

# **Evolución histórica, normativa y estructural de las Administradoras de Riesgos laborales en Colombia**

## **Resumen**

El desarrollo histórico de la seguridad en el trabajo presenta sus primeras manifestaciones desde la época antigua y ha evidenciado avances a través de los siglos, casi como un sistema inherente a las condiciones laborales de la época hasta llegar a nuestros días donde para el caso colombiano se configura un sistema general de seguridad laboral, el cual podría considerarse como una estrategia integradora de todas las entidades responsables por garantizar condiciones de trabajo seguras al sector laboral. Conocer el desarrollo normativo del tema de riesgos laborales conforman la primera sección de presente documento.

De otro lado es interesante describir una parte componente del sistema general de riesgos laborales, para lo cual se analiza desde la visión de las Administradoras de Riesgos laborales, su actual entorno normativo el cual se centra básicamente en la ley 1562 de 2012 y el decreto 1072 de 2015, abarcando algunos acercamientos conceptuales y las principales variables de operatividad de las ARL, complementado con la presentación de algunos gráficos que evidencian durante los últimos quince años, los niveles de crecimiento del sector asegurador de riesgos laborales en Colombia.

Como capítulo final se hace un acercamiento, inicialmente a los marcos normativos en temas de seguridad social y riesgos laborales existentes en algunos países de la región, esto como punto de referencia y aplicación de un proceso de derecho comparado que sirve como insumo para valorar el caso colombiano frente a la región; este capítulo culmina con la presentación de la doctrina vigente en materia de riesgos laborales, proceso que sin duda fortalecerá las competencias en términos conceptuales y de aplicación del derecho.

## Términos Claves

Riesgos Laborales. Administradoras de Riesgo Laborales. Sistema General de Riesgo Laborales. Accidente de trabajo. Enfermedad laboral. Afiliación Obligatoria. Afiliación Voluntaria. Normatividad laboral. Mercado Laboral. Evolución normativa.

## **Abstract**

The historical development of safety at work has its first manifestations from ancient times and has shown progress through the centuries, almost as an inherent system to the working conditions of the time until our days where the Colombian case set up a general system of job security, which could be seen as an integrated strategy of all the entities responsible for ensuring safe working conditions to the labor sector. Knowing the normative development of the subject of occupational risks form the first section of this document.

On the other hand it is interesting to describe a component part of the general system of occupational risks, for which it is analyzed from the perspective of the Administrators of Occupational Hazards, the current regulatory environment which focuses primarily on the law 1562 of 2012 and Decree 1072 of 2015, covering some conceptual approaches and the main variables of operation of the ARL. As a final point in the document some graphics that show during the last fifteen years, the growth levels of occupational risk insured sector in Colombia present.

As a final chapter, the normative frameworks on social security and occupational risks in some countries of the region are initially approached, as a point of reference and application of a process of comparative law that serves as an input to assess the case The region; This chapter culminates in the consultation of the modern doctrines in the field of

occupational hazards, a process that will undoubtedly strengthen the competences in conceptual terms and in the application of law.

#### Keywords

Occupational hazards. Labor Risk Managers. General Labor Risk System. Work accident. Occupational disease. Compulsory affiliation. Voluntary affiliation. labor regulations. Working market. Regulatory developments.

## **Introducción**

Las cada vez más cambiantes condiciones bajo las cuales se desarrolla la actividad laboral en Colombia, hace necesario que se realicen ajustes tanto de orden normativo como procedimental con el fin de hacer, por un lado, más efectivas las relaciones entre empresa y trabajador, y de otro lado, generar espacios de trabajo seguros y sanos para los empleados. Se busca entonces reducir la posibilidad en la ocurrencia de accidentes o enfermedades de orden laboral, y en caso de la existencia de alguna de estas novedades, otorgar al trabajador todas las garantías que le permitan su rehabilitación y reinserción a la vida laboral, o en su defecto el reconocimiento de las respectivas indemnizaciones o pensiones por invalidez o muerte. Este primer planteamiento puede tomarse como la base conceptual bajo la cual se sustenta el actual sistema de riesgos laborales, que a través de los últimos años ha tenido que ser ajustado a través de una serie de actos legislativos buscando mejorar las condiciones de operatividad de todo el sistema, y de manera especial actualizar desde lo conceptual los términos aplicables a los actores que conforman el sistema de riesgos laborales.

De otro lado el surgimiento y desarrollo de las Administradoras de Riesgos Laborales son reflejo tanto del mejoramiento de las condiciones de empleabilidad en el sistema Colombiano, como de las dinámicas en las relaciones obrero-patrón, donde cada uno de estos actores demuestran su interés por el desarrollo del trabajo bajo condiciones de seguridad óptimas y la necesidad de la existencia de un sistema que brinde garantías de protección laboral ante la ocurrencia de alguna novedad laboral. Sin embargo estas nuevas perspectivas del mercado laboral colombiano también le significan a las ARL mayores responsabilidades dentro de su vital papel para la sostenibilidad y operatividad del sistema de riesgos laborales, responsabilidades representadas en mejoría en los programas de prevención, acompañamiento y asesoría tanto a la empresa como al trabajador en los procesos pertinentes ante novedades laborales, eficacia en la liquidación de prestaciones económicas, calidad en la atención y prestación de servicio, entre otras acciones mas, y es en este sentido donde los cotizantes a este sistema entrarán a evaluar las opciones en el

mercado y elegirán a aquella ARL que le brinde las mejores condiciones de servicio; se configura entonces unas realidades de mercadeo y comercialización a ser tenidas en cuenta por las administradoras de riesgos a efectos de competir en un mercado laboral cada vez más dinámico y mejor informado.

Finalmente es interesante conocer algunos de los indicadores de mayor relevancia para el sistema de riesgos laborales, tales como número de afiliados, participación en el sector por empresa administradora, ocurrencia de novedades laborales atribuibles a accidentes o enfermedades laborales, entre otras cifras que permiten entender la estructura del sector y sus dinámicas de operación. Y no es posible dejar de lado realizar algunas consideraciones sobre el fenómeno de la evasión en la afiliación al sistema de riesgos laborales, situación que afecta a todo el sistema disminuyendo las posibilidades de atención y protección laboral a una parte significativa de la población trabajadora. Estas situaciones de altos índices de desafiliación pueden ser reflejo de la informalidad característica propia del mercado laboral.

Bajo los lineamientos de evolución y ajustes normativos al sistema general de riesgos laborales, estructura del sistema desde las administradoras de riesgos laborales, comportamiento del mercado desde la óptica de indicadores del sistema, van a girar los elementos conceptuales del presente artículo.

## **Objetivos**

Realizar un acercamiento al desarrollo histórico del tema de Riesgos Laborales en Colombia, a efectos de contextualizar de mejor forma el sistema general de riesgos laborales vigente.

Esbozar los ajustes y las modificaciones normativas que se han realizado a la normatividad de riesgos laborales en Colombia.

Presentar una estructura del sistema de riesgos laborales, desde la óptica de las Administradoras de Riesgos Laborales y sus principales indicadores.

Realizar una descripción de cómo están estructurados los sistemas de riesgos laborales en otros países de la región.

Conocer la doctrina bajo la cual se fundamenta la normatividad en riesgos laborales vigente en Colombia.

# 1. Esbozo Histórico Del Sistema De Riesgos Laborales

## 1.1 Evolución a nivel internacional

Como resultado de la consulta en diferentes fuentes de información fue bastante interesante encontrar que el tema de seguridad o protección en actividades laborales tiene orígenes desde la época antigua, las primeras referencias son relacionadas con el código de Hamurabi que data del año 1750 A.C el cual establecía una compensación a aquellos trabajadores que perdieran alguna parte de su cuerpo. Ya en el año 645 de nuestra era, los edictos de Rotary en Italia, representan las primeras normas legislativas orientadas a la protección de trabajadores en áreas de la construcción. Con el transcurrir de los años y finales de la edad media y como consecuencia del desarrollo del derecho inglés, se genera un marco normativo que tiene validez hasta principios de la revolución industrial con injerencia en Europa y América, este nuevo esquema legal establece condiciones de regulación laboral bastante estrictas, al respecto Concha & Velandia describen tal situación en las siguientes líneas:

Se establecieron contratos que se denominaron “right to die”, en donde los trabajadores, firmaban un contrato en el que se establecía que ellos eran conscientes del riesgo que su trabajo implicaba, por lo que los perjuicios que de éste se pudieran generar eran su responsabilidad. Así, era bastante inusual que los trabajadores recibieran compensaciones por accidentes o enfermedades laborales. Fue entonces cuando organizaciones privadas como “the English Friendly Society” en Inglaterra y “Krankenkassen” en Alemania comenzaron a ofrecer seguros de invalidez para los trabajadores más ricos. (2011).

La revolución industrial marcó el aumento de los niveles de producción y la necesidad de generar mayores condiciones de eficiencia tanto productiva como laboral, es así como se configura el surgimiento de las primeras teorías administrativas, las cuales se enmarcan dentro de la escuela de pensamiento clásico de la administración, y de manera

alterna novedosas normas que buscaban brindar mejores condiciones de seguridad en el trabajo. En tal sentido Concha & Velandia

Es durante esta época que los accidentes de trabajo se convierten en una preocupación formal y se comienzan a organizar sistemas para la seguridad de los trabajadores. Bernardino Ramazzini publica el primer libro sobre enfermedades ocupacionales, “De morbis Artificum Diatriba”, relativo a las enfermedades profesionales que existían hasta el momento, y se constituye como el padre de la Salud Ocupacional. (2011).

Alemania a finales del siglo XIX se convierte en el primer país en diseñar y adoptar un programa de seguro social para la vejez, este sistema es atribuido al canciller Otto Von Bismarck y surge como consecuencia de las presiones que ejercían al estado las corrientes marxistas y socialistas, en atención a la protección de los trabajadores. Concha y Velandia

La primera incursión de Bismarck fue por medio de la Ley de Responsabilidad de los Empleadores en 1871, que limitaba la responsabilidad a los trabajadores de algunas fábricas, minas y ferrocarriles. Más adelante, en 1884, impulsa el seguro de accidentes de trabajo. El Sistema Bismarckiano se caracteriza por ser un sistema contributivo obligatorio, donde los aportes los hacen los empleadores y trabajadores de acuerdo a su salario; sirve para cubrir los gastos en salud y garantiza un ingreso mínimo cuando la persona no puede trabajar por alguna razón. (2011).

Al finalizar la primera guerra mundial se evidencia en varias regiones del mundo el desarrollo de programas de seguridad y protección social, a tal punto que se logra su incursión en organismos como la OIT. Finalmente en el año 1942 William Henry Beveridge publica el reporte “Social Insurance and Allied Services” donde propone una financiación estatal para todo el sistema de seguridad social e incluyente para toda la población. Al respecto concluyen Concha & Velandia “Es en estos dos modelos (Bismarck y Beveridge) en los que varios países se basaron para construir sus sistemas de seguridad social y de seguro de accidentes y enfermedades profesionales” (2011).



## **1.2 Evolución histórica y normativa para el sistema Colombiano**

Los primeros indicios en la conceptualización del riesgo laboral en Colombia, se remontan a inicios del siglo XX cuando en 1904 el general Rafael Uribe promulga la ley 57 de 1915, donde, por un lado, se responsabiliza al patrono por los accidentes ocurridos durante el ejercicio laboral, y de otro lado, aparece la primera definición de accidente de trabajo “todo suceso imprevisto y repentino por causa o con ocasión del trabajo, y que produce en el organismo de quien ejecuta un trabajo por cuenta ajena una lesión o una perturbación funcional permanente o pasajera, todo sin culpa del obrero”. Ayala, citado por Restrepo, Pérez & Escobar (2009). Concha & Benavides complementan acerca de la ley 57 de 1995

Es por medio de esta norma que se constituye la primera forma de aseguramiento sobre este tema en el país, se define el accidente de trabajo y se establecen las indemnizaciones por esta causa. El patrono podría contar con un seguro en el cual los beneficiarios fueran los obreros que sufrieran los accidentes.

Rodríguez, citado por Restrepo et.al. resume las evoluciones normativas en seguridad social y riesgos profesionales

En 1922 se define el aseguramiento de los trabajadores, en 1938 se crea el Ministerio de Trabajo y un año después las indemnizaciones por accidente de trabajo. En 1945 la ley 6 estableció el contrato de trabajo, las prestaciones y el derecho a las convenciones colectivas y la huelga, creó la Caja Nacional de Previsión Social para los trabajadores de la Nación. Al año siguiente la ley 90 creó el Instituto Colombiano de los Seguros Sociales para los trabajadores privados. (2009).

Montemiranda & Paternina, citando a Lizarazo, Fajardo, & Quintana, complementan este proceso de evolución normativa en el área de riesgos laborales

En 1948, mediante el Acto Legislativo No.77, se crea la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y posteriormente, con el Decreto 3767 de 1949, se establecen políticas de seguridad industrial e higiene para los establecimientos de trabajo. Estas estructuras surgieron como compensación a una situación de desamparo de los trabajadores por parte de empresas privadas y públicas, en donde no se daba pleno cumplimiento al pago de las llamadas patronales, asociadas a una mentalidad caritativa católica. (2015).

Pero sin duda los mayores avances en normatividad en riesgos profesionales se destacan durante la década de los años 80 y 90; situación explicable por variables como la preocupación tanto del estado como del sector empresarial por brindar mayores condiciones de seguridad laboral, la influencia de organizaciones de trabajadores influenciando hacia mejoras en las condiciones de salud en el trabajo, incremento de novedades relacionadas con incidentes laborales, nuevas tendencias de gestión de talento humano a nivel mundial orientadas tanto a la salud ocupacional y los riesgos laborales. Concha & Velandia a este respecto aportan

Durante la década del ochenta, el marco normativo en materia de salud ocupacional tiene como referente la Ley 9 de 1979, conocida como Código Sanitario, que trajo consigo una vasta reglamentación técnica que en su momento colocó a Colombia a la vanguardia, no sólo en América sino a nivel mundial en esta materia. Algunas de las normas más importantes de este año fueron: la Resolución 2400 de 1979 que establece disposiciones sobre higiene y seguridad industrial en el trabajo, la Resolución 2413 de 1979 para la industria de la construcción, el Decreto 614 de 1984 que da las bases para la organización de la salud ocupacional en el país y la Resolución 1016 de 1989 que reglamenta la organización y funcionamiento de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar las empresas, muchas de las cuales aún siguen vigentes.

Desde la mitad del siglo XX y hasta la constitución de 1991, el Seguro de Riesgos Profesionales era expedido por el Estado por medio del ICSS para los trabajadores del sector privado y la Caja Nacional de Previsión para los del sector público. Sin embargo, en desarrollo del artículo 48 de la Constitución de 1991 se expide la Ley 100 de 1993, en donde se establece el Sistema General de Riesgos Profesionales (SGRP). Más adelante, el Decreto ley 1295 de 1994 se constituye como el marco normativo de aseguramiento referente a riesgos profesionales: accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Con esta ley se desmonopoliza el manejo del aseguramiento y se autoriza que aparte del Instituto de Seguros Sociales, las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), compañías aseguradoras de vida autorizadas para operar el ramo, puedan ofrecer este seguro.(2011)

El anterior esbozo histórico acerca de los avances y cambios que se han suscitado en la normatividad en el tema de riesgos laborales, es el reflejo de la forma como la misma actividad laboral ha mostrado evoluciones, no solo desde lo conceptual sino también desde lo procedimental; vale decir, que las prácticas administrativas en gestión del talento humano demuestran, en primer lugar, su carácter de contingencialidad, de adaptabilidad a las condiciones de su entorno, y en segundo lugar su multivariedad al convocar ciencias como el derecho, la sociología, psicología, la salud ocupacional, y en tercer lugar las condiciones que en materia de accidentes y enfermedades laborales deben garantizarse en el sitio de trabajo. En tal sentido es menester tanto del Estado, a través de su capacidad legislativa y ejecutiva, como de la propia empresa diseñar y ejecutar acciones concretas orientadas a generar condiciones laborales sanas y seguras, donde de igual forma se le garantice al trabajador un sistema integral de atención en el evento de ocurrencia de una novedad atribuible a un accidente o enfermedad laboral. Esta última visión es bajo la cual se orienta en la actualidad todo el escenario de riesgos laborales, que se encuentra normado por la ley 1562 de 2012, ley que para efectos de este documento puede catalogarse como el punto de llegada del proceso histórico que se había descrito, y punto de partida para abordar la estructura general del sistema de riesgos laborales.

## 2. Estructura Actual Del Sistema De Riesgos Laborales En Colombia.

### 2.1. Marco Normativo

La ley 100 de 1993 dentro de su articulado estableció el Sistema General de Riesgos Profesionales, que a través de años ha sufrido una serie de modificaciones desde lo normativo y conceptual a efectos de responder de mejor manera al mismo dinamismo del mercado laboral en Colombia. Fruto de tales modificaciones y ajustes el 11 de julio de 2012 se firma la Ley 1562, en la cual se hacen claras definiciones en materia de riesgo laboral y se modifican ciertos parámetros de acción para las Administradoras de Riesgos Laborales, pasando de una concepción de riesgo profesional hacia una laboral; y como colofón de este andar normativo el Ministerio de Trabajo promulga el decreto 1072 de Mayo 26 de 2015 “por medio del cual se expide el Decreto único reglamentario del sector trabajo” el cual compila toda la normatividad vigente a esa fecha las áreas relacionadas con la actividad laboral en Colombia, y de manera específica se dedica el título 4 de la parte 2 del libro 2 a la reglamentación de los procedimientos inherentes al sistema de Sistema de General de Riesgos Laborales.

A efectos de una mayor claridad conceptual se tomarán de la citada Ley algunos elementos de relevancia que darán bases para entender la actualidad estructural del sistema de riesgos profesionales

Ley 1562 de 2012 artículos 1,2,3

**Sistema General de Riesgos Laborales:** Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las

condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

**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.

**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 ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

**Afiliados Obligatorios** Los trabajadores dependientes, nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo escrito o verbal y los servidores públicos; las personas vinculadas a través de contrato formal de prestación de servicios con entidades con instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales, o administrativos, con una duración superior a un (1) mes y con precisión de las situaciones de tiempo, modo y lugar en que realiza dicha prestación.

Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, son responsables del proceso de afiliación y pago de los aportes de los trabajadores asociados y le son aplicables las obligaciones en materia de salud ocupacional, incluyendo la conformación y funcionamiento del Comité paritario de Seguridad y salud en el Trabajo.

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

Los estudiantes de todos los niveles académicos de instituciones públicas o privadas que deban ejecutar trabajos que signifiquen fuentes 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.

Los trabajadores independientes que laboren en actividades catalogadas por el Ministerio del Trabajo como de alto riesgo. El pago de la afiliación estará a cargo del contratante.

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

Los miembros activos del Subsistema Nacional de Primera Respuesta, cuyo pago estará a cargo del Ministerio del Interior.

### **Afiliados en forma voluntaria:**

Los trabajadores independientes y los informales, diferentes a los mencionados anteriormente, siempre y cuando, coticen al régimen contributivo en salud. El valor de la cotización será establecido de acuerdo con el riesgo al que está expuesto, según sea reglamentado por los Ministerios del Trabajo y de Salud y Protección Social.

Se configura entonces, bajos los contenidos de la ley 1562, campos de acción quizás más amplios pero sin duda de un mayor grado de responsabilidad para las ARL, en el sentido que deben convertirse en garantes que el mercado laboral cumpla con las condiciones de seguridad en el trabajo, y en consecuencia ser partícipes, junto con el aparato productivo, de todo un sistema que diseñe y ejecute planes de acción orientados hacia a) brindar condiciones de seguridad en el trabajo, b). Atención oportuna y de calidad ante la presencia de novedades, c) implementar procesos de prevención de novedades laborales, y d) garantizar la protección de los derechos económicos de la población afiliada al momento de presentarse alguna novedad de riesgo laboral.

Actualidad Normativa: desde la promulgación de la ley 1562 de 2012, se han generado una serie de decretos reglamentarios hasta llegar al Decreto 1072 de mayo de 2015, el cual, como se mencionó anteriormente, integra todas estas normatividades en una sola con el fin de establecer una mejor organización y estructura del Sistema General de Seguridad Social; a continuación se enuncia una lista de estas normas en orden cronológico:

**Decreto 0723 del 15 de abril de 2013**, *“Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones”*

**Decreto 1352 del 26 de junio de 2013**, *“Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, y se dictan otras disposiciones”*

**Decreto 0567 del 19 de marzo de 2014**, *“Por el cual se estructura la Red Nacional de Formalización Laboral y se dictan otras disposiciones”*.

**Decreto 1443 del 31 de julio de 2014**, *“Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”*.

**Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014**, *“Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales”*.

**Decreto 1507 del 12 de agosto de 2014**, *Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional”*

**Decreto 055 del 14 de enero de 2015**, *“Por el cual se reglamenta la afiliación de estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones”*.

**Decreto 0301 del 20 de febrero de 2015**, *“Por el cual se dictan disposiciones para la revelación de la información financiera en el Sistema General de Riesgos Laborales”*

**Decreto 0472 del 17 de marzo de 2015**, *“Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones”*.



**Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015**, “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector del Trabajo*”

**Decreto 1528 del 16 de julio de 2015**, “*Por el cual se corrigen unos yerros del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, contenidos en los artículos 2.2.4.2.1.6., 2.2.4.6.42. Y2.2.4.10.1. del título 4 del libro 2 de la parte 2, referente a Riesgos Laborales*”.

## 2.2. Composición del sistema desde las A.R.L

Como ya es de pleno conocimiento la ley 1562 de 2012, redefine el concepto de Riesgos Profesionales modificándolo por el de Riesgos Laborales, dentro de este cambio también surge el Sistema General de Riesgos Laborales, el cual define ciertos derechos y responsabilidades tanto para empleadores, como trabajadores y aseguradoras; las siguientes tablas resumen estas nuevas características para el sector

Tabla 1. Deberes y Derechos dentro del SGRL (sistema general de riesgos laborales), para el empleador.

<b>Empleador</b>	
<b>Derechos</b>	<b>Deberes</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Orientación por parte de la ARL, sobre la prevención y evaluación de los riesgos, y recomendaciones que controlen o eliminen el factor de riesgo.</li><li>• Recibir por parte de la ARL, asesoría para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, sin discriminación, preferencia de número de trabajadores o cotizaciones de la empresa</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• El pago total de la cotización de los trabajadores a su servicio.</li><li>• Trasladar el monto de las cotizaciones a la ARL correspondiente.</li><li>• Procurar el cuidado integral de los trabajadores.</li><li>• Destinar recursos técnicos, humanos y financieros para la ejecución del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.</li><li>• Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Notificar a la ARL los accidentes de trabajo y enfermedades laborales dentro de los dos (2) días siguientes de su ocurrencia.</li> <li>• Facilitar la capacitación en seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores.</li> <li>• Facilitar la elección del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y Vigía.</li> <li>• Informar a la ARL las novedades del personal.</li> <li>• Informar a los trabajadores y a las EPS donde estén afiliados sus trabajadores, la ARL escogida.</li> </ul>
--	--

Fuente. Ministerio de trabajo. Cartilla de riesgos laborales (2014).

Tabla 2. Deberes y Derechos dentro del SGRL (sistema general de riesgos laborales), para el Trabajador

<b>Trabajador</b>	
<b>Derechos</b>	<b>Deberes</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El trabajador que sufra un accidente de trabajo o se le diagnostique una enfermedad laboral tiene derecho a la cobertura por parte de la ARL en el 100% de las siguientes prestaciones económicas y asistenciales: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Atención inicial de urgencias en cualquier IPS en el evento de Accidente de Trabajo.</li> <li>- Atención médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica prestada por la IPS donde está afiliado.</li> <li>- Servicio de hospitalización, odontología, diagnóstico, tratamiento y suministro de medicamentos.</li> </ul> </li> <li>• Rehabilitación física y profesional.</li> <li>• Elaboración y reparación de prótesis y órtesis.</li> <li>• Gastos de traslado en condiciones normales y necesarias para la prestación de los anteriores servicios.</li> <li>• Subsidio por incapacidad temporal.</li> <li>• Indemnización por incapacidad permanente o parcial.</li> <li>• Pensión de invalidez.</li> <li>• Pensión de sobreviviente por la muerte del afiliado o pensionado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El pago total de la cotización de los trabajadores a su servicio.</li> <li>• Trasladar el monto de las cotizaciones a la ARL correspondiente.</li> <li>• Procurar el cuidado integral de los trabajadores.</li> <li>• Destinar recursos técnicos, humanos y financieros para la ejecución del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.</li> <li>• Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> <li>• Notificar a la ARL los accidentes de trabajo y enfermedades laborales dentro de los dos (2) días siguientes de su ocurrencia.</li> <li>• Facilitar la capacitación en seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores.</li> <li>• Facilitar la elección del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y Vigía.</li> <li>• Informar a la ARL las novedades del personal.</li> <li>• Informar a los trabajadores y a las EPS donde estén afiliados sus trabajadores, la ARL escogida.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auxilio funerario a quien sufraga los gastos de entierro de un afiliado o pensionado.</li> <li>• A ser incorporado y/o reubicado una vez terminados sus procesos de recuperación y/o rehabilitación.</li> </ul>	
--	--

Fuente. Ministerio de trabajo. Cartilla de riesgos laborales (2014).

Tabla 3. Deberes y Derechos dentro del SGRL (sistema general de riesgos laborales), para las A.R.L

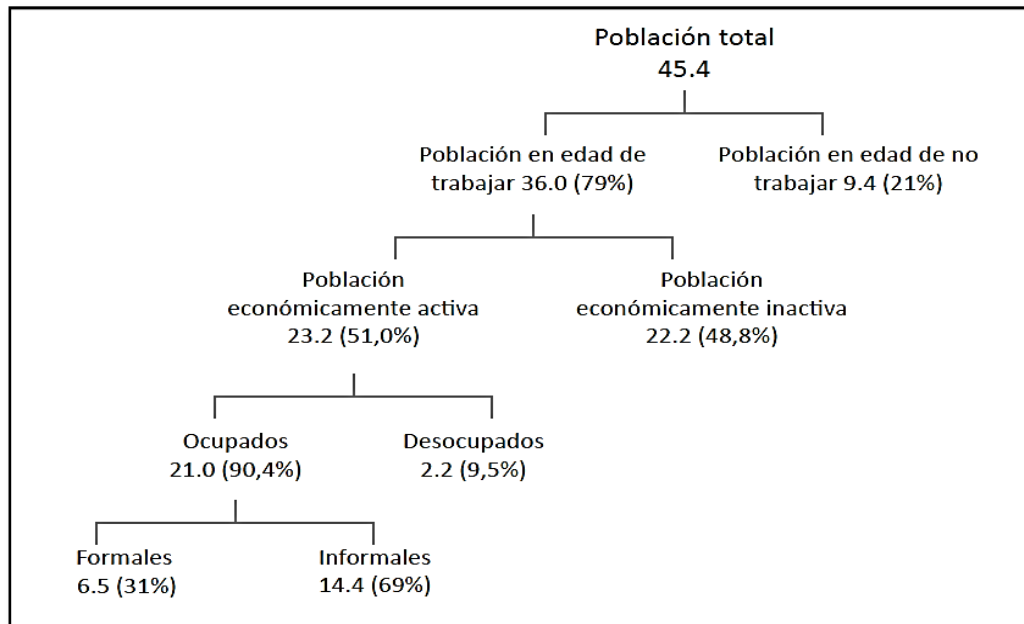
<b>Administradoras de Riesgos Laborales</b>	
<b>Derechos</b>	<b>Deberes</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratar o conformar equipos de prevención de riesgos laborales.</li> <li>• Contratación de personas naturales o jurídicas debidamente licenciadas por las Direcciones Departamentales o Locales de Salud, para la prestación de servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo a terceros.</li> <li>• Adquirir, fabricar o arrendar los equipos y materiales para el control de factores de riesgo en la fuente y en el medio laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar programas, campañas y acciones de educación y prevención dirigidas a garantizar que sus empresas afiliadas, conozcan, cumplan las normas y reglamentos técnicos en salud ocupacional, expedidos por el Ministerio del Trabajo.</li> <li>• Asesoría básica para las empresas en el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> <li>• Capacitación básica para el montaje de brigada de emergencias, primeros auxilios y sistema de calidad en seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>• Brindar capacitación al Vigía y/o Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas afiliadas.</li> <li>• Realizar acciones para el fomento de estilos de vida y trabajo saludables.</li> <li>• Realizar las investigaciones de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que presenten los trabajadores afiliados.</li> <li>• Desarrollo de programas regulares de prevención y control de riesgos laborales y de rehabilitación integral.</li> <li>• Apoyo, asesoría y desarrollo de campañas para el control de los riesgos laborales, el desarrollo de los sistemas de vigilancia epidemiológica y la evaluación y formulación de ajustes al plan de trabajo</li> </ul>

	<p>anual de las empresas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de acciones para prevenir los daños secundarios y secuelas en caso de incapacidad permanente parcial e invalidez, para lograr la rehabilitación integral, procesos de readaptación y reubicación laboral.</li> <li>• Diseño y asesoría en la implementación de áreas, puestos de trabajo, máquinas, equipos y herramientas para los procesos de reinserción laboral, con el objeto de intervenir y evitar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.</li> <li>• Asesoría Técnica para la realización de estudios evaluativos de higiene ocupacional o industrial, diseño e instalación de métodos de control de ingeniería, según el grado de riesgo, para reducir la exposición de los trabajadores a niveles permisibles.</li> </ul>
--	---

Fuente. Ministerio de trabajo. Cartilla de riesgos laborales (2014)

2.2.1 Empleabilidad y los riesgos laborales: En esta sección del documento se hará una descripción de los principales elementos que caracterizan la operatividad de una A.R.L y algunos indicadores propios del sistema de riesgos laborales. Como primer punto de referencia vale la pena considerar la estructura del empleo en Colombia, esto justificable en el hecho que las dinámicas del mercado laboral van a afectar el comportamiento general del sistema de riesgos laborales, aspectos propios de la estructura del empleo como tasa de ocupación, población económicamente activa entre otras variables, determinarán en gran medida los planes de acción de los sectores que componen el sistema general de riesgos laborales.

Imagen 1. Desagregación del mercado laboral en Colombia, diciembre de 2012



Fuente: DANE y FASECOLDA. Cálculos propios. Citados por Zambrano 2013

Algunos datos a considerar son los relacionados con que el 69% de las personas ocupadas lo hacen a través de actividades informales dato que llama la atención y en especial en el sentido de reflejar los problemas estructurales del sector laboral en Colombia. Sánchez, Citado por Zambrano (2012) entrega su perspectiva de esta situación

Diferentes causas hacen de Colombia un país con uno de los mayores niveles de desempleo en América Latina. La baja calidad y productividad del empleo formal, los altos costos parafiscales asociados a la nómina de empleados dependientes, la alta informalidad laboral y la atadura al salario mínimo legal hacen de la tasa de desempleo un problema estructural que debe ser resuelto por la política pública. (Sánchez, 2009).

Una primera conclusión podría darse en el sentido que a mayores niveles de informalidad en el empleo menor serían las posibilidades de aumentar la cobertura en

riesgos laborales para el sector laboral, esta situación ha propiciado que desde el mismo Estado se hayan adelantado acciones normativas tendientes a flexibilizar los requerimientos de acceso de la clase trabajadora al sistema de riesgos laborales, incluso diseñando diferentes alternativas de afiliación para los informales.

2.2.2 Estructura en cifras del Sistema de Riesgos laborales: Desde los primeros esbozos normativos en el tema, primero de riesgos profesionales y luego laborales, se ha evidenciado índices de crecimiento en variables como población afiliada, participación de diversos sectores empresariales dentro de las metas de cobertura en riesgos laborales; datos que al ser analizados demuestran no solo el dinamismo del sector laboral en Colombia, sino la forma como las empresas, el estado, las aseguradoras y los mismos trabajadores han tomado mayores grados de conciencia en la importancia de procurar condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

A continuación se presentarán una serie de gráficos que dan mayor respaldo al anterior planteamiento

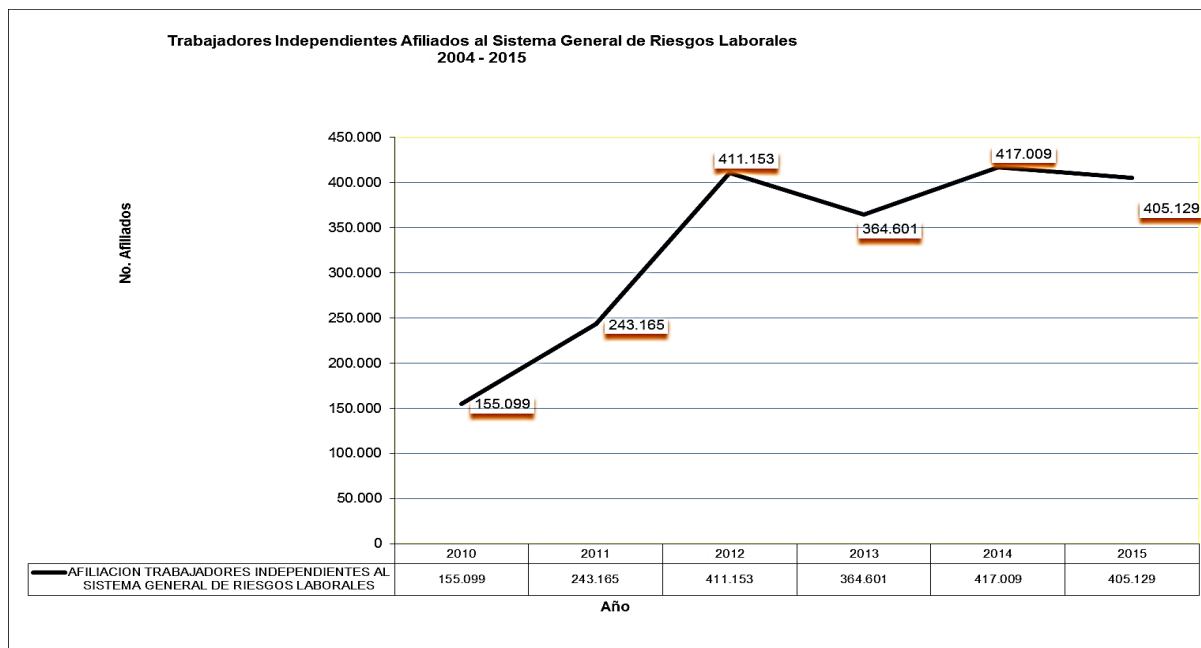
Gráfico 1: Evolución del número de afiliados al sistema de riesgos laborales desde el año 1999 hasta el 2015



Fuente:

<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx>

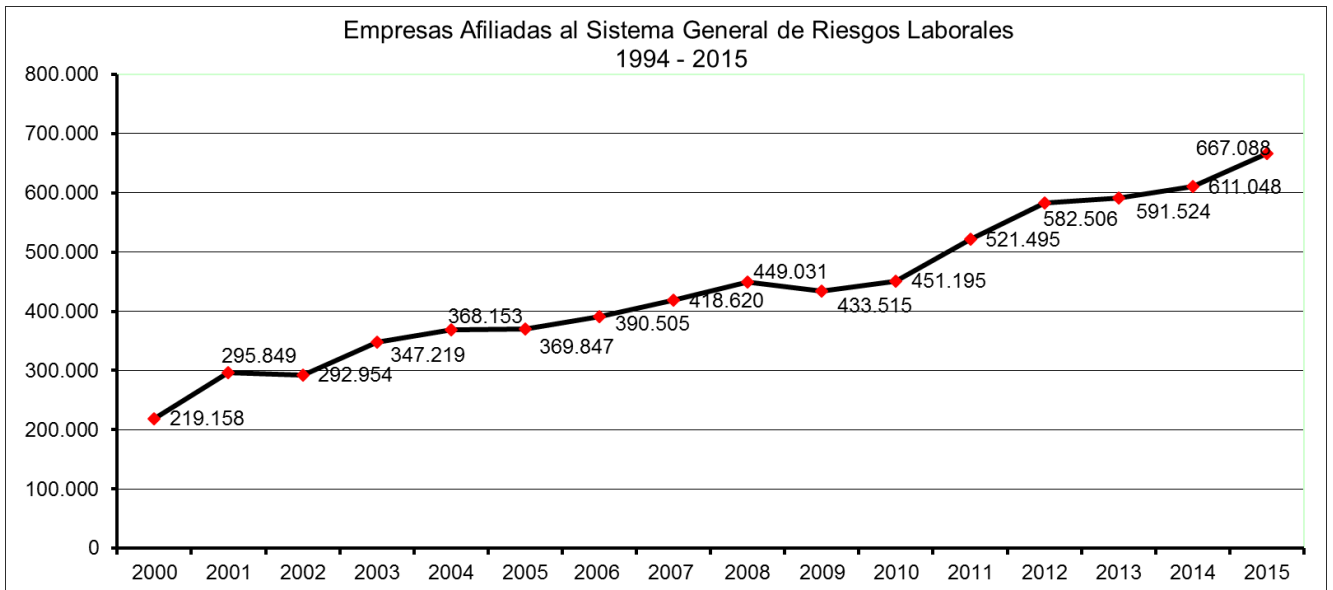
Gráfico 2. Cantidad de trabajadores independientes afiliados



Fuente:

<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx>

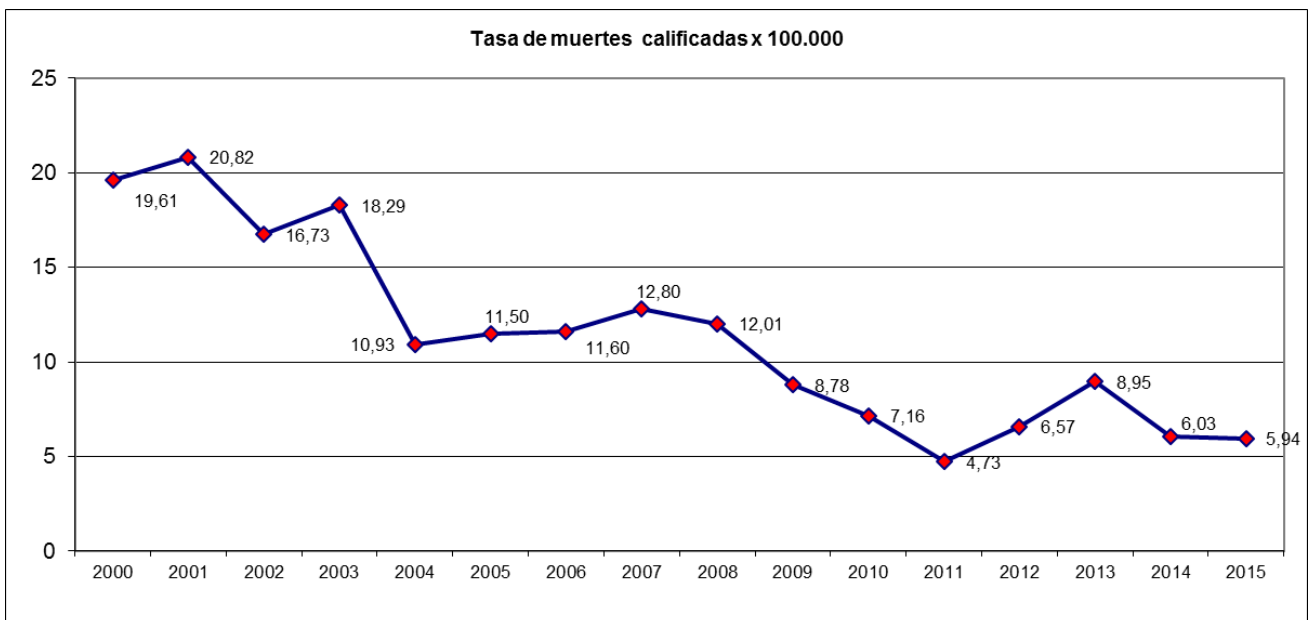
Gráfico 3: Evolución Número de empresas afiliadas al SGRL



Fuente:

<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx>

Gráfico 4. Comportamiento de la tasa de muertes calificadas

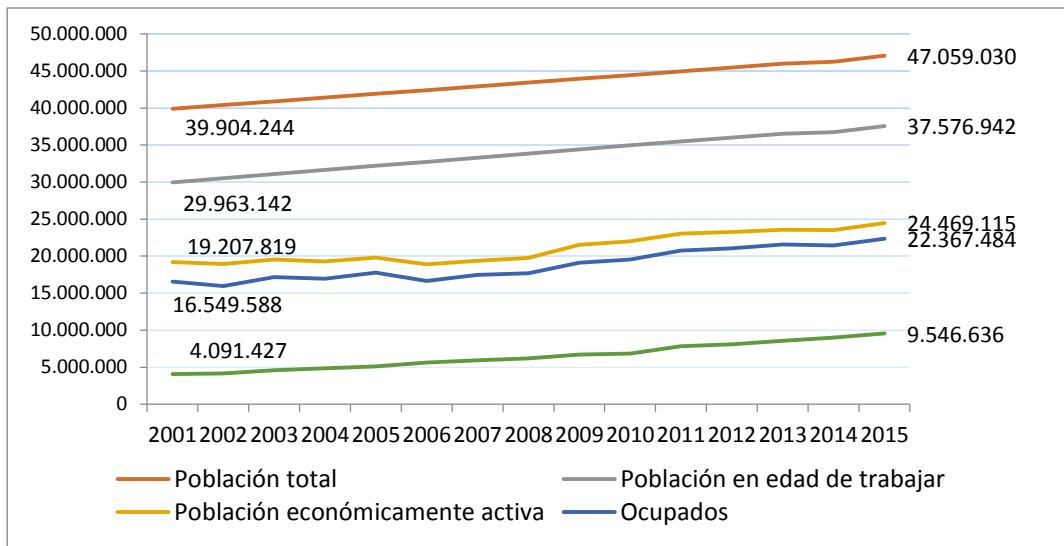


Fuente:

<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx>



Gráfico 5: Relación población ocupada y afiliados al SGRL



Fuente:

<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx>

Gráfico 6. Estructura del mercado de ARL, desde el número de afiliados en cada aseguradora



Fuente: <http://www.fasecolda.com/index.php/ramos/riesgos-laborales/estadisticas-del-ramo/>

Los gráficos anteriores demuestran las cifras en crecimiento del sistema de riesgos laborales, nótese como hay incrementos importantes en cifras como número personas y empresas afiliadas a alguna ARL, comportamiento explicable por las acciones que desde el gobierno, a través del ministerio de trabajo, ha desarrollado con el fin de hacer cumplir la normatividad vigente en temas de riesgos laborales. De otro lado vale la pena destacar que a medida que aumentan los índices de cobertura en riesgos laborales, disminuye la tasa de muerte calificada por cada 100.000 habitantes, dato coherente tomando en cuenta que al existir en el mercado laboral una mayor conciencia y aplicación de las normas y procedimientos establecidos en prevención y atención de riesgos laborales, menor deben ser las posibilidades de ocurrencia de este tipo de novedades en las empresas.

Frente al tema de evasión en afiliación al sistema, si bien es cierto que se notan indicadores de disminución en especial en la población dependiente, aún existe una gran brecha entre las persona ocupadas y realmente afiliadas al SGRL y quizás gran parte de esta diferencia se encuentre representada por los trabajadores independientes, que poco a poco han considerado con una mayor responsabilidad la utilidad e importancia de estar protegidos en riesgos laborales.

### 3. Referentes doctrinales y normatividades en otros países

#### 3.1 Sistemas de Riesgos laborales en otros países de la región

La aplicación del derecho y de manera especial de las normativas que desde el poder legislativo se aprueban en beneficio del colectivo social, son la manifestación de la preocupación del Estado por garantizar a sus ciudadanos ciertos estándares de calidad de vida y satisfacción de sus necesidades básicas; y en este sentido el derecho a la seguridad social como derecho universal, debe necesariamente que ser protegido y formar parte de las cartas fundamentales de cada nación. De manera consecuente los sistemas de seguridad social han de responder a las características demográficas, culturales, geográficas y económicas de cada país, con lo cual no es posible estandarizar un sistema para cada país, si bien es cierto se encuentran experiencias de adaptación de modelos, no se evidencia la adopción de modelos únicos de aplicación; de ahí la importancia de conocer cómo están estructurados los sistemas de salud y seguridad ocupacionales, como fuente de información, y análisis para contextualizar el modelo colombiano frente a ámbitos internacionales.

3.1.1 Definiciones claves: con el fin de entender de mejor manera la estructura de los sistemas imperantes en los países tomados como referencia, es importante hacer claridad inicialmente en los sistemas de seguridad social predominante en los países de la región.

Bolis (2001, p. 28):

Sistemas de seguros nacionales: Son sistemas de cobertura universal (*National Insurance Scheme*) que abarcan, bajo el régimen de la afiliación obligatoria, a todas las personas que trabajan bajo contrato o independientemente.

Sistemas de seguridad social tradicionales: Por lo común gerenciados por institutos de seguridad social de los cuales son beneficiarios los afiliados al régimen de

previsión social que trabajan bajo contrato con algunas excepciones en las cuales se incorporan también a los trabajadores independientes

Sistemas de seguridad con libertad de elección o mixtos: Son aquellos en los cuales la cobertura de riesgos puede ser delegada a aseguradoras de riesgo de naturaleza privada permitiéndose al empleador afiliar a sus trabajadores en el sector público o privado.

Aparte del sistema de seguridad, la definición de las entidades responsables de la fiscalización en el cumplimiento de la normativa en materia de salud y seguridad en el trabajo varía en cada país; sin embargo en la mayoría de ellos recae sobre el ministerio de trabajo o institutos de seguros sociales. Aunque existen referentes de entidades de otra índole como autárquicas (en Argentina Superintendencia de Riesgos del Trabajo, o SRT), en Barbados responsabilidad compartida entre el Estado los empleadores y empleados, y en países como Belize y Uruguay donde recae esta responsabilidades sobre entidades con carácter financiero.

Finalmente el cumplir el requisito de reportar las novedades en materia de enfermedades y accidentes laborales, a las entidades respectivas es común en la mayoría de los países analizados. La imagen 2 presenta un compendio de las estructura de los sistemas de seguridad en el trabajo que operan en varios países de la región.

Imagen 2. Compendio de la estructura general del sistema de seguridad laboral en los países de la región.

País	Sistema de aseguramiento	Institución responsable principal	Notificación de enfermedades
Argentina	Libertad de elección	Trabajo	Sí
Bahamas	Sistema Nacional	Trabajo/National Insurance Board	Sí
Barbados	Sistema Nacional	Trabajo	Sí
Belice	Sistema Nacional	Finanzas	Sí
Bolivia	S.S. tradicional	Trabajo	Sí
Brasil	S. S. tradicional	S. S.	Sí
Chile	Libertad de elección	Trabajo	Sí
Colombia	Libertad de elección	*Trabajo	Sí
Costa Rica	Sistema nacional	*Trabajo	Sí
Ecuador	S. S. tradicional	S. S.	Sí
El Salvador	S. S. tradicional	S. S./trabajo	Sí
Guatemala	S. S tradicional	S. S./Trabajo	
Guyana	Sistema nacional	Trabajo	Sí
Honduras	S. S. tradicional	S.S./Trabajo	
Jamaica	Sistema nacional	Trabajo	
México	Libertad de elección	SS/Trabajo	Sí
Nicaragua	S. S. tradicional	S. S.	Sí
Panamá	S. S. tradicional	S.S/Trabajo	
Paraguay	S. S. tradicional	S.S./trabajo	Sí
Perú	Libertad de elección	S. S/Trabajo.	Sí
Rep. Dom.	S. S. tradicional	S.S/Trabajo	
Trin. y Tob.	S. S tradicional	S.S./Finanzas	Sí
Uruguay	Sistema nacional	Banco de Seguros del Estado	Sí
Venezuela	S .S. tradicional	S.S./Trabajo	Sí

S.S.: Seguridad social.

\* Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Fuente: Bolis. M, (2001). Legislación y control de riesgos de salud en América

Latina y el Caribe. Disponible en: <http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd49/pubwp-461.pdf>

### **3.2 Consideraciones doctrinales en riesgos laborales**

Durante la ejecución de las tareas propias de un proceso de vinculación laboral la persona ejecutante estará siempre bajo la posibilidad de sufrir algún tipo novedad en el desarrollo de la tarea contratada, que como consecuencia podría generar grandes riesgos hasta el punto de poner en peligro la vida del propio trabajador, y de manera consecuente afectar sus beneficios salariales y prestacionales. Y tales novedades podrían presentarse ya sea por la exposición ante ambientes físicos o químicos o por la ocurrencia de un accidente. Arango (2011) lo coloca en los siguientes términos:

Aparece la noción de riesgo como aquella probabilidad de que se presente una situación adversa que produzca alteraciones funcionales en ese ser humano, siendo un objetivo socialmente deseado evitar este tipo de incidentes o por lo menos garantizar que el impacto sufrido sea el menor posible. Riesgos profesionales si se considera que es precisamente durante la ejecución de las labores propias de la ocupación que decidió desarrollar y que pueden vulnerar la capacidad de esta persona para seguir desempeñando su rol laboral y con ello la facultad para ganarse la vida con su esfuerzo. (p. 57)

La ley 1562 de 2012 plantea definiciones muy precisas frente al tema de accidente y enfermedad laboral, quedando claro el surgimiento de derechos y responsabilidades de los actores del sistema cuando en efecto ocurre la novedad laboral, es decir, ante la ocurrencia real del suceso surgen los derechos y deberes ya sean para el trabajador afectado, como para la empresa contratante y la A.R.L como partes garantes de las condiciones de seguridad, protección y conservación de derechos. Y es en estos contextos cuando entran

las disputas por determinar qué parte es la responsable de garantizar las prestaciones sociales a favor de trabajador ante la ocurrencia de una novedad laboral en el cumplimiento del trabajo o servicio contratado. Para resolver estas cuestiones la doctrina legal ha servido como sustento de impartición de justicia, esto en el entendido que la garantía de derechos se convierte en un problema de orden jurídico y como tal ha de resolverse a través de la aplicación de la normatividad vigente y en esencia por el fundamento doctrinal que en efecto caracteriza la misma normatividad.

Solo como puntos de referencia, vale la pena mencionar que a través de la evolución tanto de la teoría del derecho como de los sistemas de seguridad social, se han evidenciado los mismos procesos evolutivos en la concepción doctrinal, partiendo de una doctrina basada en la culpa (derecho Romano), pasando concepciones más objetivas sustentadas en la responsabilidad contractual, o aquellas doctrinas sustentadas en el reconocimiento del riesgo laboral y la compensación social, hasta llegar a una basada en la solidaridad social.

Tomando apartes de Arango (2011) se resumen algunos aspectos de mayor relevancia de la doctrina de solidaridad social, la cual puede considerarse como la prevalente en los esquemas normativos y de aplicación de derecho vigente para el caso Colombiano.

Doctrina de Solidaridad Social: Aquí no interesa si aquella persona tiene un contrato de trabajo formal que le garantice el acceso a un seguro que le cubre sólo determinados riesgos sino que se trata de responder a las necesidades del ser humano a partir de los principios de solidaridad intergeneracional, de integración de

las prestaciones, de unidad de contingencias, de participación estatal que vaya más allá de los seguros bismarckianos. La tendencia a futuro y el reto que plantean organizaciones como la OIT es llevar estos principios de universalidad y cobertura a la práctica pues tradicionalmente este tipo de protección contra los riesgos laborales ha estado asociada al sector asalariado, quedando un segmento significativo de la población sin ningún tipo de apoyo.

Arenas, citado por Arango (2011) complementa esta concepción doctrinal en los siguientes términos:

Cuando la protección por infortunios laborales se plantea en un sistema de seguridad social las nociones de accidente laboral y enfermedad profesional son más amplias lo cual lleva a resolver los puntos dudosos a favor del lesionado. Del mismo modo, la asistencia médica por percances de tipo laboral es más extensa que aquella que se imparte de manera común considerando inclusive mecanismos de rehabilitación profesional para aquellas personas afectadas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Otro rasgo significativo que señala el autor citado, es que en la estructura de un sistema de seguridad social, el tema de la prevención de los riesgos profesionales adquiere una relevancia mayúscula.

Como colofón es pertinente precisar que, como ya se ha evidenciado a través de todo el documento, el tema de protección de riesgos laborales ha sido objeto de grandes intervenciones y ajustes tanto desde lo normativo como desde lo operativo y doctrinal, y esto como respuesta a los mismos procesos evolutivos de los sistemas económicos y sociales, donde las relaciones laborales son cada día más complejas y dinámicas.



## Conclusiones

El trabajo como expresión eminente humana y medio para satisfacer las necesidades de los miembros de una comunidad, siempre ha acompañado la evolución misma de la humanidad, y en consecuencia los sistemas de protección al trabajador, contrario a lo que podría pensarse, son una respuesta a las exigencias cada vez mayores que tanto la clase trabajadora como el aparato productivo demandan dentro de sus relaciones obrero – patrón. El estado, como garante del orden social, debe promulgar desde su autonomía legislativa y ejecutiva, las normas necesarias para brindar al mercado laboral de todas aquellas condiciones legales propicias para garantizar ambientes seguros de trabajo, esta afirmación puede considerarse como una posible justificación al cúmulo de normas que reglamentan el mercado laboral en Colombia, que en definitiva buscan responder a las nuevas dinámicas sociales y económicas que rigen el aparato productivo de la nación.

El sistema de general de riesgos laborales se ha convertido en aquel mecanismo de integración de los principales actores del mercado laboral en Colombia, y donde fruto de estas interrelaciones institucionales, surgen los planes de acción, procedimientos y aspectos de orden legal que permiten garantizar que, por un lado, los empleados puedan contar con todas las condiciones de protección, tanto desde lo económico como desde la empleabilidad, al momento de presentarse una novedad de orden laboral; de otro lado los empleadores diseñarán en conjunto con las ARL los planes y programas al interior de las organizaciones con el fin de prevenir y atender aquellas situaciones relacionadas con la salud ocupacional y los riesgos laborales; y finalmente las ARL a través del cumplimiento de sus obligaciones legales y en conjunto con el mismo estado, generar espacios que permitan aumentar los índices de afiliación al sistema, contribuyendo con ello a la disminución de la brecha entre población ocupada y afiliada. Del cumplimiento de las tareas de cada participante del SGRL dependerá generar condiciones óptimas de trabajo y contribuir con esto al mejoramiento de los indicadores de competitividad.

Si bien es cierto los derechos laborales están contemplados dentro de la declaración universal de los derechos humanos y en consecuencia son inalienables, se encuentra que cada Estado diseña sus propios sistemas laborales y de seguridad social que deben responder a las necesidades, expectativas y entornos socioeconómicos específicos, de tal forma que no es posible plantear un modelo que sea plenamente aplicable a niveles regionales. Sin embargo es menester de cada país procurar que los sistemas diseñados estén enmarcados dentro de los criterios y exigencias de aquellos organismos internacionales responsables por salvaguardar los derechos de los trabajadores y generar relaciones obrero patronales justas, como en el caso de la OIT. De tal forma que surge una gran responsabilidad para todo el aparato legislativo y ejecutivo, la cual es velar por el cumplimiento de las directrices de la OIT, garantizar la protección de los derechos laborales, y para ello a la rama judicial le corresponde, por un lado estar vigilante ante los ajustes a la normatividad aplicable en materia laboral, y basada en la doctrina de la solidaridad social, garantizar la impartición de justicia en aquellas situaciones de conflictos laborales.

## **Recomendaciones**

El estudio de la estructura del SGRL es una tarea que implica no solo el abordaje desde lo normativo y conceptual, sería de un gran interés para la sociedad en general el desarrollar procesos investigativos de campo, orientados a identificar los niveles de cumplimiento, tanto de las empleadores como de las mismas ARL, de los procedimientos y requerimientos contemplados en los diferentes marcos normativos que regulan el tema de riesgos laborales en Colombia, toda vez que son pocos los documentos existentes que permitan evidenciar con certeza tales situaciones de apego a la ley, y esta información serviría como insumo para evaluar los impactos del SGRL en el mejoramiento y protección de las condiciones laborales, y de manera consecuente las condiciones sociales de la clase trabajadora. Es en consecuencia una invitación a los profesionales de las ciencias del derecho, de la salud ocupacional e incluso de la seguridad social a generar documentos que aporten a enriquecer los estados del arte en el tema de los riesgos laborales.

## Lista de Referencias

Arango, Juan. (2011). Desarrollo evolutivo en la normativa referente a Riesgos Profesionales y Salud Ocupacional desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, la Seguridad Social y la Salud Pública. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.  
Disponible en: <http://www.bdigital.unal.edu.co/4224/1/598579.2011.pdf>

Bolis, M. (2001). Legislación y control de riesgos de salud en América Latina y el Caribe. Disponible en: <http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd49/pubwp-461.pdf>

Concha. Ángela., Velandia. Edgar. Seguros de personas y seguridad social, El Sistema General de Riesgos Profesionales. (2011). Disponible en:  
[http://www.fasecolda.com/files/9213/9101/6708/el\\_sistema\\_general\\_de\\_riesgos\\_profesionales.pdf](http://www.fasecolda.com/files/9213/9101/6708/el_sistema_general_de_riesgos_profesionales.pdf)

Restrepo R, Pérez P, Escobar ML. Evolución del sistema general de riesgos profesionales, Colombia 1994 – 2004. Rev Fac Nac Salud Pública 2009. Disponible en:  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3986889.pdf>

Montemiranda. Natalia., Paternina. María. La ley de riesgos laborales, una realidad jurídica en Colombia, estudio del régimen de transición de riesgos profesionales a riesgos laborales. (2015). monografía de grado. Universidad de Cartagena. Facultad de derecho y ciencias políticas Cartagena de indias, d.t. y c. disponible en  
<http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/2855/1/attachment.pdf>

Zambrano. Ana., (2013) El Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia Una mirada a las locomotoras de la economía desde la perspectiva de los riesgos laborales.

Disponible en:

[http://www.fasecolda.com/files/2813/9101/0320/parte\\_i.captulo\\_5\\_el\\_sistema\\_general\\_de\\_riesgos\\_laborales\\_en\\_colombia.pdf](http://www.fasecolda.com/files/2813/9101/0320/parte_i.captulo_5_el_sistema_general_de_riesgos_laborales_en_colombia.pdf)

República de Colombia Ministerio de Trabajo. (2014). Cartilla de riesgos laborales para el trabajador. Disponible en: <http://mintrabajo.gov.co/medios-febrero-2014/3090-cartilla-de-riesgos-laborales-para-trabajadores.pdf>

República de Colombia Ministerio de Salud. (2015). Indicadores de riesgos laborales. Disponible en <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx>

FASECOLDA. (2015) Estadísticas del ramo de riesgos laborales. Disponible en <http://www.fasecolda.com/index.php/ramos/riesgos-laborales/estadisticas-del-ramo/>

Colombia, Congreso de la República. Ley 1562 de 2012

Colombia, Ministerio de Trabajo. Decreto 1072 de 2015.