

UNIVERSIDAD DE MANIZALES

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS

ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD SOCIAL

TEMA:

**ASPECTOS GENERALES SOBRE LOS RIESGOS LABORALES EN LA
ACTUALIDAD**

PRESENTADO POR:

Leidy Milena Vargas Ocampo

Mayo 2017

ASPECTOS GENERALES SOBRE LOS RIESGOS LABORALES EN LA ACTUALIDAD

1. RESUMEN

Lo cierto es que la realidad empresarial nos habla de que producir algo nos implica algún riesgo, es decir si hay riesgo lo más seguro es que habrá sucesos indeseados, y por consiguiente a ello no se tiene la percepción de saber si en lo que nos estamos desempeñando vamos a estar seguros en un 100%, lógicamente la mayoría de accidentes pueden prevenirse, pero si no se tiene el conocimiento previo de lo que se debe hacer y lo que no se debe hacer en el lugar de trabajo, no podrá haber una medida preventiva de dicho riesgo. En caso tal debe tenerse claro que todos los individuos en cumplimiento de alguna actividad de tipo laboral deben encontrarse afiliado a la ARL, en caso de un accidente o enfermedad laboral se encuentren protegidos.

La Administradora de riesgos laborales (ARL) tiene como función la afiliación, el registro y el recaudo de los cotizantes, también garantizar la prestación de servicio para atender el accidente laboral y la enfermedad laboral, también tiene como función principal el pago de las prestaciones económicas como las incapacidades, pensiones de invalidez y de sobrevivientes.

El empleador debe promover el autocuidado entre sus trabajadores, aunque el trabajador también debe cumplir con informar al empleador el estado de salud en el que se encuentra, y cumplir con las normas y programas de la

seguridad y salud en el trabajo implementadas por el empleador y el encargado del sistema en cada empresa.

El tema de riesgos laborales, es un tema de gran envergadura y de grandes demandas a nivel mundial, frente al amplio mundo empresarial, que por cerca de 3 mil millones de personas, son activas permanentemente en forma laboral, en esa multiplicidad incalculable de empleo humano, y cuyo calculo hoy es casi imposible.

2. ABSTRACT

The truth is that business reality tells us that to produce something involves some risk, if there is risk, the most certain is that there will be undesired events, and therefore do not have the perception of whether in what we are We will be safe in 100%, logically most accidents can be prevented, but if you do not have the prior knowledge of what should be done and what should not be done in the workplace, there can be no measure Preventive of that risk. In this case it should be clear that as individuals and employees must be affiliated with the ARL in case of an accident or occupational illness.

The Labor Risk Administrator (ARL) has the function of affiliation, registration and collection of contributors, also the provision of service to deal with the accident at work and illness, also has as its main function the payment of economic benefits Such as disabilities, invalidity pensions and survivors' pensions.

It should be taken into account that as employees have certain obligations, such as to seek comprehensive health care, inform our employer the state of

health we are in, another of our obligations is to comply with safety standards and programs And health at work.

The issue of occupational hazards of all kinds, is to penetrate a thorny issue of great importance and great demands worldwide, facing the broad business world, which for about 3 billion people, are permanently active in labor, in This incalculable multiplicity of human employment, and whose calculation today is almost impossible.

TÉRMINOS CLAVES

Riesgos laborales, daño, culpa, salud, indemnización, relación laboral, empleador, empleados.

KEYWORDS

Labor risks, damage, guilt, health, compensation, employment relationship, employer, employees.

3. INTRODUCCIÓN

No podemos negar que los riesgos laborales están a la orden del día y las personas no toman las medidas preventivas para evitarlos. Una prueba de ello es que el aproximadamente el 50% de la población en el mundo hace sus actividades laborales sin ninguna medida preventiva, por tanto se debe crear conciencia, promover y dar a conocer la disciplina encargada de la prevención de lesiones y enfermedades causadas por las condiciones del trabajo llamada Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), dicha entidad tiene como objeto mantener el grado más alto de bienestar, colocar y mantener el trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes e identificar el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y del mismo modo controlar los factores de riesgo relacionados.

Como individuos debemos tener la percepción de los riesgos a los que estamos expuestos a diario en nuestros lugares de trabajo, también deben tenerse claros los conceptos de accidente de trabajo y enfermedad laboral, las cuales se definen de la siguiente manera: accidente de trabajo, es 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 y enfermedad laboral, es todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en el que se ha visto obligado a trabajar.

4. RIESGO LABORAL

El riesgo laboral, es un riesgo existente en el área laboral que puede resultar en una enfermedad laboral o en un accidente laboral, bajo las formas más inverosímiles, que son tenidas en cuenta a la hora de una demanda, y de los cuales son de carácter laboral, penal civil, entre otras modalidades...

De ello se desprende el sistema General de Riesgos Laborales, siendo esta una serie de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, que se encargan de tal fin.

Es bueno anotar que este Sistema General de Riesgos Laborales es establecido en el decreto ley 1295 de 1994, ley 776 de 2002 y la ley 1562 de 2012 forma parte del Sistema de Seguridad Social Integral establecido por discutida Ley 100 de 1993.

Es lógico, evidente y natural, que toda empresa debe tener presente dentro de su organigrama, como básico, un manual destinado a minimizar dichos riesgos.

Es importante la prevención de riesgos laborales no como una mera obligación, un gasto más añadido a los que de por sí implica la contratación de trabajadores. Es pues, la prevención de riesgos el conjunto de medidas destinadas a reducir la posibilidad de que un trabajador sufra daño en el desempeño de su trabajo. He ahí la importancia de verdaderos planes preventivos.

Un accidente laboral no es un suceso inevitable, algo que suceda irremediabilmente por casualidad o porque tenía que pasar. Un accidente

laboral es la manifestación de que algo no ha ido bien en el desarrollo de una tarea, de que ha habido un fallo.

El lugar de trabajo debe igualmente tener áreas que forman parte de la planta física destinadas para esparcimiento, al igual que en su interior, debe prevalecer libre de humo y sustancias psicoactivas, farmacodependientes.

Es necesario igualmente saber cuáles son los tipos de riesgos laborales que una empresa debe tener muy presente a la hora de necesitar ayuda en este aspecto.

Anoto que se consideran accidentes graves los que traen como amputación de cualquier segmento corporal o la muerte. Todo tipo de accidente debe ser atendido en primera instancia por cualquier IPS, EPS, o ARL, y de no hacerlo conlleva severas sanciones, que en Colombia casi no se cumplen.

Se considera accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el empleado una lesión corporal, síquica o la muerte.

Los hay de causas humanas, de causas ambientales, causas de que el material va al hombre o viceversa, por sobre esfuerzo, por exposición, negligencia, imprudencia, impericia, violación del reglamento, acoso laboral, sexual, discriminación racial, por etnia, religión, nacionalidad, defectos corporales, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad, entre muchos otros, que son seleccionados para demandas, de acuerdo al accidente, de acuerdo al tipo de razón enumerado atrás, lo que da lugar a una calificación previo seguimiento a cada empleado. Aquí nace la necesidad de conformar un equipo investigador integrando al jefe inmediato, o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió

el evento a un representante del comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.

El ministerio aseguró que habrá un periodo de transición para las empresas mientras sustituyen el programa de Salud Ocupacional por el nuevo sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, como lo establece el Decreto 1072 de 2015, Decreto único reglamentario del sector trabajo.

Se considera integral en la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria, las acciones de mejora, que a la postre, serán de gran ayuda en este nuevo programa de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. El Ministerio de trabajo deberá diseñar, e implementar un Sistema de Información para la Calidad con el objeto de estimular competencias para la calidad entre los actores del **Sistema General de Riesgos Laborales**, que permita orientar a los trabajadores y empleadores sobre todo en lo que se relaciona con derechos y deberes.

Concepto que tienen los empleadores frente a los riesgos laborales.

Muchos empleadores piensan que este tipo de riesgo no afecta realmente a un trabajador y por esta razón terminan con lo mencionado pagando una multa muy elevada por el incumpliendo de la norma.

Los riesgos **psicosociales**, es toda condición de relación que tiene todo trabajador con el entorno organizacional y laboral que puede estar en riesgo cuando el trabajador es afectado de forma negativa a nivel emocional , ya que según la resolución 2646 se establece disposiciones y define

responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo (intralaborales, extralaborales, individuales).

Tomo como ejemplo el trabajo de un médico o enfermera que están expuestos a un estrés constante y una carga emocional que puede resultar como un factor de riesgo muy delicado, ya que se entiende que somos seres humanos y que a pesar de tener la motivación de cumplir con nuestro trabajo, siempre está presente nuestra salud tanto física como mental, y en la actualidad se excluye mucho este factor mental del ser humano y es aquí donde ratifico mi teoría pues en muchos casos los empleadores de forma indirecta pueden estresar a un trabajador de forma psicosocial, otro ejemplo puede darse cuando en un día domingo o en horas no laborales el empleador decide enviarle un mensaje al trabajador o hablar directamente mencionándole que debe tener listo el reporte o cualquier obligación a cumplir, esto se identifica como estrés psicosocial, acto que evidentemente podría llegar a afectar al empleado.

Otro hecho similar se da cuando el entorno social resulta estresante o se tiene una convivencia complicada, pues el trabajador se puede llegar a sentir excluido y/o atacado produciendo en este desanimo en el cumplimiento con sus obligaciones laborales, ocasionando un riesgo a nivel psicosocial que puede ser remunerado en ciertos casos.

Así mismo deseo abordar el tema referente a baja calidad de la salud Colombiana a nivel laboral una de las situaciones que se presentan en la salud laboral al momento de valorar medicamente a un trabajador para decidir si es apto o no; dicha situación se presenta al momento en que se contrata un médico para la valoración y resulta que no tiene licencia o que es una valoración que su costo esta entre \$35.000 y \$50.000, lo cual no tiene

fundamento y puede contraer multas costosas, sin embargo se entiende que una valoración completa y verídica debe estar por lo menos en \$150.000, otros casos se presentan cuando una empresa no es consciente de los riesgos que puede tener un trabajador al cumplir sus obligaciones y de que en muchos casos se puede dar casos en los que la empresa debe indemnizar al trabajador, ejemplificando en un caso muy común y es el de un paseo laboral, al estar bajo la responsabilidad de la empresa, si algo sucede la empresa está en total obligación de indemnizar al trabajador; otro ejemplo, un “favor del jefe” si le sucede algo al trabajador, la empresa se encuentra en la total obligación de pagar, ya que está bajo mandato del empleador, por lo tanto es su responsabilidad, cuando está fuera de horas laborales pero está cumpliendo con algo que beneficia a la empresa ya sea preparándose para trabajar o realizando algún compromiso en relación a esta, se tiene que pagar. Y es aquí donde se presentan muchos inconvenientes ya que los empleadores no tienen en cuenta los problemas legales que se pueden contraer.

Ahora bien en la actualidad se presentan varios temas de gran importancia para el día a día pues en nuestros puestos de trabajo y realizando las labores propias del cargo e incluso fuera del trabajo estamos expuestos a accidentes o enfermedades laborales que aquejan a las personas y las incapacitan, incluso podrían pensionarlas dependiendo de la gravedad del suceso. El empleador contrae unas obligaciones, así como las contrae el empleado, las que contrae el empleador son:

- Afiliar a sus trabajadores al SGRL y realizar el pago de las cotizaciones de forma efectiva y en las fechas precisas a la ARL.

- Diseñar e implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en su empresa con el apoyo de personal especializado, garantizando la mejora continua, realizar el aporte económico y promover el autocuidado con su personal
- Promover y garantizar el funcionamiento del COPASST o vigia de seguridad y salud en el trabajo cuando la empresa cuenta con menos de 10 trabajadores y conceder el permiso reglamentario de 4 horas semanales para el cumplimiento de dicho comité.
- Promover el autocuidado, los espacios adecuados y los ambientes de trabajo propicios para el desarrollo de las labores.
- Realizar investigaciones de accidentes y enfermedades laborales y notificarlas dentro del tiempo reglamentario a la ocurrencia a la ARL.
- Facilitar y promover la capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo a sus empleados.
- Informar a la ARL las novedades de sus empleados.

La obligación del empleador es que el empleado salga sano de su empleo sino se constituye automáticamente la culpa, ya sea por situaciones estresantes y demás, esto pasa a una esfera más amplia.

De acuerdo al análisis que acabo de mencionar para el sistema de riesgos logre el adecuado funcionamiento en una empresa se requiere de disposición y apoyo del empleado, pero también el empleado juega un papel muy importante para que el desarrollo de la norma sea el adecuado, y también posee obligaciones como lo es:

- Cuidar de su salud.
- Informar sobre su estado de salud al empleador.
- Cumplir las normas y reglamentos de la empresa, de igual forma los relacionados con el sistema de gestión en seguridad y salud.

- Participar y hacer parte de los comités paritarios de salud o vigías de salud de acuerdo al número de trabajadores de la empresa.
- Así mismo los pensionados por invalidez deben informar a la ARL, los cambios de las causas por la cuales le fue otorgada la pensión, pues esta puede modificarse o desaparecer.

Sistema General de Riesgos Laborales

Como consecuencia del trabajo los trabajadores están expuestos a enfermedades y accidentes, por ende este sistema está integrado por un conjunto de normas y procedimientos a través de las entidades públicas y privadas con el fin de proteger, prevenir y atender a los trabajadores ante la ocurrencia de alguno de los mencionados riesgos.

Campo de aplicación de Sistema de Riesgos Laborales

Es de obligatorio cumplimiento para las empresas del sector tanto público como privado, trabajadores dependientes e independientes del territorio nacional.

Es decir que se afilian de manera obligatoria todos los trabajadores dependientes vinculados mediante contrato laboral, los servidores públicos, trabajadores con contrato formal de prestación de servicios, aplica de igual forma para los contratos civiles, administrativos, comerciales , contratos superiores a 1 mes. Deben afiliarse al sistema los jubilados o pensionados que se vinculen laboralmente. Los estudiantes de instituciones públicas y privadas que ejecuten funciones laborales por entrenamiento o actividad formativa. Trabajadores independientes que desempeñen actividades de alto riesgo establecidas por el Ministerio.

Ley 100 de 1993, Artículo 279. Excepciones

El Sistema Integral de Seguridad Social contenido en la presente ley no se aplica a los miembros de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, ni al personal regido por el Decreto Ley 1214 de 1990, con excepción de aquel que se vincule a partir de la vigencia de la presente ley, ni a los miembros no remunerados de las Corporaciones Públicas.

Así mismo, se exceptúa a los afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, creado por la Ley 91 de 1989, cuyas prestaciones a cargo serán compatibles con pensiones o cualquier clase de remuneración. Este Fondo será responsable de la expedición y pago de bonos pensionales en favor de educadores que se retiren del servicio, de conformidad con la reglamentación que para el efecto se expida.

5. ENFERMEDAD LABORAL

Ley 1562 de 2012 Artículo 4: 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.

De igual forma es de vital importancia en el Sistema General de Riesgos Profesionales la tabla de enfermedades profesionales vigentes en nuestro país consagradas en el Decreto 2566 de 2009.

6. ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL.

Ley 1562 de 2012 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.

Ley 1562 de 2012 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.

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

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

7. REPARACIÓN DEL DAÑO

Otro tema importante es el daño a la persona como Alteración o pérdida de la función de un órgano o sistema y en donde trae una repercusión sobre el

ámbito personal, social y laboral. Esto conlleva a que vayamos a unos perjuicios que son indemnizables debido al daño que se le provoca a la persona como lo son, **Los Materiales** (Daño emergente y lucro cesante) cabe aclarar que éste último trae mucha controversia respecto a la definición porque han ocurrido casos donde el lucro cesante a futuro no ha sido indemnizado y la jurisprudencia ha determinado que se debe fallar en contra. **Y Los Inmateriales** como la moral y la salud en donde el perjuicio moral es cuanto le afectó a la persona y sus familiares el daño que se presentó, de estos perjuicios morales se encarga el juez, quien cuantifica que tan doloroso fue y no depende solo de la pérdida sino de muchas variables y que incluye no solo al afectado sino también a los hijos, primos, conyugue, padres, afectación de la vida en relación.

En salud se define como la alteración en la participación y en la actividad donde únicamente se le concede a la víctima.

Cuando la culpa del suceso o daño es de los dos (tanto empleador como empleado) el empleado es quien queda libre de culpas y toda ella recae sobre el empleador. Es importante tener en cuenta:

- El concepto de Lucro Cesante futuro en materia laboral
- El concepto de perjuicio a la salud
- Las variables para tasar el perjuicio moral y la salud
- El correlativo en los familiares a la vida de relación y las alteraciones a las condiciones de existencia.

Conductas culposas-exonerantes: Aquellas que pueden llevar a una voluntaria omisión de diligencia en calcular las consecuencias posibles y previsibles del propio hecho unos ejemplos de ellos son:

- Imprudencia.
- Impericia.

- Negligencia.
- Violación de reglamentos.
- Culpa exclusiva de la víctima.
- Culpa de un tercero.
- Fuerza mayor.
- Caso fortuito no todas las veces es exonerante ya que en ocasiones debe haber un plan B.

Repercusiones:

- Alteración o pérdida de la función de un órgano o sistema.
- Repercusión sobre el ámbito personal (ámbito interno como el daño altera a esa persona para vestirse, comer limitación en la capacidad.
- Repercusión sobre el ámbito social y laboral (minusvalía en la repercusión limitación en la manera de socializar.

Daños Indemnizables:

Materiales:

Daño emergente: se prueba con facturas: son gastos establecidos que deben realizar de manera obligatoria y que equivale al valor de los bienes que han sufrido daño, de esta se produce una indemnización la cual será igual al precio o valor del bien afectado.

Lucro cesante: se habla de personas económicamente activas menores de 65 y mayores de 18.

Consolidado y debe ser futuro. Desde el momento de la presentación de la demanda hasta que se efectúa el pago, pero eso tiene un valor y cuando

falla el juzgado modifica ya que este dice que hay que actualizar la renta y solicitar la indemnización desde que se realizó la incapacidad.

Se habla del doble pago como un castigo al empleador por ser un daño contractual por que el seguro obligatorio es igual al seguro de riesgos laborales, no se puede subrogar en ese seguro.

El empleador si quiere que responda por su culpa otra persona debe comprar un seguro de responsabilidad civil contractual pero son muy costosos ya que la ARL responde pero no por la culpa del empleador sino por los riesgos que corre el empleado.

Se cobran los ingresos que tenía extra el empleado por fuera de su empleo a la hora de establecer el lucro cesante.

Además el futuro que deja de percibir dinero, es mucho más grave ya que puede resultar quedar impedido.

El **lucro cesante futuro** para que le indemnicen debe ser una persona cesante ya que si es empleado no aplicaría ejemplo claro es un taxista ya que dependía de su taxi para poder trabajar.

Si la persona no sigue trabajando es cesante y es allí cuando puede reclamar y es una indemnización ya que es un daño que queda para toda la vida.

Formulas actuariales:

Inmateriales:

Moral: El juez debe determinar en salarios mínimos mensuales legales vigentes el valor del daño moral que padece la persona.

La sección tercera del consejo de estado estableció un barelo, donde dice que cantidad de salarios se asignan dependiendo de la perdida de la capacidad a la victima

Pero dicha tabla no mira el perjuicio moral, el dolor, la aflicción de la persona después del daño.

Salud: Es un retroceso ya que el concepto anterior era un perjuicio fisiológico pero ¿es fisiológico o patológico?

Es a confusión de dos conceptos ya que es daño no perjuicio.

Patológico es lo que no es fisiológico.

Son términos mal tomados entonces se va a la vida de relación ya que el moral estaba indemnizando la aflicción y el dolor que sintió por esos daños y a aflicción psicológica de la familia por ver el daño ocasionado pero en salud cuando se llama viuda de relación se llama justamente restricción en la participación y limitación en la actividad como afectaron esos daños fisiológicos, físicos mi diversión y relación en sociedad y luego se llamó condiciones de existencia limitaciones en vida social laboral, sexual, familiar pero luego lo cambian de nuevo y lo llaman inmaterial y no es el sentido ya que la materialización del daño es el que repercute, como me limita en mi actividad.

Volver al concepto de salud se resarce el daño físico y psicológico es la repercusión del daño en los ámbitos mencionados pero peor aun únicamente se le concede a la víctima ahí es donde se sale de la relación de sociedad ya que no tienen en cuenta a la familia ejemplo el niño ya no tiene un papá que comparta con él y a esposa ya no tiene su esposo ellos también quedan afectados y el consejo de estado dice que solo se concede a la víctima.

La salud se puso como una situación aparte en los inmateriales que realmente es material ya que se está indemnizando mal.

Se invierte la carga de la prueba cuando se configura la responsabilidad.

Para que el empleador no se vea abocado a responder, debe ser culpa exclusiva de la víctima ejemplo cuando el empleador maneja un camión y no usa cinturón y se cae de allí es culpa suya pero si resulta falla de la máquina,

es culpa del empleador ya que es su responsabilidad y no puede descontar sino lo que sea necesario de tener reconocimiento.

Pero el paga cosas que la ARL tenía que pagar, no por eso se deja de subrogar en la ARL ya que esta atiende responsabilidad objetiva, la que le cubre es la aseguradora de responsabilidad civil contractual que el empleador pagó para que respondiera por él.

Como se relacionan los criterios médicos y jurídicos con el daño corporal

Factor de riesgo - trabajador expuesto

Ponderación: título I –II decreto 1507.

- Ponderación usada en el manual.
- Titulo primero valoración de las deficiencias 50%.
- Titulo segundo: valoración del rol laboral, rol ocupacional.

Como se establece el porcentaje de la deficiencia

Los valores porcentuales de cada deficiencia se asignan de 0 a 100%

$$\text{Deficiencia} = \frac{A + (100 - A) * B}{100}$$

Las deficiencias se califican y se clasifican por títulos y cada una tiene su valor y se determina la deficiencia global combinándola.

El rol laboral es la capacidad productiva de un trabajador y dentro de este rol laboral se puede incluir la actividad económica y se califica con mucha frecuencia como 0 (cero) aun cuando esta debe ir de la mano de la actividad económica.

El riesgo laboral y la medicina del trabajo

Al hablar entonces de ARL, es también quien se enfoca en los peligros que hay en una empresa, apoyando las Instituciones en capacitaciones, investigaciones en los accidentes de trabajo y en las enfermedades que se producen. De igual forma una de las principales funciones es el monitoreo permanente en las condiciones de trabajo y salud, todo empleador y todo empleado debe acogerse a los principios y condiciones a seguir en cuestión de Riesgos Laborales, como lo es programar, ejecutar y controlar cumplimiento del sistema y por otro lado informar el estado de salud, respectivamente. Ya que cada uno se enfrenta a diferente tipos de factores de peligros como la higiene y su seguridad y a diferentes condiciones como lo son las química, eléctricas y pública.

Otros problemas que ocurren en las empresas

Ausentismo: el empleado no asiste a trabajar.

Presentismo: el empleado asiste a trabajar pero no realiza sus labores.

Legislación en Teoría del ausentismo:

- Decreto 1072 de 2015.
- Artículo 2 2 4 6 16.
- Norma técnica colombiana 3793 conceptualiza y dice que hay 4 causas de ausentismo.
- Clínica médica certificada.
- Causa legal.
- Causa extralegal.
- Otras causas.

8. REFLEXIONES FINALES:

En conclusión la naturaleza de la norma es que el empleado ingrese sano, tenga exámenes periódicos para permanecer sano y salga sano cuando termine su labor en la empresa. Es la tranquilidad del empleador de que el empleado está sano a pesar de estar expuesto a un factor de riesgo, que se realicen conforme a la ley los exámenes de ingreso, por cambio de ocupación y de egreso dentro de los próximos 5 días al retiro pero no se puede obligar a realizarlo.

Y que la función fundamental del encargado del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo es velar por el cumplimiento a cabalidad del programa conforme a la Ley.

Otra conclusión es que en Colombia todavía falta mucho desarrollo en materia del cuidado del trabajador ya que muchas empresas no se preocupan de su bienestar, pensando que su salud física y mental no será un problema a largo plazo y se tiene en cuenta que este factor no era un problema en décadas pasadas ya que las empresas no abusaban de sus trabajadores y por eso se tenía una mejor calidad laboral, pero ahora se evidencia que lo que menos importa es el trabajador.

9. BIBLIOGRAFIA

- Código Sustantivo del Trabajo, Decreto Ley 2663 de Diciembre 16 de 1950, expedido por el presidente de la República, Código que regula la contratación y condiciones de trabajo de los trabajadores. Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 (CST)
- COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto 1295 del 22 de junio de 1994. Por medio del cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Bogotá: Diario Oficial, 1994.
- Concepto 089341 de marzo 31 de 2011 , expedida por el Ministerio de Protección Social, Recertificación y plazo capacitación y certificación trabajo en alturas (Alturas)
- Decreto 1072 de mayo 26 de 2015, expedida por la Presidencia de la República, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Decreto único reglamentario del sector trabajo)
- Decreto 1295 del 22 de junio de 1994. Por medio de la cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Bogotá: Diario Oficial, 1994.
- Decreto 13 de enero 4 de 1967, del Ministerio de Trabajo por el cual se incorporan al Código Sustantivo del Trabajo las disposiciones de la Ley 73 de 1966. (Actualización al CST).
- Decreto 1507 de agosto 12 de 2014, expedida por el Presidencia de la República por el cual se expide el Manual Único para la Calificación Juntas.

- Decreto 171 de febrero 1 de 2016 expedida por el Ministerio del trabajo, por la cual se modifica ARL 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 Título 4 parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 del 2015
- Ley 100 de 1993. Por medio de la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones. Bogotá: Diario Oficial No. 41.148, diciembre 23 de 1993.
- Ley 1355 de Octubre 14 de 2009, expedida por el Congreso de Colombia, por medio de la cual se define la obesidad y las enfermedades crónicas no transmisibles asociadas a ésta como una prioridad de salud pública y se adoptan medidas para su control, atención y prevención. (PyP)
- Ley 1562 de 2012. Por medio de la cual se modifica el Sistema de Riegos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Bogotá: Diario oficial, julio 11 de 2012.
- Ley 77 del 2002 Por medio de la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. Bogotá: Diario Oficial 45.037, diciembre 17 de 2002.
- Ley 797 del 2003. Por medio de la cual se reforman algunas disposiciones del Sistema General de Pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales Exceptuados y especiales. Bogotá: Diario oficial, enero 29 de 2003.
- Ley 860. Por medio de la cual se reforman algunas disposiciones del Sistema General de Pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se dictan otras disposiciones. Bogotá: Diario Oficial, diciembre 26 de 2003.
- Resolución 1401 de mayo 14 de 2007, expedida por el Ministerio de Protección Social, por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. (ATEL)

- Resolución 1409 de Julio 23 de 2012, expedida por el Ministerio del Trabajo Por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas. (Alturas)
- Resolución 1486 de Junio 4 de 2009, expedida por el Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA, por la cual se establecen lineamientos para el cumplimiento de la Resolución N0. 0736 de 2009 expedida por el Ministerio de la Protección Social, (sobre trabajo en alturas. Alturas)
- Resolución 2578 de diciembre 28 de 2012, expedida por el Ministerio del Trabajo, por la cual se establecen lineamientos para el cumplimiento de la Resolución No. 1409 del 23 de Julio de 2012 expedida por el Ministerio del Trabajo en alturas, y se dictan otras disposiciones. (Alturas).
- Resolución 2733 de julio 23 de 2008, expedida por el Ministerio de Protección Social, por el cual se modifican las Resoluciones 736 y 3975 de 2007.(Alturas)
- Resolución 3368 de agosto 12 de 2014 expedida por el Ministerio del Trabajo, Por la cual se modifica parcialmente la resolución 1409 de 2012 y se dictan otras disposiciones (Alturas)