



**Defensoría
del Pueblo**
COLOMBIA

10. SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES

Todo lo que usted debe saber sobre el Sistema
General de Riesgos Laborales



DEFENSORÍA DEL PUEBLO

Jorge Armando Otálora Gómez
Defensor del Pueblo

Esiquio Manuel Sánchez Herrera
Vicedefensor del Pueblo

Alfonso Cajiao Cabrera
Secretario General

Norberto Acosta Rubio
Delegado para la Salud, la Seguridad Social y la Discapacidad.

Investigadora: Mónica Lucero Mosquera.

Corrección de estilo: Iván Mauricio Lombana Villalba

Diseño de portada: Leonardo Parra Puentes

Diagramación: Leonardo Parra Puentes

ISBN:

El presente texto se puede reproducir, fotocopiar o replicar, total o parcialmente, siempre que se cite la fuente. Se prohíbe la venta al público.

Defensoría del Pueblo
Calle 55 No. 10-32
A.A. 24299 Bogotá, D. C.
Tel: 314 73 00 - 314 40 00
www.defensoria.gov.co

Bogotá, D. C., 2014
Primera edición



CONTENIDO

Introducción	5
I. El Sistema General de Riesgos Laborales como componente primordial del Sistema General de Seguridad Social.	8
II. Generalidades del Sistema General de Riesgos Laborales.	13
III. Plan de Beneficios en el Sistema General de Riesgos Laborales.	35
1. Cobertura material en el Sistema General de Riesgos Laborales.	36
2. Cobertura en riesgos del trabajo.....	36
3. Coberturas del Sistema General de Riesgos Laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo	54
IV. Del empleador y trabajador en el Sistema General de Riesgos Laborales.	65
V. Calificación de origen y porcentaje de pérdida de capacidad laboral: procedimiento, obligaciones y competencias.	73
VI. Sanciones establecidas para el incumplimiento de las obligaciones del Sistema General de Riesgos Laborales.....	90



VII. Organismos de Dirección, Vigilancia y Control en el Sistema General de Riesgos Laborales.	95
VIII. Entidades encargadas de la defensa del derecho a la seguridad social en riesgos laborales por casos de incumplimiento.	100
IX. Marco normativo del Sistema General de Riesgos Laborales.	107





INTRODUCCIÓN

La Defensoría del Pueblo como institución encargada de la divulgación y promoción de los derechos humanos, y teniendo en cuenta las implicaciones que tienen las normas sobre el Sistema de Riesgos Laborales para la efectividad del derecho al trabajo, a la seguridad social, a la salud y, en general, para la vida digna de las personas que desempeñan una profesión u oficio, hace entrega de la décima cartilla de la serie de derechos de los usuarios en salud. A través del estudio de la normatividad vigente, en esta cartilla la Defensoría del Pueblo da a conocer los derechos y deberes que el Sistema General de Riesgos Laborales establece, con el fin de que los usuarios y afiliados los hagan exigibles, denuncien su vulneración y cumplan con sus obligaciones.

En su contenido el lector encontrará: definiciones de riesgo laboral, accidente de trabajo y enfermedad laboral; las obligaciones que le corresponden al empleador, a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) y a las Entidades Promotoras de Salud (EPS); las consecuencias de la no afiliación, los montos y el tiempo en que deben



Sistema General de Riesgos Laborales

pagarse las incapacidades o indemnizaciones; los responsables de calificar el origen y pérdida de capacidad laboral, y las autoridades ante las que puede denunciar la vulneración de sus derechos, entre otros temas.

Sin duda esta cartilla contribuirá a comprender mejor el funcionamiento del Sistema General de Riesgos Laborales, que tiene por finalidad la prevención y protección de las personas frente a los riesgos existentes en su trabajo, y ante las contingencias ocurridas como consecuencia de los accidentes o enfermedades sufridas por causa o con ocasión de la labor desempeñada.

Por último, la Defensoría del Pueblo espera generar consciencia sobre la obligatoriedad y los efectos positivos que brinda la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, no sólo para lograr la protección efectiva del trabajador, sino también, para proteger la responsabilidad del empleador frente a los riesgos que pueden ocurrir, manteniendo así la productividad de su empresa o institución.

Jorge Armando Otálora Gómez
Defensor del Pueblo







I. EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES COMO COMPONENTE PRIMORDIAL DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL.



El artículo 48 de la Constitución Política de 1991 establece que la Seguridad Social es: *“un servicio público de carácter obligatorio”* que se encuentra *“bajo la dirección, coordinación y control del Estado”*, y que debe prestarse de conformidad con los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad en los términos que establece la ley.

Es así como la seguridad Social se constituyó como un derecho irrenunciable. Varios instrumentos internacionales de derechos humanos afirman que todo ser humano goza de este derecho, entre ellos, entre ellos se encuentra la: *Declaración Universal de los Derechos Humanos* de 1948, (arts. 22 y 25) que señala: *“Toda persona tiene derecho a la seguridad social y a obtener mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”*.



Sistema General de Riesgos Laborales

A su vez, el *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador”*, señala en su artículo 9: “*toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes*”.

La Organización Internacional del Trabajo –OIT– establece que la seguridad social: “*es la protección que la sociedad brinda a sus miembros a través de un conjunto de medidas públicas*”, orientadas, entre otras, a: “*compensar la ausencia o la reducción sustancial de los ingresos generados por el trabajo, como resultado de diversas contingencias, en particular, la enfermedad, la maternidad, los accidentes de trabajo, el desempleo, la invalidez, la vejez y la muerte, así como a brindar a las personas atención a la salud*”.

Con el objetivo de regular el derecho a la Seguridad Social en Colombia, la Ley 100 de 1993 creó el Sistema de Seguridad Social Integral, compuesto por: i) el Sistema General de Pensiones, ii) el Sistema General de Salud, iii) el Sistema General de Riesgos Laborales y iv) los Servicios Sociales Complementarios.

De esta forma, el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL), conocido así desde la expedición de la Ley 1562 de 2012, es uno de los componentes primordiales del Sistema





General de Seguridad Social. El SGRL busca a través de las entidades públicas y privadas, y de las normas y procedimientos que lo conforman, prevenir, proteger y atender a los trabajadores cuando sufren accidentes de trabajo o padecen enfermedades laborales, estableciendo prestaciones asistenciales y económicas para atender las contingencias derivadas de los riesgos laborales y hacer evidente la protección al trabajo de todos los sectores que laboran en el país.

El SGRL se ha desarrollado normativamente desde su creación con la Ley 100 de 1993. Primero con la expedición del Decreto 1295 de 1994, mediante el cual el Gobierno Nacional determinó la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales para ese momento (SGRP). Sin embargo, varios artículos del Decreto 1295 fueron declarados inexecutable por la Corte Constitucional, al considerar que al Gobierno se le otorgaron facultades por parte del legislador para: *“organizar la administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”* y no *“para organizar el Sistema General de Riesgos Profesionales”*, lo que generó vacíos normativos suplidos con disposiciones nacionales o normas internacionales. Como ejemplo de ello, en el país se estableció la definición de ‘accidente de trabajo’ señalada en la Decisión Andina 584 de 2004 y, la de ‘enfermedad profesional’, establecida en el artículo 200 del *Código Sustantivo de Trabajo*.



Sistema General de Riesgos Laborales

Posteriormente, la Ley 776 de 2002 dictó normas sobre organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Laborales. Esta ley buscaba sustituir las normas que en materia de prestaciones se declararon inconstitucionales. Sin embargo, el parágrafo 1 del artículo 1 de dicha ley fue declarado inexecutable al establecer que las patologías anteriores no eran causa para aumentar el grado de incapacidad, ni las prestaciones que correspondan al trabajador.

Así las cosas, la Corte Constitucional señaló, en sentencia C-425 de 2005, que dicho parágrafo, al establecer tal prohibición, desconocía la realidad física del trabajador a proteger, para darle prioridad al formalismo de asunción del riesgo creado, por lo que dicha prohibición violaba claramente lo contemplado en la: *Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad*, aprobada por Colombia a través de la Ley 762 de 2002. Además, determinó que carecía de la protección adecuada a la incapacidad, conforme lo consagran los artículos 13, 47, 48 y 53 de la *Constitución Política*.

Por último, se expide la Ley 1562 de 2012, por la cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos, vigente y de aplicación obligatoria en todas las empresas y sitios de trabajo que funcionan en el país, sin importar si son del sector público o privado.





II GENERALIDADES DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES.



1. ¿Qué es el Sistema General de Riesgos Laborales?

El SGRL es el conjunto de entidades públicas y privadas; y de 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.

Hacen parte del Sistema General de Riesgos Laborales las disposiciones vigentes en materia de salud ocupacional, ahora llamada ‘seguridad y salud en el trabajo’, relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones del trabajo.

2. ¿Qué se entiende por riesgo laboral?

14

Es todo aquel aspecto del trabajo que tiene la potencialidad de causar un daño. Representan



riesgos laborales el accidente o la enfermedad producidos como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada.

Los factores de riesgo son todos los elementos, fenómenos, ambientes o acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones a los trabajadores, daños a las instalaciones locativas, equipos y herramientas, cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo. Se pueden clasificar los factores de riesgo en: físicos, químicos, mecánicos, eléctricos, biológicos, psicosociales, ergonómicos, biomecánicos y de riesgo público.

A su vez, los riesgos laborales se clasifican así:

CLASE I:	Riesgo mínimo
CLASE II:	Riesgo bajo
CLASE III:	Riesgo medio
CLASE IV:	Riesgo alto
CLASE V:	Riesgo máximo



Sistema General de Riesgos Laborales

La clase de riesgo laboral es utilizada para la clasificación de las diferentes actividades económicas establecidas en Colombia. Esta clasificación cumple un papel fundamental en el sistema, pues de su aplicación depende el nivel de cotización que debe pagar un empleador a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a la que se encuentran afiliados sus trabajadores.

3. ¿Cuáles son los objetivos del Sistema General de Riesgos Laborales?

Los objetivos del SGRL son:

- Establecer actividades de promoción y prevención que mejoren las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, para protegerlas contra los riesgos (físicos, químicos, biológicos y de seguridad, entre otros), derivados de la organización del trabajo, que pueden afectar la salud tanto de manera individual como colectiva.
- Fijar las prestaciones de atención de la salud de los trabajadores encaminadas a mantener, recuperar y rehabilitar su estado, y las prestaciones económicas por incapacidad temporal que correspondan, cuando ocurra un accidente de trabajo o enfermedad laboral.





- Reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas por incapacidad permanente parcial o invalidez que se deriven del accidente de trabajo o enfermedad laboral, y por la muerte de origen laboral.
- Fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo, de las enfermedades profesionales, y el control de los agentes de riesgo ocupacionales.

4. ¿Cuáles son las características del Sistema General de Riesgos Laborales?

Sus características son:

- El SGRL, al formar parte del servicio público de la seguridad social, establecida en el artículo 48 de la *Constitución Política*, está dirigido, orientado, controlado y vigilado por el Estado.
- Las entidades administradoras de este sistema tienen a su cargo la afiliación y administración del mismo. Dichas entidades deben tener autorización de la Superintendencia Financiera para su funcionamiento.



Sistema General de Riesgos Laborales

- Todos los empleadores deben afiliarse al Sistema General de Riesgos Laborales, siendo obligatoria la afiliación de todos los trabajadores dependientes.
- El empleador que no afilie a sus trabajadores al SGRL, además de las sanciones legales, será responsable de otorgar las prestaciones que se establecen en la normatividad vigente.
- La selección de las entidades del sistema para la afiliación de los trabajadores, es de decisión libre y voluntaria del empleador, por ser éste el responsable de controlar los riesgos a los cuales están expuestos.
- Los trabajadores afiliados tendrán derecho al reconocimiento y pago de las prestaciones previstas en la normatividad vigente.
- Las cotizaciones a este sistema están a cargo de los empleadores y se harán en función del salario o ingreso de sus trabajadores, a manera de primas del seguro.
- La cobertura del sistema se inicia desde el día calendario siguiente al de la afiliación.





- Los empleadores solo podrán contratar el cubrimiento de los riesgos laborales de todos sus trabajadores con una sola entidad administradora.
- Los trabajadores independientes cotizarán al sistema, en función de la actividad económica que desarrollen, y de la clase y grado de riesgo al que estén expuestos, gozando de los derechos y beneficios establecidos para los trabajadores dependientes.

5. ¿Cuáles sujetos participan en el Sistema General de Riesgos Laborales?

Integran el SGRL: el Estado, las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), los empleadores, los trabajadores, las Entidades Prestadoras de Salud –EPS– y las Instituciones Prestadoras de Salud –IPS–.

6. ¿Quiénes administran el Sistema General de Riesgos Laborales?:

El SGRL es administrado por las entidades aseguradoras de vida autorizadas por la Superintendencia Financiera para la comercialización del ramo de seguro de riesgos laborales, llamadas ARL.



Sistema General de Riesgos Laborales

Al respecto, la Corte Constitucional ha señalado que: *“las entidades Administradoras de Riesgos Profesionales, bajo un esquema de aseguramiento, - en el que las cotizaciones o primas, que el empleador entrega al sistema por cada uno de los trabajadores afiliados, generan una mutualidad o fondo común, con el cual se financian las prestaciones anotadas, deben ocuparse de brindar a los trabajadores la prestación de los servicios de salud que requieran, así como asumir el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones económicas establecidas en el Decreto Ley 1295 de 1994 –incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, pensión de invalidez, pensión de sobrevivientes, auxilio funerario-, al tiempo que deben realizar actividades de prevención, asesoría y evaluación de riesgos profesionales, y promover y divulgar programas de medicina laboral, higiene industrial, salud ocupacional y seguridad industrial”¹.*

7. ¿Por qué es importante la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales?

Porque de no hacerlo, el empleador asume toda la responsabilidad por los riesgos laborales que puedan acaecerles a sus trabajadores, respondiendo, además, por las prestaciones asistenciales y económicas a que haya lugar.

¹ Colombia. Corte Constitucional. Sentencia T-582 de 2013. Expediente T-3931965. M.P. NILSON PINILLA PINILLA.





8. ¿Cuáles son las obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales?

Las obligaciones de las administradoras son:

- Afiliar o aceptar a todos los afiliados que lo soliciten. Por ningún motivo, podrán rechazar a las empresas ni a los trabajadores de estas.
- Recaudar, cobrar y distribuir las cotizaciones que pagan los empleadores afiliados.
- Garantizar a sus afiliados la prestación de los servicios de salud y el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones económicas.
- Realizar actividades de prevención, asesoría y evaluación de riesgos laborales.
- Promover y divulgar programas de medicina laboral, higiene industrial, salud ocupacional y seguridad industrial.
- Orientar las actividades de asesoría para la reincorporación a la vida laboral del trabajador que termina su incapacidad laboral.
- Ofrecer servicios adicionales de salud ocupacional.



9. ¿Cuáles son las obligaciones de los empleadores en el Sistema General de Riesgos Laborales?

Sin perjuicio de las obligaciones contenidas en las normas de seguridad y salud en el trabajo, los empleadores deben cumplir con:

- Afiliar y pagar la totalidad de la cotización de sus trabajadores.
- Trasladar el monto de las cotizaciones a la ARL, dentro de los términos que corresponden.
- Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo.
- Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de su empresa, ahora llamado Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y gestionar su financiación, lo que le permitirá realizar una efectiva administración del riesgo, anticipando, reconociendo, evaluando y controlando los riesgos que puedan sufrir los trabajadores.





- Notificar a la ARL a la que se encuentre afiliado los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, así como las novedades laborales de sus trabajadores, incluidos el nivel de ingreso y sus cambios, las vinculaciones y retiros.
- Facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, y para adelantar los programas de promoción y prevención a cargo de las ARL.

10. ¿Cuáles son las obligaciones de los trabajadores en el Sistema General de Riesgos Laborales?

- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Suministrar información oportuna, clara, veraz y completa sobre su estado de salud y demás circunstancias que se requieran para la operación o prestaciones del sistema de riesgos del trabajo.
- Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores, haciendo parte de las estrategias y acciones de promoción y prevención de la salud



Sistema General de Riesgos Laborales

en el trabajo. El trabajador puede hacerlo en la integración de los Comités Paritarios de Salud o desempeñándose como Vigía Ocupacional.

- Participar en la prevención de los riesgos laborales, cumplir las normas y disposiciones del SG-SST de la empresa, y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por las ARL.
- Portar elementos de protección y cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo.

11. ¿Cuáles son las obligaciones de los pensionados por invalidez en el SGRL?

Los pensionados por invalidez por riesgos laborales deben actualizar la información sobre su domicilio, teléfono y demás datos que sirvan para efectuar las visitas de reconocimiento. Igualmente, deberán informar a la ARL respectiva, el momento en el que desaparezca o se modifique la causa por la cual se le otorgó la pensión.



12. ¿Quiénes son afiliados al SGRL en forma obligatoria?

- Los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo escrito o verbal, y los servidores públicos.
- Las personas vinculadas mediante un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, como pueden ser los contratos civiles, comerciales o administrativos, con una duración superior a un mes y con precisión de las situaciones de tiempo, modo y lugar en que se debe realizar la prestación.
- Los trabajadores asociados a las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, responsables estas de la afiliación y pago de los aportes. En esta materia le son aplicables todas las disposiciones legales vigentes para trabajadores dependientes, y las obligaciones referentes a salud y bienestar 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.



Sistema General de Riesgos Laborales

- Los estudiantes de todos los niveles académicos de instituciones educativas públicas o privadas que deban ejecutar trabajos que representen fuente de ingreso para la institución o cuya actividad formativa es requisito para la culminación de sus estudios y que involucra un riesgo ocupacional.
- Los trabajadores independientes que laboren en actividades catalogadas por el Ministerio de Trabajo como de alto riesgo. El pago de la afiliación, en este caso, lo debe realizar el contratante por la especial labor que desarrolla el trabajador.
- 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, como son:
a) Los voluntarios acreditados y activos de la Defensa Civil Colombiana. b) Los voluntarios acreditados y activos de la Cruz Roja Colombiana. c) Los voluntarios acreditados y activos de los Cuerpos de Bomberos.



13. ¿Cómo está reglamentada la afiliación de los contratistas y de las personas que laboran en actividades de alto riesgo?

En cuanto a la afiliación de contratistas, el Decreto 723 de 2013 reglamenta la afiliación al SGRL de las personas vinculadas mediante 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.

Dicho Decreto dispone, entre otras medidas, las siguientes:

- Cuando los contratistas celebren o realicen simultáneamente varios contratos, deben estar afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales por la totalidad de los contratos suscritos, en una misma ARL. El contratista debe informar al contratante, la ARL a la cual se encuentra afiliado, para que este realice la correspondiente novedad en la afiliación del nuevo contrato.
- La cobertura en el sistema inicia, al igual que los trabajadores dependientes, el día calendario siguiente a la afiliación y finaliza en la fecha de terminación del contrato.



Sistema General de Riesgos Laborales

- Los contratistas tienen derecho a recibir todas las prestaciones que ofrece el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Así mismo, deben cumplir con las obligaciones que de este se desprenden, tal como el autocuidado.
- Las ARL además, deben verificar la clasificación de la actividad económica con la que fue afiliado el contratista, con el fin de que esté protegido realmente por el riesgo al que se encuentra expuesto.

Por su parte, la Ley 1505 de 2012 regula lo relacionado con la afiliación de los miembros activos del Subsistema Nacional de Primera Respuesta y establece que el pago estará a cargo del Ministerio del Interior.

14 ¿Cuáles actividades se consideran de alto riesgo para la salud del trabajador?

Se consideran de alto riesgo para la salud del trabajador las siguientes actividades:

- En minería, aquellas actividades que impliquen prestar el servicio en socavones o en subterráneos.



- Las que implican exposición a radiaciones ionizantes, a sustancias comprobadamente cancerígenas y a altas temperaturas, por encima de los valores límites permisibles, determinados por las normas técnicas de salud ocupacional.
- Las ejecutadas por los técnicos aeronáuticos con funciones de controladores de tránsito aéreo en la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil o en la entidad que haga sus veces.
- Aquellas relacionadas con la función específica de actuar en operaciones de extinción de incendios en los Cuerpos de Bomberos.
- Las que ejerce el personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario –Inpec– dedicado a la custodia y vigilancia de los internos en los centros de reclusión carcelaria. Así mismo, el personal que labore en las actividades antes señaladas en otros establecimientos carcelarios, con excepción de aquellos administrados por la fuerza pública.



15. ¿Quiénes se pueden afiliar al sistema en forma voluntaria?

Los trabajadores independientes e informales podrán cotizar al sistema de riesgos laborales siempre y cuando coticen a todo el Sistema de Seguridad Social, es decir, previamente afiliados a Salud y Pensiones. Es de resaltar que como trabajadores independientes se exceptúan aquellos que tienen carácter obligatorio, como en el caso de los contratistas y de quienes desempeñen actividades catalogadas de alto riesgo.

16. ¿Qué es Accidente de Trabajo?

Es todo suceso repentino que se presenta por causa o con ocasión del trabajo, y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Se considera “por causa del trabajo”, si el suceso ocurre mientras el trabajador ejecuta su labor y por los riesgos implícitos en su ambiente de trabajo, es decir, que cuando se investigan las causas de la lesión, se obtiene por resultado que la misma se dio como causa mediata del trabajo desempeñado por el afectado.

Es “con ocasión del trabajo” cuando la lesión afecta solamente al trabajador, y esta



resulta generada por el ambiente que rodea su labor, los elementos o las herramientas utilizadas por este. Por tal motivo, constituye un riesgo ocupacional netamente individual.

16.1 Clases de accidente de trabajo:

Es también accidente de trabajo:

- El 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. En este último evento, se extiende la facultad del “*ius variandi*” a acontecimientos acaecidos bajo la subordinación del empleador y a la potestad –no laboral– del contratante, aunque dichos eventos no tengan relación con la actividad para la que fue contratado el trabajador. Es el caso del funcionario o trabajador que sale a la calle por solicitud de sus “superiores” a realizar los denominados “mandados”.
- El denominado como accidente *In itinere*, que se produce durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, sólo cuando el transporte lo suministre el empleador.



Sistema General de Riesgos Laborales

Esta clase de accidente, en un comienzo, incluía el ocurrido cuando el trabajador se desplazaba hacia su trabajo en un transporte diferente al suministrado por el empleador, ya que se consideraba el hecho de que éste se dirigía a cumplir con su actividad laboral. Sin embargo, la actual jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia estableció la imposibilidad de ampliar la cobertura al transporte público, porque se rompía el equilibrio contractual al imponer a las ARL una carga mayor de lo establecido en la ley de Riesgos Laborales.

- 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.

En este caso, la cobertura se establece no por un riesgo ocupacional, sino por una función ajena a la labor como trabajador, pero relacionada con el nexo del trabajador con la empresa. De esta manera el despliegue de actividades sindicales constituye un derecho del trabajador.

- El que se produce por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, dispuestas por el empleador o la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.





Necesariamente, el trabajador ha de actuar por cuenta o en representación del empleador, requisito indispensable exigido claramente por la ley 1562, para que se configure el hecho como accidente de trabajo.

17. ¿Qué es Enfermedad Laboral?

Es la enfermedad 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.

Actualmente, el Decreto 1477 de 2014 adopta la tabla de enfermedades laborales que establece, en una primera sección, los factores de riesgo ocupacional a tener en cuenta para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales, como los agentes químicos, físicos, biológicos, psicosociales y ergonómicos, indicando las actividades y enfermedades asociadas a cada uno de ellos.

En la segunda sección, el decreto establece el grupo de enfermedades para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados, y a su vez, divide esta sección en



Sistema General de Riesgos Laborales

enfermedades laborales directas y enfermedades clasificadas por grupos o categorías. Igualmente, precisa que en los casos en que una patología no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional, debe reconocerse como enfermedad laboral.

Así mismo, señala la forma en que deben reconocerse las prestaciones asistenciales y económicas a los trabajadores que presenten enfermedades laborales directas, como las asbestosis, silicosis, neumoconiosis del minero de carbón y mesotelioma maligno por exposición al asbesto.



III. PLAN DE BENEFICIOS EN EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES



Sistema General de Riesgos Laborales

1. ¿Cuál es la cobertura material que comprende el Sistema General de Riesgos Laborales?

La cobertura material o plan de beneficios establece dos clases de prestaciones: (i) las coberturas en riesgos del trabajo que comprenden las prestaciones asistenciales y económicas; y (ii) las coberturas en seguridad y salud en el trabajo.

2. Coberturas en riesgos de trabajo.

2.1 ¿Cuáles son las prestaciones asistenciales que cubre el sistema?

Las prestaciones asistenciales en el SGRL comprenden los servicios de salud que se otorgan en caso de accidente de trabajo o enfermedad laboral y los servicios de prevención, promoción y control de los riesgos laborales. Son responsabilidad de los empleadores y de las ARL como administradoras del sistema.



Conforme a lo anterior, el trabajador que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, según sea el caso, tiene derecho a:

- a) Asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica.
- b) Servicios de hospitalización.
- c) Servicio odontológico.
- d) Suministro de medicamentos.
- e) Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento.
- f) Prótesis y órtesis, su reparación, y su reposición solo en casos de deterioro o desadaptación, cuando a criterio de rehabilitación se recomienda.
- g) Rehabilitaciones física y profesional.
- h) Gastos de traslado, en condiciones normales, que sean necesarios para la prestación de estos servicios.



Sistema General de Riesgos Laborales

2.1.1 ¿Cómo opera la prestación de servicios de salud?

Los servicios de salud pueden ser prestados por conducto de la EPS a la que se encuentra afiliado el beneficiario, pero los gastos que se deriven de la atención deben ser cubiertos por la ARL correspondiente.

Para la prestación de los servicios de salud, las ARL deben suscribir los convenios que correspondan con las EPS.

El cubrimiento de los procedimientos de rehabilitación puede ser prestado por la ARL directamente.

Las ARL deben pagar a las EPS el valor de las prestaciones asistenciales y económicas de accidentes o enfermedades, calificados en primera oportunidad como de origen laboral.

2.1.2 ¿Quién debe reconocer las prestaciones asistenciales?

Las prestaciones asistenciales a que tiene derecho un trabajador, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, deben ser reconocidas y pagadas por la ARL a la que se encuentra afiliado en el momento en que ocurrió el accidente, o en el caso de enfermedad laboral, en el momento de necesitar la prestación.

En los casos en que no haya certeza probatoria sobre el origen de un accidente de trabajo o de una enfermedad o sus secuelas, quedando los trabajadores sin el





cobrimiento de los servicios en salud que requiere, por cuanto la ARL argumenta que es de la EPS, y la EPS, que es de la ARL, la Corte Constitucional ha establecido en reiterada jurisprudencia que: “(...) *los problemas administrativos que surjan entre entidades del Sistema de Seguridad Social, por la responsabilidad en la prestación del servicio de salud, no puede afectar, en ningún caso, el derecho de los usuarios a continuar sus tratamientos médicos, o a que se les autoricen los medicamentos y exámenes ordenados por el médico tratante, hasta tanto el afiliado o usuario de Sistema, recupere su salud o se estabilice (...)*”².

Igualmente, ha señalado que: “(...) *“los debates sobre la eventual responsabilidad en el reconocimiento de las prestaciones asistenciales y económicas contempladas por el SGRP a favor de los trabajadores que sufren un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, o cualquier otra contingencia de las amparadas por el sistema, deben resolverse desde una perspectiva afín con la categoría de derecho fundamental que la Constitución le reconoce a la seguridad social, con el principio de continuidad que le es intrínseco y con el esquema de aseguramiento que diseñaron el Gobierno y el legislador para hacer realidad las garantías de integralidad, oportunidad y eficacia hacia las que apunta el sistema (...)*”³.

2 Colombia. Corte Constitucional. Sentencia T-994 de 2012. Expediente T-3570331. M.P. MARÍA VICTORIA CALLE CORREA.

3 Colombia. Corte Constitucional. Sentencia T-721 de 2012. Expediente T- 3435346. M.P. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA.



2.2 ¿En qué consisten las prestaciones económicas?

Las prestaciones económicas buscan que el trabajador afectado mantenga estable su condición económica tras la ocurrencia del accidente de trabajo o del diagnóstico de una enfermedad laboral.

2.3 ¿Cuáles son las prestaciones económicas que cubre el sistema?

Están establecidas por el SGRL y son las siguientes:

2.3.1 Subsidio por incapacidad temporal.

La incapacidad temporal es aquella que le impide al afiliado al sistema desempeñar las actividades laborales habituales por un tiempo determinado, de acuerdo con los síntomas de la enfermedad o lesión que presente.

El afiliado que se encuentre incapacitado temporalmente recibe un subsidio equivalente al 100% del salario base de cotización, reconocido desde el día siguiente de ocurrido el accidente de trabajo o la enfermedad diagnosticada como laboral, hasta el momento de la rehabilitación o curación, o de la declaración de incapacidad permanente parcial, de la invalidez o de la muerte del afiliado.



La prestación será reconocida con base en el último IBC pagado a la Administradora de Riesgos Laborales antes del inicio de la incapacidad médica.

Durante el periodo de la incapacidad, la ARL debe pagar las cotizaciones a pensiones y salud que le correspondían a los empleadores o el de los trabajadores independientes. Este subsidio debe ser pagado en las mismas fechas en que el trabajador recibía su salario y se reconoce hasta por 180 días, prorrogables por otros 180 días continuos, cuando la prórroga se determine como necesaria para el tratamiento del afiliado o para culminar el proceso de rehabilitación. Si vencido ese tiempo no ha habido curación o rehabilitación, se debe iniciar el proceso de calificación para determinar el estado de incapacidad permanente parcial o de invalidez. Hasta tanto no se establezca alguna de las anteriores situaciones, la ARL deberá continuar con el pago de este subsidio.

2.3.2 Indemnización por incapacidad permanente parcial.

Esta incapacidad resulta como consecuencia de la ocurrencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral que le produzca al afiliado una disminución definitiva, igual o superior al cinco por ciento (5%), pero inferior al cincuenta por ciento (50%) de su capacidad laboral para lo que fue contratado o capacitado. Menos



Sistema General de Riesgos Laborales

del (5%) se entiende como un desgaste normal ocasionado por el trabajo, lo que no da lugar a indemnización.

Se presenta cuando el afiliado sufre una disminución parcial pero definitiva, en alguna o algunas de sus facultades para realizar su trabajo habitual, en los porcentajes antes referidos y como consecuencia de su actividad laboral.

El trabajador tiene derecho a la reubicación laboral, por lo que su empleador debe efectuar los movimientos de personal que se requieran.

El afiliado al que le sea declarada una incapacidad permanente parcial recibe una indemnización en proporción al daño sufrido, equivalente a una suma no inferior a dos (2) salarios base de liquidación, ni superior a veinticuatro (24) veces su salario base de liquidación. La incapacidad será determinada por una comisión médica interdisciplinaria de la ARL, conforme a los criterios establecidos en el *Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional* que esté vigente en el momento de llevar a cabo la calificación. El monto será conforme a la tabla de evaluación de incapacidades que determine el Gobierno Nacional.





2.3.3 Pensión de Invalidez.

Se establece para la persona o afiliado que por causa de origen laboral no provocada intencionalmente hubiera perdido el cincuenta por ciento (50%) o más de su capacidad laboral, de acuerdo con el *Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional* vigente a la fecha de la calificación.

Actualmente, el *Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional* se encuentra contenido en el Decreto 1507 de 2014.

Se podrá controvertir la calificación contenida en el dictamen, ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez, cuya decisión será apelable ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez. La obligación de su pago empieza el mismo día de la fecha de estructuración de la invalidez.

El monto de la pensión varía así:

- Cuando la invalidez es superior al cincuenta por ciento (50%) e inferior al sesenta y seis por ciento (66%), se tiene derecho a una pensión de invalidez equivalente al sesenta por ciento (60%) del ingreso base de liquidación.



Sistema General de Riesgos Laborales

- Cuando la invalidez supera el sesenta y seis por ciento (66%), se tiene derecho a una pensión de invalidez correspondiente al setenta y cinco por ciento (75%) del ingreso base de liquidación.
- Cuando la persona pensionada por invalidez requiere el auxilio de otra u otras personas para realizar las funciones elementales de su vida, el monto de la pensión se incrementa en un quince por ciento (15%).

Cuando el resultado de la calificación para determinar la pérdida de la capacidad laboral esté hasta 10% por debajo de los límites de invalidez establecidos, ésta se deberá remitir de manera obligatoria a la Junta Regional de Calificación de Invalidez, para su revisión.

2.3.4 Pensión de Sobrevivientes.

Se establece cuando con ocasión del accidente de trabajo o la enfermedad laboral ocurre la muerte del afiliado o del pensionado por riesgos laborales. En este caso las personas que determine la ley tendrán derecho a la pensión que venía recibiendo la persona afiliada o pensionada.





Son beneficiarios de esta pensión:

- El cónyuge o compañero permanente, en forma vitalicia, si a la fecha del fallecimiento del afiliado tiene 30 años o más de edad. Si el fallecido está pensionado, el cónyuge o compañero permanente deberá acreditar que estuvo haciendo vida marital con el causante hasta la muerte y que haya convivido no menos de cinco años continuos con anterioridad a la fecha del fallecimiento.
- El cónyuge o compañero permanente, en forma temporal, cuando en la fecha de la muerte del afiliado tiene menos de 30 años de edad y no haya procreado hijos con este. Esta pensión tendrá una duración de veinte años y se pagará mientras viva el beneficiario, con la obligación de cotizar para obtener su propia pensión de vejez. Si el cónyuge o compañero permanente tuvo hijos con el afiliado, la pensión será vitalicia.

En caso de convivencia simultánea entre el cónyuge y el compañero permanente, durante los anteriores cinco años al fallecimiento del causante, será beneficiario el cónyuge. Si no existe convivencia simultánea, es decir, si hay separación de hecho, pero se mantiene vigente la sociedad conyugal, la compañera o compañero permanente



Sistema General de Riesgos Laborales

podrá reclamar una cuota parte en proporción al tiempo convivido con el causante, siempre y cuando sea superior a los últimos 5 años antes del fallecimiento.

- Los hijos menores de 18 años, y los hijos mayores de 18 y menores de 25 años de edad que no trabajan por sus estudios y dependían del causante al momento de su muerte. Así mismo, los hijos inválidos, si dependían económicamente, mientras subsistan las condiciones de la invalidez.
- A falta de los anteriores, los padres del causante, si dependían económicamente del causante. A falta de éstos, serán beneficiarios los hermanos inválidos del causante si dependían económicamente a la fecha de su muerte.

El monto de la pensión de sobrevivientes por riesgos laborales, en caso de muerte del pensionado, corresponde al 100% de la pensión por invalidez que recibía y, en el caso de muerte del afiliado, el valor será el valor equivalente al 75% del salario base de liquidación, sin que pueda ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente ni superior a veinte salarios mínimos legales vigentes.

Las pensiones de invalidez y sobrevivientes se reajustarán anualmente de oficio, el 1 de enero de cada año, con base en el valor del Índice de Precios al Consumidor –IPC–,



certificado por el DANE, salvo cuando se trate pensiones iguales al valor del salario mínimo legal mensual vigente, que se aumentarán en el porcentaje de reajuste de éste, si es superior al IPC.

2.3.5 Indemnización sustitutiva o devolución de saldos.

Se presenta, cuando el afiliado al SGRL se invalida o muere, por lo que, además de la pensión de invalidez o de sobrevivientes, éste o sus beneficiarios tienen derecho a las devolución de saldos, en caso de estar afiliado al régimen de ahorro individual con solidaridad, o a la indemnización sustitutiva del Sistema General de Pensiones (SGP) si está afiliado al régimen de prima media con prestación definida.

2.3.6 Auxilio Funerario.

Es el auxilio que la ARL debe entregar a la persona que compruebe haber sufragado los gastos de entierro de un afiliado o de un pensionado por invalidez del SGRL. No puede haber doble pago por este auxilio.

El monto corresponde a una suma equivalente al último salario base de cotización o al valor de la última mesada recibida, según el caso, pero sin que pueda ser menor a cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes ni superior a diez (10).



2.4 ¿Pueden suspenderse las prestaciones económicas previstas en el sistema?

Sí, las prestaciones económicas previstas en el sistema pueden ser suspendidas por la ARL cuando el afiliado o el pensionado no se someta a los exámenes, controles o prescripciones que le sean ordenados; o se rehúse, sin causa justificada, a someterse a los procedimientos necesarios para su rehabilitación física y laboral. No obstante, el pago de estas prestaciones se debe reiniciar, si existe el derecho, cuando el pensionado o el afiliado cumplan con los deberes que le asisten en el sistema.

2.5 ¿Cuál es el término para pagar las prestaciones económicas?

En general, las prestaciones económicas deben pagarse en el término de dos (2) meses, contados desde la fecha en la que se allegue o acrediten los requisitos exigidos para su reconocimiento (aporte de los documentos necesarios). Vencido este término, la administradora de riesgos laborales debe reconocer y pagar, además de la prestación económica, un interés moratorio igual en proporción a la duración de la mora.

La excepción a la anterior regla se presenta en el caso de la incapacidad temporal, pues en esta prestación, el pago debe efectuarse en los períodos en que el trabajador



recibía regularmente su salario, es decir, quincenal, mensual, bimestral, etc. De no cumplirse con los términos establecidos, la administradora de riesgos laborales puede ser investigada y sancionada por la Superintendencia Financiera.

2.6 ¿Cuál es el término para reclamar las mesadas pensionales y las demás prestaciones?

El término para reclamar las mesadas pensionales y las demás prestaciones establecidas en el Sistema es de tres (3) años. Este término de prescripción debe contarse a partir de la fecha en que se genere, concrete y determine el derecho.

2.7 ¿Cuál es el ingreso base para liquidar (IBL) las prestaciones económicas?

El IBL varía según se trate de accidente de trabajo o enfermedad laboral, así:

- Para accidentes de trabajo, corresponde al promedio base de cotización (IBC) de los seis (6) meses anteriores a la ocurrencia del accidente de trabajo, o fracción de meses, si el tiempo laborado fuere menor.



Sistema General de Riesgos Laborales

- Para enfermedad laboral, el promedio del último año o fracción del año del ingreso base de cotización (IBC), anterior a la fecha en que se calificó, en primera oportunidad, el origen de la enfermedad laboral.

Si la calificación se realiza cuando el trabajador se encuentra desvinculado de la empresa, se debe tomar el promedio del último año, o fracción de año, si el tiempo fuere inferior, del IBC declarado e inscrito en la última ARL a la que se encontraba afiliado antes de la calificación.

2.8 ¿A quién le corresponde hacer el pago de las cotizaciones al sistema y en qué porcentaje?

El pago de las cotizaciones al sistema le corresponde al empleador, para el caso de los trabajadores vinculados mediante contratos de trabajo o como servidores públicos. El monto de la cotización no podrá ser inferior al 0.348%, ni superior al 8.7% del IBC del trabajador.

En el caso de las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios personales, el pago de la cotización se encuentra a cargo del contratista, con excepción de quienes desempeñen actividades catalogadas de alto riesgo. El monto de la cotización es el mismo porcentaje antes señalado.





2.9 ¿Cuáles son los efectos por el no pago de aportes al SGRL?

Si el empleador o contratista se encuentra en mora de realizar sus aportes, será el responsable de sufragar los gastos en que incurra la ARL por causa de las prestaciones asistenciales que sean otorgadas, así como del pago de los aportes en mora con sus respectivos intereses y del pago de las prestaciones económicas a que haya lugar. Por lo anterior, así se suspenda el pago, la administradora no puede dejar de atender los siniestros y cumplir con sus obligaciones, y tiene el derecho de recobrar al empleador en mora la totalidad de gastos en que incurra.

2.10 ¿Cuándo se entiende que la empresa afiliada se encuentra en mora?

Una empresa se encuentra en mora cuando no ha cumplido con su obligación de pagar los aportes correspondientes dentro del término estipulado por la ley. La ARL debe enviar a la última dirección conocida de la empresa o del contratista afiliado una comunicación por correo certificado, en un plazo no mayor a un mes, después del no pago de los aportes. Dicha comunicación instituye a la empresa o contratista afiliado en mora.



Sistema General de Riesgos Laborales

Si pasados dos meses continua la mora, la ARL debe dar aviso a la Empresa y a la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo del lugar que corresponda.

Una empresa reportada en mora no puede presentarse a procesos de contratación.

2.11 ¿La mora en el pago de los aportes genera la desafiliación automática de los trabajadores afiliados?

No. La Corte Constitucional en sentencia T-721 de 2012, ha señalado que:

“(...) Las consecuencias jurídicas del incumplimiento en la afiliación deben ser distintas a las del incumplimiento en la cotización. Desafiliar al trabajador en caso de mora vulnera su derecho a la continuidad en la seguridad social. Las obligaciones de afiliación y cotización al SGRP están en cabeza de los empleadores, pero su contenido es completamente distinto. La afiliación es obligatoria desde que comienza la relación laboral y se realiza mediante el diligenciamiento del formulario de afiliación y la aceptación de la entidad administradora. En cambio, la cotización implica que el empleador debe pagar una tarifa periódica a la ARP, según su actividad económica, el índice de lesiones incapacitantes y el cumplimiento de las políticas y programas de salud ocupacional (...)”.





2.12 ¿A quién le corresponde el pago de los aportes a seguridad social durante incapacidades temporales por accidente o enfermedad laboral?

En los casos de accidente de trabajo o enfermedad laboral, cuando el trabajador se encuentre incapacitado y el vínculo laboral continúe vigente, el aporte que debía asumir el empleador lo asume la ARL, de acuerdo con los parágrafos 2 y 3 del artículo 3 de la Ley 776 de 2002.

2.13 ¿Quién responde por las prestaciones en caso de que el trabajador se encuentre desvinculado y le sea calificada una enfermedad de origen laboral?

En caso de que el trabajador se encuentre desvinculado del SGRL, y la enfermedad sea calificada como laboral, la última administradora de riesgos laborales a la que estuvo vinculado deberá asumir las prestaciones que correspondan, siempre y cuando el origen de la enfermedad pueda imputarse al período en el que estuvo cubierto por el sistema o afiliado al mismo.



2.14 ¿Quién responde por las prestaciones en caso de que el trabajador que sufrió accidente laboral se encuentre desvinculado del Sistema General de Riesgos Laborales?

La empresa en la que se presentó un accidente de trabajo deberá responder íntegramente por las prestaciones derivadas de este evento, tanto en el momento inicial como frente a sus secuelas, independientemente de que el trabajador se encuentre o no afiliado a esa administradora.

3. Coberturas del Sistema General de Riesgos Laborales en materia de seguridad y salud en el Trabajo:

3.1 ¿Qué se entiende por Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)?

SST, antes conocida como salud ocupacional, es la disciplina que estudia la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

Busca mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que propicie la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y



social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Entonces, SST se define como la disciplina que trata la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones del trabajo y, además, la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

3.2 ¿Qué es el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?

Consiste en un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

La planificación implica que el empleador debe adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa.



Sistema General de Riesgos Laborales

La auditoría y revisión de la alta dirección establece que el empleador debe realizar una auditoría anual, planificada con la participación del comité paritario o vigía de SST.

El mejoramiento impone la garantía del empleador para definir e implementar las acciones preventivas y correctivas necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del SG-SST, de las auditorías y de la revisión por la alta dirección.

Dichos pasos deben ser implementados obligatoriamente en los sitios de trabajo, por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de SST, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones, el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en dicho lugar.

En caso de que el empleador incumpla con la implementación y acreditación del sistema, el Ministerio de Trabajo puede imponer las sanciones administrativas y económicas a que haya lugar.





3.3 ¿Cuál es el término para la implementación del SG - SST en las empresas y entidades públicas y privadas?

Los empleadores deben sustituir el Programa de Salud Ocupacional por este sistema, tal como lo establece el Decreto 1443 de 2014 *“Por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”*.

Para su cumplimiento, se asignan plazos, que deberán contarse a partir de la publicación del Decreto 1443, es decir desde el 31 de julio de 2014, así:

- a. Dieciocho (18) meses para las empresas de menos de diez (10) trabajadores.
- b. Veinticuatro (24) meses para las empresas con diez (10) a doscientos (200) trabajadores.
- c. Treinta (30) meses para las empresas de doscientos uno (201) o más trabajadores.



Sistema General de Riesgos Laborales

Cabe señalar, que hasta que no se dé cumplimiento a los plazos antes señalados, las empresas deberán dar cumplimiento a lo establecido en la Resolución 1016 de 1989, norma que regula la organización y funcionamiento del programa de salud ocupacional.

3.4 ¿Cómo se encuentra conformado actualmente el Programa de Salud Ocupacional, hoy Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?

El Sistema se encuentra conformado por:

- a. Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo: Su finalidad es la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegerlo de los factores de riesgo ocupacionales y ubicarlo en un sitio de trabajo de acuerdo con sus condiciones psicológicas y físicas, de tal manera que mantenga aptitud de producción de trabajo. Ejemplos de las actividades que deben desarrollarse:

- Realizar exámenes médicos, clínicos y paraclínicos.



- Diseñar actividades de prevención de enfermedades, accidentes de trabajo y educación en salud a empresarios y trabajadores, y realizar visitas a los puestos de trabajo para conocer los riesgos.
 - Investigar y analizar las enfermedades ocurridas, determinar sus causas y establecer las medidas preventivas y correctivas necesarias.
 - Organizar e implantar un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios.
- b. Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial: su finalidad es identificar, reconocer, evaluar y controlar los factores ambientales que se originan en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores. Ejemplo de las actividades que desarrolla:
- Identificar los agentes de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos, mecánicos, eléctricos, locativos y otros agentes contaminantes, mediante inspecciones periódicas a las áreas, frentes de trabajo y equipos en general. También, elaborar un panorama de riesgos y evaluar su magnitud para determinar su real peligrosidad.



Sistema General de Riesgos Laborales

- Investigar y analizar las causas de los accidentes, incidentes de trabajo y enfermedades laborales a efectos de informar a las autoridades competentes y aplicar las medidas correctivas necesarias sobre los accidentes de trabajo ocurridos a los trabajadores.
 - Delimitar o demarcar las áreas de trabajo, zonas de almacenamiento y vías de circulación, y señalizar salidas, salidas de emergencia, resguardos y zonas peligrosas de las máquinas e instalaciones.
- c. Comité Paritario de Salud Ocupacional, hoy denominado Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST): es el organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud y seguridad en el trabajo dentro de la empresa. Ejemplos de las actividades y funciones que desarrolla:
- Vigila el avance de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el reglamento de higiene y seguridad industrial. Promueve su divulgación y cumplimiento. Asimismo, adelanta actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.



- Visita periódicamente los lugares de trabajo, inspecciona los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa. Informa al empleador sobre la existencia de factores de riesgo, colabora en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y sugiere las medidas correctivas y de control.

3.5 ¿Quién es el responsable de la prevención de los riesgos laborales?

En materia de SST, la obligación de la prevención de los riesgos laborales recae en el empleador, aunque también le asisten obligaciones al trabajador y a la ARL.

Los empleadores deben establecer y ejecutar el SG-SST y son responsables de los riesgos originados en su ambiente de trabajo.

Por lo anterior, el empleador debe establecer por escrito una política de SST que debe hacer parte de las políticas de gestión de la empresa, procurar el cuidado integral de los trabajadores y los ambientes laborales, capacitar a sus trabajadores y ejecutar el sistema



Sistema General de Riesgos Laborales

de SST. Así mismo, debe informar a sus trabajadores los riesgos a que pueden verse expuestos en la ejecución de la labor que les encomiende o contrate, y debe informar a la ARL todo accidente o enfermedad laboral que ocurra en la empresa o actividad económica dentro de los dos días siguientes a su ocurrencia o diagnóstico.

3.6 ¿Cuáles obligaciones tiene la ARL en materia de Promoción y Prevención de los Riesgos Laborales?

En materia de promoción y prevención de los riesgos laborales a las administradoras les corresponde entre otras actividades:

- Brindar asesoría para el diseño del SG-SST en la respectiva empresa, y adelantar campañas para su divulgación.
- Suministrar capacitación básica para el montaje de la brigada de emergencias y primeros auxilios.



- Capacitar a los miembros del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o a los vigías de Seguridad y Salud en los aspectos relativos al SG-SST y prestar asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores para su implementación.
- Fomentar estilos de trabajo y de vida saludable.
- Adelantar investigación de los accidentes y enfermedades laborales que se presenten en las empresas afiliadas.

Además, las ARL y el Ministerio de Trabajo supervisarán, en forma prioritaria, a las empresas de alto riesgo, especialmente, en la aplicación del sistema de gestión según el sistema de Garantía de Calidad, los sistemas de Control de Riesgos Laborales y las medidas especiales de promoción y prevención.

En caso de incumplimiento de la ARL, el empleador informará a la dirección territorial para que se adelante el respectivo procedimiento y se impongan las sanciones a que haya lugar. Incluso, dicha dirección puede autorizar a la empresa para que cambie su administradora antes del tiempo.



3.7 ¿Cómo se verifica el cumplimiento de las actividades de promoción y prevención por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales?

La ARL debe presentar semestralmente a las direcciones territoriales del Ministerio del Trabajo un reporte de actividades desarrolladas en sus empresas afiliadas durante el año, que incluya los resultados obtenidos en promoción, en el control de los riesgos más comunes, así como las reducciones de las tasas de accidentes y enfermedades laborales que se lograron como consecuencia de las actividades realizadas.



IV. DEL EMPLEADOR Y TRABAJADOR EN EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES



1. El empleador

1.1 Obligaciones generales del empleador

a. Afiliación a la ARL.

Esta afiliación debe ir acompañada con la declaración clara y precisa de cuál cuáles son sus actividades.

Una vez aceptada la afiliación, la cotización se fija de acuerdo a la actividad del empleador, determinada por la tabla sobre clases de riesgo: mínimo, bajo, medio o máximo.

Es importante mencionar el caso en el cual una ARL rechazó la afiliación de una empresa minera que no contaba con la respectiva concesión, ante lo cual la Corte Constitucional señaló, que: “*la ARL no puede rechazar la afiliación de las empresas dedicadas*





a la actividad minera, pues en aplicación del principio de universalidad en la cobertura de riesgos no puede establecerse una diferencia entre trabajadores que laboran en una mina que cuenta con la respectiva concesión minera, respecto a personas que ejecutan la misma actividad pero aún se encuentran en fase de obtención de dicho requisito”⁴.

b. Pagar los aportes.

En el primer año, la ARL asesora al empleador en la implementación del SG-SST. Si en la evaluación de ese sistema, el empleador cumple con todos los lineamientos, no hay aumento de los aportes. Sin embargo, si en esa evaluación no hay una buena calificación, la ARL puede incrementar –al año siguiente– a la de mayor valor.

¿Qué pasa si el empleador olvidó pagar los aportes?

La mora del empleador no perjudica al trabajador. La ARL debe proteger y luego recobrar ante el empleador, para lo que debe realizarle previamente un requerimiento, ya que de no hacerlo, se entiende que está tolerando la mora. El requerimiento debe hacerse antes de que se termine el mes.

4 Colombia. Corte Constitucional. Sentencia T-721 de 2012. Expediente T- 3435346. M.P. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA.



Sistema General de Riesgos Laborales

Las ARL y los empleadores deben llevar las estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, y determinar la gravedad y frecuencia de cada siniestro laboral.

- c. Procurar el cuidado integral de la salud del trabajador y de los ambientes de trabajo.

Todo empleador está obligado a poner en práctica todas las medidas adoptadas en el SG-STT para la prevención de los riesgos laborales.

- d. Prevención y protección.

Como ya se mencionó, el empleador debe responder por lo que le ocurra al trabajador, lo que implica que adopte todas las medidas necesarias para eliminar el riesgo ocupacional o buscar aminorar el impacto del siniestro sobre el trabajador.

1.2 Obligaciones del Empleador a la ocurrencia de un Accidente de Trabajo

Cuando ocurre un accidente de trabajo, el empleador debe:

- a. Proporcionar al trabajador servicios médico asistenciales para estabilizarlos.



- b. Trasladarlo de inmediato a la red de servicios médicos de la EPS a la que se encuentra afiliado el trabajador que sufrió el accidente.
- c. Comunicar a la ARL y a la EPS correspondiente la ocurrencia del siniestro. El aviso extemporáneo o la falta de aviso obliga a la ARL a denunciarlo en el Ministerio de Trabajo, institución que puede imponer una sanción.
- d. Constituir el equipo investigador de las causas del accidente, que debe estar integrado por el jefe o supervisor del área donde ocurrió el siniestro, un representante del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el trabajo y el responsable del SG-SST.

Si como consecuencia del accidente muere el trabajador o es calificado como grave, debe participar un profesional en salud ocupacional y el funcionario en la empresa encargado del diseño de las normas, procedimientos y mantenimiento.



Sistema General de Riesgos Laborales

El informe debe presentarse a la ARL dentro de los quince días siguientes a la ocurrencia del accidente. En dicho informe, se debe identificar claramente al trabajador lesionado, al empleador y lo ocurrido; las características de la lesión, que lo ocasionó; el sitio donde se produjo y las recomendaciones hacia el futuro por parte del empleador. La ARL debe pronunciarse sobre el accidente y las medidas de prevención que deben adoptarse, dentro de los quince días hábiles siguientes.

2. El trabajador:

2.1 Derechos del trabajador:

- A que el empleador lo afilie al SGRL.
- A que le suministren los equipos de protección contra los riesgos laborales y lo incorporen en las medidas de prevención tomadas por el empleador.
- En caso de accidente de trabajo o enfermedad laboral, a recibir todas las prestaciones médico asistenciales y económicas ordenadas en el SGRL.



- A que se adopten medidas de protección y prevención.
- A ser reincorporado a su mismo cargo o en otro, según condiciones previamente establecidas, una vez termine su incapacidad.

2.2 Obligaciones del trabajador:

- En materia de promoción y prevención de los riesgos laborales, el trabajador debe participar y contribuir al cumplimiento de las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST de la empresa.
- Participar en los programas de promoción y prevención adelantados por la ARL.
- Procurar el cuidado de su salud y suministrar una información clara, veraz y completa sobre la misma.
- Portar elementos de protección e informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.



Sistema General de Riesgos Laborales

Constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, según lo establecido en el numeral 12 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, entre otras, la renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes, y el no acatamiento a las normas de promoción y prevención que establezca el empleador y la ARL. Estos incumplimientos deben ser actos repetitivos, obligando al empleador a verificarlos.

Igualmente, el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994 consagra como justa causa la violación grave de normas de prevención y protección establecidas por el empleador, que el trabajador conozca por escrito, conducta que debe contar con autorización del Ministerio de Trabajo y en lo que se debe garantizar el derecho de defensa del trabajador.



V. CALIFICACIÓN DE ORIGEN Y PORCENTAJE DE PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL: PROCEDIMIENTO, OBLIGACIONES Y COMPETENCIAS.





1. ¿Quiénes determinan en una primera oportunidad la pérdida de capacidad laboral y califican el grado de invalidez y el origen de las contingencias?

En una primera oportunidad le corresponde a las EPS, a las ARL, a las Administradoras de Fondos de Pensiones (ARP) y a las compañías de seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte, determinar la pérdida de capacidad laboral, el grado de invalidez y el origen de las contingencias.

Un equipo interdisciplinario determina la declaración, evaluación, revisión, grado y origen de las contingencias. En dicha calificación debe estar el nombre y la firma de las personas que conformaron el equipo.

La calificación de la pérdida de capacidad laboral del individuo debe realizarse una vez se conozca el diagnóstico definitivo de la patología, se termine el tratamiento y se hayan realizado los procesos de rehabilitación integral, o cuando, aún sin terminar los





misimos, exista un concepto médico desfavorable de recuperación o mejoría. El documento de calificación que expida cualquiera de las entidades que califican en primera oportunidad debe contener expresamente los hechos y los fundamentos de derecho que dieron origen a su decisión, así como la forma y oportunidad en que el interesado puede solicitar la calificación por parte de la Junta Regional y la facultad de recurrir esta calificación ante la Junta Nacional.

2. ¿Cómo se debe proceder en caso de existir controversia en la calificación en primera oportunidad?

Si el interesado no se encuentra conforme con la calificación de pérdida de capacidad laboral, grado de invalidez y origen de las contingencias, sea está común o laboral, realizada por una de las entidades que califican en primera oportunidad, debe manifestar su inconformidad dentro de los diez (10) días siguientes y la entidad debe proceder a remitirlo a las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez dentro de los cinco (5) días siguientes.

Es obligatorio acudir a la Junta Regional de Calificación de Invalidez cuando la incapacidad declarada por una de las entidades que califica en primera oportunidad sea inferior en no menos del diez por ciento (10%) a los límites que califican el estado



Sistema General de Riesgos Laborales

de invalidez, es decir, cuando la calificación se encuentre entre el cuarenta y cincuenta por ciento (40 y 50%) de pérdida de la capacidad laboral.

3. ¿Qué son las Juntas de Calificación de Invalidez (JCI)?

Las JCI son organismos del Sistema de la Seguridad Social Integral (SGSSI) del orden nacional, de creación legal, adscritas al Ministerio del Trabajo con personería jurídica, de derecho privado, sin ánimo de lucro, de carácter interdisciplinario, sujetas a revisoría fiscal, con autonomía técnica y científica en los dictámenes periciales, y cuyas decisiones son de carácter obligatorio.

Las juntas de calificación juegan un papel importante dentro del sistema, pues están encargadas de emitir los dictámenes que determinan la pérdida de capacidad laboral, el grado de invalidez, la fecha de estructuración y el origen de estas contingencias.

De acuerdo con las normas que han instituido el SGP y el SGRL, la última instancia en materia de resolución de conflictos alrededor del origen de una invalidez está representada por las Juntas de Calificación de la Invalidez, Regionales y Nacionales, en primera y segunda instancia.





4. ¿Qué funciones cumplen las Juntas de Calificación de Invalidez?

4.1 La Junta Regional:

Se reúnen en conjunto, en sala plena, una vez al mes, donde analizan las copias de las actas de la unificación de criterios de la Junta Nacional, para usarlas como referencia o parámetros para sus decisiones.

- Decide en primera instancia las controversias sobre: las calificaciones en primera oportunidad de origen, la pérdida de la capacidad laboral u ocupacional y la fecha de estructuración. Igualmente, la revisan la pérdida de capacidad laboral y el estado de la invalidez.
- Actúan como peritos cuando le sea solicitado de conformidad con las disposiciones pertinentes del *Código de Procedimiento Civil*.



4.2 La Junta Nacional:

- Decide en segunda instancia los recursos de apelación interpuestos contra los dictámenes de las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez, sobre el origen, estado de pérdida de la capacidad laboral, fecha de estructuración, revisión de la pérdida de capacidad laboral y el estado de la invalidez. Una vez efectuado lo anterior, devuelven el expediente a la junta regional, junto con el dictamen emitido.
- Una vez la JCI revisa los casos, expide actas donde unifica criterios para la realización de la calificación, que son enviados a las juntas regionales.

5. ¿Quiénes pueden presentar solicitud de calificación ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez?

En general, la solicitud de calificación la pueden presentar:

- Las AFP
- Las compañías de seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte, y las ARL.





- Las EPS.
- Las compañías de seguros en general.
- El trabajador o su empleador.
- El pensionado por invalidez o aspirante a beneficiario, o la persona que demuestre que aquél está imposibilitado.
- Los inspectores de trabajo del Ministerio del Trabajo, cuando se requiera un dictamen de las juntas sobre un trabajador no afiliado al sistema de seguridad social.
- Las autoridades judiciales o administrativas, cuando éstas designen a las juntas regionales como peritos.
- Las entidades o personas autorizadas por los fondos o empresas que asumían prestaciones sociales en regímenes anteriores a los establecidos en la Ley 100 de 1993. Para los casos de revisión o sustitución pensional, las entidades o personas autorizadas por las Secretarías de Educación.



Sistema General de Riesgos Laborales

- Las personas autorizadas por la Empresa Colombiana de Petróleos.
- Las personas que requieran la pensión por invalidez como consecuencia de eventos terroristas, por intermedio de las administradoras del Fondo de Solidaridad Pensional.

Para el caso de los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y los Servidores Públicos de la Empresa Colombiana de Petróleos (ECOPETROL), las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez actuarán como segunda y última instancia.

Los funcionarios de estas entidades serán calificados por los profesionales o entidades calificadoras de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional competentes, del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio o de Ecopetrol, según el caso. El trámite ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez se surtirá sólo después de efectuarse la calificación correspondiente en su respectivo régimen.

6. ¿Puede el interesado recurrir directamente a las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez?

Sí, el trabajador o su empleador, el pensionado por invalidez o el aspirante a beneficiario pueden presentar la solicitud de calificación directamente a la JCI en los siguientes casos:





- Si transcurridos treinta (30) días calendario después de terminado el proceso de rehabilitación integral aún no ha sido calificado en primera oportunidad. En todos los casos, la calificación no puede pasar de los quinientos cuarenta (540) días de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad, caso en el que tiene derecho a recurrir directamente a la Junta. Lo anterior no impide que el proceso de rehabilitación pueda continuar después de la calificación, bajo pertinencia y criterio médico dado por las instituciones de seguridad social.
- Cuando dentro de los cinco (5) días siguientes a la manifestación de la inconformidad frente a la calificación en primera oportunidad, las entidades de seguridad social no remitan el caso ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez.

7. ¿Por qué es importante el dictamen que expiden las juntas de calificación de invalidez?

Los dictámenes de las JCI son de gran importancia para el reconocimiento de las prestaciones que se deriven de la eventual pérdida de capacidad laboral.

Al respecto, la Corte Constitucional ha señalado: “(...) la importancia de los dictámenes proferidos por las Juntas de Calificación de Invalidez radica en que sus decisiones constituyen el



Sistema General de Riesgos Laborales

fundamento jurídico autorizado, de carácter técnico científico, para proceder con el reconocimiento de las prestaciones sociales cuya base en derecho es la pérdida de la capacidad laboral de los usuarios del sistema de seguridad social. Como ya se dijo, el dictamen de las juntas es la pieza fundamental para proceder a la expedición del acto administrativo de reconocimiento o denegación de la pensión que se solicita. En este sentido, dichos dictámenes se convierten en documentos obligatorios para efectos del reconocimiento de las prestaciones a que se ha hecho alusión (...)”⁵.

8. ¿En qué consiste la calificación integral de la invalidez?

La calificación integral es aquella que para determinar el grado de invalidez atiende las condiciones de salud o patologías anteriores del individuo, y comprende tanto los factores de origen común como los de índole laboral.

En la Sentencia T-518 de 2011, en relación a la calificación integral, la Corte Constitucional señaló: “(...) es claro que cuando, como consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, una persona que tenía una pérdida de capacidad laboral preexistente, de cualquier origen, llega a un porcentaje superior al 50% de pérdida de la capacidad laboral, debe asumirse que se trata de un evento de origen

⁵ Colombia. Corte Constitucional. Sentencia T-518 de 2011. Expediente T-2.966.102. M.P. GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO.





profesional, y, por consiguiente, la fecha de estructuración debe fijarse a partir de los componentes profesionales de la discapacidad, y el régimen de la invalidez es el propio del sistema general de riesgos profesionales. Cuando ocurre el fenómeno contrario, esto es, cuando como consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, una persona sufre una pérdida permanente de capacidad laboral inferior al 50% y luego, por factores de origen común ajenos a los factores profesionales ya calificados, ese porcentaje asciende a más del 50%, la fecha de estructuración debe fijarse a partir de la que genera en el individuo una pérdida de su capacidad laboral en forma permanente y definitiva y, en este caso, el régimen aplicable será el común(...)."

Por lo expuesto, las solicitudes que lleguen a las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez y a la Nacional, deben contener la calificación integral para la invalidez, lo que aplica para el correspondiente dictamen por parte de ambas juntas.

9. ¿A cargo de quien están las prestaciones asistenciales y económicas cuando no se ha calificado el origen de las contingencias, la pérdida de capacidad laboral o el grado de invalidez?

Las prestaciones asistenciales y económicas a que haya lugar deben cubrirse por la ARL, cuando se presume que la contingencia ocurrió como consecuencia de una enfermedad o accidente laboral o por la EPS, cuando la contingencia no tiene relación con el trabajo.



Sistema General de Riesgos Laborales

En ningún caso, el trabajador puede quedar desprotegido mientras se resuelve la controversia y la calificación queda en firme.

En consecuencia, se debe identificar en un primer momento, si la enfermedad o el accidente se derivan de la labor realizada por la persona. En caso de que esta sea de origen laboral, es la ARL la encargada de suministrar todas aquellas prestaciones médicas y asistenciales requeridas, y la llamada a pagar las incapacidades e indemnizaciones a que tiene derecho. Por el contrario, cuando son enfermedades de origen común, la obligada a efectuar estos procedimientos, como ya se mencionó, es la EPS.

En el caso de que exista duda sobre si el padecimiento es común o laboral, la entidad a que le corresponda, según la decisión proferida en primera instancia por la junta de calificación, pagará las incapacidades a que haya lugar, con el objetivo de no dejar a la persona desprotegida. Si el origen del padecimiento es modificado por la Junta Nacional de Calificación de invalidez o por la justicia ordinaria, la ARL o la EPS, dependiendo del caso, deberá rembolsar los dineros que fueron cancelados por estos conceptos.

Conforme a lo anterior, no resulta permitido que las ARL o las EPS aleguen que la decisión no está en firme, bien sea porque se esté surtiendo el trámite de apelación, o porque el juez competente no se haya pronunciado de fondo sobre el asunto. Aceptar este argumento traslada los efectos de la disputa sobre el origen del accidente a la





persona afectada, que aparte de ser la más débil de la relación, se encuentra en estado de incapacidad, marginada del mercado de trabajo y sometida absolutamente al querer de estas empresas que han recibido el pago del aporte respectivo.

10 ¿Cómo se deben pagar las incapacidades temporales en caso de controversia o de no encontrarse en firme el dictamen?

En caso de que la calificación de origen sea común, corresponde a EPS el pago de la incapacidad temporal; si es catalogada como laboral, la asume la ARL. Si se presenta controversia, la incapacidad temporal se seguirá cubriendo de esta manera hasta que exista un dictamen en firme por parte de la Junta Regional de Calificación de Invalidez o Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

Cuando el pago corresponda a la ARL y esté en controversia, debe pagar el mismo porcentaje estipulado por la normatividad vigente para el régimen contributivo del SGSSS. En caso de que el dictamen en firme indique que el accidente o enfermedad correspondía a origen laboral la ARL, debe reconocer al trabajador la diferencia del pago realizado, pues debe recordarse que la incapacidad de origen laboral equivale al 100% del salario, mientras que la incapacidad de origen común equivale al 66.66%.



11. ¿Qué ocurre cuando la incapacidad es superior a 180 días?

El subsidio por incapacidad temporal se pagará al afiliado en los mismos períodos en que el trabajador recibía su salario y se reconocerá hasta por 180 días, prorrogables por períodos que no superen otros 180 días continuos adicionales, cuando la prórroga se determine como necesaria para el tratamiento del afiliado o para culminar el proceso de rehabilitación.

La incapacidad por accidente o enfermedad laboral no debe superar los quinientos cuarenta (540) días de acuerdo con el artículo 29 literal a) del Decreto 1352 de 2013, término en el que el interesado puede acudir directamente a la Junta de Invalidez a solicitar la calificación.

No obstante lo anterior, y según lo dispuesto por el artículo 3° de la Ley 776 de 2002, hasta tanto no se establezca el grado de incapacidad o invalidez la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), deberá continuar cancelando el subsidio por incapacidad temporal.





12. ¿Qué acción procede en caso de existir controversia sobre el dictamen emitido por las JCI?

En caso de no estar de acuerdo con la decisión tomada por las Juntas Regionales de Calificación, puede interponerse recurso de apelación ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, que debe decidir en un término de cinco días, si la documentación requerida se encuentra completa y si no es necesario la práctica de exámenes diagnósticos adicionales. En caso de existir inconformidad contra el dictamen en firme emitido por las JCI, el trabajador puede acudir a la Justicia Laboral Ordinaria, de conformidad con lo previsto en el Código Procesal de Trabajo y de la Seguridad Social, mediante demanda presentada contra el dictamen de la junta correspondiente.

13. ¿Puede ser revisada la calificación de incapacidad permanente parcial o la calificación de invalidez?

Sí. La revisión de la incapacidad permanente parcial puede solicitarse ante las juntas, cuando el porcentaje sea inferior al 50% de pérdida de capacidad laboral y mínimo al año siguiente de la calificación. Puede ser solicitada por la ARL, los trabajadores o la persona interesada en dicha calificación.



Sistema General de Riesgos Laborales

En caso de solicitarse y haber transcurrido treinta (30) días sin que se resuelva, la persona objeto de revisión o interesada puede acudir directamente a la Junta.

Igualmente, la revisión de la pensión de invalidez procede cada tres (3) años, cuando la solicitud la presente la ARL o AFP, aportando las pruebas que permitan demostrar cambios en el estado de salud. Si la solicita el pensionado, procede en cualquier tiempo.

14 ¿Puede extinguirse el derecho a ser calificado?

No, la Corte Constitucional⁶, estableció que el derecho a ser calificado no se pierde por el simple paso del tiempo, pues de la determinación del origen del riesgo y el grado de invalidez depende la garantía y protección de otros derechos fundamentales, como la salud, la seguridad social y el mínimo vital. Lo anterior permite establecer a qué tipo de prestaciones tiene derecho quien es afectado por una enfermedad o accidente, producido con ocasión o como consecuencia de la actividad laboral o de un padecimiento de origen común.

⁶ Colombia. Corte Constitucional. Sentencia T-056 de 2014. Expediente T-4.074.899 M.P. NILSON PINILLA PINILLA.



15. ¿Dónde puede acudir en caso de demora en la resolución de los casos o irregularidades en el debido proceso por parte de las Juntas de Calificación?

Debe acudir al Ministerio del Trabajo, entidad que tiene la competencia de realizar visitas de supervisión, inspección y control administrativo, operativo y de gestión financiera a las JCI, y verificar, entre otros aspectos, los tiempos de resolución de casos, la notificación y participación de las partes involucradas en los procesos de calificación, violación de los términos de tiempo y los procedimientos.

Prevía investigación y con el cumplimiento del debido proceso, el director territorial del Ministerio del Trabajo puede imponer multas en forma particular a cada integrante de las juntas hasta por cien (100) salarios mínimos legales mensuales vigentes según la gravedad de la falta. La primera instancia de las sanciones e investigaciones administrativas corresponden al director territorial, y la segunda instancia a la dirección de Riesgos Laborales.

La dirección, vigilancia y control del sistema de riesgos laborales se encuentra a cargo de las siguientes entidades:



VI. ORGANISMOS DE DIRECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL EN EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES.





1. Ministerio de Trabajo.

El Ministerio de Trabajo dirige la política pública en materia de riesgos laborales, vigila y controla todos los aspectos relacionados con la administración, prevención, atención y control de los riesgos laborales que adelanten las ARL, a través de la Dirección de Riesgos Laborales.

Igualmente vigila el cumplimiento por parte del empleador de las normas del SG-SST, especialmente, en materia de prevención de los riesgos laborales.

Las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo planean, programan y ejecutan las acciones de prevención, inspección, vigilancia y control en materia de salud ocupacional y seguridad en el trabajo, en sus respectivas jurisdicciones. En virtud de estas acciones pueden adelantar investigaciones administrativo laborales e imponer las sanciones por incumplimientos de las normas establecidas en el SGRL, como pueden ser las omisiones en los reportes de accidente de trabajo y enfermedades



Sistema General de Riesgos Laborales

laborales, entre otras.

Además, los inspectores del trabajo y seguridad social ejercen la función de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional, y pueden ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas que no cumplan con la normatividad sobre prevención de riesgos laborales, en caso de presentarse riesgo grave e inminente para la salud o seguridad de los trabajadores y hasta que se corrija el incumplimiento.

En el sector de la minería, la inspección y vigilancia que ejerce el Ministerio de Trabajo es para verificar el cumplimiento de normas del SGRL, y en caso de encontrar violación a las normas de seguridad minera, debe darle traslado a la Agencia Nacional de Minería del Ministerio de Minas y Energía, que tiene la facultad de inspección, vigilancia y control en la aplicación de dichas normas.

2. Ministerio de Salud y Protección Social

El Ministerio de Salud y Protección Social es la entidad encargada de dirigir, orientar, coordinar y evaluar el SGSSS y el SGRL en materia de prestaciones asistenciales con ocasión de los riesgos del trabajo.

El Ministerio de Salud, a través de la subdirección de Riesgos Laborales, dependencia





adscrita al viceministerio de la Protección Social, prepara proyectos de normas de medicina del trabajo, salud y seguridad en el trabajo; estudia y establece los mecanismos de afiliación, y propone el contenido de las prestaciones en salud, en el SGRL, entre otras.

3. Superintendencia Nacional de Salud.

La Superintendencia Nacional de Salud es la entidad encargada de inspeccionar, vigilar y controlar a las ARL en sus actividades de prestación de servicios de salud. Es decir, es la encargada de hacer cumplir las normas relacionadas con las prestaciones asistenciales que ofrece el sistema.

4. Superintendencia Financiera de Colombia.

La Superintendencia Financiera es la entidad encargada de controlar y vigilar a las ARL en relación con los niveles de patrimonio, reservas, inversiones y control financiero. En este sentido, la Superintendencia Financiera es la encargada de sancionar a las ARL cuando incurran en conductas tendientes a dilatar injustificadamente el pago de las prestaciones económicas que establece el sistema por enfermedad o accidente de trabajo.



5. Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP).

La UGPP realiza seguimiento y control sobre las acciones de determinación, cobro, cobro persuasivo y recaudo que deban realizar las ARL para el oportuno y correcto pago de los aportes al sistema de protección social. Sin embargo, la UGPP conserva la facultad de adelantar el cobro sobre aquellos casos que considere conveniente hacerlo directamente y de forma preferente.



VII. SANCIONES ESTABLECIDAS PARA EL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES



Sistema General de Riesgos Laborales

Las sanciones que establece el Sistema General de Riesgos Laborales son:

1. Para el empleador

- La no afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales impone al empleador la obligación de reconocer y pagar al trabajador las prestaciones establecidas en el sistema, además de las sanciones previstas en la legislación laboral.
- El incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, y las demás obligaciones que se encuentran a su cargo en el SGRL da lugar a la imposición de multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes, de acuerdo con la gravedad de la infracción. En caso de reincidir en dichas conductas o incumplir los correctivos que hubiera formulado la ARL o el Ministerio de Trabajo, las direcciones territoriales del Ministerio





de Trabajo pueden ordenar la suspensión de actividades hasta por el término de ciento veinte (120) días o el cierre definitivo de la empresa.

- Cuando la inscripción del trabajador no corresponde a su base de cotización real, o no se informen sus cambios posteriores, dando lugar a que se disminuyan las prestaciones económicas del mismo, el empleador deberá pagar al trabajador la diferencia en el valor de la prestación que le hubiera correspondido, sin perjuicio de las sanciones a que hubiese lugar.
- Cuando no informe del traslado de un afiliado a un lugar diferente de trabajo, y esta omisión implique una cotización mayor al sistema, puede imponerse multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- La no prestación o extemporaneidad del informe del accidente de trabajo o de la enfermedad laboral, o el incumplimiento por parte del empleador de las demás obligaciones establecidas en las normas que regulan el sistema general de riesgos laborales, dan lugar a imponer multas de hasta doscientos (200) salarios mínimos legales mensuales.



2. Para la entidad administradora de riesgos laborales

- Las ARL que incurran en conductas tendientes a dilatar injustificadamente el pago de las prestaciones económicas, impidan o dilaten la libre escogencia de entidad administradora, rechacen a un afiliado, o no acaten las instrucciones de la dirección de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo serán sancionadas por la Superintendencia Financiera de Colombia en el primer caso, o por la dirección de Riesgos Laborales con multas sucesivas hasta de 1000 salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- En caso de accidente que ocasione la muerte del trabajador, en el que se demuestre el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, el Ministerio de Trabajo puede imponer multa no inferior a veinte (20) salarios mínimos legales mensuales vigentes, ni superior a mil (1.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes. En caso de reincidencia, por incumplimiento de los correctivos de promoción y prevención formuladas por la ARL o el Ministerio de Trabajo, como ya se mencionó, se puede ordenar la suspensión de actividades o el cierre definitivo de la empresa por parte de las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo.





3. Para el trabajador o afiliado.

El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, que se adopten en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los programas de seguridad y salud en el trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previo el adelantamiento del debido proceso.



VIII. ENTIDADES ENCARGADAS DE LA DEFENSA DE LOS DERECHOS A LA SEGURIDAD SOCIAL EN RIESGOS LABORALES POR CASOS DE INCUMPLIMIENTO





1. ¿A dónde acudir en caso de incumplimiento de las normas del SGRL?

1.1 En caso de incumplimiento de las normas sobre prestaciones asistenciales.

Las personas afectadas por la mora o no prestación de los servicios de salud que establece el Sistema General de Riesgos Laborales (Asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica, servicios de hospitalización, suministro de medicamentos, etc.) pueden presentar una queja ante la Superintendencia Nacional de Salud, informando los hechos que originaron la inconformidad en el servicio.

Para tal efecto, la Superintendencia Nacional de Salud cuenta con un Centro de Contacto que se constituye en una línea de información y ayuda al servicio de los ciudadanos, en la que los



Sistema General de Riesgos Laborales

usuarios del Sistema General de Seguridad Social en Salud pueden presentar sus inquietudes en relación con los servicios de salud. Igualmente, pueden presentar quejas y reclamos por la inadecuada prestación de los mismos.

- Líneas de Atención al Ciudadano:

En Bogotá: (57-1) 481 7000

Línea Call Center: (57-1) 4837000

Línea Gratuita Nacional: 01 8000 513700

- Atención Personalizada

Avenida Ciudad de Cali No 51-66 - Edificio World Business Center Local 10 Bogotá, D.C

Horarios de atención Lunes a Viernes Jornada Continua

Oficina de atención al usuario: 08:00 horas a 16:00 Horas

Recibo de correspondencia: 08:00 horas a 16:00 Horas

- Atención a visitantes Sede Administrativa

Avenida Ciudad de Cali No 51-66 Pisos 6 - 7, World Bussines Center

Horario de atención: Lunes a viernes: 09:00 Horas a 17:00 Horas





1.2 En caso de incumplimiento de las normas sobre prestaciones económicas.

Las personas afectadas por el incumplimiento de los términos y la normatividad que regula el pago de las prestaciones económicas (subsidio por incapacidad temporal, indemnización por incapacidad permanente parcial, etc.) pueden presentar una queja ante la Superintendencia Financiera de Colombia informando los hechos que originaron la inconformidad en el servicio.

Para tal efecto, la Dirección de Protección al Consumidor Financiero de la Superintendencia Financiera de Colombia coordina la atención de las reclamaciones o quejas que se pueden presentar en forma personal, escrita o a través de medios tecnológicos:

- Atención personalizada

Recepción del punto de contacto.

Horario de atención: 7:30 a.m. a 5:30 p.m. en jornada continua.

Calle 7ª No. 4-49.

Teléfono: 419-7100 en Bogotá

Línea gratuita nacional 01 8000 120 100.



Sistema General de Riesgos Laborales

- Atención escrita o por medios tecnológicos.

En el sitio web www.superfinanciera.gov.co o el correo electrónico super@superfinanciera.gov.co.

1.3 En caso de violación a las normas existentes en riesgos laborales e incumplimiento de las normas sobre prevención, atención y control de los riesgos laborales:

Las personas afectadas pueden acudir a las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo (Anexo 2) o a través de medios tecnológicos pueden presentar su queja en el sitio Web: **[http: //pqrd.mintrabajo.gov.co/](http://pqrd.mintrabajo.gov.co/)**, cuando se presente vulneración a la normatividad establecida en materia de riesgos laborales, con el fin de que se adelanten las investigaciones administrativas y se impongan las multas a que haya lugar.

También puede acudir cuando se presente incumplimiento de las normas sobre prevención, atención y control de los riesgos laborales, por ejemplo, el incumplimiento de los programas de salud y seguridad en el trabajo, o cuando el empleador no cumpla con sus obligaciones.



Igualmente, puede acudir a las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo cuando se presenten demoras o irregularidades en el trámite adelantado ante las Juntas de Calificación de Invalidez.

En caso en que las Direcciones Territoriales del Ministerio por medio de las quejas que reciban, comunicaciones, informes o bien, producto de sus visitas, encuentren situaciones relacionadas con el no pago o demora en el pago de las prestaciones económicas de riesgos laborales, tales documentos y pruebas se remiten a la Superintendencia Financiera de Colombia, entidad que investiga y sanciona tal incumplimiento.

1.4 ¿Dónde puedo recibir orientación y asesoría para defender y proteger los derechos establecidos en el SGRL?

Quienes consideren que sus derechos laborales en materia de riesgos laborales están siendo amenazados o vulnerados, y requieren protección, pueden acudir a la Defensoría del Pueblo, entidad encargada de divulgar, promover y proteger los Derechos Humanos, entre ellos, el derecho a la Seguridad Social.

La Defensoría del Pueblo atenderá, asesorará, resolverá sus inquietudes y orientará en el ejercicio de los derechos y deberes en el Sistema de Seguridad Social en Riesgos Laborales.



Sistema General de Riesgos Laborales

También prestará el servicio de defensor público en caso de requerirse, para el adelantamiento de las gestiones ante las entidades competentes, y la interposición de quejas, recursos, acciones judiciales, entre ellas, la demanda ordinaria laboral y la acción de tutela para la protección inmediata de los derechos cuando proceda.

La Defensoría del Pueblo presta los servicios a través de sus treinta y seis (36) regionales, ubicadas en todas las ciudades capitales, y dos sedes en las ciudades de Barrancabermeja (Santander) y Ocaña (Norte de Santander). Igualmente, cuenta con la línea gratuita nacional 018000914814 y el correo electrónico atencionciudadano@defensoria.gov.co



IX. MARCO NORMATIVO DEL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES





Sistema General de Riesgos Laborales

Las principales normas que regulan el Sistema General de Riesgos Laborales son:

- Ley 9 de 1979 “Por la cual se dictan Medidas Sanitarias”.
- Resolución 1016 de 1989 “Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país”.
- Ley 100 de 1993 “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1295 de 1994 “Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Laborales”.



- Ley 776 de 2002 “Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Laborales”.
- Ley 1562 de 2012 “Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”.
- Decreto 1352 de 2013 “Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1443 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 de 2014 “Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales”





