

---

ESPECIALES  
ACTUALÍCESE  
LABORAL

---

**SISTEMA GENERAL  
DE RIESGOS  
LABORALES**

22 DE NOVIEMBRE DE 2017

## Tabla de contenido

<b>Sistema General de Riesgos Laborales –SGRL–</b> .....	<b>3</b>
Afiliación .....	3
¿Quiénes están obligados a afiliarse al SGRL?.....	4
Afiliación al Sistema de Riesgos Laborales –ARL– para dependientes.....	4
Deberes y obligaciones de las ARL.....	5
Consecuencias de la no afiliación a ARL.....	5
Factores de riesgo laboral.....	6
 Pausas activas .....	 8
Profesional de la salud ocupacional en las pausas activas.....	8
 Accidente de trabajo.....	 9
Clasificación según las causas.....	9
Responsabilidad por daños y perjuicios de carácter civil.....	9
 Obligación de reportar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.....	 10
Reporte de accidentes graves y mortales.....	11
Investigación de accidente de trabajo.....	11
Accidente y/o enfermedad profesional con muerte del trabajador.....	12
Exclusión de responsabilidad del empleador .....	12
 <b>Actualícese Responde</b> .....	 <b>12</b>



## SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES –SGRL–

El sistema general de riesgos laborales hace referencia a las normas y procedimientos que adoptan las empresas públicas, privadas y los trabajadores independientes para prevenir, proteger y atender las enfermedades y accidentes laborales que se ocasionen como consecuencia del trabajo.

El Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, por el cual se expidió el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, compila las normas existentes en materia laboral, seguridad social, y temas conexos; en su título 4, puntualiza conceptos sobre el Sistema General de Riesgos Laborales –SGRL–.

El SGRL es el sistema al cual deben afiliarse las personas indicadas por la normatividad, por motivo de atención, protección y prevención de enfermedades y accidentes laborales que surgen como resultado de los riesgos laborales.

Los objetivos del sistema son:

- Establecer actividades de promoción y prevención, tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados del trabajo.
- Prestar la atención en salud a los trabajadores, como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad laboral.

- Reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas que se derivan de las contingencias de accidentes de trabajo o enfermedad laboral.
- Apoyar las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales.

### Afiliación

La afiliación a riesgos laborales por parte de los empleadores es uno de los deberes y obligaciones que estos adquieren al momento de decidir contratar personal para el desarrollo de su objeto social.

El empleador, que puede ser una persona natural o jurídica, de carácter público o privado, siempre tiene la responsabilidad de garantizar la salud y la seguridad en el trabajo, por ello tendrá que afiliar a sus trabajadores a alguna de las aseguradoras de riesgos laborales existentes, de conformidad con el Decreto 1295 de 1994.

## ¿Quiénes están obligados a afiliarse al SGRL?

**Será obligatorio para:** todos los trabajadores dependientes, nacionales o extranjeros sean públicos o privados; los jubilados o pensionados que trabajen mediante contrato laboral, también deberán afiliarse a este sistema; los estudiantes que trabajen para su institución educativa, ejecuten actividades que generen ingresos al plantel educativo o que sea requisito para la finalización de sus estudios.

**Será voluntaria para:** los trabajadores independientes.

## Afiliación al Sistema de Riesgos Laborales –ARL– para dependientes

En el caso de las afiliaciones obligatorias, los empleadores son los responsables de afiliar a sus trabajadores al sistema de riesgos laborales, realizar las cotizaciones y traslados del monto a la Administradora de Riesgos Laborales. El empleador no podrá omitir dar información a las ARL de sus trabajadores, relacionada con accidentes de trabajo, enfermedades laborales, incapacidades, vinculación y retiro de personal.

El empleador es autónomo para escoger la entidad administradora de riesgos; habiendo tomado la decisión, este adelantará el proceso de vinculación con la respectiva entidad administradora, mediante el diligenciamiento de un formulario provisto para tal efecto, el cual ha sido establecido por el Ministerio de Salud y Protección Social.

Dicha afiliación rige a partir del día siguiente de haber radicado el formulario ante la entidad administradora respectiva y por tanto el empleador tiene la obligación de realizarla antes de que el nuevo empleado inicie labores. Los empleadores podrán cambiar de entidad administradora de riesgos de manera voluntaria, pero el procedimiento no podrá realizarse más de una vez al año; para realizar este proceso deberán diligenciar el formulario determinado por la Superintendencia Financiera y notificar

a la entidad administradora de la cual se van a desafiliar con no menos de 30 días comunes de antelación.

El empleador que tenga a su cargo uno o más trabajadores deberá afiliarlos al Sistema General de Riesgos Laborales, para lo cual seleccionará, a voluntad, la entidad administradora con la cual desea adelantar el proceso de vinculación. Ahora bien, los empleadores deben comunicar a sus trabajadores sobre la decisión de traslado de ARL, esto lo harán por intermedio de comunicaciones colectivas o individuales, sabiendo que dicha comunicación tendrá que relacionar el nombre del nuevo ente que administrará lo relativo con riesgos laborales de la empresa. Acto seguido, informará por medio escrito a las entidades promotoras de salud a la que estén afiliados sus trabajadores sobre dicho traslado.

Los empleadores son los responsables directos del control de riesgo derivado del trabajo y de la salud de sus trabajadores; por lo tanto, su deber es proporcionar y mantener las mejores condiciones de trabajo y prevenir los riesgos laborales.

### Responsabilidades de los empleadores

- Afiliar a sus trabajadores al SGRL y pagar cumplidamente las cotizaciones.
- Realizar el pago total de la cotización de los trabajadores a su servicio y trasladar el monto de las cotizaciones a la ARL correspondiente, dentro de los plazos establecidos.
- Elaborar e implementar el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en las empresas. Esto supone la definición de recursos humanos, técnicos y financieros que garanticen la mejora continua de este aspecto en el trabajo.
- Tener vigente el reglamento de higiene y seguridad industrial y darlo a conocer a todos sus trabajadores.
- Constituir y garantizar el funcionamiento del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo

o vigía de seguridad y salud en el trabajo; este último, en empresas que cuenten con menos de 10 trabajadores. Para ello el empleador deberá designar su representación cada 2 años y propiciar la libre elección de los representantes de los trabajadores, proporcionándoles 4 horas semanales dentro de la jornada laboral para el funcionamiento del comité.

- Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo.
- Notificar a la ARL correspondiente y a la entidad promotora de salud –EPS– en forma simultánea, los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, dentro de los 2 días hábiles siguientes al accidente o al diagnóstico de la enfermedad.
- Facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de seguridad y salud en el trabajo.

---

**Los empleadores son los responsables directos del control de riesgo derivado del trabajo y de la salud de sus trabajadores**

---

## Deberes y obligaciones de las ARL

Las ARL son entidades de carácter público o privado que pertenecen al SGRL, a su vez, este hace parte del Sistema de Seguridad Social Integral –SSSI–. A través de estas entidades, los empleadores podrán afiliarse a sus empleados contra los diferentes riesgos que enfrentan al ejecutar sus actividades laborales. De igual manera, los empleadores podrán anular afiliaciones, imprimir carnés y certificados, ingresar centros de costos, consultar pagos, recibir capacitaciones y acompañamiento en procesos relativos en promoción y prevención de accidentes e incidentes de trabajo.

Conforme al artículo 11 de la Ley 1562 de 2012, las ARL brindarán servicios de promoción y prevención como:

*“a) Programas, campañas y acciones de educación y prevención dirigidas a garantizar que sus empresas afiliadas conozcan, cumplan las normas y reglamentos técnicos en salud ocupacional, expedidos por el Ministerio de Trabajo.*

(...)

*d) Capacitación básica para el montaje de la brigada de emergencias, primeros auxilios y sistema de calidad en salud ocupacional;*

(...)

*f) Fomento de estilos de trabajo y de vida saludables, de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de las empresas (...).”*

## Obligaciones de la ARL

- Aceptar a todas aquellas personas que deseen vincularse a esta.
- Brindar cobertura a los trabajadores a partir del día siguiente a la afiliación.
- Otorgar carnés a todos sus afiliados que permitan identificar el nombre de estos y de la ARL, su identificación y los números de líneas de atención a los que podrán llamar en caso de algún accidente.
- Promocionar el Sistema de Riesgos Laborales entre los empleadores.

## Consecuencias de la no afiliación a ARL

Cuando un empleado se encuentra incapacitado, lo primero que debe hacer la empresa es reconocer al empleado el pago por concepto de incapacidad y posteriormente solicitar el reembolso a la EPS o a la ARL según corresponda, pues al final son estas las que deben responder por este tipo de prestaciones económicas. Ahora bien, si la ARL se rehúsa a reembolsar los pagos realizados por el empleador a razón de la incapacidad presentada por su empleado, perfectamente puede dirigirse ante la justicia laboral ordinaria para que se pueda dirimir el conflicto.

El Ministerio del Trabajo determina: *“La no afiliación y el no pago de dos o más períodos mensuales de cotización le acarrearán al empleador multas sucesivas mensuales de hasta quinientos (500) smmlv”.*

La afiliación a una ARL es una obligación ineludible que poseen las empresas con sus trabajadores vinculados mediante un contrato de trabajo; si el empleador no lo realiza, podrá ser sancionado y como consecuencia, deberá asumir cualquier contingencia o accidente que sufra alguno de sus trabajadores no afiliados, desde los gastos médicos, pago de incapacidades, prestaciones asistenciales, auxilios funerarios, hasta una posible pensión de invalidez o de sobrevivientes.

Es por ello que la Corte Constitucional, mediante Sentencia 250 de 2004, estableció que: *“El incumplimiento en la obligación de afiliarse acarrea al empleador drásticas sanciones económicas, previstas en la ley, como es asumir directamente el riesgo del siniestro que se presente”.*



## Factores de riesgo laboral

El factor de riesgo, conforme a la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social (que busca preservar y mantener la salud física y mental, prevenir accidentes y enfermedades laborales), es toda posible causa o condición que pueda ser responsable de la enfermedad, la lesión o el daño en la salud de un trabajador. El factor de riesgo laboral se denomina también como cualquier condición, rasgo, elemento, sustancia, instrumento, fenómeno, ambiente, exposición o característica que pueda generar alguna lesión o daño a la salud de un trabajador, por ello, es importante clasificar los factores de riesgos existentes:

### Riesgo del medio ambiente físico y social

Este factor de riesgo se define como todas aquellas condiciones que pueden desarrollar cambios en los trabajadores y que no pueden ser controladas por el empleador, como lo es la contaminación ambiental, la violencia social y los desastres naturales.

### Riesgo biológico

El factor de riesgo biológico es aquel que se genera por la exposición del trabajador a secreciones biológicas, órganos humanos y animales, hongos, insectos, microorganismos y toxinas, las cuales ocasionan efectos contraproducentes a la salud del empleado como el desarrollo de reacciones alérgicas, enfermedades infecciosas, intoxicaciones, etc.

### Riesgo químico

Este tipo de riesgo es aquel que se genera en condiciones laborales que involucran sustancias o compuestos que interactúan con el cuerpo humano. Se genera por quemaduras, inhalación, absorción cutánea o ingestión de líquidos, gases, humos, vapores o sólidos en forma de polvo o fibras; pueden provocar efectos tóxicos, anestésicos, irritantes, alergénicos, asfixiantes, neuromotóricos, narcóticos, etc.

### Riesgo ergonómico de carga física

Este riesgo corresponde a todos aquellos aspectos organizacionales derivados de las tareas o los procesos que ejecute el empleado, es decir, son las condiciones de trabajo que generan repercusión en la salud, causando afectación en la productividad del trabajador por motivo de cargas físicas (estáticas o dinámicas), posturas o por el diseño del puesto de trabajo. No se debe olvidar que las cargas estáticas y dinámicas ocasionan afectación al sistema osteomuscular.

Por su parte, las posturas son un factor importante de riesgo cuando son inadecuadas, anti gravitacionales, prolongadas, forzadas o extremas. Las posturas inadecuadas también ocasionan fatigas derivadas del esfuerzo estático.

## Riesgo físico

Se trata de aquellas circunstancias que, de acuerdo con su intensidad, pueden causar efectos dañinos en la salud. El ruido hace parte de este factor de riesgo laboral, ya que afecta el oído por la exposición a altos niveles de volumen y frecuencias; el ruido se divide en ruido de impulso o de impacto, ruido intermitente fijo, ruido continuo y ruido fluctuante. Las vibraciones también se consideran como riesgos físicos, afectan la salud por fricciones en mecanismos, masas giratorias mal centradas o mal equilibradas, golpeteos o impulsos de presión de aire comprimido.

Según el Fondo de Riesgos Laborales, las vibraciones se dividen de acuerdo con la parte del cuerpo a la que afecta y según su origen; a continuación, mostramos algunos casos:

Parte del cuerpo afectada	Origen de la vibración
<b>Vibración global:</b> afecta todo el cuerpo	<b>Procesos de transformación:</b> las interacciones producidas entre las piezas de la maquinaria y los elementos que van a ser transformados, generan choques repetidos que se traducen en vibraciones de materiales y estructuras.
<b>Vibraciones locales o segmentarias:</b> afectan principalmente manos y brazos. Según las características físicas en: <ul style="list-style-type: none"> <li>Vibraciones libres, periódicas, o sinusoidales, cuando no existen fuerzas externas que modifiquen la amplitud de las sucesivas ondas.</li> <li>Vibraciones no periódicas, choques.</li> <li>Vibraciones aleatorias, donde actúan fuerzas externas.</li> </ul>	<b>Funcionamiento de la maquinaria o los materiales:</b> las producidas como consecuencia de fuerzas alternativas no equilibradas y las que provienen de irregularidades del terreno sobre el que circulan los medios de transporte.
	<b>Fallos de la maquinaria:</b> cualquier falla que pueda generar fuerza dinámica y a su vez generar vibración.
	<b>Origen natural:</b> depende de los fenómenos naturales difícilmente previsible (viento, tornados, sismos y de compleja valoración, respecto a su efecto sobre el organismo).

Fuente: Fondo de Riesgos Laborales

### Estrés crónico, ansiedad, depresión: riesgos psicosociales que pueden afectar a un trabajador

El factor más importante de una empresa no es el objeto o servicio que se comercializa sino su recurso humano. Por tanto, cada empleador mejorará su rendimiento si brinda más cuidados para que su actividad comercial sea eficiente y, en consecuencia, se renueve la disposición y entrega de sus colaboradores o empleados.

Toda empresa en Colombia (sector público, privado, mixto) debe atender a la implementación de medidas para prevenir cualquier riesgo que atente contra sus trabajadores, tanto dependientes como independientes. De este modo, el Decreto 2646 de 2008, en concordancia con el artículo 9 del Decreto 1616 de 2013, presenta un bosquejo de las medidas y soluciones a esta exposición al riesgo, con el propósito de evitar que se presenten en el ambiente laboral. Así, la norma establece la reducción del impacto en aquellos trabajadores que:

- Pierden con facilidad la motivación para trabajar.
- Su actividad se ve bloqueada por el poco tiempo que tiene para cumplir con las metas establecidas por la empresa.

En otros casos, si la carga laboral sobrepasa los promedios acostumbrados para el empleado, provocará riesgos como el agotamiento físico.

Suele ocurrir que, para ahorrar dinero, las empresas deciden no contratar a alguien que cumpla las funciones de un trabajador en licencia, incapacidad, o descanso remunerado y, en cambio, opten por redistribuir la carga laboral en uno o dos compañeros del ausente sin ofrecer mayor remuneración como incentivo. Si el empleado ejerce su actividad bajo ambientes hostiles, su labor es criticada de manera constante por sus compañeros o superiores, su rendimiento decae y las condiciones físicas en el área no son adecuadas, es posible que este incurra en riesgos psicosociales o afectaciones a su salud mental.

De acuerdo con lo expuesto en los artículos 2.2.4.6.1 a 2.2.4.6.42 del Decreto Único Reglamentario del sector trabajo 1072 de 2015, que recopila la información del Decreto 1443 de 2014, el cual implementa el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, el reglamento debe ser cumplido por el empleador bajo carácter obligatorio, no opcional. En consecuencia, no implementarlo ocasionaría sanciones hasta por 500 smmlv (equivalentes a \$368.858.500 para el año 2017) o el cierre definitivo de la empresa.

## Factores que indican riesgo psicosocial

Entre las reacciones negativas que entorpecen la labor del trabajador se encuentran:

- El daño de las herramientas o maquinaria de trabajo por falta de mantenimiento o el uso inadecuado.
- La tardanza en la entrega de los productos o insumos que necesita para ejecutar sus funciones.

Una situación negativa puede generar como consecuencia daños a la salud mental como estrés, depresión, ansiedad e incluso ideas suicidas. Las medidas de prevención desarrolladas por el empleador para estos problemas deben ir más allá de propiciar charlas sobre las quejas que los trabajadores tengan para mejorar su desempeño y las calificaciones anónimas que los empleados otorguen a sus jefes inmediatos o superiores deben mantenerse como tal para preservar la relación de trabajo, pues muchas veces se filtran y exponen su integridad.

Entre tanto, es potestad del empleador tomar las medidas que sean necesarias para mejorar el ambiente de trabajo y, en consecuencia, la salud mental del trabajador. A continuación se mencionan otras situaciones que constituyen posibles riesgos psicosociales:

- Ocurre con frecuencia que los trabajadores bajo un término de incapacidad

extenso padecen efectos nocivos a su salud mental al no encontrar mejoría a su condición física, sobre todo si están bajo recomendaciones médicas o reubicación laboral, pues los empleadores suelen generar un ambiente intimidante, acoso psicológico o discriminación por el estado de salud en el que se encuentran.

- Factores económicos como: que la modalidad de pago no sea oportuna, la no remuneración en tiempo, se le hagan pagos parciales de las prestaciones sociales, que sus vacaciones no sean dadas en el término que se acordó o se dividen de manera arbitraria por el empleador, contribuyen a perjudicar su desempeño.
- Trabaja bajo constante ruido o temperaturas muy altas o bajas. De igual manera, si el área de labor lo somete a riesgos en su humanidad por contactos con químicos sin las medidas preventivas requeridas.
- Realiza turnos de trabajo extensos a la semana y hasta por más de 10 horas al día.
- Cuando el empleador desatienda las quejas que este tenga sobre sus compañeros de trabajo cuando lo inciten a discutir o pongan en peligro su vida.

Los factores anteriores, al igual que otros, inherentes a la falta de cuidado sobre el entorno laboral por parte del empleador, serán variables que constituyen violaciones a los derechos del trabajador y, de tener lugar, con certeza la empresa o su empleador no serán eximidos de responsabilidades en caso de un perjuicio de tipo material e inmaterial, además de las sanciones por terminación del contrato sin justa causa imputable al empleador como consecuencia de las razones expuestas.



## Pausas activas

Las pausas activas son descansos transitorios dentro de la jornada laboral que se ejecutan mediante la realización de ejercicios físicos y mentales con el fin de recuperar energía. Esta serie de ejercicios se realizan para reducir la fatiga laboral y para que el cuerpo no se vea afectado con el tiempo, corriendo el riesgo de sufrir una posible enfermedad laboral o accidente de trabajo que genere una discapacidad en ocasión del trabajo que se venía desarrollando.

En nuestro país, la Ley de obesidad 1355 de 2009, en el artículo 5 en relación a las estrategias para promover la actividad física, indica que el Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio de Salud y Protección Social, reglamentó mecanismos para que en todas las empresas del país se promuevan espacios durante la jornada laboral para la realización de pausas activas que incluyan a todos los empleados, y que para ello se contará con la ayuda y el apoyo de las administradoras de riesgos laborales.

Estos descansos transitorios son herramientas vitales para la salud en el trabajo, pues contribuyen a prevenir enfermedades y discapacidades mediante la actividad mental y física. La pausa activa o gimnasia laboral cumple la función de aliviar la tensión de diversos músculos del cuerpo, mejorar la movilidad articular, corregir la mala postura, disminuir cargas osteomusculares por mantenimiento de posiciones prolongadas, eliminar la falta de concentración y el mal humor, suspender momentáneamente las actividades que involucren movimientos repetitivos, etc.

La Organización Mundial de la Salud – OMS– argumenta que la inactividad física es todo lo contrario a realizar “*cualquier movimiento corporal producido por los músculos esqueléticos, con el consiguiente consumo de energía. Ello incluye las actividades realizadas al trabajar, jugar y viajar, las tareas domésticas y las actividades recreativas*”. De tal manera, esta incrementa significativamente las causas de sufrir enfermedades no transmisibles, e indica que una de las razones que la genera es el sedentarismo laboral, comprendido como la inactividad o falta de actividad física regular ocasionada por el desempeño de tareas relativas al trabajo.

Las pausas activas han sido una de las principales herramientas de la seguridad y salud en el trabajo para promover actividad física enfocada a realizar estiramientos y ejercicios que propicien cambios de posición y/o movimientos repetitivos durante la jornada laboral.

El propósito principal de la realización de las pausas activas en el trabajo es contribuir con la eliminación y/o disminución de enfermedades laborales; por ello como lo indicamos más arriba, el empleador junto con las administradoras de riesgos laborales, deberá implementar mecanismos, políticas, dinámicas y demás estrategias que permitan mantener en condiciones óptimas la salud de los trabajadores.

Entre las principales ventajas de esta actividad, se encuentra que:

- Disminuyen el riesgo de enfermedades laborales.

- Favorecen el mejoramiento de la postura.
- Disminuyen el estrés y la sensación de fatiga (visual y corporal).
- Estimulan y favorecen la circulación.
- Mejoran el desempeño laboral.
- Favorecen la capacidad de concentración.
- Motivan y mejoran las relaciones interpersonales y promueven la integración social.
- Reducen la tensión muscular y previenen lesiones como los espasmos musculares.

### Profesional de la salud ocupacional en las pausas activas

El empleador deberá contar con la formación o con personal a cargo que posea los fundamentos y conocimientos idóneos de protección de la salud del trabajador en torno a la labor que desarrolla en la empresa, pues este funcionario, en representación del empleador, velará por el bienestar y la salud de cada uno de los trabajadores. De tal manera, se busca garantizar el estado mental, físico y social de los empleados, mediante el desarrollo e implementación de medidas que procuren mantener la salud integral de los trabajadores teniendo como resultado el sostenimiento de un ambiente de trabajo sano y seguro.





## Accidente de trabajo

Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión de la actividad laboral, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte es considerado accidente de trabajo.

También es aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

### Ocurrencia en actividades recreativas, deportivas o culturales

Se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador.

### Accidentes de trabajadores en misión

La empresa de servicios temporales –EST– como verdadero empleador debe cumplir con todas las obligaciones laborales y de seguridad social con los trabajadores que remite ante el usuario, quien, a su vez, debe verificar que la EST está cumpliendo con lo anterior, pues podría ser solidariamente responsable.

### Función sindical

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical, siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

### Clasificación según las causas

Los accidentes de tipo laboral, según sus causas, se pueden identificar en clases objetivas y subjetivas. Las objetivas hacen referencia a accidentes directamente generados por el trabajo, sin injerencia de situaciones ajenas a la ejecución de las labores del trabajador

accidentado. Mientras que las subjetivas hacen referencia a aquellos que, aun cuando se producen en lugar y jornada laboral, no provienen directamente del trabajo, es decir, se producen por acción o por omisión del culpable, el cual, para la generalidad de los casos está representado en el empleador.

### Importancia de establecer la causa del accidente laboral

De acuerdo con la naturaleza de la causa, se pueden determinar los responsables de la indemnización, sin desconocer que dichas responsabilidades son incompatibles. La Corte ha afirmado que la existencia de una causa subjetiva no impide que la ARL se haga responsable por los daños causados y, a su vez, el empleado tenga la posibilidad de exigir al empleador una indemnización por considerarse como el responsable del accidente.

### Objetivo de imponer la causa subjetiva

Los accidentes de trabajo en los que no media culpa empresarial dan lugar al reconocimiento de las prestaciones económicas a cargo de la ARL, por lo cual, no es razonable que, ante un acontecimiento de igual magnitud, en el que la actuación del empleador haya sido factor determinante en su producción, la solución sea exactamente la misma.

Por tanto, con la causa subjetiva lo que se pretende es castigar la incidencia del empleador sobre la generación del accidente laboral; es importante aclarar que la pensión por invalidez que concede la ARL no responde precisamente a un contenido reparatorio, sino que se trata, simplemente, de que, ante la satisfacción de las exigencias legales, para la entidad de Seguridad Social surge la obligación de pagar dicha prestación.

Debido a que no puede limitarse la responsabilidad de la empresa con la obligación de afiliar al trabajador al Sistema de Seguridad Social en riesgos laborales, sino que tiene que garantizar la prevención de actividades que pongan en peligro la integridad física de sus trabajadores, no debe olvidarse que la

meta principal es proteger al máximo al ser humano que con su actividad contribuye al progreso de la sociedad en general.

### Responsabilidad por daños y perjuicios de carácter civil

En relación con la responsabilidad que puede tener el empleador por los daños causados y los perjuicios de carácter civil, hay que recordar que si el trabajador prestaba sus servicios en una empresa privada y se demuestra la culpa del empleador en la ocurrencia del accidente laboral (mediante un proceso de carácter civil), este se encuentra obligado a reconocer una indemnización por todos los perjuicios que se ocasionaron al trabajador o a sus familiares.

### Muerte del trabajador a causa de un accidente o enfermedad laboral

Como ya se mencionó, el empleador negligente tendrá que asumir todas las contingencias que sufra el empleado como consecuencia del incumplimiento del deber de afiliación al SGRL. Por lo tanto, según los artículos 11, 15 y 16 de la Ley 776 de 2002, el empleador se encuentra en la obligación de responder por la pensión de sobrevivientes, auxilio funerario e indemnizaciones sustitutivas a las que hubiere lugar; de tal manera, le correspondería responder ante los beneficiarios del trabajador fallecido por todas estas prestaciones.

---

**También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical**

---

## Obligación de reportar accidentes de trabajo y enfermedades laborales

Cuando ocurre un accidente laboral o el trabajador sufre de alguna enfermedad del mismo origen, tiene el deber de informar inmediatamente a su empleador sobre la ocurrencia o existencia de estos para que el empleador de manera oportuna realice la respectiva notificación a la ARL.

### Por parte del trabajador

Ningún trabajador está exento de padecer un accidente de trabajo o una enfermedad, pero cuando esto sucede debe reportar inmediatamente dicha situación a su empleador, a fin de proseguir el tratamiento médico respectivo, ya sea ante la entidad promotora de salud a la que esté afiliado, si se trata de una enfermedad común, o ante la administradora de riesgos laborales, si ha sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad que se ha desarrollado y desencadenado por factores asociados al sitio y condiciones de trabajo.

Una vez el accidente de trabajo o la enfermedad ha sido reportado al empleador, eventualmente puede el trabajador quedar cobijado por el fuero a la estabilidad laboral reforzada, situación que le impide al empleador desvincular a su trabajador, salvo que medie autorización expresa por parte del Ministerio del Trabajo, evento en el cual se podrá despedir a la persona y proseguir con la liquidación de su contrato laboral. De conformidad a la Sentencia C-531 de 2000, este despido solamente es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización; de lo contrario no produce efectos jurídicos.

Por razones de índole probatorio resulta aconsejable reportar siempre dichas situaciones por escrito, conservando un documento copia del primero, donde conste el día de recibido por parte del empleador. De esta manera el trabajador puede asegurar su estabilidad laboral reforzada por motivos de enfermedad, no pudiendo posteriormente alegarse que se desconocía la situación de la persona trabajadora.



En este sentido, la Corte Constitucional mediante la Sentencia T-968 de 2007, en un fallo de reiteración de jurisprudencia, declaró que las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta gozan de estabilidad laboral reforzada. Esta regla, según la Corte Constitucional, se justifica en que:

*“(...) se discrimina a un trabajador cuando el despido estuvo motivado en su estado de salud siempre que este no resulte incompatible con las funciones que puedan serle asignadas por el empleador. En efecto, como lo ha reconocido la Corte, terminar unilateralmente la relación laboral en razón de discapacidad del trabajador constituye una discriminación, puesto que a las personas en estado de debilidad física manifiesta no se les puede tratar de igual manera que a las sanas (...)”.*

Igualmente, y en términos similares, se pronunció la Corte en la Sentencia T-390 de 2010, al precisar sobre los derechos del trabajador afectado con limitaciones lo siguiente:

*“4.1. Aunque esta corporación acepta que el concepto de discapacidad no ha tenido un desarrollo pacífico, ha concluido que en materia laboral la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado*

*que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados.*

*(...)*

*Entonces, el trabajador que presenta una de las limitaciones señaladas tiene el derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, semejante a como ocurre con las mujeres embarazadas o lactantes, los menores de edad y los trabajadores aforados.*

*(...)*

*El artículo 26 de la referida ley consagró que «en ningún caso la discapacidad de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar»; además, se proscribió que esas personas sean despedidas o su contrato laboral terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo”.*

En vistas de lo anterior, resulta una obligación legal de los trabajadores en Colombia informar a sus empleadores oportunamente todas aquellas situaciones que impliquen la afectación de su salud e integridad personal, como recientemente lo sentenció el Consejo de Estado –Sección Segunda–, en sentencia del 2 de junio de 2016, expediente 50002342000201200122, consejera ponente Dra. Sandra Lisset Ibarra Vélez, la cual al resolver un recurso de apelación dispuso:

*“De acuerdo con lo anterior, en esta oportunidad, la Sala hace énfasis en que es una obligación legal del trabajador poner en conocimiento del empleador las situaciones adversas que se presenten en su integridad personal y que se relacionen con la salud, con lo cual se evita obtener provecho de la falta de información del empleador que como lo dijo la Corte, pues, de esta manera se evade el hecho de que posteriormente en la jurisdicción se asuma intempestivamente que el trabajador es discapacitado y se le impongan al empleador diversas obligaciones que no preveía, debido a su desconocimiento de la discapacidad”.*

## Por parte del empleador

Al momento de presentarse un accidente laboral (leve, grave o mortal) el empleador o su representante deberá reportar el accidente de trabajo a la ARL, dentro de los 2 días siguientes al evento, tal y como lo plantea el artículo 62 del Decreto 1295 de 1994:

*“Los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores los riesgos a que pueden verse expuestos en la ejecución de la labor encomendada o contratada.*

*Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el respectivo empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.”*

## Reporte de accidentes graves y mortales

Es obligación del empleador reportar los accidentes graves y mortales ante las Administradoras de Riesgos Laborales, las Direcciones territoriales y ante las Oficinas Especiales dentro de los 2 días hábiles siguientes al accidente o diagnóstico de la enfermedad.

Los accidentes graves y mortales son aquellos que traen como consecuencia la fractura de huesos largos, amputación de cualquier segmento corporal, trauma craneoencefálico, lesiones severas de mano (aplastamientos o quemaduras), quemadura de segundo y tercer grado, lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal, lesiones oculares que comprometan la agudeza visual, lesiones que comprometan la capacidad auditiva, así como también la muerte del trabajador conforme al artículo 3 de la Resolución 1401 de 2007 del Ministerio de Salud y Protección Social.

De igual forma, los empleadores tendrán que reportar los accidentes graves y mortales a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales dentro de los dos días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad, de acuerdo con la indicación de los artículos 14 del Decreto 472 de 2015 y 62 del Decreto 1295 de 1994.

En el mismo sentido, el decreto único del sector trabajo, Decreto 1072 de 2015 en el artículo 2.2.4.1.7, menciona dicha obligación:

*“ARTÍCULO 2.2.4.1.7. Reporte de accidentes y enfermedades a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales. Los empleadores reportarán los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad (...).”*

## Investigación de accidente de trabajo

### Respuestas

¿Por qué razón el empleador debe investigar los incidentes y accidentes de trabajo?

<http://actualice.se/91k8>

Las obligaciones del empleador respecto de la investigación de incidentes y accidentes de trabajo se encuentran enunciadas en el artículo 4 de la Resolución 1401 de 2007, indicando que corresponde al empleador conformar el equipo investigador de accidentes e incidentes de trabajo en el transcurso de los 15 días siguientes a la ocurrencia del mismo y establecer estrategias, metodologías y herramientas que permitan investigar los sucesos conforme a las disposiciones en materia de riesgos laborales.

En caso de fallecimiento de un trabajador como consecuencia de un accidente de trabajo, el empleador tendrá que diligenciar obligatoriamente el formato de reporte de accidente proporcionado por la ARL. Otro de estos deberes es el de proporcionar los elementos necesarios que permitan evitar la ocurrencia futura de accidentes o incidentes; todo lo anterior se evidencia de conformidad con el informe o resultado de la investigación.

---

**Es obligación del empleador reportar los accidentes graves y mortales ante las Administradoras de Riesgos Laborales**

---

## Accidente y/o enfermedad profesional con muerte del trabajador

En lo que respecta al accidente de trabajo y enfermedad laboral con muerte del trabajador, el Decreto 1072 de 2015, en su artículo 2.2.4.1.6, enuncia lo contenido en el artículo 4 del Decreto 1530 de 1996 y establece también como responsabilidad del empleador, investigar y reportar a las ARL las causas de muerte o del accidente de trabajo ocurrido:

*“Accidente de trabajo y enfermedad laboral con muerte del trabajador. Cuando un trabajador fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, el empleador deberá adelantar, junto con el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo o el Vigía de seguridad y salud en el trabajo, según sea el caso, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la ocurrencia de la muerte, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitirlo a la Administradora correspondiente (...).”*

### Exclusión de responsabilidad del empleador

Es necesario que el ente juzgador establezca la culpa, suficientemente comprobada, del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o enfermedad laboral, para que pueda determinar la obligación de este en el reconocimiento y pago de la indemnización total y ordinaria de los perjuicios.

La responsabilidad del empleador en un accidente laboral desaparece en el evento en que el trabajador incurra en un comportamiento descuidado o imprudente que lo situó ad portas de un posible accidente, siendo este el caso, no habría lugar a la indemnización de la que se habla en el artículo 216 del Código Sustantivo de Trabajo. Sin embargo, la responsabilidad del empleador en la ocurrencia del siniestro, no desaparece por el hecho de que el trabajador haya actuado con culpa.

En sentencia del 10 de marzo de 2004, radicado 21498, la Corte Constitucional precisó la inexistencia de responsabilidad del empleador, cuando el accidente de trabajo sea atribuible exclusivamente al trabajador accidentado. Sin embargo, en los casos en que la culpa recaiga en cabeza de ambos, se imposibilita que el empleador compense la falta cometida para que la responsabilidad laboral deje de existir.

**La responsabilidad del empleador en un accidente laboral desaparece en el evento en que el trabajador incurra en un comportamiento descuidado o imprudente que lo situó ad portas de un posible accidente**

## ACTUALÍCESE Responde

### ¿Qué son los riesgos laborales?

**R/** Son los accidentes y enfermedades que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan las personas.

### ¿Qué es el sistema general de riesgos laborales –SGRL–?

**R/** 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.

### ¿Qué campo de aplicación tiene este sistema?

**R/** Con las excepciones previstas en el artículo 279 de la Ley 100 de 1993, se aplica a todas las empresas públicas y privadas en el territorio nacional, a los trabajadores dependientes e independientes, en todos sus órdenes, y a los miembros activos del subsistema nacional de primera respuesta.

Excepciones: el SGRL no acoge al personal uniformado de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, a los afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, ni a los servidores públicos de la Empresa Colombiana de Petróleos o a sus pensionados.

### ¿El empleador puede cambiar de ARL?

**R/** Sí. Todo empleador puede trasladarse de administradora una vez cada año; este término se cuenta a partir de la afiliación o el último traslado. El cambio de ARL deberá ser notificado por el empleador a la administradora con mínimo 30 días de antelación y surtirá efecto a partir del 1 día del mes siguiente a aquel en que vencen los días de aviso.

### ¿Cuáles son las obligaciones del empleador en materia de riesgos laborales?

**R/** Es obligación del empleador poner a disposición de los trabajadores los instrumentos y locaciones adecuados para el desarrollo de sus funciones, procurando siempre la calidad, utilidad y seguridad de los mismos, de forma que se garantice de forma razonable la seguridad y salud de su subalterno.

## ¿Cuáles son las novedades que debe informar el empleador?

**R/** Si el empleado se encuentra en período de vacaciones, incapacitado, con suspensión del contrato conforme lo establece el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo entre otras, no hay lugar al pago de ARL, siendo en ese caso de obligatorio cumplimiento realizar el respectivo aporte a los pagos de salud y pensión.

El empleador se encuentra obligado a reportar a la ARL, cada vez que vincule un nuevo trabajador o finalice el vínculo laboral con alguno; asimismo, deberá informar las incapacidades, vacaciones, licencias no remuneradas, suspensiones, y modificaciones salariales de cada uno de sus trabajadores.

## Ante mora en las cotizaciones, ¿la ARL no responde?

**R/** Las ARL no darán cobertura por accidentes de trabajo o enfermedades laborales cuando se presente una falta de pago de las cotizaciones por 2 meses.

## ¿Cuáles son las condiciones para la afiliación a ARL de trabajadores con contrato de prestación de servicios?

**R/** Todas las personas que se encuentren vinculadas a través de un contrato de prestación de servicios superior a un mes, deberán ser afiliadas al sistema general de riesgos laborales; estas personas podrán elegir la ARL, a la cual desean ser afiliados.

Si el contratista ha celebrado varios contratos simultáneamente, deberá estar afiliado por la totalidad de ellos en la misma ARL. La cobertura inicia el día calendario siguiente a la afiliación, y finaliza con la culminación del contrato.

## ¿Cuáles son las obligaciones de las ARL frente a trabajadores independientes?

**R/** Cuando existe personal vinculado a la empresa a través de contratos de prestación de servicios, se debe tener presente que quien tiene la responsabilidad de realizar los aportes al sistema de seguridad social integral, es decir, a pensión, EPS y ARL, es el trabajador independiente. Sin embargo, es pertinente aclarar que cuando el riesgo que se va asumir es de nivel 4 y 5, a quien le corresponde realizar el pago a la ARL será a la entidad contratante. Otro punto a tener presente en los contratos de prestación de servicios es que cuando estos se pactan por un período que no supera un mes, no es obligación realizar los aportes a la administradora de riesgos laborales (ARL), y si se hace será de forma voluntaria.

Las ARL deberán garantizar a sus cotizantes la prestación del servicio de salud y el reconocimiento y pago de las prestaciones económicas del SGRL, asimismo, deberán realizar actividades de prevención y control de riesgos laborales; promover programas de medicina laboral, higiene industrial, salud y seguridad en el trabajo y la industria, lo mismo que realizar las acciones de cobro previo a la mora del contratante o contratista.

## ¿Los trabajadores de las empresas temporales también deben ser filiados al SGRL?

**R/** También deberán ser afiliados al SGRL; el pago de las cotizaciones por concepto de afiliación estará a cargo de las empresas de servicios temporales; el monto de cotización se fijará según la clasificación de riesgo en la que se encuentre la empresa de servicios temporales. En los casos de trabajadores en misión, será según la clasificación de la empresa usuaria.

## ¿Quiénes deben realizar las pausas activas?

**R/** Como se mencionó anteriormente, la Ley 1355 de 2009 indica que todos los empleados (dependientes o independientes) que realicen una labor continua por más de 2 horas, deberán realizar las pausas activas. El empleador deberá otorgar las autorizaciones que permitan desarrollar este espacio, pues dentro de sus deberes se encuentra procurar el cuidado integral de la salud de sus trabajadores, así como también la ejecución y cumplimiento de lo determinado en las normas de salud y seguridad en el trabajo. A su vez, el trabajador deberá velar por el cuidado integral de su salud cumpliendo con las normas, reglamentos y disposiciones.

## ¿Quiénes no deben realizar las pausas activas?

**R/** No podrán realizar pausas activas sin antes consultar al médico personas que: presenten fracturas no consolidadas, hipoglicemia, personas hipertensas y personas que necesiten o requieran reposo.

## ¿Cuál es el tiempo a emplear en la pausa activa?

**R/** Se podrá emplear un término de 10 a 15 minutos para realizar los ejercicios corporales, visuales y mentales.

## Ida y regreso al trabajo, ¿cuándo es accidente de trabajo?

**R/** Se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

## ¿Cuáles son las diferencias entre las reparaciones del empleador y la ARL?

**R/** Una de las principales diferencias consiste en que, en los accidentes de causa subjetiva, el empleador es el llamado a asumir las consecuencias de la culpa comprobada frente a un accidente de trabajo; sin embargo, no le es posible como responsable directo del perjuicio descontar suma alguna de las prestaciones dinerarias pagadas por la entidades del SGSS; por tanto, el empleado afectado tiene derecho a las dos indemnizaciones que resultan compatibles, en concordancia con lo señalado por la Corte en la Sentencia laboral 5463 de 2015.

## ¿Puede el empleador culpable descontar de la indemnización entregada por el SGSS?

**R/** Solo es posible hacer descuentos de las sumas otorgadas por el SGSS, en los casos en los cuales el empleador haya auxiliado gastos que le correspondían a estas entidades por virtud del riesgo asegurado, evento en el cual sí puede hacer el descuento del valor recibido de la ARL, conforme lo consagra la norma.

Las entidades de previsión social cubren el riesgo laboral propio de la denominada “responsabilidad objetiva del empleador” en la ocurrencia del accidente de trabajo o la enfermedad profesional, pero en ningún momento la responsabilidad derivada de la culpa del empleador, que es de naturaleza subjetiva.

## ¿Hasta dónde llega la responsabilidad indemnizatoria de las ARL?

**R/** La responsabilidad es sustituir al empleador en las prestaciones que amparan a sus beneficiarios, sin que comprenda las indemnizaciones y demás conceptos, cuando se demuestre que el accidente de trabajo ocurrió por la culpa comprobada del empleador.

En los casos de “culpa” comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, las entidades que conforman el sistema no están autorizadas para compartir el error del empleador en torno al punto, ni tampoco para colaborar con el pago de las indemnizaciones y demás conceptos que puedan resultar a cargo.

## ¿Cómo determinar la responsabilidad del empleador más allá de la causa objetiva?

**R/** Teniendo en cuenta que el riesgo está presente en toda actividad humana, la ocurrencia de cualquier situación que afecte la salud o la capacidad de trabajo de una persona, puede tener origen en la conducta descuidada o negligente de su empleador, sin desconocer la responsabilidad del empleado por las actuaciones imprudentes.

El artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo –CST–, tácitamente, impone al empleador la diligencia y cumplimiento de las normas sobre seguridad industrial y salud ocupacional, en complemento al artículo 56 del CST; mientras que la protección brindada por el Sistema de Seguridad Social en riesgos laborales, atiende el riesgo creado a partir de la subordinación a que queda sometido el empleado, merced a la celebración de un contrato de trabajo.

## ¿Qué es la indemnización plena de perjuicios?

**R/** La indemnización plena de perjuicios, como consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, es la reparación por daños patrimoniales y extrapatrimoniales; se encuentra regulada en el artículo 216 del Código Sustantivo de Trabajo.

La Sala de Casación Laboral indicó en Sentencia del 30 de junio de 2005, radicado Nro. 22656, que la viabilidad de la pretensión indemnizatoria ordinaria y total de perjuicios, de la cual habla el CST, requiere que se demuestre la culpa del empleador en el suceso que originó el accidente de trabajo o enfermedad profesional.

No basta con comprobar que el accidente o enfermedad ocurrió en cumplimiento de labores; es necesario demostrar la culpa del empleador para ordenar el pago de la indemnización total de perjuicios.

## ¿Sobre quiénes recae la responsabilidad indemnizatoria?

**R/** En los riesgos laborales se originan dos tipos de responsabilidades: la primera, obliga a las administradoras de riesgos laborales a atender y reconocer a favor del trabajador las prestaciones económicas y asistenciales que surgieron cuando ocurrió el accidente o enfermedad laboral. Estas deberán responder sin importar que la culpa sea del patrono o empleador.

Un segundo tipo de responsabilidad es el que recae sobre el empleador en los casos en que se compruebe la culpabilidad de este en la ocurrencia del accidente o enfermedad laboral; por lo tanto, deberá resarcir plena e integralmente los perjuicios que se le ocasionaron al trabajador involucrado.

ACTUALÍCESE

[actualicese.com](http://actualicese.com)