

**ALCANCE JURÍDICO DE LA OBLIGACIÓN EMPRESARIAL EN LA  
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN COLOMBIA<sup>1</sup>**  
**LEGAL SCOPE OF THE BUSINESS OBLIGATION IN THE PREVENTION OF  
OCCUPATIONAL RISKS IN COLOMBIA**

JESÚS DAVID OROZCO MARTÍNEZ<sup>2</sup>

**Resumen:**

Determinar el alcance jurídico de la obligación empresarial en la prevención de los Riesgos Laborales (RL) en Colombia, obliga el desarrollo de una dinámica de embudo; cuestión que impulsa este artículo científico a contener inicialmente, la marcha histórica y conceptual de este tópico alrededor del mundo; aterrizando posteriormente en Colombia 2012-2019; periodo donde las acciones concretas para el cumplimiento de lo establecido en el conjuntos de reglas de administración de la seguridad y de la salud en el entorno laboral, contenida en el SG-SST y la política de Seguridad y salud en el trabajo han implicado desafíos en torno a la materialización del deber empresarial de promover medidas preventivas de Riesgos Laborales y con ello disponer de mecanismos reales que permitan verificar si efectivamente las empresas están cumpliendo su obligación frente a la prevención de estos riesgos. De ahí que analizar la configuración normativa y el panorama situacional actual en términos de riesgos laborales permita comprender el alcance jurídico de dicha obligación para las empresas y sus desafíos en la contemporaneidad colombiana, cuestión que constituye el eje central del presente artículo científico.

**Palabras claves:** Riesgos laborales, Alcance jurídico, obligación empresarial, configuración normativa, retos aplicativos.

**Abstract:**

Determine the legal scope of the business obligation in the prevention of Occupational Risks (RL) in Colombia, obligation to develop a funnel dynamic; question that drives this scientific article to contain specifically, the historical and conceptual march of this topic around the world; subsequently landing in Colombia 2012-2019; period where the concrete actions for compliance with the provisions of the sets of rules for the administration of safety and health in the workplace, contained in the SG-SST and the policy on safety and health at work have involved challenges around to the materialization of the business duty to promote preventive measures of Occupational Risks and with this device of real mechanisms that can verify whether companies are effectively fulfilling their obligation to prevent these risks. Hence, analyzing the normative configuration and the current situational panorama in terms of occupational risks, we can understand the legal scope of this obligation for companies and its challenges in contemporary Colombia, an issue that constitutes the central axis of this scientific article.

**Keywords:** Occupational risks, legal scope, business obligation, regulatory configuration, application challenges.

**Tipología:** Artículo de investigación

**Recibido:** 20/07/2019

---

<sup>1</sup> Artículo científico Maestría en Derecho Universidad Sergio Arboleda

<sup>2</sup> Abogado, especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Libre, sede Barranquilla. optante del título de Magister en Derecho. Correo electrónico: jesusorzmtz@gmail.com

**Evaluado:** 30/05/2019

**Aceptado:** 16/11/2019

**Disponible en línea:** 01/01/2021

**Como citar este artículo:**

Orozco, J. (2021) Alcance jurídico de la obligación empresarial en la prevención de riesgos laborales en Colombia. *Vis Iuris. Revista de Derecho y Ciencias Sociales*, 8(15).

## **Introducción**

El tema de los Riesgos Laborales y en paralelo las enfermedades profesionales, configuran un espectro de amplio estudio; deberá referirse que desde 1750 A.C., en el Código Hammurabi, ya se asomaban las primeras indemnizaciones, por cuanto la pérdida de una parte del cuerpo de un trabajador o de un grupo de estos, implicaba medidas indemnizatorias (Concha & Velándia. 2011, pág. 67).

Así mismo, en el medievo; bajo los esquemas del feudalismo, se avizoraba el ímpetu de un sistema compensatorio que no pretendía detenerse en dicho periodo histórico, convirtiéndose en un aditamento connatural a eventos de especial relevancia laboral como es el caso de la Revolución Industrial con su sistema de aseguramiento de la fuerza laboral y la Primera Guerra Mundial con la cobertura universal de la protección social (Concha & Velándia. 2011, pág. 69).

En Colombia, previo al vigor de la Constitución Política de 1991, imperaba la monopolización en lo que respecta a la cobertura y contratación de las medidas mínimas del Seguro Social para trabajadores del sector privado y público, se encontraba para los primeros circunscrito al Instituto Colombiano del Seguro Social y para los últimos a la Caja Nacional de Previsión. Por otro lado, en vigencia de la Carta Política de 1991, la legislación laboral y su respectivo sistema de riesgos laborales se transforma; se rompe el monopolio existente en torno a la gestión de salvaguardia del empleado, permitiendo a las empresas que pretendían administrar el riesgo, ejecutar la administrar del sector privado y el sector público (Concha & Velándia, 2011, pág. 70).

Ahora bien, sobre el robustecimiento productivo de los preceptos de obligatoriedad funcional y cobertura universal del trabajador dependiente o independiente en el SGSST; la Ley 1562 de 2012 produjo una prístina tendencia filosófica legislativa de trabajo digno y de calidad, persiguiendo que todo trabajador colombiano se encuentre dentro del sistema de

protección social, aun aquellos trabajadores informales que aportan voluntariamente o quienes su contrato es apenas superior a un mes.

La implementación de esta y otras normas por parte del Estado, como es el caso del Decreto 2464 de 2012, Decreto 1637 de 2013, Decreto 1072 de 2015 o la Ley 1955 de 2019, significaron el avance en la definición del término de garantías mínimas conducente al bienestar del ciudadano, como el derecho al trabajo y la seguridad social como derecho fundamental de todos los trabajadores, dentro del cual está la figura de la salud y seguridad en el trabajo, que se materializa en lo que respecta al tema particular, con la implementación de políticas de prevención de riesgos profesionales.

En ese orden de ideas, la implementación de las medidas contenidas en las políticas públicas de prevención de riesgo profesional, como son acrecentar el actuar responsable de los empleador y sus circunstancias de medio laboral; logrando controlar eficazmente los riesgos y precaver la accidentalidad y las enfermedades producto del desarrollo de las labores propias del empleado y fruto de lo anterior, generar una atmosfera de seguridad y previsión de los mencionados acontecimientos (Gomez & Turizo, 2016). Han implicado unos retos para las primeras a cargo, es decir las empresas; quienes deben seguir los lineamientos jurídicos y normativos establecidos por el Estado y muchas veces dicha materialización puede ser ineficaz por su escaso seguimiento y control técnico de las políticas de perentorio cumplimiento por parte de los trabajadores. Como consecuencia de lo anterior, los altos índices de accidentalidad y enfermedades laborales engruesan los porcentajes estadísticos nacionales de riesgo en las empresas.

Lo anterior, muy a pesar de contar en el ordenamiento jurídico lineamientos para la administración del riesgo como es el Decreto 1072 de 2015 o Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, clara intención del legislador de construir al cuidado y salud de los trabajadores, exigiendo al proceso de manejo del riesgo el ciclo (PHVA), con la intención de emprender acciones que mejoraran e instaran el control del riesgo; instando al empresario y/o empleador a la creación de indicadores, medidas y demás herramientas de prevención y control del factor riesgo como deber legal de la empresa (Gomez & Turizo, 2016).

Con ocasión de lo anterior que, determinar cuál es el alcance jurídico de la obligación empresarial en la prevención de riesgos laborales, secunda aspectos tan trascendentales poco

visualizados como es la responsabilidad civil en la ocurrencia de eventos de origen profesional atribuibles al empleador a pesar de la existencia de una normativa clara. En suma, teniendo en cuenta lo anterior y la relevancia que genera el precaver de los riesgos en el entorno laboral con el ejercicio de las actividades desplegadas por las diferentes empresas, resulta indispensable describir el alcance jurídico de la obligación empresarial preventiva de riesgos laborales en Colombia, identificando el concepto de riesgo laboral a nivel nacional y las características de las medidas preventivas, para finalmente comprender dentro de los componentes normativos de riesgos laborales y sus retos cuál es el alcance de dicho deber en Colombia en el sector empresarial.

Como consecuencia de lo anterior, el enfoque dado al presente artículo científico es cualitativo con tendencia descriptiva y corte socio jurídico, basado en el método documental centrado en la revisión de la literatura y la normatividad relativa a la obligación empresarial en la prevención de riesgos laborales en Colombia, usando fuentes primarias y secundarias de información, entre ellas la jurisprudencia a fin al escrito.

Para llevar a cabo lo propuesto, se desarrollarán argumentos condensados en tres acápites; el primero de ellos concentrará un sintético recuento histórico sucinto que permitirá generar un panorama conceptual respecto al tema en Colombia, en particular del concepto de Riesgo Laboral. Luego entonces, como segundo acápite, se hará una caracterización de las medidas connaturales a la actividad preventiva empresarial de los Riesgos Laborales en Colombia, desbordando en una serie de reflexiones directamente relacionadas con la temática en estudio. Finalmente, en el último acápite o tercero, se estudiará la configuración normativa de la actividad preventiva de Riesgos Laborales en Colombia para determinar el alcance jurídico del deber empresarial preventivo del Riesgo Laboral. Como colofón del artículo, se presentarán algunas conclusiones.

### **1. Breve esbozo histórico global y colombiano del concepto de los Riesgos Laborales a través del surgimiento de leyes y normativa a fin**

El concepto de los Riesgos Laborales resulta de la construcción social que provocó la evolución y reconocimiento de los derechos laborales de obreros, empleados o trabajadores a través del tiempo, teniendo en esencia una finalidad específica acorde al periodo histórico estudiado.

Antes de Cristo, en el año 1750 el Código de Hammurabi determinó un conjunto de recompensas para los trabajadores que perdieran alguna parte de su cuerpo; encaminando los riesgos laborales como un suceso que debía aminorar la capacidad laboral de una persona y por tanto merecía una recompensa como una forma indemnizatoria.

Por otro lado, encontramos que después de Cristo en Italia año 645 D.C., los Edictos de Rotary pregonaron una de las primeras normas legislativas destinadas a proteger los accidentes de trabajo de los obreros de construcción; percibiendo los riesgos laborales como una contingencia que necesitaba ser regulada armónicamente; en otras palabras, se edificaba una noción para aquellas circunstancias que arriesgaban a los trabajadores.

En el medioevo, durante el feudalismo, los esquemas de compensación comenzaron a cambiar y se convirtió en la principal estructura de gobierno; durante esta época se encuentra que los señores feudales honorables se caracterizaban por cuidar las heridas de sus siervos (Concha & Velándia. 2011, pág. 67).

Entrando en la modernidad, la Revolución Industrial provocó la creación de trabajo, el aumento de la fuerza laboral y la adición elevada de empleador y máquinas, estimulando un ambiente con mayor ocurrencia de accidentes de trabajo. Como consecuencia, se gesta una de las primeras estructuras de garantía formal dirigida a los empleados; así mismo, Bernardino Ramazzini publica el primer libro sobre enfermedades ocupacionales, “De morbis Artificum Diatriba”, relativo a las enfermedades profesionales que existían hasta el momento, y se constituye como el padre de la Salud Ocupacional (Concha & Velándia. 2011. Pág. 68).

Luego entonces, con el fin de la Primera Guerra Mundial, algunas regiones del continente europeo y organismos internacionales como la OIT, incluyen la creación de un sistema de seguridad social como parte de la agenda política.

En 1940 el ministro de trabajo de Reino Unido, luego del reporte de “Social Insurance and Allied Services” hecho por el economista inglés William Henry Beveridge sobre los esquemas de seguridad social del país y sus recomendaciones, se propone que dicho sistema considerado por la OIT fuera financiado por el presupuesto estatal e incluyera toda la población (Concha & Velándia. 2011, pág. 69), manifestando dos elementos esenciales del

concepto actual de riesgos laborales y su prevención, la cobertura universal y el aporte indistinto de empleadores, independientes o voluntariamente por trabajadores informales.

Por otro lado, en España los Riesgos Laborales se configuran como la posibilidad que tiene un trabajador al sufrir un determinado daño derivado del trabajo; como daño derivado del trabajo se consideran todas las enfermedades, patologías o lesiones con motivo de su labor y finalmente, se concibe el nexo causal laboral como la influencia significativa de un riesgo para la salud y la seguridad del trabajador en su entorno laboral.

En Colombia, los conceptos de riesgos labores y protección del trabajador de cara a los peligros y riesgos de una labor eran prácticamente inexistentes; solo hasta 1904 bajo el gobierno de Rafael Uribe, se trató concretamente la circunstancia de garantía de las condiciones físicas en el área laboral con la expedición de la Ley 57 de 1915, convirtiéndose en un tratado sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales, prosiguiéndole una serie de normativa con tendencia reparatoria como es el caso de la Ley 46 de 1918 sobre salud ocupacional, la Ley 37 de 1921 que determino un seguro de vida colectivo para trabajadores y la Ley 6 de 1945 o ley general del trabajo, entre otras (Lizarazo, Fajardo, Berrio, & Quintana, 2011).

Sin embargo, fue hasta la expedición de la Constitución Política de 1991 que la legislación colombiana en Riesgos Laborales alcanzo la visión de un sistema diseñado esencialmente como un sistema de aseguramiento en el cual el tomador del seguro es el empleador; la aseguradora es la entidad administradora de riesgos laborales y el asegurado es el trabajador.

En 1993 con la Ley 100 del mismo año, que pretendió desarrollar el artículo 48 de la Constitución de 1991 y se establece el SGRL<sup>3</sup>. Luego entonces, en vigor del Decreto Ley 1295 de 1994 se establece el contorno jurídico de seguridad frente a los riesgos laborales, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales (Concha & Velándia, 2011, pág. 70).

Con esta ley se libera el acaparamiento en lo que concierne al aseguramiento y se consciente que aparte del Instituto de Seguros Sociales; las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) y compañías aseguradoras de vida autorizadas operen el ramo, logrando ofrecer este seguro, obedeciendo la dinámica proteccionista connatural de la nueva

---

<sup>3</sup> Sistema General de Riesgos Laborales

constitución, vigente a partir del 1 de agosto de 1995 para las empresas del sector privado y del 1 de enero de 1996 para las del sector público (Isaza, 2000, pág. 14).

Ahora bien, entrada en vigor la Ley 1562 de 2012; la tendencia filosofía de la rama legislativa se transforma; aportando al mejoramiento de las condiciones laborales, determinando la necesidad y obligación de un trabajo digno y de calidad para todos los empleados. La finalidad que apremia la norma radica en el amparo pleno y masivo de los trabajadores en Colombia, procurando que todos se encuentren en el sistema de protección social; estableciendo la obligatoriedad de incluir a nuevos empleados al SGRL, verbigracia, aquellos independientes con contrato superior a un mes y/o de manera voluntaria a los trabajadores informales.

En suma, la Ley subvenciona tópicos lozanos en el ordenamiento jurídico laboral colombiano; tal y como se puede observar de aquellas labores de fomento y prevención catalogadas como obligatorias; sienta estas, actividades que buscan mitigar la presencia de riesgos con ocasión del desarrollo laboral (Cortés, 2015).

Dentro del SGRP, ahora denominado Sistema de Riesgos Laborales debido a la modificación introducida por la Ley 1562 de 2012, los diversos actores del sistema tienen como función especial la de prevención, pero es el empleador quien tiene la mayor obligación de proporcionar a sus trabajadores todos los elementos adecuados que garanticen la protección de su vida, estabilidad y salud durante el desempeño de su actividad laboral. Esta obligación, que de forma general estipuló el Código Sustantivo del Trabajo, se desarrolla de forma precisa y amplia por la normatividad del Sistema de Riesgos Laborales y trae dentro del mismo las consecuencias frente a su incumplimiento.

La implementación de esta forma de resguardo laboral en Colombia significó un avance en la definición de unas garantías mínimas de bienestar para los ciudadanos, dentro de estas encontramos en lo relativo al trabajo, el derecho a la seguridad social como un derecho fundamental de todos los trabajadores, dentro del cual está el aspecto de la salud y seguridad en el trabajo, que se materializa, entre otros, con la implementación de políticas de prevención de riesgos profesionales.

En suma, la historia ha demostrado que la protección de los riesgos laborales y su postura conceptual resulta de un proceso constante de evolución situacional y en paralelo de una

construcción legislativa que permita la eficacia de la norma, procurando que el sistema de riesgos laborales, diseñado para atender las contingencias y enfermedades producto de la actividad laboral o profesional tienda a reducir los índices de accidentalidad laboral por medio del acatamiento de la disposición normativa de prevención de obligatorio cumplimiento empresarial.

Por tanto, el concepto de Riesgos Laborales en Colombia resulta de la concreción de la probabilidad de ocurrencia o exposición a eventos riesgosos durante el cumplimiento de los lineamientos dados por el empleador o quien realice la contratación durante la ejecución de una actividad bajo su potestad, más el análisis de la gravedad de la lesión o enfermedad profesionales y las medidas preventivas.

## **2. Caracterización de las medidas de prevención de Riesgos Laborales y de la obligación de estas en las empresas en Colombia**

La acepción “caracterizar” de acuerdo con la Real Academia Española (2020), nos invita a presentar los rasgos más distintivos de una cosa en cuestión; en lo que se refiere a los Riesgos Laborales (RL) y las medidas preventivas de obligatorio cumplimiento por parte de las empresas en Colombia, debemos comprender que, respecto los RL, se configuran como contingencias que pueden ocasionarse a raíz del desarrollo de actividades o labores propias de un empleo, cargo o labor; siendo las medidas, aquellas disposiciones consistentes fundamentalmente en resguardar la salud e integridad de los trabajadores de los riesgos intrínsecos al trabajo, sea este un accidente o la adquisición de una enfermedad derivada de la ejecución de sus funciones.

En ese orden de ideas, las primeras normas tendientes a normalizar el cumplimiento de un sistema de medidas preventivas empresariales del nuevo siglo fue la Ley 776 de 2002, que reestableció las obligaciones en cabeza del SGRL, entre las que encontramos la subvención económica para aquellos empleados que transitoriamente se encuentren incapacitados, la indemnización para trabajadores con incapacidad permanente parcial, el pago del monto pensional por invalidez para los empleados disminuidos en su capacidad de trabajo de un cincuenta por ciento fruto de una situación relacionada con el desarrollo de sus labores o trabajo; también la pensión para el conyugue supérstite beneficiario del afiliado o pensionado



por invalidez fallecido y finalmente el amparo económico funerario; constituyendo inicialmente el marco legal del Sistema de Riesgos Laborales colombiano.

Sin embargo, fue la Ley 1562 de 2012 la que constituyo una dinámica legislativa tendiente a buscar que todo colombiano gozara de un trabajo digno y de calidad y, consecuentemente la inclusión del trabajador al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

Ahora, dentro del SGRL, los diversos actores del sistema tienen como función especial la de prevención, pero es el empleador quien tiene la mayor obligación, pues debe proporcionar a sus trabajadores todos los elementos adecuados que garanticen la protección de su vida, estabilidad y salud durante el desempeño de su actividad laboral.

Sin embargo, pese a existir el deber legal de aplicar medidas preventivas de Riesgos Laborales en las empresas; los índices de comisión de accidentes de trabajo son altos, en 2014 la tasa de accidentalidad fue de 7,71% en contraste con el 7,53% de 2017 (Fasecolda, 2019); luego, en 2018 se ocasionaron 10,5 accidentes por cada 100 trabajadores calificados afiliados al SGRL, observándose un aumento del 4% de la accidentalidad en comparación con el año anterior (Consejo Colombiano de Seguridad, 2019). Fruto de la ausencia de atención y control del riesgo el resultado resulta en el crecimiento de los porcentajes de accidentalidad laboral y mortalidad producto del desarrollo de funciones; generando la transformación de un derecho natural del trabajador, en un deber o imposición para los sectores empresariales o productivos.

Aunando en lo anterior, conforme el Consejo Colombiano de Seguridad (2019), teniendo en cuenta datos de la Federación de Aseguradores Colombianos (Fasecolda), en 2018 se presentaron 645.119 accidentes laborales solo con una disminución de 2,3% frente al año anterior; por su parte las enfermedades calificadas tuvieron un aumento de 7,1% con un total de 104.435 casos. Con respecto a la mortalidad, aunque no hubo un aumento significativo para 2018, se presentaron 569 muertes de origen laboral (Consejo Colombiano de Seguridad, 2019).

En ese orden de ideas, resultan que en el país las cifras hablan por sí mismas. En el año 2017 el índice de accidentalidad nacional superaba el porcentaje de algunos países categorizados como desarrollados y en equilibrio con las estadísticas de economías similares a la colombiana, como es la chilena (Consejo Colombiano de Seguridad, 2019). Así las cosas,

en 2017, nuestro país perfilo el índice de accidentalidad en un 6,2 trabajadores por cada 100 trabajadores afiliados al SGRL; el mismo dato registró Argentina (6,2) en el Informe Anual de Accidentalidad 2017 de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo; seguido por Estados Unidos con una tasa de 2,9 y Chile con 2,7 (De Derle, 2019).

En consecuencia, ante este panorama; la obligación empresarial de tomar acciones necesarias para disminuir dichas cifras se convirtió en un tema innegociable en el sector empresarial; quienes deberán desarrollar de forma precisa la normatividad del Sistema de Riesgos Laborales; es decir, cumplir con los lineamientos jurídicos claramente establecidos por el Estado para aminorar la materialización de riesgos laborales o contrario sensu, asumir su incumplimiento y recibir la correspondiente sanción.

Teniendo en cuenta las consecuencias que genera la materialización de riesgos, tanto para los empleadores como para los trabajadores, se configura en una obligación empresarial la prevención de los Riesgos Laborales; teniendo claridad que las medidas empresariales en la prevención de RL no debe limitarse al entendimiento netamente normativo de la Ley, que funcionalmente se queda corta frente a la realidad; sino que estas medidas deben ser entendidas como un sistema eficaz que integre una vigilancia del cumplimiento normativo y el apoyado técnico y tecnológico acorde a las situaciones de riesgo.

Luego entonces, los Riesgos Laborales se constituyen como la amenaza latente al interior de la operatividad empresarial; al respecto, las empresas tienen el deber de aminorar la ocurrencia de dichas situaciones de riesgo para el trabajador, obedeciendo los lineamientos normativos dictados por el Estado, para así lograr la eficacia material de las medidas preventivas.

En síntesis, las medidas que buscan prevenir los riesgos en el trabajo no han adquirido la relevancia en la agenda operacional y presupuestal de una empresa que debería tener; contrario a los postulados de su creación, estas formas de precaver y diligenciar el riesgo al interior de una empresa son concebidas como una destinación innecesaria para las unidades productivas, pensadas como un costo extra y no como la destinación presupuestar que trae beneficios para sus empleados y la empresa (Lizarazo, Fajardo, Berrio, & Quintana, 2011). En otros términos, la actividad preventiva del riesgo conlleva la transformación de la estructura y forma de operar de las empresas; así mismo, las medidas preventivas se

caracterizan por instar el aumento de la productividad al disminuir el ausentismo, maximización financiera de la empresa, al aminorar los costos por indemnizaciones al trabajador por accidentes laborales o enfermedades profesionales, permitiéndonos concluir que estas sobresalen por constituir una inversión por parte del empresario en la productividad y eficiencia.

No obstante, en lo que concierne al alcance del deber en cabeza del empresario de prevenir el riesgo laboral y su medición; es poco favorable en términos medibles; por un lado, los empresarios advierten que las medidas de protección del riesgo laboral constituyen más un gasto que una inversión (Lizarazo, Fajardo, Berrio, & Quintana, 2011).

### **3. Configuración normativa de la actividad preventiva de Riesgos Laborales en Colombia: Alcance jurídico del deber empresarial preventivo en torno a los Riesgos Laborales**

La producción normativa ligada a la prevención del riesgo laboral en nuestro territorio nacional no adolece de contenido. Sin embargo, el cumplimiento eficaz de dichas políticas planteadas por las empresas y el Estado no se materializan adecuadamente, ya que, estas no brindan las herramientas requeridas para un seguimiento técnico de las mismas, ni aplican medidas coercitivas para que los trabajadores cumplan con dichas políticas.

En consecuencia, en Colombia con relación a la enfermedad laboral, los sectores económicos tuvieron un aumento significativo en relación con el sector de Servicios domésticos, el Financiero con un 57%, Pesca con 24% y el Hoteles y restaurantes con 23%, según el Consejo Colombiano de Seguridad (2019).

Finalmente, el sector que mayor tasa de mortalidad fue Minas y canteras con un aumento del 12% respecto a 2017 y 73 casos de fallecimiento directamente relacionado con la ejecución de las funciones laborales del empleado, registrando cien mil empleados afiliados; luego el sector de atención y limpieza del hogar o domestico con treinta y dos ocurrencias y una agudización del noventa y cinco por ciento; donde finalmente, el sector movilización privada de productos y su bodegaje incremento en un tres por ciento respecto al año anterior (Guerrero, 2019).

Por ello, a pesar de existir una disminución de los accidentes y las enfermedades laborales, aún persiste un índice muy alto de riesgos laborales materializados y esto se genera porque

la implementación de las políticas de prevención de riesgos laborales no se ejecuta de manera efectiva y esto ocasiona que los trabajadores sufran afectaciones que pueden llegar a ser muy graves como la pérdida de la capacidad laboral y sanciones de tipo administrativas y penales para los empleadores.

Ahora, el panorama antes presentado contrasta de manera repelente frente a la propuesta Estatal en torno a los Riesgos Laborales que sostiene jurídicamente un esquema claro. Se tiene que la Ley 1562 (2012) actualizó la terminología en su artículo 1º, por cuanto el SG-SST resultara ahora diferente a SST<sup>4</sup>, antes denominada Salud Ocupacional y por ello, los preceptos en vigor que conciernen a la búsqueda del superior índice de bienestar físico, mental y social posible en el marco de la prevención de los accidentes de trabajo, las enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo hacen parte integrante del SGRL y resultan de obligatorio acatamiento y aplicación.

Como resultado de lo anterior, se estableció la obligación a los empleadores dentro del SGRP, en el artículo 21 del Decreto 1295 (1994) modificado por la Ley 1562 de 2012, de planificar, hacer y monitorear la realización del programa de salud ocupacional de la empresa, y proporcionar su mantenimiento financiero, así como, posibilitar los lugares y periodos para preparar o capacitar a sus trabajadores en lo que corresponde a su salud ocupacional; también deberá llevar a cabo programas de promoción y prevención a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales.

Así mismo, se estableció mediante el Decreto 2923 (2011) un Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales, que según el artículo dos; le es aplicable a los empleadores privados y públicos en su calidad de piezas del SGRP, respecto la ejecución de las obligaciones de precaver los riesgos ocupacionales, el desenvolvimiento de espacios y proyectos de salud ocupacional y aplicación de los sistemas de gestión de la SST.

Dentro de los componentes de este Sistema de Garantía de la calidad, según la norma anteriormente citada, encontramos, un sistema de estándares mínimos, el cual está compuesto por un conjunto de condiciones y procedimientos de perentorio obediencia; que despliega

---

<sup>4</sup> Seguridad y Salud en el Trabajo

una serie de labores intrínsecas a la verificación del cumplimiento jurídico de los actores del sistema; estableciendo, monitoreando y verificando la realización de las condiciones generales de suficiencia financiera, capacidad tecnológica, científica y administrativa, imprescindible para lograr la marcha, práctica y ejecución de las labores de los diferentes actores en el SGRP, los cuales buscan dar seguridad a los usuarios frente a los potenciales riesgos asociados a la atención, prestación, acatamiento de obligaciones, derechos, deberes, funciones y compromisos en salud ocupacional y riesgos profesionales. (Decreto 2923, 2011, artículo 4).

En similares términos, el Decreto 1443 (2014), reglamentó la ejecución del SGSST a través del artículo 8, se establecieron las obligaciones de los empleadores respecto de esta implementación, siendo resaltable, en su numeral 5 que estos deben operar cumpliendo la normatividad imperante aplicable en la SST, sin desconocer la cadencia con los patrones esenciales del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del SGRL mencionados por el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012, así como, en el numeral 9 que deben garantizar la aplicación de tópicos capaces que respalden la intervención de todos los empleados y quienes los representen frente al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la realización de la política.

Recientemente, mediante resolución No. 0312 del Ministerio de trabajo (2019), definió los Estándares Mínimos del SGSST, aplicables a las empresas dependiendo del número de empleados y de su clasificación (de acuerdo con la actividad principal dentro de la clase de riesgo que corresponda).

Dentro de estos estándares mínimos en materia de riesgos laborales y prevención encontramos unos ítems importantes como lo son el sostenimiento asiduo distribuido en ciclos de la infraestructura, de los equipos, la maquinaria y los instrumentos; suministro de los elementos de protección personal (EPP) y formación del uso correcto; Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos; Conformación y funcionamiento del COPASST; Capacitación de los integrantes del COPASST; Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, Inducción y reinducción en Salud y Seguridad en el Trabajo; Estilos de vida y entorno saludable, Servicios de higiene; Metodología para identificar el peligro y evaluarlo. Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados;

Aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores, Procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo.

Por lo anterior, el tema de la implementación de las medidas preventivas de riesgos en las empresas resulta en un reto muy importante, pues al no aplicarlo correctamente le genera al empleador graves consecuencias pecuniarias y jurídicas, tales como acciones judiciales y/o demandas de corte laboral, suspensión del lugar de trabajo o clausura temporal o definitiva de la empresa; además de engrosar los índices presentados inicialmente en este acápite.

En suma, se tiene que los empleadores y contratantes deberán cumplir con todos los Estándares Mínimos legales para precaver los Riesgos Laborales, atando el cumplimiento de estos al compromiso que implica su posterior verificación y control.

No obstante, la tendencia omisiva empresarial en términos de inspección y control de la efectividad de las medidas preventivas de Riesgos Laborales supone uno de los retos más grandes de la actualidad jurídica empresarial y laboral. En efecto, no es de extrañar que el panorama resulte inquietante y derive en el cuestionamiento del alcance jurídico de la obligación empresarial en su rol preventivo, pues este permitiría reducir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, mejora la productividad y la rentabilidad, además de previene al empresario de riesgos jurídicos a futuro.

Luego entonces, resulta perentorio comprender que el alcance jurídico de la obligación empresarial en la prevención de Riesgos Laborales va más allá de la aplicación de los lineamientos del SGSST y el establecimiento de acciones ineficaces del SST en una compañía o unidad productiva.

Entonces, la obligación empresarial en la implementación de medidas preventivas deberá entenderse como la responsabilidad e incumbencia del empleador o empresa del cumplimiento y garantías de las condiciones estables y armónicas de trabajo, que disminuyan la comisión de acciones en el área laboral y, a su vez la gestión del riesgo arroje cifras medibles y destacables para la presentación de la autoridad laboral; por cuanto una política coherente, coordinada y eficaz de prevención del riesgo laboral ocasionaría la armonización del status quo del trabajador, libre de accidentes, conservando su integralidad física y, al mismo tiempo laborando en condiciones dignas, justas y seguras.

Por lo tanto, el alcance jurídico de la obligación empresarial sobre las medidas preventivas de los Riesgos Laborales implica la creación de instrumentos materialmente verificables que permitan el seguimiento, examen e inspección de lo establecido en materia de riesgos profesionales por parte de los empleados.

En concomitancia, el SGSST y la política de Seguridad y salud en el trabajo, destaca la necesidad de medidas eficaces de prevención y control por parte de los trabajadores; empero, no hay claridad sobre las mismas, trasladando al empleador la ejecución de los mecanismos que permitan verificar que efectivamente los empleados están cumpliendo sus deberes en relación con la prevención de Riesgos Laborales, situación que permite hacer extensible el alcance de la obligación preventiva de Riesgos Laborales a una actividad que incumbe al legislativo y no solo al empresario.

#### **4. Conclusión**

Dando respuesta a la pregunta planteada, el alcance jurídico que implica la obligación empresarial en la prevención de los RL exige el conocimiento de estos; vistos como aquella probabilidad de ocurrencia o exposición a eventos riesgosos por parte de los trabajadores en el desarrollo de la orden del empresario o contratante, mientras la labor bajo su potestad se efectúa, más el análisis de la gravedad de la lesión o enfermedad profesionales y las medidas preventivas.

Por ello, la magnitud de la obligación de las empresas con su rol preventivo de Riesgos laborales radica en la función especial atribuida a los mismos, que conjuga elementos jurídicos (obedecer los lineamientos normativos), funcionales (Construir herramientas de inspección y vigilancia sobre los riesgos y las medidas preventivas) y sustanciales (Generar políticas empresariales tendientes a armonizar las herramientas de control en torno a la vigilancia y control de los trabajadores que cumplen o incumplen los axiomas de SGSST y la política de Seguridad y salud en el trabajo. Lo anterior, por intermedio del suministro de los elementos adecuados que garanticen la protección de la vida del trabajador, su estabilidad y salud durante el desempeño de su actividad laboral.

A saber, como punto de partida; las políticas públicas surgidas como consecuencia de lo planteado deberán impactar transversalmente a las empresas (trascender del proceso de capacitación del empleador y trabajador en RL a la creación de una conciencia de

autocuidado, cuidado mutuo o Inteligencia laboral preventiva), ampliando el alcance de la obligación empresarial en la prevención del riesgo laboral; en otros términos, para el cabal cumplimiento del deber, no bastará con la implementación inicial de las medidas, deberá existir un monitoreo constante y en efecto la autoevaluación de las medidas, buscando en todo momento la innovación de las mismas.

También, la responsabilidad en la aplicación y monitoreo de las medidas de prevención no podrá descansar de forma exclusiva sobre la empresa, pues en este proceso resultará menester que los diferentes actores del Estado intervengan, entre ellos el Ministerio del Trabajo; no solo para sancionar tras la ocurrencia o alza en los índices de ocurrencia de accidentes laborales. La comunicación deberá ser constante, creando un canal estrecho de información; una base de datos a cargo del Ministerio o la entidad territorial afín, enlazada con entidades pertinentes, como son las administradoras de riesgos laborales (ARL).

En ese orden de ideas, entre los lineamientos contenidos en la política pública, el soporte de las empresas en lo que tiene que ver con las medidas preventivas del riesgo laboral, le exigirá dar entrenamiento e instrucción al trabajador de la ejecución el conjunto de medidas generales de Seguridad y Salud en el trabajo y las reglas internas de prevención del riesgo. Entre los lineamientos normativos a perfilar en esta política estricta, se ajustará al contenido de la Carta Política de 1991, las leyes en vigor que regulen o dispongan ítems pertinentes; lineamientos internacionales como son los convenios de la OIT (Convenio No. 187, 155 entre otros) y la norma ISO 45001.

En ese entendido, el análisis jurídico de prevención de riesgos laborales en las empresas en Colombia, como unidades de explotación económica, puede ser una alerta para los empleadores de estas organizaciones, en el sentido de poder señalarles cómo el cumplimiento de las obligaciones de prevención y seguridad con los trabajadores, disminuyendo en algún porcentaje el riesgos de sanciones por indemnización plena de perjuicios en los procesos de responsabilidad por culpa patronal que en su contra se lleguen a adelantar y además economiza costos en la cadena de producción, evitando ausentismos, faltas temporales o totales de los trabajadores como consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.



Finalmente, el alcance jurídico de la obligación empresarial y las medidas preventivas de los Riesgos Laborales se circunscriben a un objetivo estatal; toda vez que la ocurrencia de accidentes laborales o enfermedades profesionales representa la deprecación de la fuerza laborar.

En este punto, resulta menester precisar los términos finales del este artículo científico; si bien el Estado tiene la obligación de contribuir en la prevención de los riesgos laborales; esta acción directamente corresponde a las empresas, sean cualquiera su denominación y sector productivo; no por ello, el Estado podrá desligarse del proceso de implementación de medidas de prevención. Formulando en consecuencia una política pública diferente y abierta, mas no flexible en términos de laxitud.

Por consiguiente, luego del estudio hecho y plasmado en el presente artículo; entendemos que tanto el Estado como las empresas no le han dado al proceso preventivo de riesgos laborales la relevancia que esta amerita; diluyendo acciones tan necesarias como el monitoreo o acompañamiento constante.

Como propuesta específica, la política pública instara la creación de una base conjunta de alerta; esta consistirá en un plataforma donde los actores del tema, como las ARL, Fondos de pensión, las entidades promotoras de salud, las empresas, el Ministerio del Trabajo y entidades afines con la inspección y sanción al empresario concentren su información pertinente al riesgo laboral; casos de accidentes, informe mensual de implementación de las medidas, fallas encontradas y/o medidas positivas de implementación de las medidas de prevención, generando un marcador del nivel de operatividad de la obligación empresarial en la prevención del riesgo laboral, pues la insuficiencia del suministro de información actualizada, veraz y pertinente categorizara a la empresa para medidas paliativas (inspección, vigilancia, conceptos desfavorables, entre otras) ejercidas por la entidad competente.

## Bibliografía

Arseg.: (2010). Compendio de normas legales sobre salud ocupacional. Bogotá. El Autor.  
Consejo Colombiano de Seguridad. (6 de Marzo de 2019). *Como le fue a Colombia en accidentalidad, enfermedad y muerte laboral en 2018*. Obtenido de

- <https://ccs.org.co/>: [https://ccs.org.co/como-le-fue-a-colombia-en-accidentalidad-enfermedad-y-muerte-laboral-en-2018/?doing\\_wp\\_cron=1592111162.9873769283294677734375](https://ccs.org.co/como-le-fue-a-colombia-en-accidentalidad-enfermedad-y-muerte-laboral-en-2018/?doing_wp_cron=1592111162.9873769283294677734375)
- Consejo Colombiano de Seguridad. (26 de Junio de 2019). *Reducción de accidentes laborales de cara a la protección social de los trabajadores, los retos del 52 Congreso de Seguridad*. Obtenido de <https://ccs.org.co/>: <https://ccs.org.co/reduccion-de-accidentes-laborales-y-transformacion-productiva-de-cara-a-la-proteccion-social-de-los-trabajadores-los-retos-del-52-congreso-de-seguridad-salud-y-ambiente-2019/>
- Concha, A. & Velandia, E. (2011). Seguros de personas y seguridad social El Sistema General de Riesgos Laborales Bogotá D.C: Fasecolda. Recuperado de [http://www.fasecolda.com/files/9213/9101/6708/el\\_1\\_sistema\\_general\\_de\\_riesgos\\_Laborales.pdf](http://www.fasecolda.com/files/9213/9101/6708/el_1_sistema_general_de_riesgos_Laborales.pdf).
- Congreso de la Republica. (11 de julio 2012). Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. [Ley 1562 de 2012]. DO: 48.488. Recuperado de: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1562\\_2012.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html).
- Congreso de la Republica. (25 de mayo de 2019). P Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. [Ley 1955 de 2019]. DO: 50.964. Recuperado de: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1955\\_2019.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1955_2019.html).
- Congreso de la Republica. (15 de Noviembre de 1915). P Sobre reparaciones por accidentes del trabajo. [Ley 57 de 1915]. DO: 15646. Recuperado de: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1609446>
- Congreso de la Republica. (19 de Noviembre de 1918). Por la cual se dicta una medida de salubridad pública y se provee a la existencia de habitaciones higiénicas para la clase proletaria. [Ley 46 de 1918]. DO: 16549. Recuperado de: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/30019009>
- Congreso de la Republica. (19 de Noviembre de 1921). Que establece el seguro colectivo obligatorio. [Ley 37 de 1921]. DO: 17998. Recuperado de: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1592694>.

Congreso de la Republica. (19 de Febrero de 1945). Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo. [Ley 6 de 1945]. DO: 25790. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1167>.

Congreso de la Republica. (23 de Diciembre de 1993). Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. [Ley 100 de 1993]. DO: 41.148. Recuperado de: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0100\\_1993.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html).

Congreso de la Republica. (17 de Diciembre de 2002). Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. [Ley 776 de 2002]. DO: 45.037. Recuperado de: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0776\\_2002.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0776_2002.html).

Congreso de la Republica. (11 de Julio de 2012). Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. [Ley 11562 de 2012]. DO: 48.488. Recuperado de: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1562\\_2012.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html).

Cortés Gonzáles, J. C. (2015). Régimen de los riesgos laborales y de la seguridad y salud en el trabajo. Comentarios y actualización de la Ley 1562 de 2012 (2º ed.). Bogotá D.C.: Legis. Cristancho P, J. Leopoldo. (1997). Código general de los riesgos Laborales y de las pensiones especiales. Librería jurídica radar

De Colombia, C. P. (1991). Constitución política de Colombia. *Bogotá, Colombia: Leyer.*

Fasecolda. (27 de Junio de 2019). *Accidentes de trabajo en Colombia en cifras*. Obtenido de <https://safetya.co/>: <https://safetya.co/accidentes-de-trabajo-en-colombia-en-cifras-2018/>

Federación Colombiana de Aseguradores (2019). *Estadísticas del Ramo* [en línea]. Recuperado de: <https://fasecolda.com/index.php/ramos/riesgos-laborales/estadisticas-del-ramo/>.

Gomez, N., & Turizo, F. (2016). Seguridad y salud en el trabajo en Colombia: retos frente a las personas con discapacidad. *Revista CES Derecho Volumen 7 No. 2*, 89.

Guerrero, O. (2019). Estandares minimos 0312 de 2019. *Presentacion Consultores especializados Estrategia y Calidad*. Bogota, Colombia.

Ministerio del Trabajo. (13 de febrero de 2019). Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. [Resolución 0312 de 2019]. Recuperado de: [http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=legcol&document=legcol\\_46de196963114b319f6f857c71866976](http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=legcol&document=legcol_46de196963114b319f6f857c71866976)

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (22 de Junio de 1994). Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. [Ley 1562 de 2012]. DO: 41.405. Recuperado de: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto\\_1295\\_1994.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html).

Ministerio del Trabajo. (03 diciembre 2012). Por el cual se corrige un yerro en el inciso 2° del artículo 6° de la Ley 1562 de 2012 [Decreto 2464 de 2012]. DO: 48633. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=50834>

Ministerio del Trabajo. (31 de Julio de 2013). Por el cual se reglamenta el parágrafo 5° del artículo 11 de la Ley 1562 de 2012 y se dictan otras disposiciones. [Decreto 1637 de 2013]. DO: 48868. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=54027>

Ministerio del Trabajo. (26 de Mayo de 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. [Decreto 1072 de 2015]. DO: 49523. Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ministerio de la Protección Social. (12 de Agosto de 2011). P Por el cual se establece el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales. [Decreto 2923 de 2011]. DO: 48.163. Recuperado de: [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_2923\\_2011.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_2923_2011.htm)

Ministerio del Trabajo. (31 de Julio de 2014). Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-

- SST). [Ley 11562 de 2012]. DO: 49.229. Recuperado de:  
[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_1443\\_2014.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1443_2014.htm).
- OIT. (2006). Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. [Convenio No. 187 de 2006]. Recuperado de:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C187](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187)
- OTI. (1981). Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores. [Convenio No. 155 de 1981]. Recuperado de:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C155](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155)
- Lizarazo, C., Fajardo, J., Berrio, S., & Quintana, L. (2011). Breve historia de la salud ocupacional en Colombia. *Arch Prev Riesgos Lbor*, 39.
- Lizarazo, C., Fajardo, J., Berrio, S., & Quintana, L. (2011). Breve historia de la salud ocupacional en Colombia. *Archivos de prevención de riesgos laborales Departamento de Ingeniería Industrial. Pontificia Universidad Javeriana*. Bogota, Colombia: 38-42.
- Real Academia Española - RAE. (Junio de 2020). *Diccionario de la Lengua Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/>: <https://dle.rae.es/caracterizar>