acuerdo a la reglamentación conjunta que expida el Ministerio del Trabajo y de Salud y Protección Social."* (Subrayado y negrita fuera del texto)

El artículo 11 *ibidem,* estipuló:

> *"**ARTÍCULO 11. Servicios de Promoción y Prevención.** Del total de la cotización las actividades mínimas de promoción y prevención en el Sistema General de Riesgos Laborales por parte de las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales serán las siguientes:*
>
> *1. Actividades básicas programadas y evaluadas conforme a los indicadores de Riesgos Laborales para las empresas correspondiente al cinco por ciento (5%) del total de la cotización, como mínimo serán las siguientes:*
>
> *a)* ***Programas, campañas y acciones de educación y prevención dirigidas a garantizar que sus empresas afiliadas conozcan, cumplan las normas y reglamentos técnicos en salud ocupacional, expedidos por el Ministerio de Trabajo;***

*b) **Programas, campañas y acciones de educación y prevención, dirigidas a garantizar que sus empresas afiliadas cumplan con el desarrollo del nivel básico del plan de trabajo anual de su Programa de Salud Ocupacional**;*

*c) **Asesoría técnica básica para el diseño del Programa de Salud Ocupacional y el plan de trabajo anual de todas las empresas**;*

*d) **Capacitación básica para el montaje de la brigada de emergencias, primeros auxilios y sistema de calidad en salud ocupacional**;*

e) Capacitación a los miembros del comité paritario de salud ocupacional en aquellas empresas con un número mayor de 10 trabajadores, o a los vigías ocupacionales, quienes cumplen las mismas funciones de salud ocupacional, en las empresas con un número menor de 10 trabajadores;

*f) **Fomento de estilos de trabajo y de vida saludables, de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de las empresas;***

*g) **Investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que presenten los trabajadores de sus empresas afiliadas**.*

2. Del noventa y dos por ciento (92%) del total de la cotización, la Entidad Administradora de Riesgos Laborales destinará como mínimo el diez por ciento (10%) para lo siguiente:

*a) **Desarrollo de programas regulares de prevención y control de riesgos laborales y de rehabilitación integral en las empresas afiliadas;***

*b) **Apoyo, asesoría y desarrollo de campañas en sus empresas afiliadas para el desarrollo de actividades para el control de los riesgos, el desarrollo de los sistemas de vigilancia epidemiológica y la evaluación y formulación de ajustes al plan de trabajo anual de las empresas. Los dos objetivos principales de esta obligación son: el monitoreo permanente de las condiciones de trabajo y salud, y el control efectivo del riesgo;***

c) Las administradoras de riesgos laborales deben desarrollar programas, campañas, crear o implementar mecanismos y acciones para prevenir los daños secundarios y secuelas en caso de incapacidad permanente parcial e invalidez, para lograr la rehabilitación integral, procesos de readaptación y reubicación laboral;

d) ***Diseño y asesoría en la implementación de áreas, puestos de trabajo, maquinarias, equipos y herramientas para los procesos de reinserción laboral, con el objeto de intervenir y evitar los accidentes de trabajo y enfermedades Laborales;***

e) ***Suministrar asesoría técnica para la realización de estudios evaluativos de higiene ocupacional o industrial, diseño e instalación de métodos de control de ingeniería, según el grado de riesgo, para reducir la exposición de los trabajadores a niveles permisibles.***

(…)

PARÁGRAFO 2º. En todas las ciudades o municipios donde existan trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales las administradoras de riesgos Laborales deben desarrollar las actividades de promoción y prevención con un grupo interdisciplinario capacitado y con licencia de salud ocupacional propio o contratado bajo su responsabilidad*. Para ampliar la cobertura, la ejecución de dichas actividades podrá realizarse a través de esquemas de acompañamiento virtual y de tecnologías informáticas y de la comunicación, sin perjuicio del seguimiento personal que obligatoriamente respalde dicha gestión."* (Subrayado y negrita fuera del texto)

Las Administradoras de Riesgos Laborales están en la obligación de realizar acciones de inspección delegada a las empresas afiliadas, frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo e informar al Ministerio del Trabajo los casos en los cuales se evidencia el no cumplimiento del mismo por parte de sus empresas afiliadas, tal como lo indicó el artículo 2.2.4.6.36 del Decreto 1072 de 2015 y el artículo 35 de la Resolución 0312 de 2019.

4. COMPETENCIA DE LA AUTORIDAD MINERA Y DEL MINISTERIO DEL TRABAJO:

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*", en el parágrafo del artículo 32 determinó:

> "**ARTÍCULO 32.**
>
> *(...)*
>
> ***PARÁGRAFO**. **La inspección, vigilancia y control del Ministerio de Trabajo en Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST del sector minero será para verificar cumplimiento de normas del Sistema General de Riesgos Profesionales**. En el caso de que en una visita o investigación existan posibles violaciones de normas de seguridad minera establecidos en el Decreto 1335 de 1987, Decreto 2222 de 1993, el Decreto 35 de 1994 o normas que lo modifiquen o adicionen deberá darle traslado por competencia a la Agencia Nacional de Minería. **En las visitas de fiscalización de la Agencia Nacional de Minería del Ministerio de Minas y Energía donde se encuentre posibles violaciones a normas del Sistema General de Riesgos Profesionales diferentes a seguridad minera, se debe dar traslado por competencia a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo. En todo caso, la inspección, vigilancia y control de la aplicación de las normas de seguridad minera estará a cargo de la Agencia Nacional de Minería del Ministerio de Minas y Energía de acuerdo a la normatividad vigente."* (Subrayado y negrita fuera del texto)

Como se indicó en el artículo anterior, las visitas de fiscalización para el cumplimiento de la seguridad minera por la Agencia Nacional de Minería, estableció la competencia del Ministerio de Trabajo frente al cumplimiento del Sistema General de Riesgos Laborales por parte del empleador minero.

Frente a las principales funciones del inspector de trabajo y seguridad social, establecidas en el artículo 3 de la Ley 1610 de 2013, se encuentran las siguientes:

> *"1. Función Preventiva: Que propende porque todas las normas de carácter sociolaboral se cumplan a cabalidad, adoptando medidas que garanticen los derechos del trabajo y eviten posibles conflictos entre empleadores y trabajadores.*
>
> *2. Función Coactiva o de Policía Administrativa: Como autoridades de policía del trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de*

requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad.

(…)

5. Función de acompañamiento y garante del cumplimiento de las normas laborales del sistema general de riesgos laborales y de pensiones."

4.1 Dentro de las funciones preventivas en cabeza del inspector de trabajo y seguridad social, se encuentran las siguientes:

A. Paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas: Definida en el artículo 11 de la Ley 1610 de 2013.

> ***"Artículo 11.*** *Paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas. Los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social* ***podrán ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores, hasta tanto se supere la inobservancia de la normatividad****."* (Subrayado y negrita fuera del texto)

Medida preventiva, **ordenada** por los inspectores de trabajo y seguridad social, busca preservar la integridad física, la salud y la vida de los trabajadores cuando se encuentran frente a un riesgo grave e inminente, evitando la materialización del riesgo, a través del control frente a su exposición.

B. Imposición de planes de mejoramiento: Esta medida busca superar las irregularidades detectadas en materia de riesgos laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de proteger la salud, vida e integridad de los trabajadores; dichas acciones contienen actividades concretas a desarrollar, responsable de ejecución y plazo determinado para su cumplimiento. El empleador debe acatar la orden impartida por el Ministerio de Trabajo, so pena de que se le inicie un Procedimiento Administrativo Sancionatorio.

Definido en el artículo 2.2.4.11.7 del Decreto 1072 de 2015 y en el artículo 29 de la Resolución 0312 de 2019, que establecieron:

*"**Artículo 2.2.4.11.7: Plan de mejoramiento.** Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, los Directores Territoriales, las Oficinas Especiales y la Unidad de Investigaciones Especiales **podrán ordenar Planes de Mejoramiento, con el fin de que se efectúen los correctivos tendientes a la superación de las situaciones irregulares detectadas en materia de seguridad y salud en el trabajo y demás normas del Sistema General de Riesgos Laborales.** El Plan debe contener como mínimo las actividades concretas a desarrollar, la persona responsable de cada una de ellas, plazo determinado para su cumplimiento y su ejecución debe estar orientada a subsanar definitivamente las situaciones detectadas, así como a prevenir que en el futuro se puedan volver a presentar.*

PARÁGRAFO 1**. **El Plan de Mejoramiento no constituye impedimento para que el Director Territorial, las Oficinas Especiales o la Unidad de Investigaciones Especiales paralelamente puedan adelantar el proceso administrativo sancionatorio, con ocasión del incumplimiento normativo.

***PARÁGRAFO 2. El incumplimiento o cumplimiento parcial del Plan de Mejoramiento ordenado por las Direcciones Territoriales, las Oficinas Especiales o la Unidad de Investigaciones Especiales del Ministerio del Trabajo, conllevará a la imposición de sanciones a que haya lugar de conformidad con las normas aplicables**."* (Subrayado y negrita fuera del texto)

*"**Artículo 29: Planes de mejoramiento a solicitud del Ministerio del Trabajo. Cuando los funcionarios de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo detecten en cualquier momento un incumplimiento de las obligaciones, normas y requisitos legales establecidos en los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se podrá ordenar planes de mejoramiento, con el fin que se efectúen las acciones correctivas tendientes a la superación de las situaciones irregulares detectadas.***

El plan debe contener como mínimo las actividades concretas a desarrollar, la persona responsable de cada una de ellas, el plazo determinado para su cumplimiento y la ejecución del plan, y los diferentes recursos administrativos y financieros destinados para su cumplimiento. El plan debe estar orientado a subsanar definitivamente las situaciones detectadas, así como prevenir que se presenten en el futuro casos similares o relacionados." (Subrayado y negrita fuera del texto)

4.2 Dentro de las funciones coactivas en cabeza del Ministerio del Trabajo, se encuentran las siguientes:

Facultad sancionatoria o de policía administrativa: Adelantar en debida forma un procedimiento administrativo sancionatorio, respetando los principios de legalidad y debido proceso, frente al incumplimiento normativo por parte del empleador, regulado por la Ley 1437 de 2011 y la Ley 1610 de 2013, dentro de las sanciones que puede imponer el Ministerio del Trabajo, se encuentran las siguientes:

A. **Clausura del lugar de trabajo.** Artículo 8 de la Ley 1610 de 2013: "*Los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social* ***podrán imponer la sanción de cierre del lugar de trabajo cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de las y los trabajadores.***

La sanción a aplicar será por el término de tres (3) a diez (10) días hábiles, según la gravedad de la violación y mediante la imposición de sellos oficiales del Ministerio del Trabajo que den cuenta de la infracción cometida.

Cuando el lugar clausurado fuere adicionalmente casa de habitación, se permitirá el acceso de las personas que lo habitan, pero en él no podrá desarrollarse ningún tipo de actividad laboral por el tiempo que dure la sanción y en todo caso, se impondrán los sellos correspondientes.

Una vez aplicada la sanción de cierre, ***en caso de incurrir nuevamente en cualquiera de los hechos sancionables con esta medida, la sanción a aplicar será el cierre del lugar de trabajo por el término de diez (10) a treinta (30) días calendario y, en caso de renuencia o de reincidencia en la violación de las normas del trabajo, especialmente en materia de salud ocupacional y seguridad industrial, se podrá proceder al cierre definitivo del establecimiento.***

Para dar aplicación a lo dispuesto en el presente artículo, las autoridades de policía están en la obligación de prestar su activa colaboración, cuando los Inspectores del Trabajo y de la Seguridad Social así lo requieran.

En ningún caso el cierre del lugar de trabajo puede ocasionar detrimento a los trabajadores. Los días en que esté clausurado el lugar de trabajo se contarán como días laborados para efectos del pago de salarios, prestaciones sociales y vacaciones*."* (Subrayado y negrita fuera del texto)

B. Suspensión de actividades hasta por 120 días, y cierre definitivo de la empresa: Artículo 13 de la Ley 1562 de 2012:

> *"**ARTÍCULO 13**. Sanciones. Modifiquese el numeral 2 literal a), del artículo 91 del Decreto-ley 1295 de 1994, de la siguiente manera:*
>
> *El incumplimiento de los programas de salud ocupacional, las normas en salud ocupacional y aquellas obligaciones propias del empleador, previstas en el Sistema General de Riesgos Laborales, acarreará multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes, graduales de acuerdo a la gravedad de la infracción y previo cumplimiento del debido proceso destinados al Fondo de Riesgos Laborales. **En caso de reincidencia en tales conductas o por incumplimiento de los correctivos que deban adoptarse, formulados por la Entidad Administradora de Riesgos Laborales o el Ministerio de Trabajo debidamente demostrados, se podrá ordenar la suspensión de actividades hasta por un término de ciento veinte (120) días o cierre definitivo de la empresa por parte de las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo, garantizando el debido proceso, de conformidad con el artículo 134 de la Ley 1438 de 2011 en el tema de sanciones.***
>
> *(Adiciónese en el artículo 91 del Decreto-ley 1295 de 1994,(modificado por el artículo 115 del Decreto 2150 de 1995), el siguiente inciso:*

En caso de accidente que ocasione la muerte del trabajador donde se demuestre el incumplimiento de las normas de salud ocupacional, el Ministerio de Trabajo impondrá multa no inferior a veinte (20) salarios mínimos legales mensuales vigentes, ni superior a mil (1.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes destinados al Fondo de Riesgos Laborales; ***en caso de reincidencia por incumplimiento de los correctivos de promoción y prevención formulados por la Entidad Administradora de Riesgos Laborales o el Ministerio de Trabajo una vez verificadas las circunstancias, se podrá ordenar la suspensión de actividades o cierre definitivo de la empresa por parte de las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo, garantizando siempre el debido proceso****."* (Subrayado y negrita fuera del texto)

C. Sanciones económicas: El incumplimiento a lo establecido en la normatividad del Sistema General de Riesgos Laborales por parte de los empleadores mineros y de las Administradoras de Riesgos Laborales, será sancionado económicamente por parte de este ente ministerial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, modificado parcialmente por el artículo 115 del Decreto 2150 de 1995, y modificado y adicionado por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, y el artículo 8 de la Ley 1562 de 2012.

Atentamente,

ANTONIO ERESMID SANGUINO PÁEZ
Ministro de Trabajo

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Jannethe Elvira García Quintero Sandra Benilda Cucaita Álvarez María Erisinda Torres Sabogal Linda Lised Katerin Gutiérrez Muñoz Yolanda Beltrán Barrera	Grupo IVCRL – DRL Grupo IVCRL- DRL Grupo IVCRL - DRL Grupo IVCRL - DRL Comisión Nacional de SST del Sector Minero - DRL	
Revisado por:	Jully Carolina Sáenz Rojas Jorge Enrique Fernández Vargas Wilmar Julián Rincón Mariño Sandra Milena Muñoz Cañas	Coordinadora Grupo IVCRL – DRL Coordinador Grupo PyP DRL Director Dirección de Riesgos Laborales Directora Dirección de Inspección, Vigilancia Control y Gestión Territorial	
Aprobado por:	Nazly Mileth Rodríguez Moreno Daniel Mauricio Quiceno Arcila	Coordinadora Asuntos Normativos Asesor OAJ	
Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.			