

CONCEPTO 13992 DE 2006

(octubre 2)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES

D.J.N.

Bogotá, D.C.

PARA: Doctora Carmenza Devia Valderrama

Vicepresidencia Protección Riesgos Laborales

DE: Dirección Jurídica Nacional – Unidad de Seguros

ASUNTO: VF No. 0440 Asignación Tarifas Intermedias para Aportes a la

Seguridad Social en Riesgos Profesionales

Mediante oficio remitido a esta Dirección, la Vicepresidencia Financiera, solicita concepto jurídico relacionado con la posibilidad de que se les fije una tarifa intermedia diferente a la que se les ha establecido para Riesgos Laborales a la empresa de vigilantes Marítima Comercial VIMARCO LTDA, en razón a que la empresa en mención argumenta que ha hecho inversión en salud ocupacional en aspectos como: prevención, control total de pérdidas, con el fin de lograr un mayor beneficio y seguridad de sus trabajadores.

Al respecto manifestamos:

El artículo [25](#) del Decreto Ley 1295 de 1994, determina que se entiende por clasificación de empresa el acto por medio del cual el empleador clasifica a la empresa de acuerdo con la actividad principal dentro de la clase de riesgo que corresponda y aceptada por la entidad administradora en el término que determine el reglamento; conforme con la Tabla de Actividades Económicas establecida en el Decreto 2100 de 1995, modificado por el Decreto 1607 de 2002.

La clasificación por centro de trabajo es optativa, voluntaria y depende del deseo o no del empleador por cuanto el inciso segundo del artículo [25](#) ibídem, señala que cuando una misma empresa tuviese más de un centro de trabajo, podrá tener diferentes clases de riesgo, para cada uno de ellos por separado, bajo una misma identificación tributaria, siempre que exista diferenciación clara en la actividad que desarrollan, en las instalaciones locativas y en la exposición a factores de riesgo ocupacional.

A su vez el artículo 1o. del Decreto 1530 de 1996, define para los efectos del artículo [25](#) del Decreto Ley 1295 de 1994, como centro de trabajo, toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada. Cuando una empresa tenga más de un centro de trabajo podrán clasificarse los trabajadores de uno o más de ellos en una clase de riesgo diferente, siempre se que configuren las siguientes condiciones:

1. Que exista una clara diferenciación de las actividades desarrolladas en cada centro de trabajo.
2. Que las edificaciones y/o áreas a cielo abierto de los centros de trabajo sean

independientes entre sí, como que los trabajadores de las otras áreas no laboren parcial o totalmente en la misma edificación o área a cielo abierto, ni viceversa.

3. Que los factores de riesgo determinados por la actividad económica del centro de trabajo, no impliquen exposición, directa o indirecta, para los trabajadores del otro u otros centros de trabajo, ni viceversa.

Ahora bien, el Decreto 2100 de noviembre 29 de 1995, al adoptar la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema de Riesgos Profesionales, en desarrollo del artículo [28](#) del Decreto Ley 1295 de 1994, clasifica en la Clase de riesgo IV, código 4829020, aquellas empresas cuya actividad económica sea el servicio de Vigilancia Privada.

Debido a la globalización de la economía que trae consigo la incorporación de nueva tecnología y procesos productivos que han generado nuevas actividades económicas, se hizo necesario ampliar la tabla de actividades económicas, adoptando la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Actividades Económicas, mediante la expedición del Decreto 1607 de 2002 derogando el Decreto 2100 de 1995.

Es importante señalar que en el citado Decreto 1607 de 2002, aparecen clasificadas las empresas dedicadas a actividades de investigación y seguridad incluyendo solamente servicios de vigilancia privada, en la Clase de Riesgos 4 Código CIIU 7492 Dígitos Adicionales 02.

Lo anterior, nos lleva a concluir que la empresa motivo de consulta, siempre ha estado clasificada en la Clase de Riesgo IV - 4, cuyo monto de cotización se encuentra entre el 4.350% valor inicial, al 6.960% valor máximo, acorde con el artículo 13 del Decreto 1772 de Agosto 3 de 1994, tarifas éstas determinadas de acuerdo con:

- a) La actividad económica
- b) Índice de lesiones incapacitantes de cada empresa; y
- c) El cumplimiento de las políticas y la ejecución de los programas de salud ocupacional, determinados por la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente.

Por ultimo, la Circular 004 de 1997 de la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales en lo referente a la clasificación y pago de cotizaciones de conformidad con la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas, en uno de sus apartes señala que “el empleador debe cotizar a la Entidad Administradora de Riesgos Profesionales conforme a las clases de actividad económica I, II, III, IV, V consagrada en el Decreto 2100 de 1995, hoy Decreto 1607 de 2002, sin importar la clasificación (mayor o menor) que tenía la empresa en el derogado Decreto 1831 de 1994”.

Así las cosas, con los parámetros establecidos en la normatividad enunciada, forzoso es concluir, que la empresa cuya clasificación fue modificada por efectos del Decreto Reglamentario 2100 de 1995 modificado por el Decreto 1607 de 2002 en razón de su actividad económica, en el caso materia de consulta Servicios de Vigilancia Privada, deberá pagar la tarifa asignada según código 4829020 hoy 4-7492-02, para la clase de riesgo IV- 4, prevista en la tabla de cotizaciones mínimas y máximas del artículo 13 de Decreto Reglamentario 1772 de 1994.

Finalmente, en cuanto al argumento de la Empresa en comento, de que ha efectuado inversiones en seguridad, salud ocupacional y en actividades de prevención y control de riesgos; es innegable que no se puede hablar del trabajo sin relacionarlo directamente con el hombre, ya que éste es el principal sujeto, actor y beneficiario de cualquier actividad. En la evolución histórica de la

gestión empresarial se le ha asignado un determinado papel dentro de este sistema y de forma explícita o implícita ha sido siempre el elemento fundamental en el desarrollo de las diferentes actividades, pues a pesar del nivel tecnológico alcanzado por la mecanización y la automatización en los procesos productivos, detrás de ellos siempre está el hombre.

Es necesario un cambio en la cultura empresarial, intentando favorecer la comunicación con los trabajadores, eliminando riesgos, otorgando una formación e información correcta del uso de sistemas de Gestión de Riesgos en la empresa. Este sistema define las estrategias adecuadas de control, incluido el diseño, proyección, investigación, organización, seguimiento y revisión de las medidas de prevención para eliminar y reducir al mínimo los riesgos y sus consecuencias, una buena estrategia de prevención de riesgos y en general de Salud Ocupacional, puede reportar para las empresas, importantes ahorros que pueden ser parte de una estrategia global de supervivencia y por qué no, de crecimiento. Está demostrado que en la medida en que se controlen los accidentes de trabajo, existe una mayor continuidad en las líneas de producción, lo que a su vez permite a las empresas lograr una mayor competitividad.

En este análisis también es importante incluir los gastos que podrían ocasionarse por cuenta de los llamados costos ocultos de la accidentalidad, representados en daños y reparación de la maquinaria, reemplazos, capacitaciones y el incremento en productos defectuosos entre otros.

Así, puede entenderse que preocuparse y trabajar proactivamente por la salud y la integridad de los trabajadores, resulta ser una parte importante de la estrategia empresarial y una gran inversión que seguramente se revertirá en mejores resultados para la empresa.

Adicionalmente, si se mira desde un punto de vista para el desarrollo económico y competitividad de las empresas, se puede ver cómo la no implementación de los programas en salud ocupacional trae costos innecesarios para las empresas y que al incurrir en ellos repercuten notoriamente en su productividad.

Es indiscutible entonces que trabajar en la Prevención de Riesgos, como factor integral de la gestión empresarial, es un aspecto que influye en la productividad y la posibilidad competitiva de las organizaciones, además de que dicha implantación y desarrollo responden a exigencias legales y que por consiguientes son una carga impositiva, que no es otra que el surgimiento de una nueva relación de la organización con sus trabajadores como factor de productividad.

Esta nueva cultura es el resultado del convencimiento de la necesidad de “invertir en el trabajador”, no sólo en el capítulo de la capacitación, adiestramiento, formación profesional, sino también en el mejoramiento de sus condiciones ambientales en el centro de trabajo.

La calidad debe producirse directamente en el puesto de trabajo, y por lo tanto es importante considerar que el elemento fundamental para ello es la salud ocupacional. Si el trabajador dispone de adecuadas condiciones de temperatura, iluminación, seguridad, carga de trabajo, colores adecuados, en fin un ambiente agradable, la probabilidad de que exista el fallo humano va a disminuir considerablemente. Como complemento a esta situación debemos tener trabajadores motivados, con altos niveles de participación y cooperación.

El problema es cuándo los administradores y/ o gerentes se preguntan cuál es el beneficio que le está aportando esta inversión. La respuesta no es sencilla, pero en la medida en que se logre ir desarrollando una cultura organizacional que contemple aspectos tales como: control estructurado del riesgo, aumento en la calidad de los productos y servicios, cuidado de la salud del

factor humano que trabaja y elevar la competitividad de la organización se logrará demostrar que las utilidades de la organización aumentarán.

Así las cosas, una vez resuelta la consulta jurídica solicitada, dejamos a su consideración acorde con su competencia, la petición de la empresa de vigilantes Marítima Comercial VIMARCO LTDA.

En los anteriores términos, esperamos absolver su consulta.

Cordialmente,

ELIANA ROYS GARZON

Directora Jurídica Nacional (E)

c.c. Dr. Roger José Carrillo Campo – Vicepresidencia Financiera

Revisó: RUTH ALEYDA MINA GARCÍA

Jefe Unidad de Seguros

Dirección Jurídica Nacional

MNLP

Rad: 5838

2006.06.05



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 5 de febrero de 2021 - Diario Oficial No. 51567 - Enero 24 de 2021

