

Novedades y Modificaciones de los Riesgos Laborales y el Sistema General
de Riesgos Laborales

Natalia Giraldo Osorio

Universidad de Manizales
Facultad de Ciencias Jurídicas
Programa de Especialización en Seguridad Social
Manizales
2015

Novedades y Modificaciones de los Riesgos Laborales y el Sistema General
de Riesgos Laborales

Natalia Giraldo Osorio

Ensayo presentado como requisito de Grado

Universidad de Manizales
Facultad de Ciencias Jurídicas
Programa de Especialización en Seguridad Social
Manizales
2015

Contenido

| | pág. |
|--------------------------------|------|
| Resumen | 4 |
| Abstract | 5 |
| Introducción | 6 |
| Objetivos | 7 |
| Objetivo General | 7 |
| Objetivos Específicos | 7 |
| Desarrollo Temático | 8 |
| Conclusiones y Recomendaciones | 20 |
| Referencias Bibliográficas | 21 |

Resumen

El nuevo Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia se crea como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimiento tendientes a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de las secuelas de las enfermedades y accidentes de trabajo que ocurren con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan, esto a la luz de la Ley 1562 de 2012.

Modificaciones como el concepto de enfermedad laboral y accidente de trabajo, resaltan la importancia del papel que debe cumplir el empleador en evitar este tipo de riesgos en los sitios de trabajo, además del nexo de causalidad para determinar el origen de una enfermedad laboral, ya que no se tendrá en cuenta únicamente las enfermedades contenidas en la tabla que determine el Gobierno Nacional; la obligatoriedad de afiliación a los trabajadores al Sistema General de Riesgos Laborales y muy importante actualmente la afiliación al sistema de los estudiantes de educación pública o privada. También se mencionarán aspectos sobre la calificación del estado de invalidez teniendo en cuenta patologías anteriores. Veremos entonces en el desarrollo del presente ensayo un análisis de las normas y jurisprudencias que actualmente regulan el tema e introducen modificaciones a los riesgos laborales.

Palabras Clave: Enfermedad laboral, accidente de trabajo, sistema general de riesgos laborales, afiliación obligatoria y voluntaria, responsabilidades del empleador, calificación del estado de invalidez.

Abstract

The new General System of Occupational Risks in Colombia is created as a set of public and private entities, standards and procedures designed to prevent, protect and assist workers in the aftermath of illnesses and accidents that occur during or as a result the work developed, this in light of the Law 1562 of 2012.

Changes such as the concept of occupational disease and accident, highlight the important role that the employer must meet to avoid this type of risks in the workplace as well as the cause to determine the source of an occupational disease, since the diseases on the table given by the National Government will not be the only ones taken into account and the mandatory registration of the workers to the General System of Occupational Risks and very important, currently, the affiliation of students from public or private education to the system. There will be also aspects about the state disability rating, taking into account previous pathologies. Then, during the development of this essay, we will see the analysis of the standards and law that are currently governing the subject and adding changes to the occupational risks.

Keywords: Occupational Disease, Work Accident, General System of Occupational Risks, Mandatory Registration and Volunteer Registration, Employer Responsibilities, State Disability Rating.

Introducción

La prevención de los riesgos laborales ha sido uno de los objetivos más difíciles de alcanzar durante la historia del país, intentar desarrollar actividades tendientes a minimizar y terminar con la ocurrencia de accidentes o enfermedades derivadas de la exposición a factores de riesgo es una tarea que debe ser primordial en cualquier relación laboral.

El Sistema General de Riesgos Laborales instituido mediante la ley 100 de 1993 está dirigido por el Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio de Trabajo; es por tanto aplicable a todas las empresas ubicadas dentro del territorio nacional y a los trabajadores, estudiantes, contratistas o subcontratistas de los sectores públicos o privados; este sistema de seguridad y salud en el trabajo está encaminado a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus puestos de trabajo.

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son factores que hoy en día entorpecen el desarrollo normal de una actividad empresarial, deteriorándose la producción e incluso deterioros en el ámbito laboral, familiar y social debido a las consecuencias que pueden traer estos.

Objetivos

Objetivo General

Conocer las modificaciones de los conceptos de accidente de trabajo y enfermedad profesional a lo largo de la historia Colombiana, revisando la normatividad actual y vigente, verificando los cambios que se han introducido al sistema general de riesgos laborales, su aplicación, obligatoriedad, cumplimiento y el papel del empleador en el cumplimiento de las exigencias del sistema; además de otras novedades en materia de afiliación y calificación del estado de invalidez

Objetivos Específicos

- Analizar las normas legales y jurisprudenciales aplicables a los riesgos laborales.
- Establecer las modificaciones en los conceptos de accidente y enfermedad laboral.
- Determinar las obligaciones del empleador en el sistema general de riesgos laborales
- Analizar la calificación del estado de invalidez en primera oportunidad y la sumatoria de patología anteriores.

Desarrollo Temático

En Colombia el tema de la salud ocupacional, a pesar de disponer de una legislación amplia sobre, sigue presentando dificultades en cuanto a la aplicación del sistema por su ineficiencia y la falta de prevención; algunas de las razones de que esta situación se presente es el desconocimiento de la ley, principalmente por parte de los trabajadores, los costos del sistema y la falta de conciencia para la prevención de los riesgos en las empresas.

Hasta inicios del siglo XX en Colombia era prácticamente desconocido temas referentes a protección del trabajador frente a peligros y riesgos laborales. Posteriormente en 1904, Rafael Uribe Uribe se encargó de estudiar el tema de seguridad en el trabajo convirtiéndose así en la Ley 57 de 1915 conocida como la “ley Uribe” que trataba temas sobre accidentalidad laboral, enfermedades profesionales, prestaciones económico-asistenciales, la responsabilidad del empleador, incapacidades, pensión de sobreviviente y la indemnización en caso de limitaciones físicas originadas por el trabajo.

Luego de esta ley siguieron otras normas en búsqueda de fortalecer la protección de los trabajadores frente a los peligros y riesgos en sus sitios de trabajo. La Ley 46 de 1918 que reglamentaba medidas de Higiene y sanidad para empleados y empleadores, la Ley 10 de 1934 reglamentaba la enfermedad profesional, la Ley 96 de 1938 que crea la entidad actualmente conocida como el Ministerio de la Protección Social y el Decreto 2350 de 1944 que contenía fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo y la obligación de proteger a los trabajadores en sus trabajo.

La primera definición y estructuración del concepto de Accidente de Trabajo estuvo contenida en la Ley 90 de 1946, por medio de la cual se crea el Instituto Colombiano de Seguros Sociales. En el año 1950 se expide el Código Sustantivo del Trabajo en el cual se establecen normas referentes a la salud ocupacional como la jornada de trabajo, días de descanso obligatorios y las prestaciones por accidente de trabajo y enfermedad laboral.

Una aproximación real del gobierno a la protección de la salud del trabajador fue la Ley 9 de 1979 mediante el Título III donde nace el término “Salud Ocupacional” y define su objeto y disposiciones generales así:

“SALUD OCUPACIONAL

Artículo 80°.- Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones la presente Ley establece normas tendientes a:

Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo;

Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo;

Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo;

Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones;

Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública.

Disposiciones generales.

Artículo 81°.- La salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio-económico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en las que participan el Gobierno y los particulares”.

Posteriormente, a través de la Ley 100 de 1993 y el Decreto 1295 de 1994 se creó el Sistema General de Riesgos Profesionales, el cual estableció un modelo de aseguramiento privado y su principal objetivo fue la creación de una cultura de prevención en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Nacen allí las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), hoy en día ARL, encargadas de

realizar actividades de prevención, asesoría y evaluación de riesgos, al igual que la prestación de servicios de salud y pago de prestaciones económicas.

Actualmente la Ley 1562 de 2012 modificó el nombre del Sistema General de Riesgos Profesionales por Sistema General de Riesgos Laborales, también modificó el termino Salud Ocupacional que en adelante se entenderá como Seguridad y Salud en el Trabajo siendo ahora un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; lo que significa que toda empresa deberá administrar bajo un Sistema de Gestión donde el principal objetivo es la prevención de enfermedades y accidentes a los trabajadores.

Dentro de los principales objetivos del sistema se encuentran:

- Establecer actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud.
- Fijar las prestaciones de atención en salud y prestaciones económicas derivadas de los accidentes o enfermedades laborales.
- Vigilar el cumplimiento de las normas en salud ocupacional a través de las Administradoras de Riesgos Laborales.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se implementa con el Decreto 1443 de 2014 donde se establece que todas las empresas de cualquier índole deben crear un Sistema de Gestión consistente en el desarrollo de un proceso por etapas encaminado a la identificación de peligros y el control de los mismos mediante un ciclo denominado PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar); este decreto además contiene una serie de definiciones nuevas y cambios en las antiguas que se deben tener en cuenta para el desarrollo del sistema y que serán de obligatorio cumplimiento.

El concepto de Accidente de Trabajo ha evolucionado en Colombia debido a la necesidad de generar un compromiso por parte del empleador en la seguridad del trabajador por todo lo que pueda ocurrir en el sitio de trabajo; ya que es el empleador

el encargado de generar ambientes seguros y libres de cualquier riesgo; no como se tenía definido anteriormente que podía existir culpa del trabajador, fuerza mayor o caso fortuito. El Decreto 1295 de 1994 lo definió como:

“Artículo 9. 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, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o 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 desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador”.

Pero esta definición fue declarada inexecutable en Sentencia C-858 de Octubre 18 de 2006. Por este motivo Colombia se acoge a la Decisión 584 de 2004 de la Comunidad Andina de Naciones (C.A.N) que en su artículo 1, literal n, definió accidente de trabajo y adicional a esta definición agrega que es aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o bajo la autoridad del empleador aun fuera de las horas de trabajo. Incluyó conceptos de actividades diferentes para las que fue contratado el trabajador, aun fuera del horario y del puesto de trabajo y que puede calificarse de origen laboral si el trabajador está bajo la orden o autoridad del empleador.

Hoy con la expedición de la Ley 1562 de 2012 el accidente de trabajo se define como:

“ARTÍCULO 3. 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”.

Vemos entonces que esta definición incorpora novedosas perspectivas, se incluye el accidente que sufra el trabajador cuando este en permiso sindical, el accidente que sobreviene durante la actividad deportiva o recreativa cuando el evento sea patrocinado por el empleador o empresa y se adicionan las perturbaciones psiquiátricas como consecuencia de un accidente de trabajo.

Por otro lado la definición de enfermedad laboral se encontraba descrita en el artículo 200 del Código Sustantivo del Trabajo como:

“todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos. Las enfermedades endémicas y epidémicas de la región solo se consideran como profesionales cuando se adquieren por los encargados de combatirlas por razón de su oficio”.

Sin embargo esta disposición fue derogada por el Artículo 11 Decreto 1295 de 1994, quien en su definición agregó los conceptos de estado patológico temporal o permanente y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el Gobierno Nacional.

Más tarde, la Corte Constitucional con sentencia C-1155 del 26 de noviembre de 2008, declaró inexecutable esta definición y se retomó la definición establecida por el artículo 200 del Código Sustantivo del Trabajo.

Actualmente la ley 1562 de 2012 en su artículo 4 define enfermedad laboral como:

“ARTÍCULO 4. 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”.

Este concepto incorpora la “relación de causalidad”, es decir, no solo se considera enfermedad laboral el listado emitido por el Gobierno Nacional, sino que basta con demostrar la relación y nexo entre la enfermedad, labor desempeñada y lesión corporal física o mental para que se pueda configurar como enfermedad de origen laboral. El Decreto 1477 de 2014 del 5 de Agosto de 2014 contiene la nueva tabla de enfermedades laborales y las define con dos entradas:

- Agentes de riesgo: para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales.

- Grupo de enfermedades: para determinar el diagnóstico en trabajadores afectados.

- Además en su artículo 3 establece los elementos para determinar la relación de causalidad:

“Artículo 3. Determinación de la causalidad. Para determinar la relación causa- efecto, se deberá identificar:

1. La presencia de un factor de riesgo en el sitio de trabajo en el cual estuvo expuesto el trabajador, de acuerdo con las condiciones de tiempo, modo y lugar, teniendo en cuenta criterios de medición, concentración o intensidad. En el caso de no existir dichas mediciones, el empleador deberá realizar la reconstrucción de la historia ocupacional y de la exposición del trabajador; en todo caso el trabajador podrá aportar las pruebas que considere pertinentes. .

2. La presencia de una enfermedad diagnosticada médicamente relacionada causalmente con ese factor de riesgo”.

En este orden de ideas y a la luz del artículo 2 de la Ley 1562 de 2012 que modifica el artículo 13 del Decreto-ley 1295 de 1994 los trabajadores se deberán encontrar afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales de la siguiente manera:

En forma obligatoria:

“1. Los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo escrito o verbal y los servidores públicos; las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales o administrativos, con una duración superior a un mes (...)

2. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado son responsables conforme a la ley, del proceso de afiliación y pago de los aportes de los trabajadores asociados (...)

3. Los jubilados o pensionados, que se reincorporen a la fuerza laboral como trabajadores dependientes, vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos.

4. Los estudiantes de todos los niveles académicos de instituciones educativas públicas o privadas que deban ejecutar trabajos que signifiquen fuente de ingreso para la respectiva institución o cuyo entrenamiento o actividad formativa es requisito para la culminación de sus estudios, e involucra un riesgo ocupacional, de conformidad con la reglamentación que para el efecto se expida dentro del año siguiente a la publicación de la presente ley por parte de los Ministerios de Salud y Protección Social.

5. Los trabajadores independientes que laboren en actividades catalogadas por el Ministerio de Trabajo como de alto riesgo. El pago de esta afiliación será por cuenta del contratante.

6. Los miembros de las agremiaciones o asociaciones cuyos trabajos signifiquen fuente de ingreso para la institución.

7. Los miembros activos del Subsistema Nacional de primera respuesta y el pago de la afiliación será a cargo del Ministerio del Interior, de conformidad con la normatividad pertinente”.

En forma voluntaria:

“Los trabajadores independientes y los informales, diferentes de los establecidos en el literal a) del presente artículo, podrán cotizar al Sistema de Riesgos Laborales siempre y cuando coticen también al régimen contributivo en salud y de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida el Ministerio de Salud y Protección Social en coordinación con el Ministerio del Trabajo en la que se establecerá el valor de la cotización según el tipo de riesgo laboral al que está expuesta esta población”.

En cuanto a la afiliación de los estudiantes el pasado 14 de Enero del año 2015 el Ministerio de Trabajo reglamentó mediante el Decreto 055 de 2015 las reglas para la afiliación y pago de aportes al Sistema General de Riesgos Labores de los estudiantes que cumplen con las siguientes condiciones:

“Artículo 2. Ámbito de aplicación. El presente aplica a los estudiantes instituciones de educación pública o privada que se encuentren en cualquiera de las siguientes

1. Que deban trabajos que signifiquen una de ingreso para institución donde sus estudios e involucren un ocupacional.

2. Que deban o actividades como requisito para culminar sus estudios u un título o certificado de laboral por competencias que los acreditará el desempeño laboral en uno de los sectores de la producción y de los que involucren un ocupacional”.

En sentencia T-582 de 2013 Magistrado Ponente Nilson Pinilla Pinilla, la Corte reitera que:

“La posición de la Corte ha permanecido invariable frente a la omisión del empleador de afiliar a sus trabajadores al Sistema de Riesgos Laborales, al entender que la misma afecta gravemente los derechos de éstos, comprometiendo la responsabilidad directa de aquél, en el sentido de asumir la totalidad de los costos inherentes a

la preservación de la seguridad social de los trabajadores afiliados y de los beneficiarios de ellos. Buscando con ello evitar que con ocasión del incumplimiento de las obligaciones por parte del empleador se impida a los trabajadores recibir la atención integral en salud o el reclamo de las prestaciones asistenciales y económicas a las que tienen derecho, con ocasión de un accidente o enfermedad laboral”.

Se concluye de lo anterior que es clara la posición de la Corte en determinar que la omisión de la afiliación conlleva responsabilidad directa del empleador en asumir la totalidad de los costos derivados de la seguridad social del trabajador.

La responsabilidad del empleador surge del incumplimiento a sus obligaciones de organizar y garantizar el funcionamiento permanente de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, nace allí una responsabilidad económica como consecuencia de la negligencia en la que incurre. Esta responsabilidad esta en cabeza del empleador, ya que es quien tiene el deber legal de asegurar a sus trabajadores a una Entidad Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.); entregar elementos de protección personal, asegurar el sitio de trabajo, dar las instrucciones respectivas en el manejo de los elementos de protección personal y del puesto de trabajo.

El artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo establece la culpa patronal en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, esta responsabilidad nace de la existencia del contrato de trabajo por el incumplimiento del deber de protección y seguridad que tiene el empleador con los trabajadores.

En la Sentencia SL 887-2013 de radicado No. 42433, Magistrado Ponente Carlos Ernesto Molina Monsalve, se encuentra el caso de un trabajador que falleció a raíz de una descarga eléctrica “mientras podaba un árbol de algarrobillo cuyas ramas tropezaban con líneas eléctricas de alta y baja tensión”, se determinó que era un accidente de trabajo por culpa del empleador; el trabajador no se encontraba afiliado al Sistema integral de Seguridad Social y no tenía experiencia en el desarrollo de la labor contratada.

Actualmente, la responsabilidad no la asume directamente el empleador, cuando el trabajador está asegurado, el riesgo se traslada a la A.R.L. siempre que se

pague oportunamente las cotizaciones mensuales, según el Decreto 1295 de 1994 en su artículo 4 que define como características del Sistema:

“(…) c. Todos los empleadores deben afiliarse al Sistema General de Riesgos Profesionales. (hoy en día laborales)

d. La afiliación de los trabajadores dependientes es obligatoria para todos los empleadores.

e. El empleador que no afilie a sus trabajadores al Sistema General de Riesgos Profesionales, además de las sanciones legales, será responsable de las prestaciones que se otorgan en este decreto”.

La ley 776 de 2002 en su artículo 1 ratifica que:

“DERECHO A LAS PRESTACIONES. Todo afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales que, en los términos de la presente ley o del Decreto-ley 1295 de 1994, sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, o como consecuencia de ellos se incapacite, se invalide o muera, tendrá derecho a que este Sistema General le preste los servicios asistenciales y le reconozca las prestaciones económicas a los que se refieren el Decreto-ley 1295 de 1994 y la presente ley”.

En este sentido para que sea reconocida una indemnización no se requiere probar la culpa del empleador, es suficiente con que el trabajador haya sufrido un accidente o enfermedad de origen laboral para tener derecho a reclamarla.

Las prestaciones asistenciales se encuentran definidas por el Decreto 1295 de 1994 en su artículo 5, así: Asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y terapéutica, servicio de hospitalización, servicio de odontología, suministro de medicamentos, ayudas diagnósticas, prótesis y ortesis, servicios de rehabilitación y gastos de traslado del trabajador para su tratamiento.

Las prestaciones económicas están descritas en el Decreto 1295 de 1994, artículo 7, y son el subsidio por incapacidad temporal, indemnización por incapacidad permanente parcial, pensión de invalidez, pensión de sobreviviente y auxilio funerario.

En el evento que el trabajador al momento de sufrir el suceso no se encuentre afiliado al Sistema, esta indemnización deberá asumirla el empleador directamente y será responsable de los gastos en que incurra la Entidad Administradora de Riesgos Laborales por causa de las prestaciones asistenciales otorgadas.

La calificación del estado de invalidez en primera oportunidad según el artículo 142 del Decreto-Ley 019 de 2012 que modifica el artículo 41 de la ley 100 de 1993, modificado por el artículo 52 de la ley 962 de 2005 corresponde a:

ARTICULO 142. CALIFICACIÓN DEL ESTADO DE INVALIDEZ.

"Artículo 41. Calificación del Estado de Invalidez. El estado de invalidez será determinado de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes y con base en el manual único para la calificación de invalidez vigente a la fecha de calificación. Este manual será expedido por el Gobierno Nacional y deberá contemplar los criterios técnicos de evaluación para calificar la imposibilidad que tenga el afectado para desempeñar su trabajo por pérdida de su capacidad laboral.

Corresponde al Instituto de Seguros Sociales, Administradora Colombiana de Pensiones -COLPENSIONES-, a las Administradoras de Riesgos Profesionales - ARP-, a las Compañías de Seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte, y a las Entidades Promotoras de Salud EPS, determinar en una primera oportunidad la pérdida de capacidad laboral y calificar el grado de invalidez y el origen de estas contingencias. En caso de que el interesado no esté de acuerdo con la calificación deberá manifestar su inconformidad dentro de los diez (10) días siguientes y la entidad deberá remitirlo a las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez del orden regional dentro de los cinco (5) días siguientes, cuya decisión será apelable ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la cual decidirá en un término de cinco (5) días. Contra dichas decisiones proceden las acciones legales".

Con respecto a la calificación de la pérdida de capacidad laboral la sentencia C-425 de 2005 Magistrado ponente Jaime Araujo Rentería, establece que si como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional una persona que tenía una pérdida de capacidad laboral preexistente, de cualquier origen, consigue un porcentaje superior al 50% de pérdida de capacidad laboral debe asumirse que se trata de un evento de origen profesional, declarándose así inexecutable el parágrafo 1 del

artículo 1 de la ley 776 de 2002 donde la existencia de patologías anteriores no era causa para aumentar el grado de incapacidad; definiéndose así una calificación integral.

Al respecto la Corte manifiesta que:

“En efecto, el sistema de seguridad social fundado en la Constitución y desarrollado en la ley, tiene como fin primordial el respeto de la dignidad humana y de la calidad de vida de los individuos, con base en que el trabajo es un valor esencial y un principio fundante del Estado Colombiano, además de ser un derecho fundamental de los trabajadores, elemento esencial del Estado Social de Derecho. Así las cosas, el sistema de seguridad social concerniente en la protección de riesgos profesionales, es un sistema de seguro en el cual se establece una discriminación entre los trabajadores asegurados al sistema de riesgos profesionales, pues a pesar de que la empresa y el trabajador cotizan en forma total al sistema, como lo hacen todos los asegurados, al trabajador que sufre un accidente de trabajo o disminuye sensiblemente su capacidad laboral, no le tienen en cuenta para calificar el grado de invalidez condiciones de salud anteriores, lo cual viola el derecho a la igualdad y los principios de irrenunciabilidad, universalidad, solidaridad y obligatoriedad de la seguridad social consagrados en el artículo 48 Constitucional.

Así las cosas, el párrafo acusado, al prohibir que se aumente el grado de incapacidad con base en patologías anteriores, está desconociendo la realidad física del trabajador a proteger, que materialmente es inválido, pero carecería de la protección adecuada a su incapacidad, conforme lo consagran los artículos 13, 47, 48 y 53 de la Constitución Política. Por consiguiente, la Corte declarará la inexecutable del párrafo 1º del artículo 1 de la ley 776 de 2002”.

Conclusiones y Recomendaciones

El Estado Colombiano en el afán de implementar estrategias mediante disposiciones legales aplicables al Sistema General de Riesgos Laborales para proteger a los trabajadores frente a las consecuencias de posibles accidentes o enfermedades laborales se ha enfocado en ofrecer garantías para mejorar la atención médica de los afectados con el fin de que se reintegren pronto a sus actividades productivas y evitar así discriminaciones por los resultados que este tipo de eventos laborales pueden generar.

La mejora de las condiciones laborales supone no solo el desarrollo tecnológico sino que trae consigo un alto grado de especialización para los trabajadores, siendo más difícil de reemplazar por tener una mayor exigencia en su formación.

La ley 100 de 1993 fue el primer intento del gobierno para incentivar una cultura de prevención contra accidentes y enfermedades laborales; anteriormente se actuaba en búsqueda de la corrección y no se buscaba la prevención. Actualmente existen las ARL y el Sistema General de Riesgos Laborales entidades encargadas de hacer campañas de concientización en el empleador y en el trabajador con el fin de evitar perjuicios que originen el pago de indemnizaciones o ausentismos laborales.

Muchas empresas siguen viendo la Seguridad y Salud en el Trabajo como un gasto innecesario y no como una inversión tendiente a evitar perjuicios y a ganar beneficios, ya que se mejora el clima organizacional, aumento de la productividad y disminución de costos por pago de indemnizaciones.

Es importante fomentar la comunicación entre la empresa, el trabajador y la ARL de los accidentes o enfermedades que se presenten en la existencia de una relación laboral, dar la correcta aplicación a la norma y garantizar el acceso de todos los trabajadores al Sistema General de Riesgos Laborales sin ningún tipo de discriminación.

Referencias Bibliográficas

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia C-858 de 2006 Magistrado Ponente, Jaime Córdoba Triviño.

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia C-1155 del 26 de noviembre de 2008, Magistrado Ponente, Jaime Araujo Rentería.

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-582 de 2013 Magistrado Ponente, Nilson Pinilla Pinilla.

Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL 887-2013 de radicado N° 42433, Magistrado Ponente, Carlos Ernesto Molina Monsalve

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia C-425 de 2005 Magistrado Ponente, Jaime Araujo Rentería

Colombia, Congreso de la República. Ley 100 de 1993.

Colombia, Ministerio de Gobierno. Decreto 1295 de 1994.

Colombia, Congreso de la República. Ley 776 de 2002.

Colombia, Congreso de la República. Ley 1562 de 2012.

Echavarría Saldarriaga, Alberto. (2015). Novedades Laborales. Disponible en:
<http://www.andi.com.co/Labor/Documentos%202015/Novedades%20Laborales%20de%20Enero%202015.pdf>