

Beliña Herrera Tapias**
Benjamín Lizarazo Mejía***

El Sistema de Riesgos Laborales en Colombia*

The System of Labor Risks in Colombia

Recibido: 1 de abril de 2013 / Aceptado: 23 de mayo de 2013

Palabras clave:

Accidente de trabajo,
Enfermedad laboral, Cobertura,
Juntas de calificación de invalidez,
Sistema General de Riesgos Laborales.

Resumen

Este artículo de revisión tiene dos fines específicos, realizar un análisis de los antecedentes del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia y la determinación de los cambios introducidos por la Ley 1562 de 2012; a fin de establecer si estos son coherentes con los objetivos del sistema, el cual pretende una protección integral del trabajador preventiva y/o contingente a través de las entidades públicas y privadas destinadas a atender a los trabajadores en todas aquellas vicisitudes que en materia de salud y riesgos laborales puedan presentarse, producto de su actividad laboral. Para ello se empleó un estudio jurídico descriptivo con aplicación de los métodos analítico e inductivo, permitiéndonos obtener la identificación de las motivaciones e inquietudes en cuanto si el cambio normativo generó un simple cambio en la terminología, o si realmente se amplió la cobertura estableciendo mecanismos que permitan la inclusión al sistema de trabajadores independientes e informales.

Key words:

Work accident,
Occupational disease, Coverage,
Boards of rating from disability,
General System of Safety.

Abstract

This review article has two specific purposes, an analysis of the background of the General System of Occupational Risks in Colombia and the determination of the changes introduced by Law 1562 of 2012, in order to establish whether these are consistent with the objectives of system, which seeks comprehensive protection preventive worker and/or contingent through public and private partnerships to assist workers in all the vicissitudes of health and occupational hazards can submit product of their work. For this study we used a descriptive legal application of analytic and inductive methods, allowing us to obtain the identification of the motivations and concerns about regulatory change gender itself a simple change in terminology, or if coverage was extended really establishing mechanisms allow the system to include employed and informal workers.

* Este artículo de revisión es producto de la investigación denominada La Ley 1562 de 2012 y sus reformas en Colombia al Sistema General de Riesgos Laborales y al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, realizado en el marco de la línea de Asuntos civiles y laborales, del Grupo de Investigación en Derecho, Política y Sociedad, de la Universidad de la Costa.

** Abogada, Magister en Derecho, Universidad del Norte. Doctorante en Derecho, Universidad Externado de Colombia. Directora del Centro de Investigaciones Socio-jurídicas de la Facultad de Derecho de la Universidad de la Costa, CUC y miembro del Grupo de Investigación en Derecho, Política y Sociedad (categoría B), de la Facultad de Derecho de la Universidad de la Costa. bherrera3@cuc.edu.co

*** Abogado, Universidad de la Costa, auxiliar de investigación del Grupo de Investigación en Derecho, Política y Sociedad, de la Facultad de Derecho de la Universidad de la Costa. blizaraz1@cuc.edu.co

INTRODUCCIÓN

En Colombia con la Ley 57 de 1915, se dio inicio a la seguridad social en lo tocante a los riesgos laborales, en su comienzo denominado Sistema General de Riesgos Profesionales, y ahora Sistema General de Riesgos Laborales.

Hay un largo camino por recorrer desde la Ley 57 de 1915, hasta la Ley 1562 de 2012 y sus modificaciones y adiciones al Sistema General de Riesgos Laborales, definido por la segunda preceptiva, en su artículo 1° como: “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.” Además de esto pretende también el sistema mantener un estricto control sobre la seguridad y salud en el trabajo y sus programas de implementación y seguimiento.

En Colombia de manera integral la Seguridad Social está regida por la Ley 100 de 1993, la cual regula Salud, Pensiones y Riesgos Laborales, el último componente reglado en su mayoría por el Decreto-Ley 1295 de 1994, que fue objeto de declaración de inexecutable por la Corte Constitucional, debido a los excesos de las facultades extraordinarias otorgadas por la Ley 100 de 1993, al Ejecutivo en su expedición.

En efecto, la Sentencia C-858 de 2006 que fue el instrumento de declaración de inexecutable del Decreto-Ley 1295 de 1994, incluyó una decisión de diferimiento de sus efectos en cuanto a la inconstitucionalidad de la definición de “accidente de trabajo” dada hasta el 20 de

junio de 2007, otorgando tiempo a que se produjera una regulación sobre la materia por parte del órgano legislativo. Tal decisión no se adoptó, y no se llenó el vacío normativo, acogiéndose transitoriamente el criterio de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), por orientación del Ministerio de la Protección Social.

Es decir, el vacío legal, en cuanto a la definición de accidente de trabajo, se mantuvo y contrario a lo que se quería, aumentaron los vacíos normativos en el Decreto-Ley 1295 de 1994, según interpretaciones posteriores de la Corte Constitucional, “en las que se acogió una similar postura respecto al exceso en el uso de las facultades extraordinarias al regular aspectos como la definición de la enfermedad profesional y el carácter de la afiliación para trabajadores independientes” (González, 2010).

En efecto, por medio de la Sentencia C-858 de 2006, con la cual se declararon inexecutable los artículos 9, 10 y 13 del Decreto-Ley 1295 de 1994 (en forma parcial), se generó la necesidad de volver a definir las nociones de: Accidente de trabajo, Excepciones; que no se considera accidente de trabajo y la definición de afiliados al Sistema de Riesgos Profesionales (ahora Laborales) de manera obligatoria y aquellos de forma voluntaria.

Lo anterior, en virtud, que a criterio de la Corte Constitucional, no es función del Ejecutivo expedir decretos extralimitando las funciones que el Congreso le dio, ya que de hacerlo, se estaría violando el artículo 150 de la Constitución Política en sus numerales 2° y 10°: “Corresponde al Congreso hacer las leyes. Por medio de ellas

ejerce las siguientes funciones:... 2° Expedir códigos en todos los ramos de la legislación y reformar sus disposiciones.... 10° Revestir, hasta por seis meses, al Presidente de la República de precisas facultades extraordinarias, para expedir normas con fuerza de ley cuando la necesidad lo exija o la conveniencia pública lo aconseje. Tales facultades deberán ser solicitadas expresamente por el Gobierno y su aprobación requerirá la mayoría absoluta de los miembros de una y otra Cámara”.

Después que la Corte declaró inexecutable en el efecto diferido los artículos en mención y ordenó que el Congreso legislara al respecto, se dieron varios intentos fallidos hasta que se presentó el proyecto de Ley 067 de 2010, el cual cumpliendo todos los trámites en el legislativo se convierte en la Ley 1562 de 2012.

Por los argumentos anteriormente expuestos se hizo más que necesario analizar si la Ley 1562 de 2012, subsana los vacíos dejados por los artículos declarados inexecutable por parte de la Corte Constitucional en la Sentencia C-858 de 2006, y además si la nueva norma regula verdaderamente la organización y administración del Sistema General de Riesgos Laborales y la seguridad y salud en el trabajo en Colombia, para la debida protección de los usuarios del sistema y ampliación de afiliados que se quiere brindar por medio de esta nueva ley.

Antecedentes históricos de los riesgos laborales

En el siglo XIX se inicia la reglamentación de accidentes de trabajo en Gran Bretaña,

Francia, España y Alemania, a finales del siglo XIX comienza a consagrarse teórica y legislativamente la teoría de riesgos profesionales en legislación en salud ocupacional y riesgos laborales en Europa. Una de las primeras normas al respecto se da en Gran Bretaña el 6 de agosto de 1897 con la Ley de *workmen's Compensation Act* (Cáceres, 2010). En Latinoamérica podemos mirar con mayor detenimiento a la Comunidad Andina de Naciones –CAN– a través de los convenios “Simón Rodríguez y la Carta Social de 26 de octubre de 1976” e “Hipólito Unanue de 29 de noviembre de 1979” comenzaron los países miembros de esta comunidad (Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú, Venezuela y Chile) a tratar de manera armónica todo lo concerniente a seguridad social, riesgos profesionales y salud ocupacional, creando políticas que servirían tiempo después como doctrinas regionales para la elaboración de normas al respecto dentro de los países miembros de la CAN. Como ejemplo de esto en Bolivia se crea la “ley de prevención de riesgos laborales” teniendo como características: el seguro social obligatorio de largo plazo, pagos con el seguro de riesgos profesionales (cubre las prestaciones causadas por invalidez y muerte en ocasión de los riesgos profesionales) y la exigibilidad de las prestaciones.

En Ecuador se crea en julio de 1978 la División de Riesgos del Trabajo con los departamentos de calificación de riesgos profesionales e higiene del trabajador; de formación y promoción; de laboratorio de higiene industrial; y, de medicina del trabajo, sus características son: derecho a la asistencia médica, quirúrgica, farma-

céutica, hospitalaria o de rehabilitación; prestaciones económicas tanto en pensiones, subsidios o indemnización pagaderas en forma de pensión o capital; las prestaciones económicas: en un periodo no mayor a un año se otorgará un 75 % del sueldo o salario de cotización; si la incapacidad dura más de un año el subsidio será de más del 80 %, incapacidad permanente parcial: se calcula según el grado de incapacidad; las incapacidades las definen: la permanente parcial, la permanente total y absoluta y por último la muerte a través de los beneficios de la cooperativa mortuoria y la pensión de sobreviviente.

En Perú se emite la Ley 18846 de 1971 con las siguientes características: las prestaciones económicas son el 50 % del promedio de los ingresos en los 12 a 60 meses más el 1 % por año de cotización que pase de tres años, 1/6 del promedio de los ingresos por cada año pagadero después de la prestación de enfermedad; en la pensión de sobreviviente el monto es del 50 % de la pensión del asegurado no se necesita periodo mínimo de contribución; en caso de tratamientos médicos para recuperación recibirá el 100 % del salario durante el tiempo que dure el tratamiento.

En Venezuela se emite la ley orgánica de prevención, condiciones de trabajo y medioambiente N° 3850 de 18 de junio de 1986 dándoles cobertura a los trabajadores de empresas y en general a todos los establecimientos industriales, agropecuarios, comerciales o de cualquier otra naturaleza de sus actividades públicas o privadas, se crean las incapacidades absolutas y permanentes del trabajo, la pensión de sobrevivientes y la asistencia médica.

Por último en Chile se da la Ley 16744 de 1968 como sus principales características están: la asistencia médica especializada y toda aquella que sea para la recuperación, rehabilitación, reeducativas, incluidos aparatos y traslados (Caceres, 2010).

Finalmente en Colombia tratadistas como Carlos Luis Ayala Cáceres y Rafael Rodríguez Mesa han venido abordando el tema de los riesgos laborales desde la expedición del Decreto-Ley 1295 de 1994. De igual forma, y la naturaleza propia de sus funciones, la Corte Constitucional, a través de sus sentencias ha ido modulando el Sistema de Riesgos Laborales. Ahora bien, en tratándose de la Ley 1562 de 2012, se han comenzado a publicar artículos en revistas especializadas, como lo es, el análisis que hace el doctor Juan Carlos Cortés González, director de la Corporación para el Desarrollo de la Seguridad Social, en la Revista N° 173 de *Legis* especializada en temas relacionados con Derecho Laboral y Seguridad Social. Así también se han dictado seminarios certificados por parte del doctor Rafael Rodríguez Mesa.

Entre tanto varios tratadistas como el mismo Rafael Rodríguez, Carlos Luis Ayala Cáceres y Juan Carlos Cortés González, entre otros, estarán publicando este año (2013) sus libros en diferentes casas editoriales.

La seguridad social y los riesgos laborales en Colombia se encuentran protegidos por la Constitución Política de 1991, que en su artículo 48 consagra los lineamientos a seguir en la regulación de la seguridad social, en este caso, Sistema General de Riesgos Laborales. Como

también por convenios de orden constitucional suscritos por la nación, entre ellos, el Convenio 187 de 2006 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT–, el cual versa sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, y da nuevas definiciones dentro del glosario de términos adoptado por el nuevo régimen de Riesgos Laborales y también el protocolo de 2002 relativo al convenio 155 de 1981 de la OIT sobre seguridad social, salud de los trabajadores y medioambiente en el trabajo, el cual recomienda a los estados generar políticas claras sobre seguridad social, salud de los trabajadores y medioambiente en el trabajo, su sistema de acción en la nación o Estado ya sea por vía legal o reglamentaria y las acciones y/o obligaciones de las empresas (Organización Internacional del Trabajo, 1981) y las demás convecciones de la OIT relacionadas con el objeto de desarrollo de este trabajo de grado.

Este marco normativo primario estableció los parámetros para regular el Sistema de Riesgos Profesionales, el cual se realizó mediante la expedición de la Ley 100 de 1993, la cual organiza el Sistema General de Seguridad Social en Colombia en sus tres componentes: salud, pensión y riesgos laborales, como matriz legal de todo el sistema; sin embargo es de destacar que esta, en su artículo 139, numeral 11, el cual versa de la siguiente manera “facultades extraordinarias. De conformidad con lo previsto en el ordinal 10 del artículo 150 de la Constitución Política, revístase al Presidente de la República de precisas facultades extraordinarias por el término de seis (6) meses contados desde la fecha de publicación de la presente Ley para:

11. Dictar las normas necesarias para organizar la administración del Sistema General de Riesgos Profesionales como un 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. En todo caso, la cotización continuará a cargo de los empleadores. Le entrega facultades extraordinarias al Presidente de la República” tal cual enuncia la norma le otorgó al Ejecutivo de aquella facultad extraordinaria para expedir normas que determinen la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales (Mesa, 2009).

Es importante incluir el Decreto-Ley 1295 de 1994, el cual reguló el Sistema de Riesgos Laborales en Colombia y seguridad y salud en el trabajo, el cual fue sujeto a inexecutable por parte de la Corte Constitucional, y luego modificado por la Ley 1562 de 2012.

Se hace necesario incluir también la Sentencia C-858 de 2006 de la Corte Constitucional, la cual impulsó la reforma al Sistema General de Riesgos Laborales declarando inexecutable parte de esta y ordenando al legislativo generar una nueva ley que entre a regir todo lo concerniente al Sistema General de Riesgos Laborales. En efecto la Sentencia C-858 de 2006, declara inexecutable los artículos 9, 10 y 13 del Decreto-Ley 1295 de 1994 (en forma parcial), generando la necesidad de volver a definir las nociones de: accidente de trabajo, que no se considera acci-

dente de trabajo, y la definición de afiliados al Sistema de Riesgos Profesionales de manera obligatoria y aquellos de forma voluntaria.

Para dar una mejor visión acerca de la motivación de la Corte Constitucional en la toma de la anterior decisión, se analizarán sentencias previas al respecto, las cuales pondrán de manifiesto como paulatinamente se concibió la línea jurisprudencial, comenzando entonces con la Sentencia C-376 de 1995, en la cual la Corte estudió los cargos de inconstitucionalidad tanto de fondo, como de forma, contra el artículo 139 de la Ley 100 de 1993. En esa primera decisión se declararon constitucionales las facultades extraordinarias otorgadas al Presidente de la República para normar los temas expresamente allí consagrados y reglamentados por posteriores decretos-leyes, dentro de los cuales se encontraba el Decreto 1295 de 1994.

Posteriormente la Sentencia C-164 de 2000, analiza cómo las facultades otorgadas al Presidente de la República por medio de la ley habilitante (Congreso de la República de Colombia, 1993), han de ser interpretadas de manera restringida y taxativa. En la decisión en comento la Corte declaró inexecutable el artículo 43 del Decreto-Ley 1295 de 1994, porque esta disposición debido al exceso en el ejercicio de las facultades extraordinarias encontrándolas inconstitucionales frente al alcance del Ejecutivo para la creación de este tipo de normas; pues consideró que: “En otros términos, la calificación del mayor o menor grado de la incapacidad producida no hace parte del sistema de organización administrativa sobre riesgos profesionales, aunque

la incapacidad o invalidez sean la consecuencia de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales”. Un par de años más tarde emite la Sentencia C-452 de 2002, relacionada con las facultades extraordinarias concedidas a la cabeza del Ejecutivo por el numeral 11 del artículo 139 de la Ley 100 de 1993, la Corte agregó que estas se restringían a revestirlo de la facultad de: “Dictar las normas necesarias para organizar la administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”. Es decir, el Gobierno estaba habilitado para organizar la gestión del Sistema General de Riesgos Profesionales y para organizar el de salud ocupacional pero no para normas de carácter sustancial.

Como último antecedente a la Sentencia C-858 de 2006, encontramos la Sentencia C-1152 de 2005, que declaró inexecutable el artículo 20 del Decreto-Ley 1295 de 1994, con el argumento que la delegación establecida en el artículo 139 No. 11 de la Ley 100 de 1993, iba dirigida a la gestión o administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, es decir, a solo uno de los aspectos relacionados con el Sistema General de Riesgos Profesionales, y que el Presidente de la República había excedido en el ejercicio de las facultades extraordinarias concedidas, al definir en el Decreto-Ley aspectos sustantivos como el referente al ingreso base, que servirá para liquidar las prestaciones económicas causadas por efectos de un accidente de trabajo, materia que regulaba la disposición declarada inexecutable (Ministerio de Protección Social, 2008).

Entre el Decreto-Ley 1295 de 1994 y la Ley 1562 de 2012 se crea la Ley 776 de 2002, por la cual se dictan normas sobre la organización, administración, y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales (Mesa, 2009). Regulando temas como: derecho a las prestaciones, incapacidad temporal, monto de las prestaciones económicas por incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, monto de pensión de invalidez, muerte del afiliado o pensionado por riesgos laborales, monto de pensión de sobreviviente, reajuste de pensión, devolución de saldos, auxilio funerario, de las prescripciones y traslados dando un primer giro a la Ley 1562 de 2012.

Como objeto central de este trabajo, está el análisis a la Ley 1562 de 2012, normativa que en la actualidad regula el Sistema de Riesgos Laborales, en el entendido que esta norma modificó, adicionó y llenó los vacíos dejados por la decisión de la Corte Constitucional en cuanto a la declaración de inexecutable parcial de los artículos 9°, 10° y 13° del Decreto 1295 de 1994 ya que como enunció la Corte no es menester del Ejecutivo reglar sobre estos asuntos y mucho menos por medio de las facultades extraordinarias, dando la oportunidad de hacer una norma de riesgos laborales mucho más acorde con los convenios de la OIT sobre este tema suscritos por Colombia llevando a la legislación colombiana en cuanto al tema objeto de estudio más cerca de los estándares internacionales, dando mayor amplitud de usuarios, simplicidad de procedimientos y claridad en la norma.

Cambios introducidos al Sistema de Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia por la Ley 1562 de 2012

Al analizar los cambios que la nueva Ley de Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo introdujo al sistema podemos comenzar por destacar que esta en términos generales presentó adiciones y ampliaciones al Sistema de Riesgos Laborales que en muchos casos deben de interpretarse y aplicarse de forma articulada y armónica con las normas ya existentes para así evitar vacíos jurídicos que al final van en detrimento del objeto de protección de la norma de los trabajadores.

Es bueno para el análisis académico estructurado y poder identificar los cambios introducidos al sistema por la Ley 1562 de 2012 como lo sugiere el doctor Juan Carlos Cortés González en su artículo publicado en octubre de 2012 por áreas temáticas, basados en el impacto por área dentro del ordenamiento jurídico.

Adaptaciones conceptuales y de orientación al Sistema de Riesgos Laborales, la Seguridad y Salud en el Trabajo

El más visible de los cambios introducidos por la reforma de la Ley 1562 de 2012, es el cambio de denominación del sistema, el cual pasa de Riesgos Profesionales a llamarse Sistema de Riesgos Laborales dicha adaptación no es estética, ya que esta tiene dos objetivos: el primero es mostrar la decisión del legislador de ampliar la cobertura y el fortalecimiento de los mecanismos que permitan la inclusión al sistema de trabajadores que antes no lo estaban

como independientes sin contrato y trabajadores informales; el segundo objetivo de esta nueva denominación es estar al día con las normas internacionales, ya que la legislación colombiana en este tema estaba en mora de realizar este cambio y estar en armonía con el Convenio 187 de 2006 de la OIT y también con el protocolo de 2002 relativo al Convenio 155 de 1981 de la OIT sobre seguridad social.

También se generó la re-denominación de la salud ocupacional y se bautizó como Seguridad y Salud en el Trabajo incluyéndolo dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, esto con el propósito de mostrar el carácter garantista, preventivo y también proactivo de la nueva legislación mostrando que esta va más allá de una simple estructuración del programa de Salud Ocupacional y llevándola a definir funciones claras de los involucrados dentro del ahora llamado Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y definiendo sus alcances dentro del diseño, ejecución y seguimiento de las estrategias de prevención y control de los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales denominadas ATEL.

Como consecuencia del cambio en la denominación del sistema también se da un cambio en la sigla de las empresas aseguradoras que pasaron de llamarse Administradoras de Riesgos Profesionales, ARP; a Administradoras de Riesgos Laborales, ARL.

Extensión de la cobertura

A consideración de muchos expertos (Rafael Rodríguez Mesa, Juan Carlos Cortés, Jorge

Gamboa Jiménez) en esta materia fue la reforma o modificación más significativa que trajo la Ley 1562 de 2012 al sistema, ya que por primera vez se establece en Colombia como obligatoria la afiliación de ciertos trabajadores al Sistema General de Riesgos Laborales que habitualmente no estaban incluidos como obligatorios, tales como los contratistas que presten servicios en el país bajo cualquier modalidad formal de vinculación ya sea: civil, comercial o administrativa, es de aclarar que esta ley estableció en su artículo segundo ciertos requisitos como la antes mencionada vinculación formal esto no es otra cosa que la existencia de un documento que acredite el vínculo jurídico formalizando así la relación entre contratante y contratista y que el periodo o término del contrato sea igual o superior a un mes, especificando de manera clara las condiciones de tiempo, modo y lugar en las que se realizarán los servicios sin tener en cuenta el horario ya que para los contratistas no aplica.

Por otra parte también dio como obligatorio a los independientes que se desempeñen en actividades de alto riesgo calificados como tal por el gobierno nacional, trasladando en este caso la obligación de la cotización al contratante en consideración a la naturaleza de la labor que este encomienda al independiente, entendiéndose por labores de alto riesgo “la labor desempeñada que implique la disminución de la expectativa de vida saludable o la necesidad del retiro de las funciones laborales que ejecuta, con ocasión de su trabajo”.

Dejando abierta además, la posibilidad no solo de los independientes sino también de

aquellos vinculados al sector informal de la economía, siempre y cuando estos coticen al sistema contributivo de salud. Al respecto es de los pocos aspectos que la norma deja pendiente por reglamentación ya que habrá que definir los mecanismos de control para evitar erogaciones y fraudes al sistema. Como se verá más adelante también se da la inclusión de cooperativas, precooperativas, agremiaciones y los miembros activos del subsistema nacional de primera respuesta.

Posibilidad de incentivar la protección para trabajadores informales

Con cargo a los recursos del Fondo de Riesgos Laborales se estableció la posibilidad de aplicar un incentivo económico a la prima de un seguro de riesgos laborales para determinar coberturas a los trabajadores informales que se afilien al sistema, siempre y cuando se trate de personas sujetas al régimen de Beneficios Económicos Periódicos, BEP, y/o pertenezcan a procesos de formalización bajo las condiciones que para tal efecto disponga el gobierno nacional. Para esto se promoverá la vinculación al sistema de los trabajadores informales mediante organizaciones que respondan al criterio de la actividad profesional o del oficio de sus miembros de conformidad con el Decreto 2313 de 2006, facilitando así la clasificación de riesgos de los trabajadores independientes y ubicándolos por sectores o áreas productivas.

Precisión en cuanto a la definición de las contingencias cubiertas

Es en este punto donde la Corte Constitucio-

nal a través de su Sentencia C-858 de 2006 motiva al legislativo a crear una ley que regule y dirija todo lo concerniente a Riesgos Laborales y la Seguridad y Salud en el Trabajo ya que para la fecha la Corte declara inexecutable la definición de Accidente de Trabajo las excepciones; que no se considera accidente de trabajo y la definición de afiliados al Sistema de Riesgos Profesionales (Congreso de la República, 1994) llevando a la creación de la Ley 1562 de 2012. Se podría definir este ítem como el punto de partida de todas las modificaciones al sistema.

Por medio de los artículos 3° y 4° de la Ley 1562 de 2012 se regulan legalmente las definiciones de Accidente de Trabajo y Enfermedad Laboral, ATEL, las cuales habían quedado sin sustento legal por la Sentencia C-858 de 2006 ya antes mencionada y su declaratoria de inexecutable a las definiciones del anterior régimen.

Definiendo así accidente de trabajo como: 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, o una invalidez o la muerte. Por primera vez se incluye dentro de esta definición en la legislación colombiana la perturbación psiquiátrica como causa de accidente de trabajo.

Por Enfermedad Profesional se entiende la contraída como resultado a la exposición a factores de riesgos inherentes a la actividad laboral o del medio de trabajo, conforme a la tabla de enfermedades que defina el gobierno nacional o de la causalidad existente entre la patología y los factores de riesgos ocupacionales.

Es de anotar que también se instauró en el artículo 4° parágrafo 2° como obligatorio la actualización de la tabla de enfermedades laborales cada tres años por parte del Ministerio de la Salud y Protección Social así también como del Ministerio del Trabajo, pero no se dejó ningún tipo de sanción en el caso del incumplimiento de estos términos dando lugar así a que se pueda incumplir este periodo de manera sencilla.

Extensión de la cobertura de fuero sindical

La Ley 1562 en su artículo 3° también incluye y considera como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de una función sindical. La justificación para tal inclusión tiene que ver con reconocer que el despliegue de actividades sindicales constituye un derecho de los trabajadores y que el desarrollo de las tareas en ese frente es inherente al ámbito laboral y encuentra protección en el ordenamiento jurídico, a partir del derecho constitucional de asociación (Cortés, 2012, p. 166).

Es de recordar que la función sindical corresponde a un concepto genérico a cargo de los sindicatos y que por tanto se aplica solo a quienes los constituyen, los que ejecutan actividades en desarrollo de la función sindical.

Definición del Ingreso Base de liquidación o IBL

El artículo 5° de la Ley 1562 de 2012 genera en este aspecto los siguientes cambios, que para el caso de accidente de trabajo, este se establece con el promedio del Ingreso Base de Cotización,

IBC, de los seis meses anteriores a la ocurrencia del accidente de trabajo, por otra parte frente a la enfermedad laboral el IBL será el promedio del último año en relación con el IBC. Desde la calificación en primera instancia de la patología, es en este punto donde se comienzan a zanjar vacíos legales como el de la fecha de origen.

Además se mantiene dentro del mismo artículo la obligación de indexar las prestaciones económicas a que dieran lugar con base al Índice de Precios al Consumidor o IPC al momento del pago desde el momento mismo de la causación, certificado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE.

Lo anterior vino a llenar una vez más el vacío legal que la Corte Constitucional dejó al declarar inexecutable el artículo 20 del Decreto-Ley 1295 de 1994 por medio de la Sentencia C-1152 de 2005.

Normas sobre cotizaciones, régimen y efectos de la mora

Lo primero para destacar en cuanto a las cotizaciones es que regula el monto de las cotizaciones para los contratistas dándole el mismo monto de cotización que el de las empresas contratantes que la obligación de la afiliación está a cargo del contratante pero el pago a cargo del contratista, también vemos cómo dentro de los cambios que se incluyeron se definió que la mora no genera desafiliación automática del sistema por tanto el trabajador seguirá protegido, pero en caso de no pago la responsabilidad por mora recaerá sobre el empleador y sobre el contratante, los cuales deberán asumir todos los gastos y prestaciones

asistenciales en los que incurra la ARL por el no pago oportuno así como el pago de las prestaciones en mora con sus respectivos intereses y de las prestaciones económicas si fuera el caso.

Es de anotar que dentro del artículo 6° al delimitar la competencia de los Ministerios del Trabajo y Salud y Protección Social no dejó claro los alcances de cada uno de ellos en la creación de la tabla de cotizaciones.

También la norma deja un régimen claro de constitución en mora definiendo en primer lugar qué es la mora dentro del sistema, con un paso a paso detallado de la constitución en mora del empleador o contratista afiliado mediante un comunicado por correo certificado a la última dirección reportada en un plazo no mayor a un (1) mes después del no pago de los aportes, copia de dicho comunicado se enviará al representante de los trabajadores en el COPASO. Si pasados dos (2) meses persiste la mora debe entonces de comunicar a la empresa y a la dirección territorial correspondiente del Ministerio del Trabajo.

Uno de los grandes motivantes para el pago oportuno es la inhabilidad para presentarse en procesos licitatorios de contratación estatal, no siendo así para los contratistas, es decir que si una empresa quisiese participar en proceso de licitación de algún contrato con cualquier entidad estatal y se encontrase en mora en el pago de sus aportes este automáticamente quedará inhabilitado para participar.

Fortalecimiento de la prevención y la promoción y reporte de las actividades por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales

Esto se encuentra contenido en el artículo 8°

de la Ley 1562 de 2012 y refuerza las ya contempladas en el Decreto 1295 de 1994, lo cual viene a darle un mayor grado de responsabilidad a las Administradoras de Riesgos Laborales y empleadores en el reporte de la información y en el cumplimiento de las tareas asociadas a la seguridad y la salud en el trabajo. Los temas a informar son: las actividades a implementar en cuanto al Sistema General de Seguridad en el Trabajo y también se deben informar los resultados, esto se refiere al impacto de la intervención de las ARL sobre: a) El control de los riesgos prevalentes; b) Las reducciones logradas.

Otro efecto más de la aplicación de esta norma es el uso de estos reportes para la variación del monto de las cotizaciones al interior del sistema, ya que dichos reportes servirán como soporte para realizar los ajustes a los que hubiese lugar, de lo anterior se deduce que la figura del ajuste de las cotizaciones habrá de considerarse de manera específica: los resultados dados por las administradoras semestralmente y por último establecer las sanciones específicas para los responsables cuando exista incumplimiento en la implementación de los diferentes programas de prevención de accidentes y enfermedades.

El incumplimiento de dichos programas traerá una sanción de hasta 500 SMLMV a cargo de los responsables de la implementación de dicha sanción; siempre se deberá imponer respetando el principio del debido proceso. Además se obliga también de manera expresa a los empleadores a facilitar los espacios y tiempo para la capacitación en SGSST.

Modificaciones al Fondo de Riesgos Laborales

Estas se hicieron de dos sentidos: la primera es la ampliación de las fuentes de financiamiento comenzando por el incremento de la asignación del 1 % con la anterior norma al 3 % del total de las cotizaciones al Sistema de Riesgos Laborales, hay que tener en cuenta que este porcentaje no es una cuota fija sino un tope que corresponde al gobierno nacional el valor que habrá que trasladarse al Fondo; esta determinación corresponde de manera conjunta a los Ministerios de Hacienda y Crédito Público, Salud y Protección Social y del Trabajo.

Su adopción requiere en todo caso estar basada en estudios técnicos y financieros, financiados por el propio fondo. Como estamos en frente de un porcentaje tope no fijo cabe la posibilidad también que el gobierno pueda señalar que este puede ser aun inferior al 1 %.

La Segunda de estas modificaciones es que el Fondo asume nuevas funcionalidades orientadas al reconocimiento de incentivos económicos ampliando así su radio de acción llevándolo a que no puedan acceder o no accedían anteriormente de manera directa sobre ciertos sectores más exactamente en beneficio de los informales incursos en procesos de formalización, esto en concordancia con uno de los principios rectores de esta ley que es la ampliación de la cobertura en todos los sentidos. La ley también integra programas de formación y sensibilización dentro del sector educativo, para un mejor despliegue de las actividades de prevención, promoción, estrategias de Seguridad y Salud en el Trabajo,

y la asignación de recursos para inspección, vigilancia y control.

Gastos de administración a cargo de la ARL

En este aspecto la Ley 1562 en el artículo 11° parágrafo 4° establece que el Ministerio del Trabajo impondrá los límites de gastos de administración que podrán aplicar las Administradoras de Riesgos Laborales previo concepto del Consejo Nacional de Riesgos Laborales; anteriormente esta responsabilidad recaía directamente sobre las mismas Administradoras de Riesgos Laborales, así como definir y manejar sus esquemas de operación y sus costos de administración.

Ahora bien para las limitaciones materiales y reales se deben considerar de manera detallada y concienzuda variables tales como: el tamaño de las empresas atendidas, el número de trabajadores, la clase de riesgos de las empresas afiliadas y el costo de las operaciones necesarias para garantizar el normal desarrollo de las funciones de la ARL.

Ampliación del término de las prescripciones de las prestaciones

Una de las modificaciones más significativas y positivas para los trabajadores es la contenida en el artículo 22° de la Ley 1562 de 2012, la cual de manera clara y sin dejar lugar a duda alguna amplía los términos de prescripción de las prestaciones incluidas en el sistema tanto asistenciales como económicas ya sean estas últimas, pensionales y no pensionales desde el momento

que se generen o concreten así para el trabajador y como indica la norma se genere el derecho a favor del trabajador, anteriormente este término de prescripción solo aplicaba para las mesadas pensionales y para el resto de beneficios solo quedaba en un año; este cambio equipara los términos de prescripción del Sistema General de Seguridad Social con el régimen laboral dejándolos en igualdad de condiciones a tres años.

Ajustes en el régimen aplicable a la calificación sobre el estado de invalidez

Esto se refiere al pago que se realizará a las juntas de calificación y precisa las condiciones en cuanto a pago de los dictámenes de calificación que estas hagan, señalando que según la calificación en primera oportunidad le corresponderá el pago a la Administradora de Pensiones o a la Administradora de Riesgos Laborales según sea el caso y su origen una vez se defina de manera definitiva se realizarán los desembolsos a los que hubiera lugar como criterio general la nueva ley sigue acogiendo el criterio de que el pago del dictamen debe de realizarse de manera anticipada.

También como innovación y teniendo en cuenta el principio de la celeridad procesal se posibilita que la calificación en primera oportunidad pueda ser realizada por las juntas regionales de calificación y no solamente las administradoras como se establecía en el anterior régimen, manteniendo siempre las orientaciones del manual único de calificación de invalidez que expida el gobierno nacional.

Regulación sobre las juntas de calificación de invalidez

La reforma de la Ley 1562 de 2012 introduce una serie de artículos que establecen unos principios y regulaciones de orden legal en lo relativo a la organización y el funcionamiento de las juntas regionales y nacionales de calificación de invalidez, desde el artículo 16 al 19 la nueva norma entra a regular aspectos como su naturaleza, por la cual pasa a ser organismo del Sistema Nacional de Seguridad Social, esto tiene como propósito lo expresado por la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes en su momento, respecto a que el objeto de este cambio es: “las modificaciones a las juntas de calificación de invalidez tienen el propósito de que tengan mayor control por parte del gobierno nacional y una regulación más detallada conforme a sus actividades”; otra modificación sustancial es que se les reconoce la personería jurídica, con esto se sobreentiende que su estructuración corresponderá a las propias normas previstas en el Código Civil para los entes asociativos, corporativos o fundacionales.

Se contempla que las juntas de calificación de invalidez ahora son organismos adscritos al Ministerio del Trabajo, esto lo faculta para ejercer dirección especial frente a estas juntas en el país; no obstante mantienen su autonomía en particular, respecto de su independencia técnica y científica. Igualmente las juntas se verán sometidas a controles disciplinarios y fiscales por parte de la Superintendencia Financiera al poseer ahora personería jurídica.

Por otra parte el artículo 16° de Ley 1562 de

2012 establece en su parágrafo 3° un periodo de seis meses después de la entrada en ejecución de esta ley para que el Ministerio del Trabajo organice la estructura para que las juntas de calificación de invalidez hagan parte de dicho Ministerio tal cual lo establece la norma.

Creación de un cuerpo especializado de inspectores del trabajo para el campo de los riesgos laborales

El legislador tuvo a bien la creación de un cuerpo de inspectores en el área de riesgos laborales y su razón de ser tiene que ver con la necesidad de dotar de instituciones, herramientas y procedimientos claros de inspección y control al Ministerio en lo relacionado con el cumplimiento del régimen aplicable en materia de riesgos laborales y sobre seguridad y salud en el trabajo, cuyas características son: “se trata de una comisión permanente de carácter nacional esto es, centralizada y con cobertura en todo el territorio nacional. La misma comisión podrá a su conveniencia crear subcomisiones regionales o inspectores del trabajo delegados con fines específicos. Esto es, cuando se trate de atender asuntos en las regiones o cuando no sea conveniente o posible el desplazamiento de los inspectores de la comisión nacional, podrá recurrirse a este expediente de desconcentración por delegación administrativa. Las Subcomisiones regionales que se constituyan se establecerán junto con las direcciones territoriales, lo que supone una tarea de coordinación entre la comisión especial nacional y cada una de las direcciones territoriales del Ministerio del Trabajo. – Las sanciones

por el incumplimiento de dicho régimen serán impuestas, previo el debido proceso se acota, exclusivamente por las direcciones territoriales del Ministerio del Trabajo, según sus competencias y en la segunda instancia las actuaciones administrativas corresponderán a la Dirección Nacional de Riesgos Laborales. – La Comisión Especial Nacional ejercerá competencia a nivel nacional para conocer conciliaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales y como también los demás conflictos en materia de riesgos laborales. – Los inspectores del trabajo que integren dicha comisión o las subcomisiones regionales, tendrán la obligación de cursar una capacitación de al menos 40 horas que estarán en manos del propio Ministerio que dicten expertos en la materia o sean suministradas por instituciones académicas idóneas” (Cortés, 2012). A su vez el Sistema Nacional de Inspectores del Trabajo estará compuesto por: las inspecciones del trabajo, los inspectores de trabajo, los coordinadores de inspección, vigilancia y control del Ministerio, y el personal de apoyo interdisciplinario.

Creación del Sistema Nacional de Inspecciones del Trabajo

Mediante la reforma 1562 de 2012 se fijan criterios para que el Ministerio del Trabajo desarrolle dicho sistema, facultando al viceministro de Relaciones Laborales, por conducto de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial para ejercer poder permanente en materia de investigaciones y actuaciones dentro de este, así como se establece la posibili-

dad de constituir una unidad de investigaciones especiales adscrita a dicho viceministerio.

Actualización del régimen de giros y reembolsos entre los Sistemas de Seguridad en Salud y Riesgos Laborales

En el anterior marco normativo existían vacíos regulatorios en lo concerniente a los procedimientos, términos y alcances del cubrimiento de prestaciones asumidas por las Entidades Promotoras de Salud o por las Administradoras de Riesgos Laborales, que luego debían recobrase por efectos de la definición en cuanto al origen del accidente de trabajo o enfermedad laboral, se incorporaron entonces en la nueva regulación previsiones al respecto para precisar y facilitar el flujo de recursos y evitar una mayor conflictividad entre los operadores de seguridad social.

Los pagos deben de realizarse en el término de 30 días, a menos que se formulen glosas serias y fundadas. La resolución de los conflictos por dichas glosas debe darse por medio de los mecanismos de arreglo de controversias y, en últimas, dando aplicación a los criterios definidos por la junta de calificación de invalidez competente.

Ahora las características centrales del régimen de flujo de recursos instaurados pueden concretarse así:

- Existe un derecho a los reembolsos entre los Sistemas de Salud y Riesgos Laborales y en sentido contrario.
- Los reembolsos de ARL a EPS procederán tanto sobre las prestaciones asistenciales como sobre las prestaciones económicas que

reconozcan afectivamente las segundas. No obstante al definirse el término de prescripción para el ejercicio del derecho al reembolso, la ley solamente se refiere al caso de las prestaciones en salud.

- Los reembolsos aludidos procederán por eventos calificados en primera oportunidad como de origen laboral, entiéndase bajo las reglas de calificación que tanto la nueva ley como el Decreto-Ley 19 de 2012 contienen.
- La solicitud de reembolso debe de cumplir los requisitos que señale el reglamento que expida el Ministerio de Salud y Protección Social en coordinación con el Ministerio del Trabajo.
- La ARL puede formular objeción o glosa sobre la solicitud, la cual debe ser, en todo caso seria y fundada.
- Si no se lograra resolver la controversia por dichos medios, se definirá el responsable del pago con base en el dictamen en firme emitido por la junta de calificación de invalidez que corresponda.
- Si la ARL incumple el término de pago retardando su proceso de pago, las ARL deberán pagar intereses de mora a las EPS. Dichos intereses se causarán desde la fecha de solicitud de estas, esto con el fin de incentivar el pago oportuno y evitar las objeciones sin fundamento (la tasa de mora a aplicar será la máxima legal vigente).
- El término de prescripción del derecho al reembolso sobre el costo de las prestaciones en salud entre ARL y EPS será por regla general de cinco años. Hay que diferenciar

este del término de prescripción de tres años frente al pago de subsidios de incapacidad temporal, el cual comienza a correr desde el momento en que quede en firme el correspondiente dictamen.

Inclusión del principio de sostenibilidad financiera y desarrollo del postulado de destinación específica de recursos y de su no afectación

Acorde con los derroteros trazados por actos legislativos anteriores a la Ley 1562 de 2012, entre ellos el 01 de 2005, el proyecto incorporó el criterio de la sostenibilidad financiera como condicionante que debe ser considerado al adoptar toda política y reforma al anterior del Sistema de Riesgos Laborales respecto a la ampliación de cobertura.

Igualmente, precisó que las cotizaciones pagadas, las reservas técnicas y matemáticas para el pago de pensiones y sus rendimientos financieros no podrán ser grabadas por el Estado.

CONCLUSIONES

En este documento se analizaron una serie de rasgos característicos de los antecedentes y directrices que llevaron a la expedición de la Ley 1562 de 2012, pues bien con esta norma se contribuyó a equiparar al sistema jurídico colombiano dentro de los estándares internacionales dados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ya que nuestro Estado estaba en mora de hacer valer los convenios suscritos como: el Convenio 187 de 2006 de la OIT, el cual versa sobre el marco promocional para la

seguridad y salud en el trabajo, y da nuevas definiciones dentro del glosario de términos adoptado por el nuevo régimen de riesgos laborales; el protocolo de 2002 relativo al Convenio 155 de 1981 de la OIT sobre seguridad social. Estos convenios fueron los delimitantes normativos que establecieron políticas sobre la materia y que permitían integrar las directrices internacionales en el contexto nacional.

El enunciado convenio y protocolo tienen por objeto promover una cultura de prevención en materia de seguridad y salud con vistas al logro progresivo de un medio de trabajo seguro y saludable. Exigen además que los Estados ratificantes desarrollen, en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas, políticas, sistemas y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo.

Fueron entonces estos los causantes que se lograra todo un cambio en la visión de las definiciones que se encontraban contenidas en las normas comenzando por el nombre de Sistema, pasándolo de Riesgos Profesionales a Laborales; de Salud Ocupacional a Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo; y de Programa de Salud Ocupacional a Sistema de Gestión de la Seguridad en el Trabajo.

Por otra parte la inclusión de nuevos afiliados al sistema en forma obligatoria, para muchos en primera instancia fue un cambio que solo significó algo estético e innecesario inclusive lo tildaban de erosivo para el erario, pero es una reforma ideológica que reorienta conceptualmente el sistema, abriéndolo bajo la noción de los riesgos laborales a un campo hasta ahora inexplorado en

cuanto a la cobertura de población trabajadora independiente e informal, de la misma manera que pretende reenfocar la salud ocupacional hacia una noción más amplia de seguridad y salud en el trabajo. Y en la misma medida, la ampliación de los alcances definitorios del accidente de trabajo, por ejemplo, permite identificar la pretensión de la Ley 1562 hacia una redefinición de los términos esenciales del Sistema de Riesgos Laborales.

La norma propendió también universalizar la cobertura del sistema a todos los trabajadores, tanto desde el enfoque subjetivo como bajo la óptica de los contenidos materiales. En efecto, desde la re-denominación del ámbito de los riesgos del trabajo y en varias de las disposiciones de la ley se aprecia el interés por orientar esfuerzos a ampliar la cobertura, extendiéndola en forma obligatoria a ciertos trabajadores independientes (los de actividades de alto riesgo) o ampliándola a informales bajo esquemas de apalancamiento a partir del Fondo de Riesgos Profesionales, en armonía con los desarrollos que se dé a los beneficios económicos periódicos.

Tampoco podría entenderse que es una reforma prestacional ya que no cambia el régimen de beneficios del sistema, los montos de las prestaciones y sus causaciones lo que sí cambia en este aspecto es que facilita los procesos para cobro de los beneficiarios y amplía el término de prescripción para hacer exigible dichos beneficios a tres años.

REFERENCIAS

- Concha, A. (2011). *Sistema General de Riesgos Personales*. Bogotá: Fasecolda.
- Cáceres, L. (2010). *Legislación en Riesgos Laborales en Riesgos Profesionales*. Bogotá: Legis Colombia.
- Colombia. Ley 100 de 1993.
- Colombia. Ley 776 de 2002.
- Colombia. Decreto 1295 de 1994.
- Colombia. Ley 1562 de 2012.
- Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C-858 de 2006. M.P. Jaime Córdoba Triviño.
- Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C-164 de 2000. M. P. Gregorio Hernández Galindo.
- Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C-1152 de 2005. M. P. Clara Inés Vargas Hernández.
- Cortés, J. (2012). *Régimen de los Riesgos Laborales en Colombia*. Bogotá: Legis Colombia.
- Fundación Universitaria de Bogotá Jorge Tadeo Lozano (1991). *Constitución Política*. Bogotá: Fundación Universitaria de Bogotá Jorge Tadeo Lozano.
- González, C. (2012). Ley 1562. *Revista de Actualidad Laboral*, 6.
- González, C. (2012). Nuevo Régimen de Riesgos Laborales. *Ámbito Jurídico*, 4.
- González, J. (2010). *Fasecolda*. Bogotá: Federación de Aseguradores de Colombia.
- Mesa, R. (2009). *Estudios sobre seguridad social*. Barranquilla: Uninorte.
- Ministerio de Protección Social (2008). Decreto Número 800 de 2008. Bogotá: Ministerio de Protección Social.

- Ministerio de Salud (01 de octubre de 2010). *Glosario de términos*. Recuperado el 26 de noviembre de 2012, de Glosario de términos. Recuperado de http://www.minsalud.gov.co/Lists/Glosario/AllItems.aspx?Paged=TRUE&PagedPrev=TRUE&p_Title=UPC-S%20%28Unidad%20de%20Pago%20por%20capitaci%C3%B3n%29&p_ID=143&PageFirstRow=101&&View={9C88C5CD-FA85-41F4-BDCA-CAE63A18E-DBF}
- Organización Internacional del Trabajo (1981). Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores. *Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medioambiente de trabajo* (pp. 1, 2, 3). Ginebra: Normlex.
- Organización Internacional del Trabajo (2006). *OIT*. Ginebra: NormLex.
- Organización Internacional del Trabajo (1981). *OIT Protocolo*. Ginebra: OIT.
- Presidencia de la República de Colombia (1994). *Decreto-Ley 1295*. Bogotá.
- Rodríguez, R. (2011). *Reforma a la seguridad social*. Bogotá-Colombia: Congreso Nacional de Colombia.
- Toro, G. Q. (1 de marzo de 2010). *Positiva*. Recuperado el 02 de noviembre de 2012, de Positiva. Recuperado de http://www.positiva.gov.co/Portal_pos/Documentos/serInformacion/revista/Positiva11.aspx