



UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

Facultad Estudios A Distancia

Diplomado Sistemas Gestión de la Calidad

**EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES, SU IMPACTO EN LAS
EMPRESAS Y SUS RETOS EN MATERIA DE COBERTURA, FINANCIACIÓN Y
APLICACIÓN**

Presentado por

Álvaro Camargo Camargo

Bello Antioquia, Colombia

2015

EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES, SU IMPACTO EN LAS EMPRESAS Y SUS RETOS EN MATERIA DE COBERTURA, FINANCIACIÓN Y APLICACIÓN.

INTRODUCCIÓN

Desde hace más de una década en las empresas y principalmente en las organizaciones se viene desarrollando e implementando la mejora de sus procesos bajo enfoques de Gestión de la Calidad, Seguridad Industrial, Gestión de Riesgos Laborales y Gestión Ambiental; comprendidas, como las herramientas más significativas para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, las cuales, hacen parte de las estrategias que aportan la productividad y competitividad generando grandes beneficios como prevención de enfermedades laborales, ambientes sanos de trabajo y disminución de costos ocasionados por accidentes laborales.

La salud de la población trabajadora es uno de los componentes fundamentales del desarrollo de un país y a su vez refleja el estado de progreso de una sociedad; visto así, un individuo sano se constituye en el factor más importante y multiplicador de los procesos productivos de la empresa.

En un país en vía de desarrollo como Colombia, se hace necesario conocer y analizar la problemática realidad del mercado laboral, de forma tal que se fortalezca el engranaje que gira en torno a las actividades sectoriales que impulsan la economía. Por lo anterior, desde 1994 se han reforzado los mecanismos legales e institucionales que brindan la cobertura necesaria a todos los trabajadores que laboran en el país. Por esta razón, el ejercicio de una actividad laboral, sin importar el grado de complejidad que esta represente, expone a los trabajadores a un riesgo que puede afectar significativamente su desempeño físico y mental. Ya sea una caída desde una altura considerable, o una lesión osteomuscular causada por una mala postura diaria en un escritorio, o un deterioro mental debido al estrés y a la exposición a factores de alto riesgo. Las empresas y empleados deben estar protegidos tanto económica como

asistencialmente, por el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL), entidad creada con el objetivo de proteger el capital humano del país, de los riesgos relacionado con el ejercicio de una actividad laboral.

El trabajo tiene una función constructora en el desarrollo de cada persona y se relaciona estrechamente con su estado de salud, dado que las condiciones laborales predominantes en este podrían afectarlo; de tal manera que trabajando se puede perder la salud, circunstancia que puede ocasionar la pérdida de la capacidad para trabajar causando un impacto negativo en la productividad empresarial y el desarrollo socioeconómico de un país.

Lo anterior, se evidencia en la situación de la persona, ya que la enfermedad, el accidente y las secuelas e incapacidades que generan, inciden en los procesos de producción, en la familia, la sociedad y el país lógicamente. Las organizaciones actualmente deben implementar y estar al nivel de los nuevos sistemas de administración basados en la calidad total, mediante el desarrollo e implementación de un Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) con el propósito de ofrecer una excelente calidad en sus productos y servicios, así como en mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores, lo que sin duda se transformará en reducción de los costos, en el mejoramiento de los procesos productivos y en el nivel de competitividad de la empresa.

En el presente ensayo quiero destacar los aspectos y características más importantes del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia (SGRL), con el propósito de analizar y permitir la comprensión de su evolución, así como los principales retos en materia de cobertura, financiación y aplicación, indispensables en el desarrollo de toda una estrategia empresarial enmarcada en las disposiciones legales vigentes en Colombia como por ejemplo la Ley 1562 de 2012 que reitera la importancia de conocer el Sistema General de Riesgos Laborales y que nos dan los elementos necesarios para justificar la realización de este ensayo de manera crítica al sistema actual en donde se abordarán algunas variables y aspectos que constituyen un Sistema General de Riesgos Laborales desde la óptica de la Norma Técnica Colombiana OHSAS 18001.

El trabajo está organizado de la siguiente manera: En la primera parte se hablará acerca de la Historia de la seguridad social en Colombia y la conformación del Sistema General de Riesgos Laborales. La segunda parte contempla el Marco Normativo y su evolución. En la tercera parte se tratará la descripción y algunos de los conceptos clave del Sistema General de Riesgos Laborales. En la cuarta parte tendremos el Análisis y principales características del sistema, así como algunos indicadores. En la quinta parte se plantearán los retos, objetivos y expectativas del sistema y por último las conclusiones.

HISTORIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN COLOMBIA Y CONFORMACIÓN DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES.

Sus orígenes se dan en Europa y Estados Unidos, a comienzos del siglo XIX donde se dan los primeros pasos para la configuración de un sistema de seguridad social, el cual fue tomando fuerza con la aparición de novedosas técnicas de producción implementadas en las empresas de Alemania e Inglaterra principalmente; así como también con el surgimiento de nuevos medios de transporte y la creación de fábricas, situación que condujo al fenómeno conocido como la Revolución Industrial; y es a partir de ahí donde se dan los escenarios para la conformación de una masa laboral organizada que da inicio a las manifestaciones abiertamente por el respeto y cumplimiento de sus derechos y a exigir condiciones que aseguren un ingreso adecuado a la labor que vienen desempeñando; así mismo también exigieron condiciones de seguridad en las empresas y reducción de las jornadas laborales; surgen entonces dos de los sistemas pioneros en seguridad social organizada, lo que sin duda marcaría un precedente histórico que serviría como hoja de ruta para posteriores sistemas de seguridad a nivel mundial. El primero de ellos conocido como el modelo (Bismarkiano 1879) instaurado por el canciller Alemán “Otto Von Bismarck”, mediante la aprobación de Leyes Antisocialistas, atrayendo a los trabajadores con la legislación social más avanzada del momento, la cual promovía el bienestar de

los trabajadores con el fin de que la economía alemana no fuera conducida a opciones socialistas que produjeran posiciones radicales de lucha entre las clases sociales, así mismo instauró un seguro contra algunas enfermedades y algunos accidentes de trabajo, que fueron financiados por empleadores y trabajadores.

El segundo sistema tiene sus inicios con el señor (William Beberidge,1941), quien lideró una comisión, la cual se encargó de proponer un sistema de protección social universal que velaría por las personas desde su nacimiento hasta la muerte, el mencionado sistema debía ofrecer como garantía el ingreso mínimo acorde con el trabajador y especialmente para quienes se encontraran en situaciones de enfermedad, incapacidad laboral, desempleo entre otras situaciones que afectaren su salud (López, 2011).

En Colombia tiene sus inicios a mediados de 1945 la denominada Seguridad Social que se da con la puesta en funcionamiento de la Caja Nacional de Previsión, posteriormente se crea el Instituto Colombiano del Seguro Social. Sin embargo, su desarrollo marcó una brecha entre el sistema que protege a los trabajadores privados, conocido como Seguridad Social, y el Sistema que protege a los funcionarios públicos, llamado Sistema de Prevención Social. La estructura antigua del Sistema de Seguridad Social (SSS) en Colombia y el Sistema General de Riesgos Profesionales (SGRP) en este entonces, tuvo notable influencia debido a los fenómenos que se estaban presentando en Europa, según (Rodríguez, 2006). Con la puesta en marcha del sistema de seguridad social y sus distintas modalidades, estas, sufrieron algunos cambios que se presentaron en tres tiempos importantes, presentando características institucionales y con un régimen de acumulación se establecieron como base y soporte de los sistemas de seguridad social que se adoptaron en cada periodo. En cuanto a la conformación del SGRP esta coge más fuerza gracias a la ratificación de tratados internacionales establecidos por parte de la OIT que obligan a los países participantes a la aceptación y funcionamiento en todas sus entidades al principio del aseguramiento en los SSS; lo que permitió que a mediados de 1950 las agrupaciones de trabajadores fueran reconocidos como un sistema social

diferenciado e instituido, así mismo se estableció que todos sus servicios en lo que se refiere a protección laboral, así como la configuración del SGRP estuvieran en cabeza y responsabilidad del Estado Colombiano hasta lo que hoy conocemos.

DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES

El Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia entendido como un gran orbe en su totalidad, ha venido sufriendo cambios en los últimos años por parte del poder legislativo, situación que sin duda ha mejorado y por así decirlo ha dado organización al SGRL. Sin embargo son muchas las razones que hacen de Colombia un país con uno de los mayores niveles de desempleo en América Latina, la baja calidad y productividad del empleo formal e informal, así como los altos costos parafiscales asociados a la nómina de empleados dependientes, la alta informalidad laboral y la atadura al salario mínimo legal hacen de la tasa de desempleo un problema estructural que lógicamente incide en cuanto a la financiación, cobertura y afiliación al SGRL (Sánchez, 2009) el cual deberá ser resuelto por la política pública.

Pero es gracias a la legislación en Salud Ocupacional que las normas existentes se han vuelto cada vez más exigentes en cuanto al control de los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y la exigencia en el control de las actividades de alto riesgo principalmente. Sin embargo aún falta mucho por mejorar en materia de salud ocupacional en Colombia.

A partir de la Resolución 2400 de 1979 se han venido presentado una serie de Normas que han permitido a los empleadores, a las ARP y a los Trabajadores establecer la relación entre: productividad- calidad- seguridad como un solo eslabón. De tal manera que no sería posible obtener una productividad sin seguridad, como tampoco se podría diseñar y ofrecer productos o servicios de buena calidad, si está de por medio la salud e integridad de los trabajadores de una organización.

La ley 1562 de 2012¹ establece el Sistema General de Riesgos Laborales como:” *el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.*” De la anterior se deduce, que es importante que la comunidad en general, las instituciones educativas, el gremio empresarial, los sindicatos y por ende la misma clase trabajadora colombiana, conozca cómo ha evolucionado jurídicamente y se ha dinamizado el Sistema General de Riesgos Laborales, con el propósito que los diferentes agentes involucrados, estén dispuestos a concertar sobre lo establecido en la Ley y se pueda realizar una gestión realmente equitativa en el SGRL, que permita prever los eventuales accidentes de trabajo y las probables enfermedades laborales; por ende la creación y modernización de las respectivas entidades encargadas de la prestación de estos servicios de salud en todas sus áreas. De igual forma la legislación Colombiana en el contexto de Riesgos Laborales establece la obligación de controlar y minimizar los riesgos laborales como responsabilidad fundamental del empleador.

Sin duda para una empresa dentro de los objetivos primordiales, está la preocupación por el control de riesgos que atentan contra la salud de sus trabajadores y por su puesto contra sus recursos materiales y financieros.

MARCO NORMATIVO Y SU EVOLUCIÓN

Antecedentes:

En el año de 1915 se expidió la Ley 57 sobre riesgos profesionales, la cual se constituyó como la primera creada en Colombia, en ella quedó establecido que el empleador debería ser quien se hace responsable por los accidentes

¹ Ley 1562 de julio 11 de 2012 Leyes.info. Global Services Ltda. Bogotá. Pág. 1

ocurridos a sus empleados durante el trabajo. Con esta ley queda establecida la definición de accidente de trabajo, así mismo estipula cuales serían las indemnizaciones a pagar por causa de algún accidente laboral. Posteriormente, en el año 1945 con la expedición de la Ley 6 de ese mismo año, se definen las prestaciones por enfermedad profesional y el monto que recibiría un trabajador que la padeciera.

En el año 1946, mediante la expedición de la Ley 90 de ese mismo año, con la cual quedó establecido el denominado Seguro Social obligatorio para todos los trabajadores pertenecientes al sector privado, de igual manera quedan estipulados los derechos, tipos de incapacidades, beneficios en casos de accidente o enfermedad laboral, el tipo de cotizaciones, así como también las sanciones por incumplimiento de obligaciones por parte de patrono. También se crea en este mismo año lo que se conocía como el Instituto Colombiano de Seguridad Social (ICSS). Solo hasta finales de 1964, mediante una reforma bajo el Gobierno del presidente Guillermo León Valencia, el ICSS admite e instituye el primer Reglamento General de Seguro Obligatorio de Accidentes de trabajo y Enfermedades Profesionales.

Posteriormente, en el año 1968, con la creación de la Caja Nacional de Previsión Social cuya finalidad fue la expedición del régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales. Luego en el año 1984, por intermedio del Decreto 614, quedan establecidos los objetivos y propósitos que deberá cubrir la salud ocupacional, establecer su campo de acción, fijar los programas y establecer las responsabilidades que deberá asumir de cada una de las partes intervinientes, empleadores, trabajadores y por su puesto el Estado como principal garante de que estas normas se cumplan.

Marco Normativo actual en materia de riesgos laborales:

Ley 100 de 1993.

Mediante la expedición de la Ley 100 de 1993 queda establecido el Sistema General de Riesgos Profesionales anteriormente llamado así, en donde se descentraliza lo concerniente a la administración para el aseguramiento de afiliados, también faculta al Instituto de Seguros Sociales (ISS) y las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), también llamadas así, para prestar este servicio, que anteriormente solo era ofrecido por el ICSS para los trabajadores del sector privado y por la Caja Nacional de Previsión para todos los trabajadores del sector público.

La promulgación de la Ley 100 de 1993 estableció la estructura de la Seguridad Social en Colombia, la cual está constituida por tres componentes:

- ✓ El Régimen de Pensiones
- ✓ La Atención en Salud
- ✓ El Sistema General de Riesgos Profesionales.

Ley 776 de 2002:

Con la expedición de la Ley 776 de 2002, la cual restaura las prestaciones asistenciales a cargo del SGRL, que contemplan: subsidios para los afiliados incapacitados temporalmente y permanente parcial, pensión de invalidez para aquellos trabajadores que hayan perdido 50% o más de su capacidad laboral, estipula la pensión de sobrevivientes para los beneficiarios de los afiliados o pensionados por invalidez fallecidos y decreta el auxilio funerario; la anterior surge con el propósito de modificar algunos artículos de la Ley de 1295 de 1994 en la cual definían las prestaciones asistenciales y económicas para los afiliados al sistema, pero que de cierta forma no cubría los aspectos mencionados anteriormente.

Ley 1562 del 11 de Julio de 2012:

Con la expedición de esta Ley en el año 2012, el Gobierno Nacional pretendió reestructurar algunas Leyes y Decretos anteriores y de manera contundente proyectar otra dirección al sistema actual; tal y como lo expresa en su contexto así: *“por el cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”*. De la misma manera modifica y se rebautiza el sistema anterior por el nuevo nombre de *“Sistema General de Riesgos Laborales”*, con el propósito de introducir y admitir otras clases de trabajo, como lo expresa textualmente su Artículo 1° que define: *“Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan”*.

Así mismo, cita otras disposiciones que harán parte de SGRL como son los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Por otro lado en el artículo 2° de la misma Ley modifica el artículo 13 de la Ley 1295 de 1994, la cual se refiere a los afiliados de manera obligatoria y voluntaria. Esta sin duda una de las más importantes modificaciones al SGRL que establece la afiliación obligatoria de trabajadores independientes y que laboren en actividades clasificadas como de alto riesgo por el Ministerio de Trabajo y la Protección Social. Así mismo, estableció que los trabajadores independientes que convengan o suscriban un contrato formal de prestación de servicios superior a un mes, deberán estar afiliados de manera obligatoria a una ARL. De la misma manera los pagos correspondientes a la afiliación correrán por cuenta del contratante, el trabajador quedará en libertad de elegir la ARL donde quiera afiliarse.

Sin duda alguna la expedición y entrada en vigor de esta Ley, ha sido de gran importancia principalmente en la creación de nuevas estrategias para el desarrollo de programas de salud ocupacional y en la ampliación de la cobertura del SGRL para la clase trabajadora en Colombia.

Decreto 0723 de 2013:

Fue sancionada y puesta en acción a partir del 15 de Abril de 2013 por parte del Gobierno Nacional, es una de las más recientes en materia de derechos laborales y prestacionales, en esta se incluyeron algunas modificaciones con son: “Por² el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones”. El objetivo fundamental de la expedición de este decreto es que los trabajadores independientes que laboren en actividades que sean catalogadas como de alto riesgo, así como aquellas personas que cuenten con vinculación a través de un contrato formal de prestación de servicios y que su duración sea mayor a treinta días, deberán estar afiliados al SGRL. Dicha afiliación en una ARL, correrá por cuenta del contratante quien deberá presentar el formulario en medio físico o electrónico según lo estipulado por el Ministerio de Salud y Protección Social, así como de los respectivos soportes que acrediten tal vinculación. En el formulario en mención deberá quedar reflejada tanto la información del trabajador, como el valor de los honorarios a devengar, qué tipo de trabajo va a realizar, en qué tiempo, estipulando los sitios de trabajo, clase de riesgo y demás cláusulas predeterminadas.

² Decreto 0723 de 2013 Leyes.info. Global Services Ltda. Bogotá. Pág. 1

DESCRIPCION Y CONCEPTOS CLAVE DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES

Con el propósito de entender de manera específica cada uno de los términos con respecto al Sistema General de Riesgos Laborales, debemos mencionar sin duda algunos de los más importantes a tener en cuenta y que serán de gran ayuda para entender nuestro análisis:

SGRL

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

ARL

Administradora de Riesgos Laborales: La ley establece que toda empresa deberá tener una afiliación a una sola Administradora de Riesgos Laborales, por su parte el empleador tiene la potestad de elegir según su conveniencia en cuál de ellas asumirá los riesgos profesionales de su empresa.

Una de las funciones más importantes que deberá cumplir una ARL consiste en un trabajo mancomunado con la empresa bajo su control con el fin de detectar, corregir y controlar los riesgos que se puedan presentar en los sitios de trabajo, todo con el único propósito de prevenir la ocurrencia de accidentes y enfermedades profesionales, por intermedio de programas de capacitación a los funcionarios de la empresa en lo relacionado a la prevención y corrección, todo ello encaminado al mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo.

La función de las Aseguradoras de Riesgos Laborales (ARL) está dirigida a:

- ✓ El cobro de las cotizaciones que hacen las empresas al afiliar a sus empleados.
- ✓ La capacitación y acompañamiento en programas de prevención que se realizarán dentro de la empresa.
- ✓ La atención médica y tratamientos de aquellos trabajadores que sufran algún accidente o padezcan enfermedad por causas propias de su trabajo.
- ✓ Pagos y demás prestaciones económicas como son incapacidades, pensiones de invalidez y de sobrevivientes que se generen como resultado de accidentes o enfermedades profesionales.

Accidente de Trabajo

Se describe como un suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, capaz de producir en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte, por ejemplo; una herida, fractura, quemadura. Se denomina accidente de trabajo cuando la actividad que está desarrollando el trabajador está relacionada directamente con la labor que desempeña o que sucede cuando el empleado se encuentra realizando o en cumplimiento de una orden de su empleador o jefe. Este accidente deberá ser reportado de forma inmediata a la ARP a la que está afiliada la empresa respectivamente con el propósito de que la ARP califique el suceso y se haga responsable de toda la atención médica que sea necesaria para el trabajador por intermedio de las IPS a su servicio.

Enfermedad laboral

Es enfermedad laboral³ la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. Donde se causa daño a la salud o estado patológico permanente o temporal que se adquiere por la exposición a

³ Ley 1562 de Julio de 2012 Artículo 4 pág. 5 Leyes.info. Global Services Ltda. Bogotá.

uno o varios factores de riesgo presentes en el ambiente de trabajo y que sobrevengan como consecuencia directa de la clase de trabajo que desempeña el empleado; cuyas denominaciones han sido decretadas por el Ministerio de la Salud y Protección Social y el Ministerio de Trabajo, quienes tendrán la obligación de actualizar cada tres años la tabla de enfermedades que se consideren laborales.

Prestaciones asistenciales

Todas aquellas atenciones e indemnizaciones prestacionales a las que tiene derecho un trabajador en el momento de sufrir un accidente o detectarse una enfermedad profesional, que afecten su salud y que requieran atención médica o especializada. Mencionamos las siguientes:

- ✓ Asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica.
- ✓ Servicios de hospitalización.
- ✓ Suministro de medicamentos
- ✓ Servicio odontológico.
- ✓ Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento.
- ✓ Prótesis y órtesis, su reparación y reposición sólo en casos de deterioro o desadaptación, cuando a criterio del rehabilitador se recomiende.
- ✓ Rehabilitaciones: física y Psicología.
- ✓ Todos los gastos de traslado derivados como consecuencia del mismo, en condiciones normales y que sean necesarias para la prestación de estos servicios al trabajador.

Prestaciones económicas

Tienen una clasificación que va según el grado de la lesión o afección que haya sufrido el trabajador y que este dentro de lo estipulado por Ley en este caso, la Ley 1562 de 2012 en materia de Riesgos Laborales:

Incapacidad temporal (IT)

Se entiende por incapacidad temporal, aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Labores, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado. De igual manera todo afiliado a quien se le defina una incapacidad temporal, recibirá un subsidio equivalente al cien por ciento (100%) de su salario base de cotización, calculado desde el día siguiente al que ocurrió el accidente de trabajo y hasta el momento de su rehabilitación, readaptación o curación, o de la declaración de su incapacidad permanente parcial, invalidez o su muerte.

Incapacidad permanente parcial (IPP)

Se produce cuando el trabajador o afiliado adquiere una disminución definitiva, que es igual o superior al 5%, pero inferior al 50% de su capacidad laboral o física para la cual ha sido contratado o capacitado, en virtud de lo anterior se deberá reconocer una indemnización que este en proporción al daño o incapacidad que haya sufrido el afiliado y que será equivalente a un salario base de liquidación, y que no podrá superar de 24 veces dicho monto.

Pensión de invalidez (PI)

Se entiende como el pago por pensión que debe recibir mensualmente la persona que ha sido considerado como inválido, a causa de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional sufridos durante el cumplimiento del mismo. El cual tiene una variación según el porcentaje de incapacidad estipulado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez:

1. Si la invalidez es igual o superior al 50% e inferior al 66%, tendrá derecho a una pensión equivalente al 60% del ingreso base de liquidación.
2. Si la invalidez es igual o superior al 66%, tendrá derecho a una pensión equivalente al 75% del ingreso base de liquidación.

3. Cuando el trabajador inválido no pueda valerse por sí solo y requiera del auxilio de otra u otras personas para realizar las funciones elementales de toda persona en condición normal, en este caso se dice que el monto de la pensión equivale a un 15% de incremento en el valor de la pensión anteriormente citada.

En todos los casos mencionados anteriormente la pensión será ajustada el primero de enero de cada año, teniendo en cuenta el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC), según lo certificado por el DANE con respecto del año anterior.

Pensión de sobrevivientes

Se entiende como la prestación o pensión que se reconoce y que se origina a los beneficiarios con la muerte del pensionado o afiliado como consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. Accederán a esta pensión los beneficiarios que:

1. En forma indefinida, el cónyuge o compañero(a) permanente.
2. Los hijos menores de 18 años y hasta 25 en caso de ser estudiantes.
3. Los hijos inválidos o con discapacidad en forma vitalicia.
4. Si no existieren cónyuge e hijos serán beneficiados los padres que dependieran económicamente del afiliado.
5. A falta de cónyuge, compañero(a) permanente, padres e hijos con derecho, serán beneficiarios los hermanos inválidos si dependieran económicamente del afiliado.
6. El valor de la pensión será del 75% del salario base de liquidación, contenida en la ley 860 de 2003.

CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES, ANÁLISIS E INDICADORES

Aspectos como el nivel de productividad es sin duda uno de los pilares fundamentales que son medidos a la hora de hablar de competitividad empresarial, este indicador básicamente, es la guía de cada una de estas acciones emprendidas dentro de las organizaciones, de allí la tendencia que incluye a la mejora continua y la mejora tecnológica en función del incremento de la productividad, así como en la mejora de los procesos en las organizaciones principalmente en lo que se refiere al SGRL, donde el entorno de aplicación incluye a todas las empresas del territorio nacional, trabajadores, contratistas, subcontratistas del sector público, sector oficial y por supuesto privado. Este sistema se constituye en parte fundamental del Sistema de Seguridad del Social donde uno de sus principales participantes es el Estado como responsable de su cumplimiento. A pesar de ello, el sistema percibe su financiamiento en un gran porcentaje derivado de los aportes que hacen los empleadores y del manejo a los recursos provenientes de las ARL. No obstante el Estado, tiene una participación fundamental en cuanto a la regulación del sistema, en lo que se refiere al diseño y la promoción de actividades, programas de salud ocupacional entre otras actividades, las cuales se deben realizar por intermedio del Ministerio de trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social.

El Sistema General de Riesgos Laborales está conformado en gran medida por las ARL, los empleados, los trabajadores y las entidades encargadas del control y vigilancia, como la Superintendencia Nacional de Salud.

Así mismo la responsabilidad del SGRL debe ser compartida entre los tres componentes principales; la empresa, la ARL y el trabajador, en la medida en que la empresa o empleador debe afiliar al sistema y desarrollar los programas de Prevención del Riesgo Laboral. La función que cumplen las ARL, es

atender a sus afiliados, brindar asesoramiento a las empresas con respecto al desarrollo y aplicación de programas de protección y prevención. De igual forma el trabajador debe cumplir con las normas de seguridad establecidas, así como usar sus elementos de protección, de acuerdo con la actividad que desarrolla y al plan de seguridad, salud ocupacional e industrial que deberá tener toda organización afiliada.

En cuanto a datos y cifras estadísticas estas están representadas en el cálculo de los aportes mensuales que deben realizarse al sistema, el cual se obtienen del porcentaje de cotización que se calcula tomando como base la tabla de clasificación del riesgo fijada por parte del Gobierno Nacional, en ella se reflejan cuáles son las cotizaciones máximas y mínimas que deben estar de acuerdo con la categoría del riesgo donde se encuentre ubicada la actividad económica a la que se dedica el trabajador o afiliado.

Para poder realizar este análisis al Sistema General de Riesgos Labores en el presente trabajo se ha tomado como fuente de referencia las cifras y datos de los últimos años suministrados por entidades como el DANE (Departamento Nacional de Estadística), FASECOLDA (Federación de Aseguradoras de Colombia), entidad que representa la casi la totalidad de las empresas que cumplen con los requisitos en cuanto a riesgos laborales, que cuenta con la Cámara de Riesgos Laborales de Fasecolda, la cual tiene como propósito velar por el continuo crecimiento, desarrollo y sostenibilidad de este sector asegurador. De igual forma representa a la totalidad de las ARL que actualmente están activas en Colombia, en búsqueda de programas e impulso de políticas y proyectos que incrementen y fortalezcan la productividad de las Administradoras de Riesgos Laborales en todo el territorio Nacional. Otro de sus objetivos es mantener una base de datos actualizada con el propósito de obtener las principales cifras estadísticas de las principales ARL, promedio de empresas afiliadas, promedio de afiliados y primas emitidas por compañías.

La tabla No.1 muestra las estadísticas de los afiliados para el año 2011, 2012, 2013 y 2014, según el informe de Fasecolda. En ella se puede observar el total de trabajadores afiliados, sus categorías, empresa afiliadas, accidentes de trabajo, muertes, enfermedades profesionales, inválidos e incapacidades con respecto a la proporción de afiliados. Esto con el fin de tener una idea clara basada en datos reales que nos indican un diagnóstico acerca de la evolución del SGRL en Colombia en los últimos años, como lo veremos más adelante, donde se mostrarán otros datos estadísticos relacionados.

Tabla.1 Estadísticas Nacionales Total de afiliados 2014

CONCEPTO		2011	2012	2013	2014
1	TRABAJADORES AFILIADOS				
1.1	Trabajadores Afiliados Dependientes	7.290.834	8.099.033	7.984.738	8.516.133
1.2	Trabajadores Afiliados Independientes	207.584	331.687	311.347	426.957
	Total Afiliados	7.498.418	8.430.720	8.296.086	8.943.090
2	EMPRESAS AFILIADAS				
2.1	Empresas Afiliadas	491.080	557.374	608.309	595.021
3	ACCIDENTES DE TRABAJO				
3.1	Presuntas accidentes laborales	597.228	613.549	639.747	734.934
3.2	Accidentes sucedidos y calificados laborales	543.289	609.881	526.349	691.136
3.2	Tasa de accidente calificado laboral (por 100 afiliados)	7,25	7,23	6,34	7,73
4	ENFERMEDADES LABORALES				
4.1	Presuntas enfermedades laborales reportadas	14.739	15.375	20.975	18.138
4.2	Enfermedades calificadas como laborales	8.359	9.524	10.024	10.361
4.3	Tasa de enfermedad calificada (por 100.000 afiliados)	111,48	112,97	120,83	115,85
5	MUERTES				
5.1	Muertes reportadas como Accidente Laboral	861	855	932	873
5.2	Muertes reportadas como Enfermedad Laboral	1	2	52	19
5.3	Total presuntas muertes reportadas	862	857	984	892
5.4	Muertes sucedidas y calificadas por Accidente Laboral	375	528	741	540
5.5	Muertes sucedidas y calificadas por Enfermedad Laboral	1	2	2	5
5.6	Total muertes sucedidas y calificadas	376	530	743	545
5.7	Tasa de muertes calificadas como laboral (por 100.000)	6,01	6,29	8,96	6,09
	Porcentaje de calificación del número de muertes reportadas	44%	62%	76%	61%
6	INVALIDOS				
6.1	Nuevas Pensiones de Invalidez pagadas por AT	336	439	210	373
6.2	Nuevas Pensiones de Invalidez pagadas por EL	25	63	34	45
6.3	Total Nuevas Pensiones de Invalidez pagadas	361	502	244	418
7	INCAPACIDADES PERMANENTES PARCIALES				
7.1	Incapacidades Permanentes Pagadas por AT	7.768	9.703	8.580	10.451
7.2	Incapacidades Permanentes Pagadas por EL	2.270	2.986	2.751	3.533
7.3	Total Incapacidades Permanentes Pagadas	10.038	12.689	11.331	13.984

Fuente: Información de las Administradoras de Riesgos Laborales

Fuente: Cámara de Riesgos Laborales de Fasecolda 2014

Análisis del sistema General de Riesgos Laborales

Indicadores y cifras-Cobertura:

La tabla No. 2 Tabla de Cotizaciones Mínimas y Máximas, nos muestra la clase de riesgos establecidos por el Ministerio del Trabajo y la Protección Social en año 2006, actualmente vigente, en ella se puede observar que las últimas tres categorías que comprenden los niveles III, IV y V de riesgo más alto, son los que abarcan la mayor proporción de afiliados. Así mismo, estos se clasifican según el tipo de riesgo al que se pueda ver expuesto el trabajador; de la siguiente manera: Clase I contempla actividades consideradas de riesgo mínimo, desarrolladas en aspectos comerciales, oficina, profesores. Clase II se refiere a actividades de riesgo bajo como son procedimientos manufactureros y agrícolas. Clase III actividades de riesgo medio, como por ejemplo fabricación de agujas, alcoholes, automotores y cueros. Clase IV actividades de alto riesgo, se refiere a procesos de manufacturas en vidrios, cervezas, galvanizados y transportes etc. Clase V De máximo riesgo específicamente areneras, minas, explosivos, bomberos, militares y actividad petrolera.

La Tabla de Cotizaciones Mínimas y Máximas, se refiere a lo estipulado en el Artículo 18⁴ de la Ley 1295 de 1994. Monto de las cotizaciones. El monto de las cotizaciones no podrá ser inferior al 0.348%, ni superior al 8.7%, de la base de cotización de los trabajadores a cargo del respectivo empleador. Estas tarifas varían según la actividad económica de la empresa y el mencionado monto tendrá una distribución porcentual como lo indica la presente Ley.

Tabla No. 2 Tabla de Cotizaciones Mínimas y Máximas del Riesgo

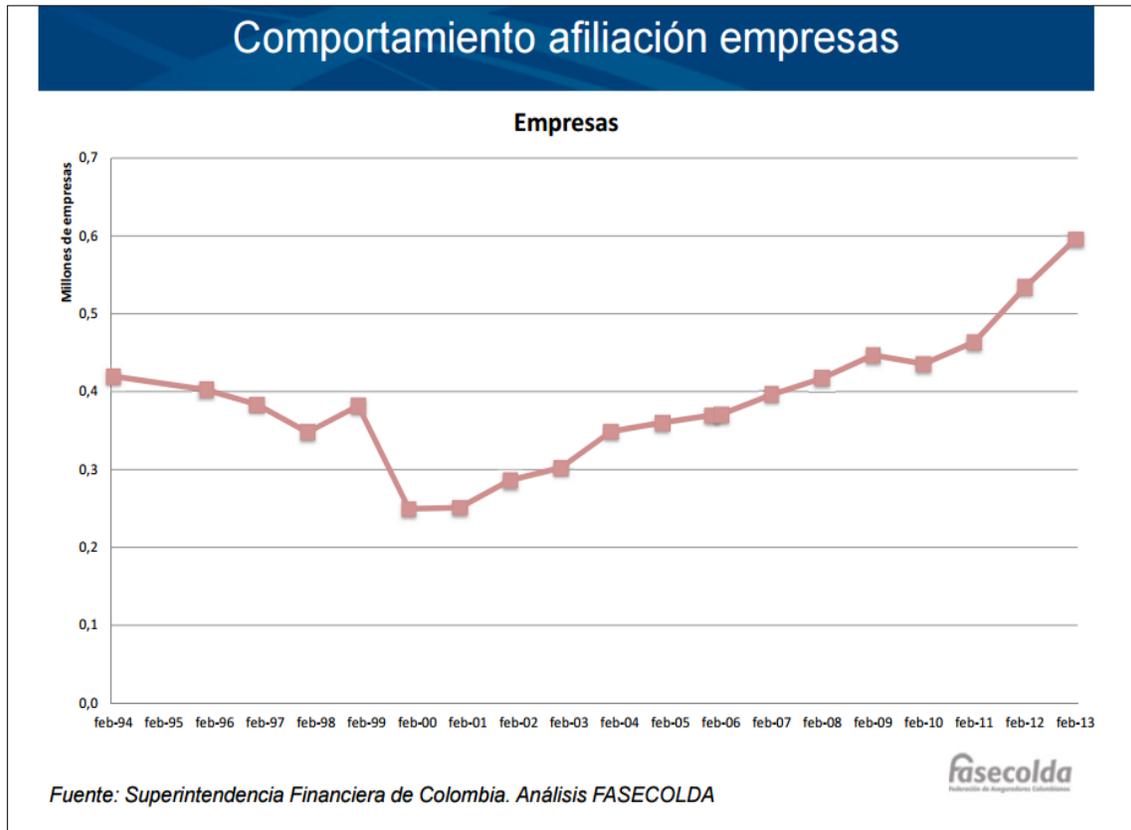
TABLA DE COTIZACIONES MINIMAS Y MAXIMAS			
CLASE DE RIESGO	VALOR MINIMO	VALOR INICIAL	VALOR MAXIMO
I	0.348%	0.522%	0.696%
II	0.435%	1.044%	1.653%
III	0.783%	2.436%	4.089%
IV	1.740%	4.350%	6.960%
V	3.219%	6.960%	8.700%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Decreto número 1295 de 1994

⁴ DECRETO 1295 DE 1994 (junio 22) Artículo 18 Diario Oficial No. 41.405, del 24 de junio de 1994

La Grafica No. 1 nos muestra el comportamiento y crecimiento en el número de empresas afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales desde el 2013

Gráfica 1. Empresas afiliadas 2013



Fuente: La enfermedad Laboral en Colombia, pagina web:

<http://ccs.org.co/img/Enfermedad%20Laboral%20en%20Colombia%20Fasecolda.pdf> Página consultada el 19 de Mayo 2015

En la tabla No. 3 Se establece la obligatoriedad de la afiliación para todos los trabajadores, con excepción de los trabajadores independientes que desarrollan actividades de bajo riesgo, también incluye a trabajadores informales. Esta afiliación es responsabilidad de los empleadores, y solo podrán afiliar a sus empleados a una sola ARL, de la siguiente forma:

Tabla No. 3 Afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales

Afiliación Obligatoria y voluntaria para los trabajadores	
De manera Obligatoria	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores Dependientes Nacionales o extranjeros • Servidores públicos • Personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades públicas o privadas. • Cooperativas y pre cooperativos. • Jubilados o pensionados que se vinculen a la fuerza laboral como trabajadores dependientes o por contrato de prestación de servicios. • Trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo. • Miembros de agremiaciones o asociaciones cuyo trabajo signifique fuente de ingreso para la institución. • Los estudiantes de todos los niveles académicos de todas las instituciones educativas públicas o privadas que deben ejecutar labores que signifiquen fuente de ingreso para respetiva institución.
De manera Voluntaria	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores independientes que no laboren en actividades de alto riesgo. • Trabajadores informales.

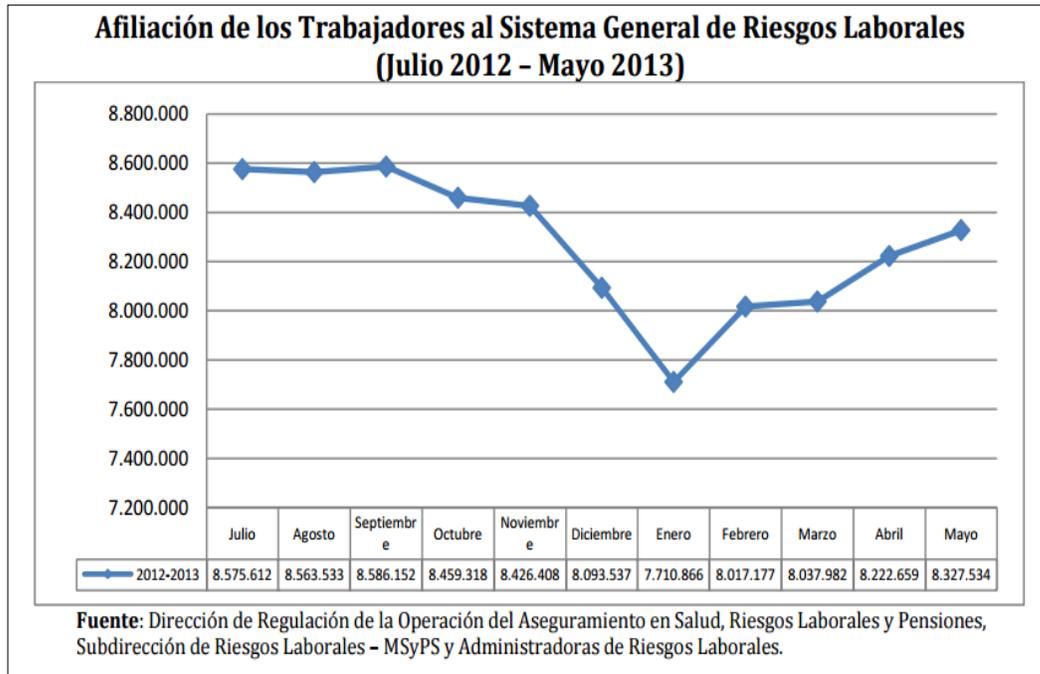
Fuente: Adaptación propia a partir de los datos fasecolda Años 2006

Con la nueva reforma hecha el 11 de julio con la Ley 1562 de 2012, que modifica el Sistema General de Riesgos Laborales. Se amplía el concepto y definición del SGRL, al transitar de riesgos profesionales a riesgos laborales, se aumenta la cobertura, especifica un mayor control a los factores de riesgos en el ámbito laboral, regula el concepto de accidente de trabajo y enfermedad laboral y define el Ingreso Base de Liquidación para el reconocimiento de prestaciones económicas, este aspecto ha contribuido al aumento de afiliaciones al SRGL, mejorando la calidad de vida de los trabajadores.

Para el periodo 2010–2014, el Ministerio de Salud y Protección Social fijo como meta aumentar en 2.000.000 el número de afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales. En el período comprendido entre julio de 2010 a mayo de 2013, la población afiliada al Sistema General de Riesgos Laborales pasó de 6.766.192 a 8.327.534, representando un crecimiento del 23.08% (1.561.342 nuevos afiliados). El comportamiento del periodo julio de 2012 a mayo de 2013 se aprecia en la siguiente gráfica:

La grafica No. 2 nos da una clara muestra del aumento que ha tenido la afiliación de trabajadores al SGRL.

Grafica No.2 trabajadores afiliados al SGRL 2013



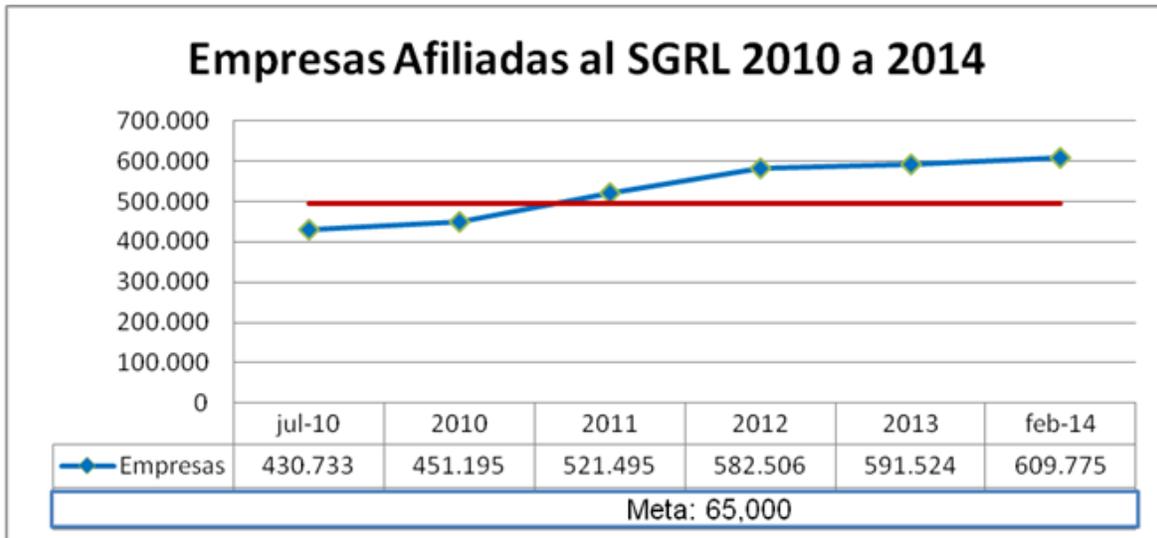
Fuente: Ministerio de Salud y Protección Social página web:

<http://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/INFORME%20AL%20CONGRESO%202012-2013.pdf> Página consultada el 19 de Mayo de 2015.

Esta evolución de los últimos años en el sistema está estrechamente ligada a los comportamientos con respecto del mercado laboral en Colombia. Como lo demuestran los datos estadísticos reflejados por el DANE principalmente en lo que respecta al empleo, el mercado laboral y la inflación sobre todo en la última década; por otro lado se observa un leve descenso en la tasa de desempleo total, sin embargo las afiliaciones de trabajadores al SGRL ha estado en aumento de cómo se vio reflejado en la gráfica anterior. Por lo tanto a mayor crecimiento en la generación de empleo, mayor será el flujo de la afiliación de trabajadores a las ARL.

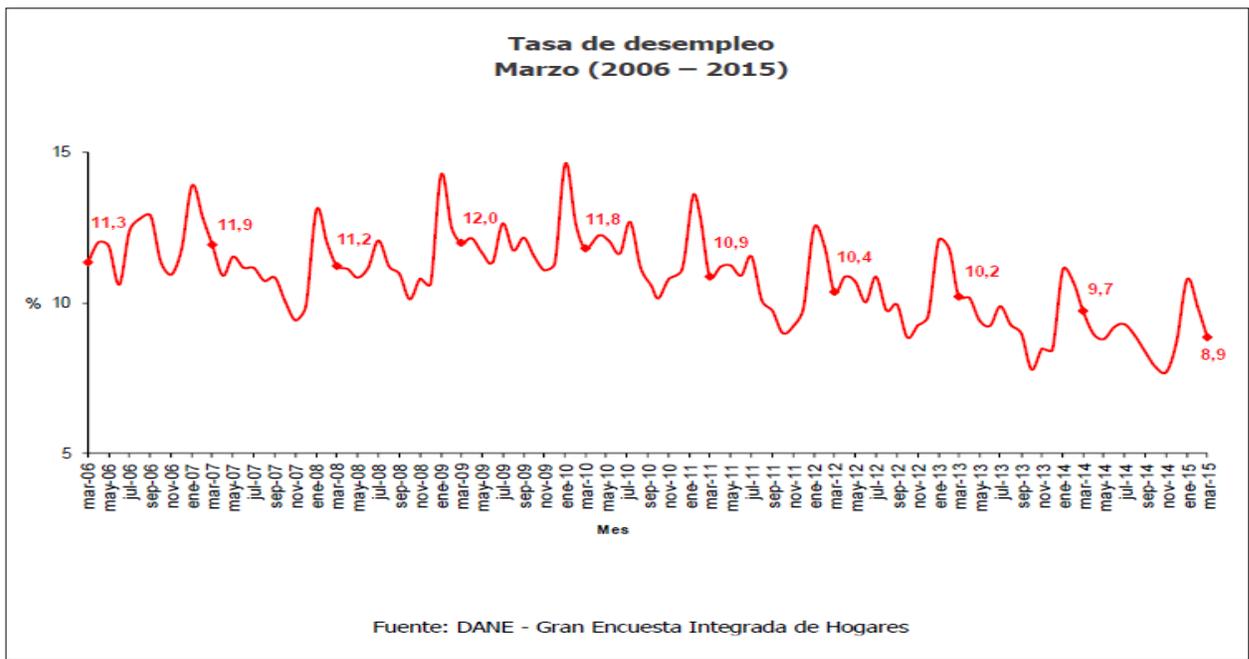
La Grafica 3, nos muestra la el promedio de empresas afiliadas al SGRL durante los últimos 4 años, lo que demuestra que la aplicación y cumplimiento por parte de los empleadores ha ido en aumento en concordancia también con la disminución de la tasa de desempleo anual.

Gráfica 3. Empresas afiliadas al SGRL 2010-2014



Fuente: Subdirección de Riesgos Laborales – Administradoras de Riesgos Laborales

Gráfica 4. Evolución del desempleo Periodo 2006-2015



Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares

Fuente: Boletín Técnico DANE 30 Abril 2015

Con la información anterior se reafirma que en el mes de Marzo de 2015, la tasa de desempleo fue 8,9 %. En comparación con el año anterior, la tasa de desempleo disminuyó en 0,8 puntos porcentuales (9,7 %). Comparado con el mes de Marzo de 2014. Por ende la cantidad de trabajadores dependientes se considera como una cifra de mayor importancia a la hora de realizar un estudio sobre los alcances y la cobertura del SGRL. En el gráfico 4 se podemos observar la evolución en el desempleo, lo cual nos indica que efectivamente aumentó el número de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, dada la relación con la tasa de desempleo del periodo 2006-2015 como lo expresa la gráfica anterior.

Con respecto al comportamiento de la afiliación de trabajadores al sistema, el cual está estrechamente relacionado al desarrollo del mercado laboral del país, en especial a la tasa de desempleo y la tasa de ocupación de los trabajadores dependientes, debido a que para estos la afiliación al SGRL es de carácter obligatoria. Y teniendo en cuenta el Boletín del DANE del 30 de Abril del 2015, donde se analiza la variación del desempleo, se dice que la tasa de desempleo del total nacional fue de 9,8 % mientras que en el mismo período del 2014 fue 10,5 %. A nivel nacional, en marzo de 2015 hubo 21,7 millones de personas ocupadas, 854 mil ocupados más comparado con el mismo mes del año anterior. A nivel nacional, en el trimestre enero– marzo 2015, el número de empleados particulares creció 5,5 % y los trabajadores por cuenta propia aumentaron 2,4 % frente al mismo período del año anterior. Si se hace un análisis al índice de cobertura del SGRL, donde se estudia el porcentaje de trabajadores ocupados que son dependientes, los cuales estarían obligados a afiliarse y tomando como base la tasa de afiliación anual que está en un promedio del 31% en términos generales, según la información suministrada por el DANE, la tasa de evasión de afiliación al sistema se ha reducido en más del 57%, lo que podría equivaler 20 puntos porcentuales en la última década hasta el 2014. Este resultado nos muestra una afirmación que las medidas y reformas al sistema adelantadas por parte del Gobierno Nacional, han logrado reformar mecanismos de vigilancia y control en

cuanto a la prevención de los riesgos laborales en Colombia, logrando crear una gran campaña y concientización tanto de empresas como de los trabajadores.

Principales Indicadores de Accidentalidad y enfermedad profesional del SGRL:

Básicamente la accidentalidad y enfermedades han tenido ascenso principalmente en la época de 1995 - 2010, donde se observa un aumento considerable en el número de los accidentes de trabajo reportados por las ARL. Lo anterior podría ser como consecuencia de la ampliación de cobertura del sistema, también debido a los cambios en la normatividad que con el pasar del tiempo han introducido en el sistema nuevas categorías de accidentes, que anteriormente no eran tenidos en cuenta. La grafica 6 muestra la evolución de los accidentes de trabajo. Así mismo, es un síntoma de que los trabajadores y las empresas han adquirido más conocimiento y conciencia de sus obligaciones y derechos ante el SGRL.

De acuerdo con datos suministrados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con respecto a la mortalidad en el trabajo y accidentes laborales en nuestro país, ha tenido un considerable crecimiento en los últimos años. Es así que para 1997 se registraron 955 casos llegando a la cifra de 1.289 casos para el año 1999. De igual forma en el 2000, el número de casos reportó un leve descenso de 117 casos. Hace énfasis el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre la importancia de la violencia común y política como causas predominantes ante la ocurrencia de estos eventos siniestros.

Por otra parte la ARL SURA una de las aseguradoras con más número de afiliados en Colombia ha considerado a las siguientes tareas como de alto riesgo, en las cuales se han dispuesto procesos de asesoría y acompañamiento a sus empresas afiliadas con el propósito de garantizar que en ellas se elaboren y pongan en prácticas estándares de seguridad de modo tal que asegure estas actividades con bajo riesgo para la salud y la vida de sus trabajadores, entre ellas encontramos: trabajo de altura, trabajo en caliente, espacios confinados, riesgo eléctrico,

accidentes de tránsito y manipulación de sustancias peligrosas. Con estas reformas se han registrado algunos resultados positivos con su implementación.

Estudios llevados a cabo por parte del Ministerio Trabajo y Seguridad Social de Colombia, en los cuales fueron analizados los accidentes de trabajo mortales registrados en las ARL en los años 1999 y 2000, donde se lograron los siguientes hallazgos: Para el años 1999 se reportaron 337 accidentes de trabajo fatales, para el 2000 la cifra fue de 338. Lo anterior establece una tasa de accidentalidad mortal por cada 100.000 habitantes de 18.29% para 1999 y 14.71% para el años 2000 respectivamente. Esta cifra coincide con la suministrada por la OIT como tasa promedio de accidentalidad mortal para el Mundo “14% por cada 100.000”. Donde tan solo un 3% de los accidentes fatales reportados durante el período analizado donde se presentó en mujeres, así mismo el grupo de edad promedio fue de 30 a 39 años donde se produjo un mayor incremento de accidentes mortales. Para Latinoamérica la tasa de accidentalidad de acuerdo a cálculos estimados de la OIT es de 13,2%, para Colombia se indicó que se situaba por debajo llegando al 6,4 % en accidentes reportados a las ARL.

Con respecto a la naturaleza de los accidentes podemos observar que, la Tabla 5. Nos muestra el cuadro comparativo de accidentes por cada cien mil habitantes en los años 2011-2012 y 2013, En ella observamos un incremento del número de accidentes, enfermedades y muertes, tanto como las reportadas como las calificadas laborales. En cuanto a los accidentes reportados como calificados presenta la tendencia a incrementar así mismo que los afiliados, con respecto a las enfermedades se observa que las reportadas para lo corrido a 2013 presentan un crecimiento considerable con respecto al año anterior, y con relación al número de muertes reportadas en los diferentes años se mantiene, sin embargo para el número de muertes calificadas aumentó para los últimos años, por ello es importante precisar que estas calificaciones pueden ser el resultante de la revisión de los reportes de presuntas muertes del mismo año o años anteriores, respecto a actividades relacionadas principalmente de construcción, manejo de productos

químicos y accidentes de tránsito, los cuales equivales a casi el 50% de accidentes reportados el SGRL.

Tabla 5: Número de accidentes de trabajo, Enfermedades Laborales y Muertes por cada 100 trabajadores afiliados al sistema.

ITEM	2011	2012	Enero a junio 2013
ACCIDENTES DE TRABAJO			
Presuntos accidentes laborales	597.228	613.549	309.507
Accidentes sucedidos y calificados laborales	543.289	609.881	254.791
Tasa de accidente calificado laboral (por 100 afiliados)	7,25	7,23	3,14
ENFERMEDADES LABORALES			
Presuntas enfermedades laborales reportadas	14.739	15.375	14.090
Enfermedades calificadas como laborales	8.359	9.524	5.385
Tasa de enfermedad calificada laboral (por 100.000 afiliados)	111,48	112,97	66,47
MUERTES			
Muertes reportadas como Accidente Laboral	861	855	452
Muertes reportadas como Enfermedad Laboral	1	2	1
Total presuntas muertes reportadas	862	857	453
Muertes sucedidas y calificadas por Accidente Laboral	375	528	395
Muertes sucedidas y calificadas por Enfermedad Laboral	1	2	1
Total muertes sucedidas y calificadas	376	530	396
Tasa de muertes calificadas como laboral (por 100.000)	5,01	6,29	4,89

Fuente: Ministerio del Trabajo Indicadores del sistema general de riesgos laborales 2013.

Logros y perspectivas del Sistema.

Han sido grandes los retos que se ha planteado el Ministerio Trabajo y Seguridad Social con respecto al Sistema General de Riesgos Laborales, que sin duda ha alcanzado grandes avances, pero la tarea es constante y aun más con la llegada

del fenómeno de la globalización aún quedan importantes retos por cumplir, entre ellos algunos como:

En el tema de Ampliación y Cobertura

La seguridad integral de los trabajadores es de interés mundial principalmente cuando el mercado laboral padece de problemas como la desigualdad y la falta de demanda. Por tal motivo dentro de las nuevas reformas se establece un sistema de protección de carácter universal, donde se incluyen nuevos sectores de la población laboral que hasta la fecha no eran tenidos en cuenta y no se contemplaba su protección frente a las enfermedades o accidentes propios de su actividad Laboral.

Con este nuevo cambio el Gobierno establecerá, la cobertura y afiliación de manera obligatoria a todos los trabajadores independientes que estén vinculados a través de un contrato formal de prestación de servicios donde su tiempo de duración este contemplada por lo menos a un mes. En Colombia hay 8,3 millones de trabajadores dependientes y cerca de 350 mil independientes afiliados al sistema de riesgos profesionales. Una de las metas trazadas para marzo de 2015 es un 1.600.000 nuevos trabajadores independientes vinculados al Sistema de Riesgos Laborales.

También se incluye a los estudiantes que desarrollen trabajos que representen fuente de ingreso para la respectiva institución educativa a la cual pertenecen, de igual manera se incluye a los miembros activos del Subsistema Nacional de primera respuesta y atención de desastres tales como: Bomberos, miembros de la Defensa Civil y la cruz Roja, entre otros.

Se ampliará la cobertura para aquella población que se encuentre realizando programas de formalización laboral, así como también personas de escasos recursos estratos 1 y 2, los cuales en algún momento hayan realizado aportes o ahorros periódicos para su jubilación.

Con este propósito el Gobierno Nacional, quiere disminuir al máximo la evasión al sistema e incentivar el empleo formal, fijando una meta histórica al lograr una tasa que este por debajo de un dígito en el desempleo, así como también reglamentar una fuerza de trabajo, principalmente con sector de las microempresas y pequeñas empresas lo que se denomina como sector informal.

Promoción y Prevención

Todo trabajador deberá recibir sin demoras el pago correspondiente en cuanto a las incapacidades temporales, sin importar que no exista claridad si su situación de incapacidad fue de origen laboral u otra razón.

Con respecto a la prescripción del pago de las incapacidades temporales al trabajador de ahora en adelante será de tres años, de uno como estaba estipulado anteriormente.

Un aspecto de gran importancia es que por primera vez en Colombia fueron incluidos dentro de los riesgos laborales, todos aquellos eventos y acontecimientos que puedan suceder a los trabajadores que se encuentren en ejercicio de función la sindical.

Seguridad Jurídica

Con respecto a la tipificación de los accidentes de trabajo referidos anteriormente, donde se demuestra que una de las causas son los problemas sociales del país como generadores de muchas de las muertes en el trabajo. Las juntas calificadoras de riesgos laborales estarán adscritas al Ministerio del Trabajo. Sus miembros podrán ser sancionados y responsables solidariamente por los dictámenes que emitan. Cualquier iniciativa que proponga modificaciones al sistema debe sustentarse en estudios técnicos y financieros que garanticen su viabilidad y sostenibilidad.

Así mismo la Honorable Corte Constitucional de ha pronunciado al respecto en la sentencia C-509 de 2014 que expresa:

“Sentencia C-509/14

(Bogotá D.C., 16 de julio de 2014)

SISTEMA DE RIESGOS LABORALES Y SALUD OCUPACIONAL-Inclusión de contratistas dentro del contexto de accidente de trabajo

En el Sistema General de Riesgos Laborales está permitida la inclusión de los contratistas dentro del contexto de accidente de trabajo del artículo 3 de la Ley 1562 de 2012, pues la equiparación legal con los trabajadores dependientes materializa el principio de ampliación de la cobertura en seguridad social (Art. 48 CP) y repercute en el ámbito de la afiliación obligatoria sin modificar las relaciones contractuales previas”.

Sistemas de Información

Hasta hace unos años la afiliación de los trabajadores independientes era de carácter voluntaria, con respecto de un accidente o enfermedad laboral, es decir que estaban desprotegidos. Actualmente su vinculación al Sistema de Riesgos Laborales es obligatoria reduciendo los costos, se puede afirmar que el 100%. Sin embargo si la persona cumple actividades catalogadas como de alto riesgo, la cotización correrá por cuenta del contratante. En este sentido el Sistema Integral de Información del Sistema de Riesgos Laborales se constituye en una herramienta fundamental en la generación de políticas, en anticipar acciones, seguimiento, vigilancia y control. Situación indispensable con el propósito de poner en funcionamiento elementos necesarios como la variación de la cotización y el sistema de garantía de calidad, que conduzcan a la empresa a un mayor nivel de competitividad.

Sistema de Garantía de Calidad

La premisa más importante para una empresa es la aplicación del SGRL y junto al Sistemas de Gestión de la Calidad poder impulsar la productividad de la misma,

mediante los principios de protección y responsabilidad, donde el objetivo básico es proteger al trabajador de los factores que generen riesgo en el trabajo y crear dentro de las empresas una cultura de prevención que permita mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, y que sean una poderosa herramienta fundamental para aumentar la productividad.

El sistema General de Riesgos Laborales hoy en día, se considera como una de las herramientas de gestión más importante para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores en una organización; los beneficios obtenidos por las empresas certificadas y los estudios realizados por Elmuti (2003), indican que estas empresas lograron aumentar su productividad, así como las ventas e ingresos, casi en todos los sectores, lo cual ha generado también importantes beneficios como son la prevención de enfermedades laborales, ambientes de trabajo sanos y principalmente la disminución de costos generados por accidentes; igualmente se hace aún más efectiva cuando su base fundamental se constituye en la generación de una cultura de seguridad acoplada con la productividad, de la mano con el desarrollo del talento humano, la gestión de calidad, el mejoramiento de procesos y condiciones adecuadas de puestos de trabajo dentro de la empresa.

Vigilancia y Control

En este sentido se han implementado grandes cambios como el fortalecimiento del Sistema de Inspección, Vigilancia y Control, ante esto el Ministerio del Trabajo ha creado una comisión especial de inspectores del Trabajo en Materia de Riesgos Laborales.

Conclusiones.

Para toda organización los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales se constituyen en factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad laboral, principalmente en la productividad, poniendo en peligro su solidez y permanencia en el mercado, lo que sin duda conducirá a la empresa a serias implicaciones en el campo laboral, familiar y social de la misma.

Actualmente con la implementación del SGRL se ha visto una significativa evolución partiendo desde su origen en siglo XX hasta lo que conocemos del sistema, es por esta razón que la gerencia de toda organización debe asumir la responsabilidad que por ley le corresponde generando los mecanismos con el fin de poner en práctica todas las medidas que sean necesarias y que contribuyan a mantener y mejorar los niveles de eficiencia y productividad en las operación de la empresa, así mismo proporcionando a sus empleados un medio laboral seguro acorde a su actividad.

Frente al tema normativo podemos concluir que al respecto el Gobierno Nacional ha expedido un sinnúmero de disposiciones con el propósito de organizar, direccionar y regular funcionamiento del sistema, enfocado principalmente en la definición de conceptos y determinar cuál el campo de aplicación del mismo, partiendo desde la Ley 100 como la base sobre la cual se da de cierta forma una organización aunado a las demás disposiciones que actualmente conforman el marco legal sobre el cual tiene su fundamento el Sistema General de Riesgos Labores. Posteriormente en el 2102 con la expedición de Ley 1562 se cambia el nombre del sistema de Riesgos Profesionales al de Riesgos Laborales con el propósito de dar cubrimiento e incluir a otras actividades laborales y hacer obligatoria la afiliación de trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y que no estaban contemplados en el sistema; lo que sin duda fortalece la credibilidad del gobierno en procura de los menos favorecidos.

En cuanto a las estadísticas presentadas por los entes como el Ministerio del Trabajo y la Protección Social, DANE y Fasecolda nos muestran un aumento

significativo en la cobertura del sistema, de igual forma queda reflejada la importancia que las ARL han tenido en los últimos años, así mismo se evidencia que las campañas publicitarias, la pedagogía, y las sanciones aplicadas a aquellos que no cumplen las normas, son el resultado de una política que de cierta firma ha dado sus frutos y que está en permanente evolución, pero hay una verdad que no podemos ocultar y es que aún falta mucho por mejorar en materia de riesgos laborales en Colombia. Por esta razón es importante seguir avanzando en procura de mejoras en la aplicación y cobertura del sistema con el fin de enfrentar los retos que el país espera frente al Sistema General de Riesgos Laborales.

De manera personal considero que el Sistema General de Riesgos Laborales hace parte de toda estrategia empresarial porque permite a las organizaciones obtener una infinidad de beneficios, proporcionándole ventajas competitivas, mejoramiento de en sus procesos de calidad y productividad principalmente en el entorno externo de su actividad productiva enfrentando acontecimientos como la globalización e intercambio comercial que han logrado superar todas las barreras comerciales mediante el flujo de información, productos y servicios que día tras día está más al alcance de los clientes. Por esta razón la mayoría de las empresas buscan ser más eficientes, mediante la optimización del recurso más importante con el que cuenta cualquier organización, “**el recurso humano**”.

BIBLIOGRAFIA

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, (1994) Organización y administración del Sistema general de riesgos profesionales, Decreto 1295 de Junio 22 de 1994. Capitulo II Art.8 (...)

Fasecolda. (2012). Programa del sistema General de Riesgos Profesionales: Aspectos generales y diseño Legal. Bogotá: Fasecolda.

Ley 1562 de julio 11 de 2012 Leyes.info. Global Services Ltda. Bogotá. Pág. 1

Benavides G, Fernando, Ruiz F, Carlos y García AM (1997). Salud Laboral. Conceptos y Técnicas para la Prevención de Riesgos Laborales. Barcelona: Masson.

Rodríguez Salazar, Óscar. (2006) "Del patronato al aseguramiento en el sistema de protección social en Colombia: asistencia, identificación y legitimidad". En: Crecimiento, equidad y ciudadanía. Hacia un nuevo sistema de protección social en Colombia, Bogotá: Editorial Universidad Nacional de Colombia. DANE. Censo Poblacional (2010).

Norma Técnica Colombiana 45. GTC 34 Guía para el diagnóstico de condiciones de trabajo o panorama de factores de riesgo, su identificación y valoración.

Federación de Aseguradores de Colombia, (2015), Fasecolda, Estadísticas riesgos laborales.

Deming, W. (1999). Calidad, productividad y competitividad. Díaz de Santos. Madrid.

WEBGRAFIA

Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad-julio-leyes-2012.html> el 8 de Marzo de 2015

Recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/C-509-14.htm> el 14 de Marzo de 2015

Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/riesgos-laborales.html> el 15 de Abril de 2015.

Ley 100 de 1993. Libro III, Sistema general de riesgos profesionales.

Recuperado de:

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/1993/ley_0100_1993_pr007.html