AFILIACIÓN AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES EN BARRANQUILLA A PARTIR DE LA LEY 1562 DEL 2012

Affiliation to the General System of Occupational Risks of independent workers in the city of Barranquilla, starting with Law 1562 of 2012

AURA DANIELA BOTERO MOLINA

JAIRO JOSE DE LA HOZ MANGA

VIRES JULIANA RODRIGUEZ PACHECO.

TUTORA: INES MARIA RODRIGUEZ LARA

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN COMO REQUISITO PARA OPTAR EL TÍTULO DE ABOGADO

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURIDICAS Y HUMANAS
PROGRAMA DE DERECHO
SEDE BARRANQUILLA
2020

1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACION DEL PROBLEMA

La Constitución Política de Colombia de 1991 en su articulado 48 se ocupa específicamente de la seguridad social, y la sitúa dentro de los derechos sociales, económicos y culturales, como un instrumento moderno de la política social que debe desarrollar el Estado con obligatorio cumplimiento dado al compromiso que tiene con la población y los tratados internacionales. Con esta característica se requiere señalar que se trata de un derecho que se reconoce "a todos los habitantes", es decir, con carácter general y que no está ligado como lo fue en sus primeras etapas, a la condición de trabajador asalariado.

Por tal motivo en el año de 1993 se crea el nuevo Sistema Integral de Seguridad Social en Colombia determinado por la Ley 100 del 23 de diciembre de 1993, siendo en su Libro III denominado de Los Riegos Profesionales dentro de los artículos del 249 hasta el 256, dentro de sí menoscaba todo lo relacionado con este nuevo sistema ofrecido por el legislador reduciéndolo únicamente en 7 artículos dejando mucho que desear y soltando muchas preguntas sin respuesta.

En los últimos años en Colombia se han dado grandes adelantos en la legislación de riesgos profesionales, por este motivo se han tomado medidas para que en las empresas se implemente un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, ya que es una actividad multidisciplinaria que está dirigida a proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la promoción y prevención de enfermedades laborales, accidentes de trabajo y la eliminación de factores y condiciones que ponen en riesgo la salud y seguridad en el trabajo.

Por tanto, de dicho rumbo sin camino que dejo la ley nace como manera regulatoria y complementaria la Ley 1562 del 2012 y el Decreto 0732 del 2013, que buscaban rellenar dichos vacíos. En donde el año 2012 por primera vez la ley nos dice de manera precisa la conceptualización y el desarrollo de dicho sistema y el primer cambio que hace es la denominación debido a que cambia de Riegos Profesionales a Sistema de Riegos Laborales definido como

> El conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y

> los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo. (Ley 1562, 2012, art.1).

La realidad de lo anterior es que el Sistema de Riegos Laborales está a cargo de entidades privadas conocidas como Aseguradoras de Riesgos Laborales o ARL que son las encomendadas de vigilar el cargo que desempañan los trabajadores con relación al puesto de trabajo y los riesgos que corren en su actividad; por tanto la única entidad que interviene en la transgresión del trabajador cuando hay violaciones de derechos y no hay una concordancia en el fin con el que son creadas, es el Ministerio del Trabajo el ente encargado de regular los desvíos al incumplimiento de sus funciones.

Sin embargo encontramos un vacío jurídico en cuanto a los trabajadores independientes ya que estos no tienen a dónde acudir, a pesar de que la Ley 1562 del año 2012 en su artículo 2 literal a específicamente numeral 5 genera la carga al contratado ya que la figura que los cubre es la de prestación de servicios correspondiéndole a la persona responder por su propio riesgo laboral y además aparte de darle la carga solamente podrán hacerlo aquellas que por medio del Ministerio del Trabajo estén catalogados como "alto riesgo" dejando la duda de que pasa con aquellos que no cumplen con este condición, de igual forma discriminando y dejando afuera aquellos que no la cumplen y entonces ¿Quién los protege a ellos?.

Pero más adelante en el literal b se dirige nuevamente a los trabajadores independientes y trata de subsanar aquellas dudas dejada en el literal a, donde especifica que debe ser de manera voluntaria y los restringe nuevamente dándoles como condición para que puedan cotizar deben cumplir una serie de requisitos, los cuales son en primera instancia estar cotizando en el régimen contributivo en salud estando en conformidad con la reglamentación que para tal efecto expide el Ministerio de Salud y Protección Social y en segunda instancia en coordinación con el Ministerio del Trabajo se establecerá el valor de la cotización según el tipo de riesgo laboral al que está expuesta esta población.

No obstante en la praxis además del camino lleno de piedras que encuentra esta población debilitada, la realidad es aún peor que lo que someramente se puede evidenciar en

tal vacío jurídico dado que la ley en todos los caminos que ofrece recorrer a los trabajadores independientes para poder estar protegidos y tener un minino de derecho a pesar de habérsele concedido desde el momento que suscribe el contrato de prestación de servicios, para así percibir la protección y seguridad que debería sentir cualquier persona que se desempeñe en un puesto de trabajo.

A causa de la inseguridad jurídica y laboral que persiste asimismo en la búsqueda de llenarla, los trabajadores independientes se encuentran ante dos irregularidades dentro de su cotidianidad, la primera es que no tienen a donde dirigirse debido a que las ARL que trabajan con empresas no saben cuál control llevar ante personas individuales que quieren también obtener sus servicios en cuanto a las prevenciones en las actividades realizadas y en el pago de daños en caso de ocurrir un accidente laboral; a pesar de ser trabajadores independientes dentro de sus actividades se corre el riesgo de sufrir un accidente independientemente de cual sea la relación que subsista entre ambos, siendo prestación de servicios o contrato de trabajo cualquiera sea su modalidad, esto es un hecho innegable que puede ocurrir en cualquier momento o situación.

Al momento de acercarse al Ministerio del Trabajo debido a la negativa respuesta de las aseguradoras, las personas que encuentran en esta como una salvación a su problema, es todo lo contrario debido a que no hay una correcta regulación y nuevamente reciben una respuesta desfavorable dejando un panorama de incertidumbre ante el trabajador y sin saber a qué lugar acercarse y mucho menos un ente público, todo esto en consecuencia de la falta de regulación y el circulo vicioso que tienen que vivir.

Esto da como resultado que les toque recurrir a carteles o poster en los postes de toda la ciudad los cuales aseguran afiliarte a la seguridad social, incluyendo los riegos laborales pero cuando llega a suceder la calamidad esta persona que te ayudo a “obtenerla” desaparece y no hay quien responde ante tal daño y el único perjudicado es el trabajador independiente que debido a las trabas del servicio debe recurrir a otras fuentes de obtención de su seguridad y termina en las mismas condiciones del principio, sin tener quien le dé una respuesta quedando nuevamente sin camino debido a la penumbra.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

A causa la situación anteriormente mencionada la pregunta problema que surge a partir de la problemática es la siguiente ¿Cómo podemos caracterizar el vacío jurídico presentado en la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales en relación con los trabajadores independientes en barranquilla a partir de la ley 1562 del 2012?

2. JUSTIFICACIÓN

El presente proyecto busca hacer un aporte que viene de la realidad y la necesidad social nacido del cuestionamiento de la ley en cuanto a su insuficiencia en la legislación en cuanto al Sistema de Seguridad Social en Riesgos Laborales, generando un aporte a la teoría practica por medio de la investigación dada la relación con los problemas germinados por la insuficiencia de un sistema hacia una población minoritaria que lo necesita, llevando en ensimismada un aporte legislativo que ayuda directamente al legislativo tanto como a los trabajadores vulnerables ante el vacío jurídico.

En este orden de ideas la relevancia hacia la comunidad científica, tanto como a estudiantes en el área del derecho sino también de salud ocupacional que les permite abrir el campo de sus conocimientos poniendo sobre la mesa el vacío jurídico que en la actualidad no ha sido llenado por el legislativo competente pero que sin embargo al tenerlo presente y dentro del conocimiento se sale de las penumbras y así de manera más fácil se llegara al conocimiento de lo cual se desconocía y ahora es la solución para la realidad de cada uno de ellos y de esta manera se pueden generar aún más alternativas y más avances sobre el tema y diferentes perspectivas sobre la presente investigación.

Es importante agregar que el Sistema De Seguridad Social De Riesgos Laborales, garantiza que las personas no estén desamparada frente a un accidente o una enfermedad de origen laboral, que ponga en riesgo su salud o su vida. También, atiende emergencias médicas, casos de invalidez o muerte y rehabilitación integral en caso que se requiera. Es por tanto que la formalización Laboral consiste en dar cumplimiento a las obligaciones legales requeridas para el desarrollo de un contrato de trabajo, lo cual conlleva a que toda persona que preste un servicio personal subordinado, sea vinculado con todas las garantías mínimas constitucionales, tales como igualdad de oportunidades, un salario justo proporcional a la cantidad y la calidad del trabajo, una jornada de trabajo que respete la máxima legal

establecida en el Código Sustantivo del trabajo y que cuenten con la cobertura del Sistema Integral de Seguridad Social (Salud, Pensión y ARL)

Al conocer esta información más a fondo en esta investigación, los trabajadores independientes sabrán que tienen derecho y acceso de afiliarse de manera obligatoria al Sistema General de Riesgos Laborales, además, las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral serán reconocidas y pagadas por la Administradora de Riesgos Laborales en la cual se encuentre afiliado el trabajador en el momento de ocurrir el accidente de trabajo o, en el caso de la enfermedad laboral, en el momento de requerir la prestación.

Así lo demuestra dos investigaciones, la primera hecha por Guillermo Ocampo & María Osley que nos hace referencia que "el Departamento Administrativo Nacional de Estadística –DANE– (DANE, 2015), en su informe de empleo del trimestre noviembre 2014-enero 2015, en 23 ciudades y áreas metropolitanas, determina que el 49.3% de la población laboral está en el sector informal." Además, nos presentan varias referencias importantes donde es alarmante que casi la mitad de la población se encuentre dentro de esta denominación y mucho más cuando se hace referencia a lo siguiente:

> En el estudio de Garzón, sobre un grupo de trabajadores del sector informal "venteros" del centro de Medellín, donde se determinó que el "93,5% de los "venteros" estaba afiliado a salud, 81,2% era del régimen subsidiado y 12,4% como beneficiarios en el régimen contributivo; el porcentaje restante aparecía como vinculado; solo el 1,8% cotizaba a pensiones y ninguno estaba afiliado a algún sistema de Riesgos laborales. (Garzón Duque et al., 2014 citado por Riveros, M. A. 2016, pág. 192)

Preocupante porque no se tiene cifra exacta sobre trabajadores independientes se hace mucho más difícil su reconocimiento y así mismo la garantía de dicho derecho, así como nos los muestra el trabajo de investigación de Mayra Riveros "que busca analizar la información relativa al comportamiento estadístico de la cobertura de empresas y trabajadores afiliados, accidentalidad y enfermedad laboral, invalidez, incapacidades y mortalidad," que nos permite hacer un símil con las estadísticas dadas por el Ministerio del Trabajo y Fasecolda en cuento a la accidentalidad, enfermedad, invalidez, incapacidad permanente parcial,

mortalidad laboral, donde nos deja una importante conclusión Ante el anterior panorama es urgente y necesario crear políticas de acción en "salud laboral, que contenga la propuesta de un debate público y de control político a los actores responsables del sistema de riesgos laborales, en particular a las ARL y a las empresas, puesto que el cumplimiento de sus objetivos y propósitos que la ley vigente les exige, no se han cumplido." (Riveros, M, 2015, pág. 23)

Todo esto rectifica la problemática ya mencionada nos muestra la falta de gestión por parte de los entes competentes, como lo son el Ministerio del Trabajo y la ARL, mantengan una relación informativa por parte de estos y así guiar, direccionar y hacer una correcta y efectiva afiliación a todas aquellas personas que lo necesitan en virtud de un derecho que deberían estar gozando, pero por falta de regulación no es posible.

3. OBJETIVOS.

3.1 OBJETIVO GENERAL.

Caracterizar el vacío jurídico de la regulación en la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de los trabajadores independientes de la ciudad de Barranquilla a partir de la ley 1562 del 2012.

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Identificar las modificaciones al Sistema General de Riesgos Laborales a la luz de la ley 1562 del 2012.
- ✓ Analizar las garantías debido a la afectación que tienen los trabajadores independientes al momento de realizar un contrato de prestación de servicios.
- ✓ Interpretar las percepciones de los trabajadores independientes en relación al vacío jurídico de la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales en la Ley 100 de 1993 y la Ley 1562 del 2012.

4. REFERENTES

El proyecto de investigación titulado Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de Trabajadores Independientes en Barranquilla a partir de la Ley 1562 del 2012 tiene como punto de partida los referentes históricos y legales que reconocen que la Seguridad en el trabajo y la Higiene industrial, componentes importantes del Sistema de General de Riesgos Labores, son disciplinas de prevención, cuyo objetivo es proteger la Salud de los trabajadores de los riesgos derivados del trabajo. Estos conceptos de seguridad en el trabajo y de higiene industrial que aparecen con la revolución industrial del pasado siglo, están cobrando vigencia en la actualidad.

> En el Código de Hammurabi del año 1750 A.C. se proporcionaba un conjunto de recompensas para los trabajadores que perdieran alguna parte de su cuerpo. Los Edictos de Rotary, dictados en Italia en el año 645 D.C., fueron una de las primeras normas legislativas destinadas a proteger los accidentes de trabajo de los obreros de construcción. 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, 2011, pág. 67)

Durante el desarrollo del derecho inglés a finales de la Edad Media y el Renacimiento proporciona un marco legal que se prolonga hasta principios de la Revolución Industrial en Europa y América. Bajo estas leyes, la indemnización a los trabajadores era bastante restrictiva y correspondía a éstos la demostración, tras un largo proceso, que el accidente o enfermedad no era por su negligencia (Concha, 2011). De hecho, se establecieron contratos que se denominaron "right to die", en donde los trabajadores firmaban un contrato en el que se establecía que ellos eran conscientes del riesgo que su trabajo implicaba, por lo que los perjuicios que de éste se pudieran generar eran su responsabilidad.

Con la Revolución Industrial florece la generación de empleo, el incremento de la fuerza laboral y la incorporación numerosa de trabajadores a las empresas, la incursión de las máquinas y de elementos mucho más peligrosos vuelven más comunes los accidentes de trabajo. La ocurrencia reiterativa de los accidentes de trabajo los convierte en una preocupación formal y se comienzan a organizar sistemas para la seguridad de los trabajadores.

Finalizada la Primera Guerra Mundial, los incipientes sistemas de seguridad social crecieron en varias regiones y las organizaciones internacionales como la OIT incluyó la protección social en sus programas.

Se dio inicio con la expedición la Ley 57 de 1915, referente a Riesgos Laborales, donde se regularon los accidentes de trabajo y se estableció que el Empleador sería responsable de los accidentes de trabajo ocurridos a sus trabajadores en el ejercicio de su actividad laboral. Así se constituye la primera forma de aseguramiento sobre este tema en el país; se define el accidente de trabajo y se establecen las indemnizaciones por esta causa. El Empleador podría contar con un seguro en el cual los beneficiarios fueran los trabajadores que sufrieran los accidentes Las prestaciones sociales comenzaron en el país desde comienzos del siglo XX.

Más adelante al año siguiente se expide la Ley 46 de 1918, que dictaminaba medidas de Higiene y Sanidad para empleados y empleadores, luego la Ley 37 de 1921, que establecía un seguro de vida colectivo para empleados, tiempo después nace la Ley 10 de 1934, donde se reglamentaba la enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral, 4 años después se expide la Ley 96 de 1938 y un año después la Ley 44 de 1939, la

primera que trata de la creación de la entidad conocida como Ministerio de Protección Social hoy conocida como el Ministerio de Salud y la Protección Social y la segunda de la creación del Seguro Obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo.

Posteriormente se expide el Decreto 2350 de 1944, que promulgaba los fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo y la obligación de proteger a los trabajadores en su trabajo, pero es en el año 1945 cuando se cementan las bases de la salud ocupacional en Colombia, al ser aprobada la Ley 6 (Ley General del Trabajo) por la cual se promulgaban disposiciones relativas a las convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de los asuntos del trabajo, la cual tuvo unas modificaciones hechas por los decretos 1600 y 1848 del año 19451.

En 1946 que crea el Instituto Colombiano de Seguro Social (ICSS), a través de la Ley 90; se establece la seguridad social obligatoria para los trabajadores del sector privado, que incluye los derechos de los trabajadores; se definen los tipos de incapacidades, se establecen las cotizaciones y las sanciones por incumplimiento a las obligaciones; se definen los beneficios en caso de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

> En 1964 con el Decreto 3170 que el ICSS asume y establece el Reglamento General del Seguro Obligatorio de 9 Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Ese mismo año, con el Decreto 183 se crea la Comisión de Clasificación de Empresas para la asignación de la clase y el grado de riesgo de cada empresa; se establece entonces, una tabla de actividades económicas por clase de riesgo, elaborada en El Sistema General de Riesgos Laborales función del riesgo intrínseco y extrínseco de cada actividad, mediante la cual se define la cotización de cada empresa a cargo exclusivamente del Empleador. (Arévalo, 1992, pág. 27 Citado por Barreto, H. 2015.)

Con la creación de la Caja Nacional de Previsión Social a través del Decreto 3135 de 1968, se establece el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales. En los años 60 la legislación colombiana se ocupa en desarrollar temas relacionados con la salud ocupacional y la prevención en riesgos laborales.

Durante la década de los años ochenta, crece el marco normativo en materia de salud ocupacional con la promulgación de la Ley 9 de 1979, más conocida como Código Sanitario, importante referente que trajo consigo una vasta reglamentación técnica que en su momento colocó a Colombia a la vanguardia, no sólo en América sino a nivel mundial en esta materia.

> Algunas de las normas más importantes de este año fueron: el Decreto 614 de 1984 que da las bases para la organización de la salud ocupacional en el país; la Resolución 2400 de 1979 que establece disposiciones sobre higiene y seguridad industrial en el trabajo; la Resolución 2413 de 1979 para la industria de la construcción, y la Resolución 1016 de 1989 que reglamenta la organización y funcionamiento de los programas 10 de salud ocupacional que deben desarrollar las empresas, muchas de las cuales aún siguen vigentes. (Leopoldo, 1997, pág. 87)

Desde mediados del siglo XX y hasta el año de 1991 con la aparición de la nueva Constitución Política Colombiana "Constitución Política de 1991" la legislación en Riesgos Laborales era expedida por el Estado a través del Instituto Colombiano del Seguro Social y su cobertura cobijaba a los trabajadores del sector privado y a través de la Caja Nacional de Previsión para los del sector público. El empleador podía contratar con una entidad aseguradora los riesgos laborales como mínimo con las mismas coberturas del Seguro Social. Sin embargo, en desarrollo del artículo 48 de la Constitución de 1991 se expide la Ley 100 de 1993, en donde se establece el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL). Más adelante, el Decreto Ley 1295 de 1994 se constituye como el marco normativo de aseguramiento referente a riesgos laborales: accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

> El desarrollo normativo del Sistema de Riesgos Colombiano actual es el decreto ley 1295 de 1994 "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales". El capítulo 5 de esta norma cita "Todo afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales que, en los términos del presente Decreto, sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, o como consecuencia de ellos se incapacite, se invalide o muera, tendrá derecho a que este Sistema General le preste los servicios asistenciales y le reconozca las prestaciones económicas". Este decreto contemplaba como prestaciones económicas a las cuales los afiliados al

> Sistema General de Riesgos tenían derecho era al subsidio por incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, pensión por invalidez, pensión de sobreviviente, y auxilio funerario.
>
> En el año 2002 se presentó una demanda de inconstitucionalidad del mencionado estatuto del sistema de riesgos profesionales. La Corte Constitucional resolvió la acción mediante la sentencia C-452 del 12 de junio de 2002. A raíz de esto se expidió la ley 776 de 2002 "por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del sistema general de riesgos profesionales". En la Ley 776, el Congreso tomó la decisión de no alterar la estructura del decreto ley 1295 de 1994 y se limitó a elaborar nuevamente las normas declaradas inexequibles. (…) La Corte Constitucional nuevamente se pronunció en la sentencia C-858-06 y C-1145-08, declarando inexequibles apartes de la Ley 776 de 2002, concretamente las definiciones de accidente de trabajo y enfermedad profesional. (Gonzales, 2015, pág.172)

Sin embargo, fue solo hasta la Ley 1562 de 2012, que se volvió a toca el tema y se reestructura la concepción de Sistema de Riesgos Laborales, donde estableció por primera vez la ley nos dice de manera precisa la conceptualización y el desarrollo de dicho sistema y establece dos tipos de afiliaciones las obligatorias y voluntarias, donde en el literal b que los trabajadores independientes y los informales, diferentes de los establecidos en el literal a del presente artículo donde:

> Podrán cotizar al Sistema de Riegos Laborales siempre y cuando coticen también al régimen contributivo en salud y de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida el Ministerio de Salud y Protección Social en coordinación con el Ministerio del Trabajo en la que se establecerá el valor de la cotización según el tipo de riesgo laboral al que está expuesta esta población. (Ley 1562, 2012, art.1).

Seguidamente el Decreto 723 de 2013 que establece las reglas para llevar a cabo la afiliación, cobertura y el pago de aportes en el Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales o administrativos y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo.

> En el año 2014 se expide el Decreto 1442 de 2014 que define un mecanismo obligatorio de compensación que distribuya equitativamente entre todas las administradoras de riesgos laborales, los costos generados por los riesgos de mayor incidencia siniestral u operativa en el Sistema General de Riesgos Laborales, de acuerdo con la población afiliada. Establece la obligatoriedad de la afiliación de todos los empleadores y sus trabajadores y de los trabajadores independientes. Establece normas sobre su implementación, plazo y vigilancia y control. (Alcaldía de Bogotá, s.f.)

Y la Sentencia 509 de 2014 emitida por la Corte Constitucional que da ampliación de la cobertura en riesgos laborales garantiza el derecho al acceso de un mayor número de trabajadores, materializando su derecho a la igualdad, e incluso de la dignidad de todo trabajador, a ser cubierto por las continencias que puedan ocasionarse con su labor sin distinción de la forma contractual que origina la vinculación obligatoria. En ese sentido, la jurisprudencia de la Corte ha encontrado que el trato diferente otorgado por el legislador a los contratistas se encuentra plenamente justificado.

Del año 2015 encontramos múltiples manifestaciones el primero es el Decreto 55 del mismo que establece las reglas para la afiliación y el pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales de los estudiantes que cumplen con las condiciones expresamente señaladas en el literal a numeral 4 del artículo 13 del Decreto-ley 1295 de 1994, modificado por el artículo 2° de la Ley 1562 de 2012, el presente decreto aplica a los estudiantes de instituciones de educación pública o privada, además el Decreto 2509 del 2015 que establece que las administradoras de riesgos laborales están en la obligación de aceptar las afiliaciones de todos los empleadores y sus trabajadores y de los trabajadores independientes, de conformidad con lo previsto en la Ley 1562 de 2012, sin sujeción a la clase de riesgo o actividad económica que desarrollen.

> Y el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 que establece reglas para llevar a cabo la afiliación, cobertura y el pago de aportes en el Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales o administrativos y de los trabajadores independientes que

> laboren en actividades de alto riesgo. Aplica a todas las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios, con entidades o instituciones públicas o privadas con una duración superior a un (1) mes y a los contratantes, conforme a lo previsto en el numeral 1 del literal a) del artículo 2º de la Ley 1562 de 2012 y a los trabajadores independientes que laboren en actividades catalogadas por el Ministerio del Trabajo como de alto riesgo, tal y como lo prevé el numeral 5 del literal a) del artículo 2º de la Ley 1562 de 2012 (Artículo 2.2.4.2.2.1 al 2.2.4.2.2.24) (Alcaldía de Bogotá, s.f.)

Posteriormente en el año 2016 se expide el Decreto 1562 de ese año donde la afiliación voluntaria al sistema general de riesgos laborales realizada por un tercero que no cuente con la autorización previa del Ministerio de Salud y Protección Social o sin el lleno de los requisitos establecidos en el artículo 2.2.4.2.1.7. de este Decreto y en el Título 6 de la Parte 2 del Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, ya que constituía una violación a las disposiciones relativas a la protección y seguridad de los trabajadores y se sancionará hasta con cinco mil salarios mínimos mensuales legales vigentes (5.000 SMMLV).

Esto de conformidad con lo establecido en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de la medida de prohibición inmediata de trabajos o tareas por riesgo grave e inminente para la seguridad de los trabajadores que proceda en los términos del artículo 11 de la Ley 1610 de 2013 y de la interposición de las denuncias penales a que hubiere lugar.

Pronto nace la Resolución 1111 de 2017 que busca establecer el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo tanto como en empresas como microempresas, dependiendo al número de trabajadores, actividad, economía, labor u oficios, además está dirigido tanto como trabajadores dependientes como independientes con prestación de servicios, de obligatorio cumplimiento para las condiciones básicas y que buscan el funcionamiento y ejercicio de los contratantes y empleadores en el Sistema General de Riesgos Laborales,; por ultimo en el año 2019 Resolución 2389 de 2019 del Ministerio de Salud y Protección Social que define los lineamientos generales para la operación del Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) en el Sistema de Afiliación

Transaccional (SAT) y adopta el formulario de afiliación y traslado del empleador al Sistema General de Riesgos Laborales.

Seguidamente, se presentan los referentes teóricos y al respecto precisamos que han existido diversos autores que se han pronunciado y que nos sirven para tomar una postura teórica de acuerdo al tema tratado en la presente investigación.,

Además, como referente de antecedente encontramos investigaciones y artículos de investigación que pesar que no son de materia teórica si sirven para plasmar y demostrar la existencia de un problema latente en la sociedad colombiana y no solo está si nos que nos permite ver desde la perspectiva internacional, en esta ocasión tendremos como referente a España y Argentina, que nos permitirán ver como se han tratados los mismos problemas y las soluciones al problema para una comparación y asimilación en la jurisdicción laboral.

En el caso español encontramos que a manera histórica la jurisdicción es muy parecida a la colombiana, lo que nos envuelve en una relación coyuntural entre ambas jurisdicciones, el presente artículo de investigación realizada en septiembre del 2018 que lleva como título "Presupuestos para la incorporación de una regulación del Trabajo Autónomo en Colombia: una perspectiva desde la Legislación Español" y su autora es Ruth Adriana Ruiz Alarcón y fue realizado por el Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos "IELAT" de la Universidad de Alcalá, donde nos ofrece un comparativo entre lo que en España es conocido como trabajo autónomo en Colombia es llamado trabajador independiente en donde en el ámbito español constituye un marco jurídico más avanzado "que busca proteger bajo similares premisas, los derechos a la Seguridad Social, prevención de riesgos, derechos colectivos de este sector de trabajadores." (Ruiz, 2018, pág. 4)

El anterior artículo reconoce el vacío jurídico en Colombia "que el Derecho Civil Colombiano no puede llenar, por tratarse de derechos fundamentales como el derecho al trabajo, al mínimo vital, la estabilidad y la seguridad social entre otros" (Ruiz, 2018, pág. 4), donde se propone que se tenga sistematizada que sea cualificado y estatificado para mayor versatilidad de todas aquellas personas que se encuentran en esta bajo estas condiciones para que no se vulneren sus mínimos derechos mientras están en el desarrollo de su profesión.

> En la actualidad España, a diferencia de Colombia, cuenta con una regulación especial para el trabajador autónomo, siendo esta una novedad. No existen antecedentes al respecto que hubiesen dado las pautas para regular dentro de un marco legal al conjunto de profesionales en sus diferentes facetas de intervención en el mercado del trabajo. Desde hace tiempo tanto el sistema jurídico español como el colombiano, cuentan con regulaciones específicas para cierta clase de profesionales, que desarrollan su actividad productiva de manera independiente. Estas normas presentan significativas lagunas en ciertos aspectos, que son comunes al conjunto de trabajadores los autónomos. (Delesma C, C, 2013, pág. 33, citado por Ruiz, 2018, pág. 16)

Como conclusión nos deja que en España se "ha establecido el régimen profesional común para todos los trabajadores autónomos y un catálogo de derechos y deberes, así como las normas en materia de prevención de riesgos laborales y las garantías económicas entre otras." (Ruiz, 2018, pág. 39) y a que pesar de los avances que ha tenido la Corte Constitucional, tener un reglamento, ley, estatuto o decreto que regulé esta relación va a permitir con más facilidad resolver problemas jurídicos de esta índole y así mismo reconocer derechos.

Seguidamente encontramos por medio de la Oficina de país en la OIT Argentina, en enero del 2018 nos trae el documento "Seguridad social para los trabajadores independientes en Argentina: diseño, cobertura y financiamiento" escrito por Pablo Casalí, Maribel Jiménez, Eduardo Lépore, Lucía Ortega, Mariana Alvarez, donde por medio de este documento busca dar una guía bajo consideraciones como las cotizaciones y financiamiento de la seguridad social a trabajadores independientes y tiene por objeto "realizar una caracterización socioeconómica de los trabajadores independientes. También se propone analizar los regímenes actuales que brindan protección a este universo de trabajadores desde la perspectiva de su diseño, de sus niveles de cobertura y de su financiamiento." (Casalí. P, Jiménez. M, Lépore. E, Ortega. L &Alvarez. M, 2018, pág. 58)

Buscan lograr una mayor convergencia de la cobertura legal con el régimen de seguridad social para trabajadores en relación de dependencia, convergencia es esquemas de cotización, proporcionalidad entre las prestaciones y el esfuerzo contributivo, bases de

cotización, relación entre la contribución y la capacidad; en Argentina se abre debate sobre tres regímenes de cotización de trabajadores independientes tomando como base casos de Bélgica, España y Brasil donde se consideró el régimen para autoempleados de Bélgica,

> "Con esto se busca conformar un régimen equitativo y sustentable, que fortalezca e incremente la protección social de los trabajadores independientes y que asegure una adecuada relación entre el esfuerzo contributivo y el nivel de las prestaciones. Asimismo, sería conveniente mantener un régimen común respecto de los requisitos de acceso a las prestaciones previsionales (edad mínima, años de servicio) y al cálculo del haber." (Casalí Pablo, et al., 2018, pág. 69)

En el ámbito nacional vamos a encontrar dos antecedentes el primero titulado "Barreras de acceso a la cobertura de riesgos laborales encontrados de prestación de servicios en el sector público de salud en Bogotá" realizado por Yerson Correa, Jairo Luna, Juan Arango y Adriana Campos, en el año 2015 de la Universidad Manuela Beltrán y su objetivo fue identificar todas aquellas barreras que presentan profesionales independientes específicamente del sector de la salud con un contrato de prestación de servicios y esto lo hicieron por medio de una metodología cualitativa por medio del instrumento de las entrevistas.

> Su resultado fue que en las dos instituciones consultadas del sector público de salud en Bogotá se han adelantado estrategias que facilitan el acceso a la seguridad social en riesgos laborales de los trabajadores independientes. Sin embargo, los trabajadores y los expertos entrevistados identifican una serie de barreras de acceso que se presentan para la afiliación de los trabajadores independientes al Sistema General de Riesgos Laborales, entre estas barreras de acceso están la falta de cultura de la prevención ante los riesgos laborales, el desconocimiento sobre la normatividad y utilidad del sistema y la no concepción del mismo como parte fundamental del sistema de seguridad social del país. (Correa, Luna, Arango & Campos, 2015, pág.208)

Luego encontramos en la ciudad de Cartagena un trabajo de investigación titulado "Conocimiento de odontólogos en Cartagena sobre el sistema general de riesgos laborales" con los autores Alfredo Pareja, Paola Mercado y Alberto Peña del año 2018 de la Universidad

de Cartagena que buscan dar a conocer el grado de conocimiento que tienen los odontólogos de la ciudad en cuanto al tema del Sistema de Riesgos Laborales con un tamaño de muestra de 200 odontólogos que ejercen su labor de manera dependiente e independiente.

> Dejando como conclusión que el alto puntaje de profesionales (odontólogos) encuestados conocen de los riegos y causales que puede adquirir en la realización de sus actividades laborales, lo que hace importante seguir capacitando a las nuevas generaciones de las facultades de odontología para que estas sean quienes mantengan la insistencia de velar tanto por el usuario/paciente y por las vida de ellos como profesionales garantizando el trabajo en condiciones oportunas, contribuyendo así a un excelente ambiente laborar sano y libre de accidentes. Por otra parte, cabe resaltar el alto índice de capacitaciones que presentan los odontólogos con un laxo tiempo significativo en el ejercicio de su profesión que los recién egresados que se abren al mundo laboral. (Pareja. A, Mercado. P, & Peña. A, 2018, pág. 35)

Las anteriores nos permiten tener conocimiento que ya hay proyectos que buscan masificar en cuanto a su diferenciación cualificadora y cuantificadora los problemas e inconvenientes de específicamente el sector de odontólogos y de personas que laboran bajo la prestación de servicios en el sector público de la salud, donde encontramos dos factores el desconocimiento en cuanto al tema que nos concierne cuando se es joven y cuando se tiene conocimiento el sistema no está preparado ni relacionado con este tipo de relación laboral en cuanto a los riesgos laborales, problema que se materializa en consecuencia a la falta de desarrollo jurídico al respecto.

En todo esto encontramos el papel pasivo que tiene los poderes oficiosos de los Inspectores de Trabajo y esto se revela en la tesis realizada por Juan Carlos Ruíz Chaves en el año 2019 titulado “Poderes oficiosos de los Inspectores de Trabajo para promover acciones de responsabilidad objetiva en el Sistema General de Riesgos Laborales colombiano”, donde los inspectores tienes tareas propias y de manera conjunta con las ARL, servidores públicos que de igual manera que los jueces no pueden dar solución cuando se acercan a hacer este tipo de consultas.

> Entre los resultados de esta investigación, resalto la viabilidad fáctica, jurídica y constitucional de otorgar poderes oficiosos para adelantar procesos de

> responsabilidad objetiva en materia laboral, teniendo en cuenta, la protección de los derechos en materia de Riesgos Laborales de las personas en estado de debilidad manifiesta, aplicando un trato diferencial a dichos sujetos, evitándoles el dispendioso proceso que en la actualidad existe, para garantizar su efectiva protección (..) Resulta esencial contar con personal calificado para poder llevar a cabo todas las funciones que requiere una Administración del Trabajo y una Inspección del Trabajo modernas y eficaces. Ese personal debe tener la capacidad de cumplir las labores asignadas, y contar con independencia respecto a indebidas influencias externas. (Ruiz, 2019, págs.122 y 124)

Y por último llegamos al artículo de investigación denominado "Prestaciones económicas en riesgos laborales de trabajadores independientes respecto a dependientes a partir de la ley 1562 de 2012"que mantiene gran relación con nuestro proyecto de investigación haciendo la especificación de las prestaciones económicas realizado por Andrea Catalina González Varela, del año 2015, ya que la "legislación ha podido dejar vacíos en cuanto a las diferencias que se pudieran presentar en cuanto al pago y reconocimiento de prestaciones económicas para trabajadores dependientes y de aquellos que son independientes." (Gonzales, 2015, pag.168)

> Ya que el Sistema no diferencia el otorgamiento de las prestaciones económicas a los trabajadores en caso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales (ATEL), es necesario ondear en el cuestionamiento sobre las estadísticas alrededor del reconocimiento de estas prestaciones ya que las condiciones de trabajo de empleados dependientes e independientes son diferentes lo que puede abrir una brecha entre los unos y los otros." (Gonzales, 2015, pág.168)

Para Gonzales, (2015, pág. 179) "Aunque en la ley colombiana no se haga diferencia alguna entre las prestaciones económicas otorgadas a trabajadores independiente y dependientes, se deberá ajustar en el futuro la manera como los independientes" lo que ocasiona que los diferentes tiempos y maneras de la elaboración de su quehacer al ser diferentes se le niegue el acceso a este, todo esto debido a la falta de regulación al momento de exigir prestaciones económicas relacionadas con los riesgos laborales.

Todo lo anterior nos lleva a aterrizar nuestra investigación a la ciudad de Barranquilla llevándonos al referente geográfico que tiene una extensión de 154 km2 equivaliendo el 4,5 % de la superficie del Departamento del Atlántico, está sobre la orilla occidental del lado delta del hermoso Rio Magdalena estando solo a 7,5 km de la desembocadura del Mar Caribe, todas sus coordenadas geográficas se toman partiendo de la Plaza de la Paz como punto cero que es lugar de grandes eventos y conciertos en la ciudad localizándose la ciudad en el vértice nororiental del departamento del Atlántico.

La construcción está sobre un plano ligeramente inclinado cuyas alturas extremas ya que según el Instituto Geográfico Agustín Codazzi, son 4 msnm al oriente y 98 msnm al occidente, por otro lado su composición geológica de la región está compuesto principalmente por lomas o colinas occidentales y se ocupan generalmente orillas, diques, terrazas, valles, estrechos, pantanos, playones y lomas, el clima es de tipo tropical seco y su propiedad es la sequedad y altas temperaturas esto conforme a la clasificación climática de Köppen, con una temperatura promedio de 27,4 °C, siendo su clima repercutido de la cultura y pueblo barranquillero.

A merced de su cercanía con la fuente hídrica encontramos la desembocadura de los tajamares occidentales con los límites de Puerto Colombia con buenas infiltraciones de agua potable y con posible inundación por lluvia, dada esta riqueza es fuente de una gran amalgama de flora como manglares, tuna de penca, tulipán africano, pico de loro y grandes árboles frutales como el mango, níspero, mamón además de grandes especies de faunas como la maría mulata, loro, ardillas, iguanas.

De donde se desprende el referente demográfico donde la población de Barranquilla es de 1.228.621 personas, lo que la convierte en la cuarta ciudad más poblada del país detrás de Bogotá, Medellín y Cali. La ciudad es el núcleo del Área Metropolitana de Barranquilla, la cual está constituida además por los municipios de Soledad, Malambo, Galapa y Puerto Colombia. El conglomerado alberga a 2.050.127 habitantes, y ocupa también la cuarta posición entre las conurbaciones del país. Como capital departamental, Barranquilla es sede de la Gobernación del Atlántico, de la Asamblea Departamental y del Tribunal Superior del Atlántico, máximo órgano judicial del departamento.

Barranquilla es sede de una de las festividades folclóricas y culturales más importantes de Colombia, el Carnaval de Barranquilla, declarado Patrimonio Cultural de la Nación por el Congreso de Colombia en 2001 y Patrimonio Oral e Inmaterial de la Humanidad por la Unesco en 2003, la ciudad fue designada Capital Americana de la Cultura en 2013, y es la gran cuna de grandes artistas como Shakira, Sofía Vergara, entre muchos otros.

Los días en la 'Arenosa' se viven siempre como un auténtico carnaval, pues la alegría, la música y la tradición de esta ciudad caribeña se sienten en cada una de sus plazas y calles. Además, el carisma y la amabilidad de su gente llena de energía a este territorio que atrapa a todo aquel que lo visita. La famosa frase del cantante Joe Arroyo "en Barranquilla me quedo" refleja el sentimiento de muchos.

Gracias a su geografía privilegiada, Barranquilla, capital del departamento del Atlántico, cuenta con uno de los puertos de mayor importancia para el país. Por ello, la ciudad también es conocida como la 'Puerta de Oro' de Colombia. Esto le ha permitido posicionarse como una ciudad con un alto potencial para el desarrollo económico e industrial, pero también encontramos informalidad y profesionales buscando "ganarse la vida" con la profesión que estudiaron y que no tienen la manera de afiliación y a muchas veces caer en irregularidades como encontrar publicidad falsa en los postes.

Justamente todo nos conduce al referente conceptual presente en nuestro trabajo investigativo, donde debemos conocer de manera minuciosa y detallada los conceptos presentes en nuestra investigación que son de vital importancia para interpretar, definir, con detalle, las cualidades características o las circunstancias esenciales que son más relevantes y que, por ende, sabiendo esto, lo haremos de una manera organizada.

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

Salud ocupacional. Relacionada con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento como características propias del vigente sistema

de riesgos laborales colombiano se puede señalar que centra la protección de manera casi exclusiva en la población asalariada del sector formal de la economía que labora tanto en el sector privado como en el público; lo que traduce que todas las actividades que implican empleo precario o informal, carecen de protección por este sistema, pese a los múltiples riesgos ocupacionales que su ejecución conlleva.

Afiliación. Se conoce como a aquel procedimiento a través del cual una persona ingresa a una corporación, una institución, un partido político, una obra social, un sindicato, entre otros, como parte integrante de la misma, generándose además una constancia de la mencionada pertenencia, sin embargo, mencionamos que la afiliación a la que nos referimos es de obra social y esta puede ser directa, es decir, el afiliado decide asociarse a esa esa obra social y paga una cuota mensual para recibir atención médica cuando lo precise, o puede ser obligatoria por su situación laboral, o sea, el trabajo le ofrece esa obra social y no deberá pagar nada extra por los servicios que le presten. Así mismo, en el caso de afiliados con familia, esposa e hijos, también pueden afiliar.

La afiliación y el pago de las cotizaciones por parte del empleador son el requisito para tener derecho a las prestaciones que el sistema ofrece en caso de ocurrencia de un accidente laboral o ante la presentación en el trabajador, de una enfermedad laboral. Dé las condiciones de trabajo y disfrutar de los beneficios.

Los empleadores que tengan a su cargo uno o más trabajadores deben estar afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales. La selección de la entidad administradora de riesgos laborales es libre y voluntaria por parte del empleador; efectuada la selección, el empleador deberá adelantar el proceso de vinculación con la respectiva entidad administrativa, mediante el diligenciamiento de un formulario provisto para el efecto por la entidad administradora seleccionada, establecido por el Ministerio de Salud y Protección social. La Afiliación se entiende efectuada al día siguiente de aquel en que el formulario ha sido recibido por la entidad Administradora de Riesgos Laborales respectiva.

Los **trabajadores independientes**. Son personas que trabajan sin estar vinculadas a una empresa, es decir, no gozan de un contrato de trabajo sino de servicios. Esta modalidad se desarrolla de manera autónoma en beneficio de terceros a un precio determinado. Su

remuneración es denominada honorarios o comisiones, y se caracteriza por no contar con una cláusula de subordinación.

Podemos adicionar la llegada del coronavirus o también conocido como el covid-19 a Colombia trae consigo retos para todos en el país, desde el Gobierno para garantizar la atención médica, el bloqueo del brote y la ayuda a los adultos mayores. Pero quizá serán los trabajadores independientes e informales a quienes la factura del Covid-19 llegará más alta. De acuerdo con el DANE el nivel de informalidad en Colombia llegó al 47,7%, lo que significa que en el país un total de 5,7 millones de ciudadanos logran obtener un ingreso mensual con el popular rebusque; justamente es esta población la más vulnerable con las medidas de aislamiento.

Todo esto desata que las empresas busques otras maneras las cuales prestar sus servicios a la comunidad sin necesidad de que sus empleados se desplacen hacia su lugar de trabajo, si no que desde sus hogares sigan siendo proactivos, lo cual nos lleva la modalidad del teletrabajo, el cual es tu tema a revisar.

5. DISEÑO METODOLOGICO

5.1 PARADIGMA DE INVESTIGACIÓN

El proyecto de investigación, se realizará bajo los lineamientos del paradigma histórico hermenéutico porque buscamos comprender, interpretar y explicar los vacíos de regulación en afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de los trabajadores independientes a partir de la ley 1562 del 2012, explicando la realidad actual que viven los trabajadores independientes al momento de realizar un contrato de prestación de servicios.

5.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

De lo anterior se deduce que nuestro tipo de investigación es cualitativa porque interpretaremos la información obtenida a través de recursos como entrevistas, otros trabajos de investigaciones, explicación de la ley, entre otros, con el propósito de significado profundo, basado en lo que la gente siente, piensa y hace en su vida cotidiana y que en este caso afecta su salud laboral sin saber el riesgo que pueden correr y los derechos que se le están siendo negados por el legislados, las ARL y Ministerio de trabajo, interrelacionado lo dispuesto como efecto descriptor de lo que sostenemos.

Es también socio jurídica porque estudiaremos los problemas, las implicaciones, objetivos y todo aquello concerniente a las relaciones entre el derecho y la sociedad, en

nuestro caso el vacío de la ley 1562 del 2012 y la afectación de esta a los trabajadores independientes. Los principios ideológicos de este tipo de investigaciones apuntan a la transformación de las relaciones sociales ya que la acción es fuente de conocimiento y la investigación se constituye en sí una acción transformadora. Esta acción transformadora parte de conocimientos y acciones, que surgen de la vida social.

5.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de nuestra investigación es explicativo debido que a lo que mostramos en nuestra es resolver el ¿Por qué? Con esta investigación logramos la razón por la que está sucediendo que en este caso es el vacío jurídico de manera contextualizada con la realidad presente en la población y la falta de la obtención de dichas garantías ganadas por derechos adquiridos, y que nos es posible que sean negados, transformándose en problemas latentes como lo son la falta de legalidad ante procesos de afiliación de trabajadores independientes a las ARL y la falta de regulación de los entes competentes.

5.4 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Los medios y técnicas que utilizaremos para la recolección de la información de los datos que van a sostener nuestro proyecto van a ser dos, el primero la recopilación documental, la cual es toda aquella información sacada de medio científicos como lo son las bases de datos como Vlex, Scielo, revista de universidades, trabajos de investigación, artículos de investigación, libros, toda aquella información que nos ha servido como sustento y además de contar con una matriz de búsqueda donde se encuentra plasmado los link, de todos los sitios web de los que hemos sacado información para mayor organización y veracidad de nuestra investigación.

Los segundos van a ser las encuestas, obtener respuestas verbales a los interrogantes planteados sobre el problema propuesto, donde pretendemos realizarle encuestas con 10 a 5 preguntas, con un grupo focal de 10 trabajadores independientes con la modalidad de prestación de servicios, se harán por medios tecnológicos que el avance de la humanidad nos ha permitido actualmente tener a nuestra disposición, por medio de plataformas como Zoom, Skype, Meet, Teams, Formulario de Google, Survey Monkey, dependiendo de la preferencia y disponibilidad del encuestado; el motivo por el cual no se harán presenciales es por la

pandemia y las disipaciones dictadas por el Gobierno del Estado de emergencia económica, social y ecológica a partir del Decreto ley 417 del 2020.

5.5 UNIVERSO, POBLACIÓN Y MUESTRA

El universo son todos los trabajadores independientes que encontramos en el globo terráqueo, la población está formada por barranquilleros que pueden ser ya sea hombres o mujeres que el modus de trabajo sea por medio de prestación de servicios por medio del trabajo independiente que puede ir desde las edades de 25 años a 80 años, con el objetivo de obtener la percepción de los interpretar las percepciones de los trabajadores independientes en relación al vacío jurídico. Para así poder describir las garantías derivadas de la afectación que tienen los trabajadores independientes al momento de realizar un contrato de prestación de servicios; con una muestra de 10 personas que cumplan con los anteriores requisitos

6.MATRIZ DE CONGRUENCIA

Problema de Investigación	Pregunta de investigación	Objetivo General	Objetivos Específicos	Referentes Teóricos	Diseño Metodológico
Los trabajadores con relación al puesto de trabajo y los riesgos que corren en su actividad. **¿Quién protege a los trabajadores independientes?** **Inseguridad Jurídica y laboral que tienen los trabajadores independientes.** **Regulación desfavorable.** **Estafas con publicidad engañosa maximizando el problema.** **¿Quién regula el vacío jurídico?**	¿Cómo podemos caracterizar el vacío jurídico presentado en la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales en relación a los trabajadores independientes en barranquilla a partir de la ley 1562 del 2012?	Caracterizar el vacío jurídico de la regulación en la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de los trabajadores independientes de la ciudad de Barranquilla a partir de la ley 1562 del 2012.	• Identificar las modificaciones al Sistema General de Riesgos Laborales a la luz de la ley 1562 del 2012. • Analizar los derechos que se afectan por la no afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales en los trabajadores independientes al momento de realizar un contrato de prestación de servicios. • Interpretar las percepciones de los trabajadores independientes en relación al vacío jurídico de la afiliación al SGRL en la Ley 100 de 1993 y la Ley 1562 del 2012.	• Monsalve Arévalo citado por Herbert Barreto. • Ley 100 de 1993. • Ley 1562 de 2012. • Sentencia 509/2014. • Resolución 2389/2019 • Ruth Ruiz. • Andrea González Varela.	• Paradigma de investigación Histórico hermenéutico. • Tipo de investigación Cualitativa y Socio Jurídica. • Nivel de investigación Explicativo. • Técnicas de recolección de información Recopilación documental y entrevistas. • Universo, población y muestra El universo son todos los trabajadores independientes, la población está formada por barranquilleros y la muestra de 10 personas.

Cuadro 1: Resumen del anteproyecto, Fuente: Construcción propia

CAPITULO I

Modificaciones al Sistema General de Riesgos Laborales a la luz de la ley 1562 del 2012.

Palabras claves: *Modificaciones, Sistema General de Riesgos Laborales, A la luz.*

La norma de normas sentó bases para el desarrollo de la seguridad social en Colombia estableciéndolo como parte primordial y esencial del Estado en su articulado 48 como " un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado" (Constitución Política de Colonia, 1991), siendo así ordeno al legislador a establecer por medio del marco de una ley la protección de estos derechos que fuera capaz de proteger la totalidad de los colombianos en salud, pensiones y riegos laborales, siendo así que 2 años después el legislativo cumpliendo con su obligación crea la Ley 100 de 1993.

Dentro del pasar del tiempo los riesgos laborales tuvieron muchas reformas una de las primeras que constituyeron un referente fue cuando en 1993 sale el Sistema Integral de Seguridad Social, donde el integral solo lo portaba como nombre porque en muchos aspectos no concedía esa integralidad y una de las maneras de ejemplificarse por medio de la desventaja que tenían los trabajadores independientes en la Ley 100 de 1993 en cuanto a los riesgos laborales en muchos aspectos, reduciéndose en 8 artículos que buscaban regular esta materia dejando mucho que desear y muchas respuestas sin responder, esta ha sentado múltiples modificación ya sea en reformas, vía judicial, legislativo, lo que ha logrado directrices en garantías al sistema, llegando así a la Ley 1562 de 2012 pero que en cuanto los trabajadores independientes han sido muy pocos los avances.

En primera medida tener en cuenta que lo que es conocido para la Ley 100 como el Sistema General de Riesgos Profesionales es ahora llamado Sistema General de Riesgos Laborales por la Ley 1562 de 2012 establecido así desde su artículo 1 donde nos especifican varios conceptos dentro del mismo sistema, además de establecer otros conceptos aspecto que no eran tocado si no que por contrario solo llevaba ese nombre porque así lo denominada el Libro III de la ley pero, cuando ya se define el sistema por medio de la ley le da muchas más seguridad jurídica al sistema.

Otros aspectos a considerar de la como lo son la conceptualización de salud ocupación, programas y las maneras de afiliación, lo que la anterior la ley 100 junta como accidentes de trabajo y enfermedad profesional y que solo se limitó a establecer que se rigiera por las disposiciones vigentes en relación al estado de invalidez y que dicha calificación "se sujetará a lo dispuesto en esta Ley para la calificación de la invalidez por riesgo común"(Ley 100, 1993), mientras que en la ley 1562 los establece por separado ejemplificando lo que es enfermedad laboral como "la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar." (Ley 1562 de 2012), además de establecer ingresos base de liquidación en cuanto a accidentes de trabajo y de enfermedades laborales, estableciéndole a las ARL el pago que deben asumir por este tipo de eventualidades además del pago de incapacidades y el subsidio económico.

Más adelante se establecen las pensiones de invalidez integradas es estableció una regulación por medio de la ley 776 de 202 por medio de los artículo 10 que establece los montos de pensión de invalidez, articulo 13 que establece un monto general que no debe ser inferior al salario mínimo legal vigente y ni superior a 20 el mismo salario y articulo 14 estableciendo el reajuste de las pensiones anualmente los primero (1) de enero de cada año en donde aquellas que sean iguales al SMLV se harán de acuerdo al que establezca el Gobierno y en caso contrario que sea superior se hará por medio del IPC (Índice de precio al Consumidor).

Luego nos establece la devolución de saldos establecido en el artículo 253 de la ley 100 de 1993 donde cuando el afiliado se invalide por motivos de accidente de trabajo o enfermedad profesional la pensión se debe cubrir a cargo del empleador de tiene como responsabilidad la totalidad del saldo abonado en cuenta individual de ahorro individual, agregándosele a este la Ley 1328 de 2009 que establece reglas al Benefician Económicos Periódicos (BEPS) e igualmente el Decreto 604 de 2013 en donde en su artículo 16 establece que la persona afiliada a cualquier régimen debe cumplir con los requisitos generales en caso de no ser así se hará la devolución de salas por medio del mecanismo BEPS siempre que permanezcan por lo menos tres (3) años. Y por último las prestaciones medico asistenciales

igualmente definidas en la Ley 776 de 2002 en su articulado 1 en el cual se reconocen estos siempre que ocurra una calamidad laboral y además prestaciones económicas.

En esta ocasión vamos a aterrizar a nuestra materia de estudio que será todo lo relacionado con los trabajadores independientes y es importante antes de llegar a lo que se busca nos permitiremos mirar las modificaciones que implemente que no estaban, ya que "el Decreto Ley 1295 de 1994, entró a regular el Sistema de Riesgos Laborales en Colombia, así como seguridad y salud en el trabajo, "el cual fue sujeto de inexequibilidad por parte de la Corte Constitucional"(Herrera Tapias, 2013 citado por Gómez Álzate, 2015) luego de la Ley 776 de 2002 y nuevos términos, procesos, derechos que se encuentran en la Ley 1562 de 2012, que es nuestra materia de estudio en el presente capitulo.

I. Cambio de terminología: Seguridad y Salud en el trabajo

De los primeros aspectos a considerar es que la Ley 1562 establece estableció un re denominación en cuanto a la salud ocupacional por seguridad y salud en el trabajo, esto con el objetivo de dar un carácter de garantías proactividad, efectividad y prevención a la nueva legislación presente, aspecto que no es tocado por la Ley 776 ya que deja las mismas simientes establecidos por la ley 100 de 1993.

Por otro lado en la Ley 776 del 2002 los empleadores debían contar con un programa de salud ocupacional (organización y planeación sencilla de las actividades en materia de salud ocupacional), mientras que en la Ley 1562 2012 es al empleador a quien le corresponde implementar un sistema de Gestión en seguridad y salud en el trabajo (proceso lógico y por etapas que siga las directivas de la organización internacional del trabajo (OIT) en cuanto a la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora.

II. Prestaciones asistenciales y económicas

Por otro lado, un aspecto al que hace relevancia la ley 776 de 2002 es a las prestaciones asistenciales y económicas, que anteriormente fueron mencionadas, como lo es aquellas garantías que tienen los trabajadores al momento de que haya un accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuanto a su cobertura establece que las Administradoras de Riegos Profesionales entendiéndose actualmente como Administradoras de Riesgos

Laborales y son quienes asumen las prestaciones que son dadas proporcionalmente al pago y además les agrega una carga y es que:

> "En el caso de que el trabajador se encuentre desvinculado del Sistema de Riesgos Profesionales el cual deben hacerlo en un término de dos (2) meses, y la enfermedad sea calificada como profesional, deberá asumir las prestaciones la última administradora de riesgos a la cual estuvo vinculado, siempre y cuando el origen de la enfermedad pueda imputarse al período en el que estuvo cubierto por ese Sistema." (Ley 776 de 2002)

Además establece un fondo de reservas denominado ATEP por parte de la Superintendencia Bancaria bajo un régimen de ISS, mientras que en la Ley 1562 nos establece en el artículo 7 los efectos del no pago de los aportes en donde establece las consecuencias que se tiene al no pago y su ocurrencia en mora y la responsabilidad que deben asumir su responsabilidad pasado los 2 meses primero la Administradora de Riegos Laborales dándole aviso a la empresa y la Dirección Territorial correspondiente al Ministerio del Trabajo, en caso de no cumplir con dicha responsabilidad la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal UGPP debe hacer el respectivo seguimiento y control.

Por otro lado encontramos que en la Ley 776 de 2002 nos establece que las ARL tienen la obligación o las bien el deber de incentivar a sus afiliados o pensionados por invalidez para que se rehabiliten y pueda volver a ejercer su actividad laboral y lo anterior lo logra aplicando el presente artículo donde se plasma la suspensión de prestaciones económicas a sus afiliados y pensionados cuando éstos no asistan a sus controles de rehabilitación, siendo el presente artículo claro y conciso al momento de referirse a la suspensión de las prestaciones económicas, esto en busca de la mejoría y regulación de los trabajadores para su mejora. Además, según el artículo 21 ibídem, donde se expresa claramente la autonomía que tienen los empleadores de trasladarse de administradoras de riesgos profesionales ARP, sin que esto le ocasione consecuencia alguna, de igual forma expresa los tiempos en los que se pueden hacer los traslados y los parámetros a seguir.

Por último, en el artículo 18 ibídem se deja claro las prestaciones económicas que prescriben y se empieza a contar desde el momento que se concede el derecho al trabajador y es solamente en caso que nos encontramos en ante las siguientes:

- Las mesadas pensionales en el término de 3 años
- Las demás prestaciones a término de un año.

III. Afiliados

En cuanto a los afiliados existen sustanciales diferencias debido a que mientras que la ley 776 de 2002 los trabajadores independientes voluntarios menos de 1 mes no tenían ARL solamente aquellos trabajadores que tuvieran riesgos de 4,5 eran aquellos que podían acceder al Sistema de Riesgos Laborales y además no establecían una regulación de acuerdo a los estudiantes que hacían practicas debido a que no había ARL para estudiantes que los cubriera, mientras que en la ley 1562 establece una masificación de garantías como lo fueron que aquellos trabajadores de más de 1 mes si tenían derecho a ARL, es responsabilidad de la empresa o el empleador debe afiliarlos y aquellos estudiantes en pasantías que genere ingresos deben ser cubiertos por la ARL.

IV. Accidente de trabajo

En cuanto al accidente de trabajo la Ley 776 del 2002 se consideraba accidente de trabajo la lesión orgánica, la perturbación funcional, la invalidez y la muerte y lo que hace la Ley 1562 del 2012 es además de las mencionadas anteriormente, también la perturbación psiquiátrica, la actividad sindical, recreativo y cultural.

V. Enfermedad laboral

En la ley 776 de 2002 en su artículo 1 parágrafo 1, noes establece que:

> "Serán reconocidas y pagadas por la administradora en la cual se encuentre afiliado el trabajador en el momento de ocurrir el accidente o, en el caso de la enfermedad profesional, al momento de requerir la prestación. Cuando se presente una enfermedad profesional, la administradora de riesgos profesionales que asume las prestaciones, podrá repetir proporcionalmente por el valor pagado con sujeción y, en la misma proporción al tiempo de exposición al riesgo que haya tenido el afiliado en las diferentes administradoras, entidades o a su empleador de haber tenido períodos sin cobertura."

La ley 1562 del 2012 pretende aclarar las necesidades de evaluar la tabla de enfermedades profesionales cada tres años según el fondo de Riesgos Laborales; incluyendo la posibilidad de encontrar enfermedades profesionales no incluidas en la tabla reglamentada. Por otro lado, mientras que en la 776 se habla de enfermedad profesional en esta se denomina enfermedad laboral.

VI. Incapacidad temporal

En cuanto a la incapacidad temporal establecido en los artículos 2 y 3 de la ley 776 de 2012, en donde le establece un significado la cual la ley 1562 no hace donde la denomina como "aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado"(Ley 776 de 2002).

Más adelante estableciendo el monto de prestaciones económicas por incapacidad temporal nos establece que el monto del subsidio equivale al 100% del salario base de cotización y los pagos se efectuarán en los periodos que recibía regularmente el trabajador, este será solamente hasta 180 días calendario y el ingreso base de liquidación equivale a los mismos establecidos en la ley 100 de 1993.

Mientras que en la ley 1562 de 2012 en el artículo 5 que establece el ingreso base de liquidación, en su parágrafo 2 donde se establece el subsidio por incapacidad temporal corresponderá por parte de las ARL asumiendo el pago de cotizaciones a pensión y salud, en cuanto a los trabajadores independientes establece "trabajadores independientes, durante los períodos de incapacidad temporal y hasta por un Ingreso Base de Cotización equivalente al valor de la incapacidad." en otro aspecto establece el mismo sistema valorativo de la ley 776 o sea el que establece la ley 100.

En cuanto al pago de la incapacidad corresponde a las Entidades Promotoras de Salud, siempre y cuando en primera medida sea origen común si es laboral, el encargado es ARL, pero en caso de haber controversia seguirá pagado la ARL hasta que exista un dictamen en firme por parte de la Junta Regional o Nacional., pero esta incapacidad temporal solamente corresponderá a 3 años, después de este prescribe dicho termino se contará desde el momento

que este en firme dictamen según lo que establece el anterior mencionado parágrafo 3 del artículo 5.

Luego de esos 3 años la ley 776 de establecer la reincorporación en su artículo 4 debido a que “terminado el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría.” Aspecto importante ya que determina seguridad jurídica a los trabajadores y además una estabilidad laboral sin el riesgo de perder su trabajo, aspecto que no es mencionado en la ley 1562 de 2012.

VII. Incapacidad permanente parcial

En la ley 776 nos establece en sus artículos 5, 6 y 7 donde se establece cuando se constituye la incapacidad permanente parcial y esta es cuando el trabajador presenta "una disminución definitiva, igual o superior al cinco por ciento 5%, pero inferior al cincuenta por ciento 50% de su capacidad laboral, para lo cual ha sido contratado o capacitado." como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad laboral que disminuye sus facultades para realizar su trabajo habitual” (Ley 1776, 2002) , según el artículo 6 la declaración se hace por medio de una junta médica interdisciplinaria y se le debe otorgar un monto que será de acuerdo a lo que ganaba antes del incidente.

De acuerdo al artículo 7 se le debe reconocer una indemnización proporcional al daño causado que está a cargo de las ARL con una suma no inferior a 2 salarios base de liquidación ni superior a 24, en caso de ser de carácter progresivo debe volver a calificarse y modificarse el porcentaje y tiene de igual manera derecho a una reubicación siendo obligación de los empleadores ubicar al trabajador incapacitado parcialmente a en el cargo que desempañan o proporcional a sus capacidades y aptitudes. Lo que agrega la ley 1562 en cuanto a este aspecto es la responsabilidad de las ARL establecer programas y campañas para disminuir daños secundarios o secuelas de las incapacidad permanente parcial e invalidez.

VIII. Variación en el monto de cotización

La Ley 776 de 2002 establece Para variar el monto de la cotización dentro de la tabla de valores mínimos y máximos, según el artículo 20 del decreto ley 1295 de 1994, teniendo

claro que “actualmente está en vigencia la Ley 1562 de 2012, normativa que regula el Sistema de Riesgos Laborales, la cual modificó, adicionó y dio respuesta a los vacíos jurídicos que traía el Decreto 1295 de 1994” (Gómez Álzate, 2015) teniendo claro lo anterior se entiende que se dividen en dos que son clase y riesgos.

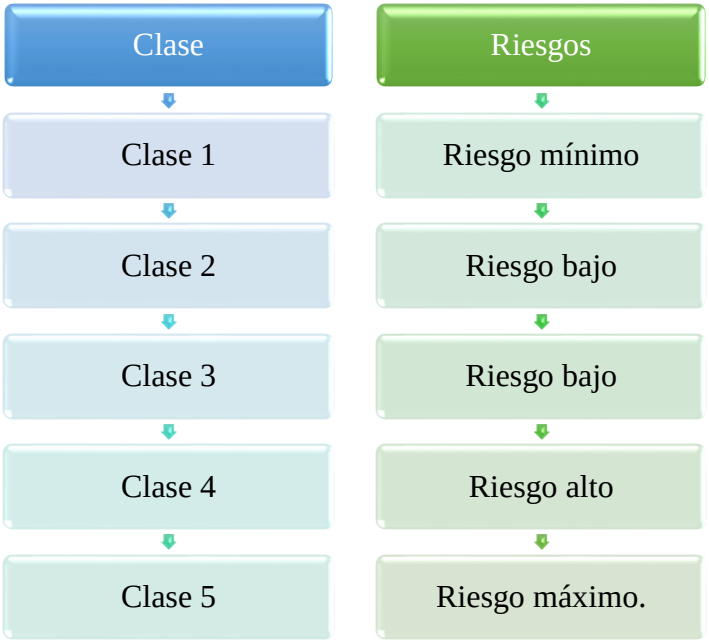


Figura 1. Monto de cotización de acuerdo a la clase y el riesgo, Fuente: Construcción propia basada en la Ley 1562 de 2012

IX. Estado de invalidez

Dentro del accidente de trabajo pueden existir varias variantes a la afectación del trabajador y una de estas es la invalidez, dentro de la Ley 776/2002 en su artículo 9 nos establece "la persona que por causa de origen profesional, no provocada intencionalmente, hubiese perdido el cincuenta por ciento (50%) o más de su capacidad laboral de acuerdo con el Manual Único de Calificación de Invalidez vigente a la fecha de la calificación.", además de varios aspectos que regula como lo es el monto, estas se cotizan en el Sistema General de Seguridad y Salud en el trabajo y además "No hay lugar al cobro simultáneo de las prestaciones por incapacidad temporal y pensión de invalidez."(Ley 776, 2002)

Por otro lado, la Ley 1562 de 2012 complementa y establece todo lo relacionado con su inspección, vigilancia y control de la Junta de Calificación de Invalidez, además de cómo debe ser su naturaleza, administración y funcionamiento estableciendo que estas hacen parte

de la estructura del Ministerio de Trabajo y mantiene regulaciones en cuanto a la duración de los trabajadores de dichas juntas y sus restricciones.

X. Auxilio funerario

Otro aspecto que también es cambiado y que en la actualidad tiene vigencia es lo relacionado con el auxilio debido a que a pesar que en la ley 1562 no lo establezca pertenece a esta cuando nos encontramos en frente a la muerte del afiliado o pensionado del Sistema General de Riegos Laborales ya que la responsabilidad que tienen las ARL, en cuanto al cargo de responsabilidad del pago del auxilio funerario a quien mediante pruebas concretas demuestre que ha solventado todos los gastos funerarios de alguno de sus afiliados o de algún pensionado por invalidez, la ARL deberá asumir el gasto total del auxilio el cual según el artículo 86 de la ley 100 del 93 será equivalente al ultimando salido base de cotización o a la última mesada pensional que no podrá ser inferior a 5 SMLV ni mayor a 10 SMLV.

XI. Modificación del objeto de los fondos

El artículo 22 de la ley 776 modificado por el artículo 12 de la ley 1562 del 2012 el cual nos habla del objeto que tienen los fondos de riesgos laborales, estableciéndose dicho artículo con 12 numerales que nos especifican el objeto, trayendo a relevancia varios aspectos como lo es la importancia que tiene el fondo y su relevancia dentro de la protección y garantía de derechos para los trabajadores, los objetos especificados en la ley son los siguientes:

> "a) Adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en todo el territorio nacional y ejecutar programas masivos de prevención en el ámbito ciudadano y escolar para promover condiciones saludables y cultura de prevención, conforme los lineamientos de la Ley 1502 de 2011;
>
> b) Adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en la población vulnerable del territorio nacional.
>
> c) También podrán financiarse estudios de investigación que soporten las decisiones que, en materia financiera, actuaria I o técnica se requieran para el desarrollo del Sistema General de Riesgos Laborales, así como para crear e implementar un sistema

único de información del Sistema y un Sistema de Garantía de Calidad de la Gestión del Sistema de Riesgos Laborales;

d) Otorgar un incentivo económico a la prima de un seguro de riesgos laborales como incentivo al ahorro de la población de la que trata el artículo 87 de la Ley 1328 de 2009 Y/o la población que este en un programa de formalización y de acuerdo a la reglamentación que para el efecto expida el Ministerio del Trabajo a efectos de promover e impulsar políticas en el proceso de formalización laboral.

e) Crear un sistema de información de los riesgos laborales con cargo a los recursos del Fondo de Riesgos Laborales;

f) Financiar la realización de actividades de promoción y prevención dentro de los programas de atención primaria en salud ocupacional;

g) Adelantar acciones de inspección, vigilancia y control sobre los actores del Sistema de Riesgos laborales; dentro del ámbito de su competencia.

h) Pago del encargo fiduciario y su auditoría y demás recursos que se deriven de la administración del fondo.” (Ley 1562, 2012)

Por último, nos encontramos con el parágrafo del mismo artículo en donde hace la aclaración en cuanto al fondo y es que no pertenece al Presupuesto General de la Nación, limitando en este aspecto la disponibilidad de los recursos hacia otros aspectos como lo son la administración y funcionamiento del Estado pero que sin embargo este fondo no trabaja solo si no que tiene un ente controlado y vigilante de sus acciones que es la Superintendencia Financiera, para que se tenga un mínimo de rentabilidad en sus actuar financiero.

XII. Inclusión del principio de sostenibilidad financiera

Hay un aspecto muy importante que toca la ley 1562 de 2012 en su 25 donde adiciona un parágrafo que dice por medio de una cobertura técnica y financiera sostenibilidad al Sistema General de Riesgos Laborales para así garantizar la adopción de políticas y reforma al interior del mismo debe cumplir con lo establecido a este principio teniendo como objetivo ampliar la cobertura de los trabajadores que tienen derecho a que se les brinde dichas garantías por medio de un incentivo económico en el ahorro del desarrollo profesional.

Por ultimo para mayor facilidad se realizó un cuadro comparativo con ambas leyes para establecer sus aspectos generales modificaciones más significativas

TEMA	LEY 776 DE 2002	LEY 1562 DE 2012
I. Seguridad y Salud en el trabajo	Los empleadores debían contar con un programa de salud ocupacional (organización y planeación sencilla de las actividades en materia de salud ocupacional).	El empleador está obligado en implementar un sistema de Gestión en seguridad y salud en el trabajo (proceso lógico y por etapas que siga las directivas de la organización internacional del trabajo (OIT) en cuanto a la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora.
II.Prestaciones asistenciales y económicas	Es aquellas garantías que tienen los trabajadores al momento de que haya un accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuanto a su cobertura establece que las Administradoras de Riegos Profesionales es quien asume las prestaciones que son dadas proporcionalmente al pago	en el artículo 7 los efectos del no pago de los aportes en donde establece las consecuencias que se tiene al no pago y su ocurrencia en mora y la responsabilidad que deben asumir su responsabilidad pasado los 2 meses primero la Administradora de Riegos Laborales dándole aviso a la empresa y la Dirección Territorial correspondiente al Ministerio del Trabajo, en caso de no cumplir con dicha responsabilidad la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal UGPP debe hacer el respectivo seguimiento y control.
III.Afiliación	• Trabajadores independientes voluntarios menos de 1 mes no tenían ARL.	• Trabajadores de más de 1 mes si tienen derecho a ARL.
	• Trabajadores de riesgos 4,5.	• La empresa o el empleador debe afiliarlos.
	• No había ARL para estudiantes.	• Tienen derecho a ARL los estudiantes en pasantías que genere ingresos.
IV.Accidente de trabajo	Se consideraba accidente de trabajo la lesión orgánica, la perturbación funcional, la invalidez y la muerte.	Además de las mencionadas anteriormente, también la perturbación psiquiátrica, la actividad sindical, recreativo y cultural.

V.Enfermedad laboral	• Serán reconocidas y pagadas por la administradora en la cual se encuentre afiliado el trabajador en el momento de ocurrir el accidente. • se presente una enfermedad profesional, la administradora de riesgos profesionales que asume las prestaciones, podrá repetir proporcionalmente por el valor pagado con sujeción y, en la misma proporción al tiempo de exposición al riesgo	Pretende aclarar las necesidades de evaluar la tabla de enfermedades profesionales cada tres años según el fondo de Riesgos Laborales; incluyendo la posibilidad de encontrar enfermedades profesionales no incluidas en la tabla reglamentada. Por otro lado, mientras que en la 776 se habla de enfermedad profesional en esta se denomina enfermedad laboral.
VI.Incapacidad temporal	Establece el monto de prestaciones económicas por incapacidad temporal nos establece que el monto del subsidio equivale al 100% del salario base de cotización y los pagos se efectuarán en los periodos que recibía regularmente el trabajador, este será solamente hasta 180 días calendario y el ingreso base de liquidación equivale a los mismos establecidos en la ley 100 de 1993.	Implanta el ingreso base de liquidación, en su parágrafo 2 donde se establece el subsidio por incapacidad temporal corresponderá por parte de las ARL asumiendo el pago de cotizaciones a pensión y salud, en cuanto a los trabajadores independientes establece "trabajadores independientes, durante los períodos de incapacidad temporal y hasta por un Ingreso Base de Cotización equivalente al valor de la incapacidad.
VII.Incapacidad permanente parcial	• Esta es cuando el trabajador presenta "una disminución definitiva, igual o superior al cinco por ciento 5%, pero inferior al cincuenta por ciento 50% de su capacidad laboral, para lo cual ha sido contratado o capacitado." (Ley 1776 de 2002). • Se le debe reconocer una indemnización proporcional al daño causado que está a cargo de las ARL con una suma no inferior a 2 salarios base de liquidación ni superior a 24.	Lo que agrega la ley 1562 en cuanto a este aspecto es la responsabilidad de las ARL establecer programas y campañas para disminuir daños secundarios o secuelas de las incapacidad permanente parcial e invalidez.

IX.Estado de invalidez	Establece "la persona que por causa de origen profesional, no provocada intencionalmente, hubiese perdido el cincuenta por ciento (50%) o más de su capacidad laboral de acuerdo con el Manual Único de Calificación de Invalidez vigente a la fecha de la calificación.",	complementa y establece todo lo relacionado con su inspección, vigilancia y control de la Junta de Calificación de Invalidez, además de cómo debe ser su naturaleza, administración y funcionamiento estableciendo que estas hacen parte de la estructura del Ministerio de Trabajo y mantiene regulaciones en cuanto a la duración de los trabajadores de dichas juntas y sus restricciones.
X.Auxilio funerario	Esta es cuando nos encontramos en frente a la muerte del afiliado o pensionado del Sistema General de Riegos Laborales ya que la responsabilidad que tienen las ARL, en cuanto al cargo de responsabilidad del pago del auxilio funerario a quien mediante pruebas concretas demuestre que ha solventado todos los gastos funerarios de alguno de sus afiliados o de algún pensionado por invalidez.	NO LO MENCIONA
XI.Objeto del Fondo de Riesgos Laborales	• Adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en todo el territorio nacional, • También podrán financiarse estudios de investigación que soporten las decisiones que en materia financiera, actuarial o técnica se requieran para el desarrollo del Sistema General de Riesgos Profesionales, así como para crear e implementar un sistema único de información del Sistema y un Sistema de Garantía de Calidad de la Gestión del Sistema de Riesgos Profesionales.	Objeto del Fondo de Riesgos Laborales. Modifíquese el artículo 22 de la Ley 776 de 2002, agrego que, además: • Otorgar un incentivo económico a la prima de un seguro de riesgos laborales como incentivo al ahorro de la población de la que trata el artículo 87 de la Ley 1328 de 2009 Y/o la población que este en un programa de formalización y de acuerdo a la reglamentación que para el efecto expida el Ministerio del Trabajo a efectos de promover e impulsar políticas en el proceso de formalización laboral. • Crear un sistema de información de los riesgos laborales con cargo a los recursos del Fondo de Riesgos Laborales;

Cuadro 2. Modificaciones relevantes en el Sistema General de Riesgos Laborales, Fuente: Construcción propia basadas en la Ley 776/2002 y la Ley 1562/2012

> En conclusión, “la Ley 776 de 2002, regula aspectos como el derecho a las prestaciones, incapacidad temporal, monto de las prestaciones económicas por incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, monto de pensión de invalidez, muerte del afiliado o pensionado por riesgos laborales, monto de pensión de sobreviviente, reajuste de pensión, devolución de saldos, auxilio funerario, de las prescripciones y traslados dando un primer giro a la Ley 1562 de 2012.” (Gonzales Álzate, 2015, pág. 8)

Mientras que la Ley 1562 encontró lo que la Constitución del 91 siempre le pidió en su artículo 48, y busco materializar un estado social de derecho de manera concediendo muchos más beneficios y garantías e intenta incluir a los trabajadores independientes dentro de su configuración pero cuando intenta hacerlo y lo ponemos en la lupa de los principios de la Seguridad Social como lo son la igualdad, progresividad y universalidad, se evidencia mucho más aquella balanza desequilibrada entre los trabajadores independientes históricamente excluidos que a pesar de tener solvencia económica dada que sus actividades o servicios prestados quedan desamparados dado al que no existe cubrimiento en cuanto a su afiliación.

Por tanto, a pesar de que ambas leyes buscan dentro de sí regular aspectos básicos y generales de los riegos laborales que pueden surgir dentro de la actividad lo hacen para llevar a cabo la búsqueda de vacíos jurídicos que con el pasar del tiempo había sido necesario llenarlos en cuanto a los trabajadores dependientes buscaron darle la mayor seguridad y regulación posible, pero al legislador se le olvido que no solamente este grupo de trabajadores pueden sufrir riesgos y se les olvido formalizar y regular muchos aspectos en cuanto a los trabajadores independientes.

Y que a pesar de su intento por incluir e igualar las condiciones de los trabajadores independientes, en cuanto a su apertura a la afiliación voluntaria queda un vacío jurídico ya que omite los límites en los cuales podrá empezarse a llevar a cabo las afiliación llevando como agravante la situación presente en la actualidad en Barranquilla y en general todo el país ya que se carecen de formalidades establecidas en la ley para ser soportadas en desconocimiento del riesgo al que se enfrentan los trabajadores, lo cual tocaremos más a fondo en el próximo capítulo.

CAPITULO II

Derechos que se afectan por la no afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales en los trabajadores independientes al momento de realizar un contrato de prestación de servicios.

Palabras claves: *Derechos, Afectan, No Afiliación, Trabajadores Independientes, Contrato de Prestación de Servicios.*

Desde el año 1991 con la Constitución de 1991 se declaró a Colombia como una nación basada en el estado social de derecho, definición que propone muchas más responsabilidades y obligaciones que las que se exponían en la Constitución Política de 1886

Viéndolo desde esa perspectiva son muchos los derechos que son ignorados por el Estado que delega dicha responsabilidad al Congreso dado que lo constituye la declaración del pueblo soberano por medio de la norma de normas estableciéndose así una omisión legislativa por parte del Congreso

Además existe una agravante que es al momento de estar frente a un trabajador que tiene un contrato de prestación de servicios, en donde está cada vez más en aumento en Colombia, dada a las condiciones de las carreras liberales como lo son el derecho, contaduría, danza, entre muchas otras que no es estrictamente necesario que este bajo las modalidades ordinarias de los contratos laborales que serían horario, salario y subordinación, situación contraria que pasa en la prestación de servicios debido a que no necesariamente se está sujeto a un horario y la condición de subordinación es inexistente, esta condición aún se encuentra en desprovisto de cualquier posibilidad de aseguramiento, y a pesar de las modificaciones realizadas por la Ley 1562 del 2012 y posteriormente el Decreto 723 de 2013 aún existe una grande falta de preparación para poder brindarles la protección merecida.

> “Y aunque la normatividad del contrato de prestación de servicios, que rige el vínculo en los trabajadores independientes y contratistas, no exige formalidad especial para su validez, permitiéndose de esta forma su libertad entre lo verbal y escritural, la normatividad actual de Riesgos Laborales de los trabajadores independientes, establece que los únicos contratos que originan la obligación de afiliación a riesgos laborales, deberán contar con la formalidad del escrito, junto con la determinación de

> la duración del contrato o los extremos del vínculo contractual, la forma como se ejecutarán las actividades (obligaciones de las partes) y el lugar en el cual se cumplirán aquellas"(Gómez Peñaloza, 2014 citado por Gonzales Álzate, 2015, pág. 16)

Y todo esto se debe a que existe un "grande el espacio que legal y jurisprudencialmente debe ser llenado para la materialización de los principios de eficacia, universalidad y solidaridad en materia de riesgos laborales de los trabajadores independientes" (Gómez Peñaloza, 2014, pág. 104) por medio de una sistema debidamente estandarizado para así asegurar una efectiva protección cuando se encuentren ante una enfermedad profesional, muerte e invalidez en el trabajo mediante una normatividad que les regule este aspecto respecto a que no hay actualmente una que regule todos estos vacíos presentes en la ley.

Con esto se prolifera y se hace más notable vacío jurídico en cuanto a los trabajadores independientes ya que estos no tienen a dónde acudir, a pesar de que la Ley 1562 del año 2012 en su artículo 2 literal a específicamente numeral 5 que dice taxativamente lo siguiente "los trabajadores independientes que laboren en actividades catalogadas por el Ministerio de Trabajo como de alto riesgo. El pago de esta afiliación será por cuenta del contratante." Evidenciando donde se genera la carga al contratado ya que la figura que los cubre es la de prestación de servicios correspondiéndole a la persona responder por su propio riesgo laboral y además aparte de darle la carga solamente podrán hacerlo aquellas que por medio del Ministerio del Trabajo estén catalogados como "alto riesgo" dejando la duda de que pasa con aquellos que no cumplen con esta condición, de igual forma discriminando y dejando afuera aquellos que no la cumplen.

Pero más adelante en el literal b se dirige nuevamente a los trabajadores independientes y trata de subsanar aquellas dudas dejada en el literal a, que dice lo siguiente:

> "b) En forma voluntaria: Los trabajadores independientes y los informales, diferentes de los establecidos en el literal a) del presente artículo, podrán cotizar al Sistema de Riegos Laborales siempre y cuando coticen también al régimen contributivo en salud y de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida el Ministerio de Salud y Protección Social en coordinación con el Ministerio del Trabajo en la que se

establecerá el valor de la cotización según el tipo de riesgo laboral al que está expuesta esta población." (Ley 1562, 2012, art.2)

Donde se especifica que debe ser de manera voluntaria y los restringe nuevamente dándoles como condición para que puedan cotizar deben cumplir una serie de requisitos, los cuales son en primera instancia estar cotizando en el régimen contributivo en salud estando en conformidad con la reglamentación que para tal efecto expide el Ministerio de Salud y Protección Social y en segunda instancia en coordinación con el Ministerio del Trabajo se establecerá el valor de la cotización según el tipo de riesgo laboral al que está expuesta esta población.

No obstante en la praxis además del camino lleno de obstáculos que encuentra esta población debilitada, la realidad es aún peor que lo que someramente se puede evidenciar en tal vacío jurídico dado que la ley en todos los caminos que ofrece recorrer a los trabajadores independientes para poder estar protegidos y tener un minino de derecho a pesar de habérsele concedido desde el momento que suscribe el contrato de prestación de servicios, para así percibir la protección y seguridad que debería sentir cualquier persona que se desempeñe en un puesto de trabajo.

Haciendo que se vulneren múltiples derechos lo que hace necesario remitirnos a la Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948 en su artículo 3 nos menciona que "Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona", con el fin de reafirmar en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad.

Así mismo nuestra Constitución Nacional establece en su Capítulo I, los derechos fundamentales estipulado en el artículo 11 que "El derecho a la vida es inviolable. No habrá pena de muerte". (Constitución Política, 1991). Partiendo de que el derecho a la vida es un derecho fundamental que todos los seres humanos debemos poseer y que es inviolable e irrenunciable. Los trabajadores independientes se les ve afectado este cuando no cumple con lo establecido en las leyes mencionadas anteriormente; el caso de este se ve perjudicado cuando el trabajador no es afiliado al Sistema General De Riesgos Laborales porque en su

labor puede llegar a tener un accidente Laboral y es de grave lección y le causó la muerte, no tiene una ARL y es un caso concreto de afectación a un derecho que tenemos de primer rango en nuestra carta Magna como lo es el derecho a la vida.

Sin embargo, el **derecho a la vida** guarda íntima relación con el **derecho a la salud** que de igual manera está consagrado como derecho fundamental en la Carta Magna en donde nos especifica lo siguiente:

> "La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud. Corresponde al Estado organizar, dirigir y reglamentar la prestación de servicios de salud a los habitantes y de saneamiento ambiental conforme a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. También, establecer las políticas para la prestación de servicios de salud por entidades privadas, y ejercer su vigilancia y control. Así mismo, establecer las competencias de la Nación, las entidades territoriales y los particulares, y determinar los aportes a su cargo en los términos y condiciones señalados en la ley. Los servicios de salud se organizarán en forma descentralizada, por niveles de atención y con participación de la comunidad. La ley señalará los términos en los cuales la atención básica para todos los habitantes será gratuita y obligatoria. Toda persona tiene el deber de procurar el cuidado integral de su salud y la de su comunidad" (Constitución Política, 1991, art. 49)

La salud es el aspecto más importante para cualquier ser humano, tanto en su vida personal como en la profesional. La seguridad es una necesidad y un derecho fundamental para todo trabajador, además de ser un factor que las empresas tanto públicas y privadas están obligadas a promover y garantizar. Una buena calidad de vida no consiste únicamente en limitarse a estar vivo. Sólo puede lograrse con una buena salud física y mental y un bienestar social adecuado. La mayoría de personas pasan la mayor parte de su valiosa vida en el trabajo. Así pues, ¿en qué medida es importante trabajar en un entorno seguro y saludable?

La protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo no es únicamente un derecho laboral sino un derecho humano fundamental y uno de los principales objetivos de la OIT asignados por su

Constitución. Por esta razón, la aportación de la OIT al reconocimiento de los derechos humanos en el mundo del trabajo se refleja claramente en los principios fundamentales de sus normas del trabajo.

Dentro de las obligaciones del empleador encontramos:

- Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores dentro del centro laboral o con ocasión de su trabajo.
- Desarrollar acciones con el fin de mejorar la protección de la vida, salud e integridad de los trabajadores.
- Implementar medidas de prevención de riesgos laborales al identificar los puntos vulnerables.
- Efectuar conforme a ley los aportes que les correspondan a los sistemas de seguridad social a los que estén afiliados los trabajadores.

La consigna debe ser aplicar un plan de salud ocupacional en la empresa, para mejorar las condiciones laborales de los empleados y así garantizar su seguridad. Es necesario tomar en cuenta este punto importante: que bajo esas condiciones los empleados se sentirán más protegidos, cuidados y motivados, lo que derivará en una mayor productividad para la compañía, lo anterior se c pone en contexto con los diversos estudios de desigualdad que existe en las afiliaciones de los trabajadores independientes al sistema general de riesgos laborales.

La Constitución Política de Colombia, dispone en su artículo 25 “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” (Constitución, Derecho al Trabajo, 1991)

La Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948 estableció:

> “Artículo 23. 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia

conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social."

En ese orden de ideas, se determina que el pilar de **oportunidad de empleo** se puede encontrar desde el preámbulo, el artículo 1, 25 y 26 de la constitución, donde se consagra el trabajo como un derecho y una obligación social de todas las personas, el cual se debe ofrecer en condiciones dignas y justas, a su vez el estado toda persona está en la libertad de escoger profesión u oficio que a bien desee y brindar todas las condiciones que se requieran para el trabajo digno y decente sea una realidad.

IDEM, Ahora bien, en cuanto a la promoción de los Principios Fundamentales, el artículo 53 no manifiesta cuales son los principios mínimos laborales que debe tener un trabajador, así vemos como se regula la estabilidad en el empleo, el principio de favorabilidad, de primacía de la realidad sobre las formas, la capacitación, el descanso, la protección especial a la mujer en la maternidad y a los menores de edad, entre otros, dichas garantía deben estar previstas en el código sustantivo del trabajo. Igualmente, este artículo manda acatar los tratados internacionales del trabajo que hagan parte de la legislación interna, como una garantía amplia de protección, desde el espectro normativo nacional e internacional.

Por otro lado, el principio concebido desde la cúspide de los principios de la seguridad social se contempla y es la **universalidad** ibidem donde según la Ley 100 de 1993 en su artículo 2 "es la garantía de la protección para todas las personas, sin ninguna discriminación, en todas las etapas de la vida" principio que no respetado ante los trabajadores independientes históricamente vulnerados desde el ejercicio de su vida profesional, debido a que a pesar de que la ley lo determina hasta la actualidad el problema no ha sido resuelto, lo que quiere decir que este principio no tiene distinción de si estamos en frente de trabajadores independientes, dependientes, informales a todos deben llegar los derechos y es deber del estado garantizar.

Aunque "la norma propendió también universalizar la cobertura del sistema a todos los trabajadores, tanto desde el enfoque subjetivo como bajo la óptica de los contenidos materiales" (Tapias, B. H., & Mejía, B. L, 2013, pág. 17), el único problema que segmenta en vez de volverlo universal porque el hecho que los únicos que puedan acceder sean los que realicen actividades de alto rango no permite específicamente el correcto desarrollo del

principio de universidad porque no llega a todas las personas que el principio pretende ir enfocado.

Es un derecho que ha sido vulnerado en la falta de legislación que a la actualidad aún no ha sido realmente solucionado, no se brinda una seguridad, partiendo del hecho que ni siquiera hay una cifra real entre esta modalidad de trabajadores ni están segmentados por el tipo de trabajo que desempeñen ni el riesgo que pueden correr, a pesar de que su trabajo no está definido en los aspectos de horario y demás, esto no excluye que se deba tener una realidad de los trabajadores, por lo menos teniendo un registro, de esta manera seria mucho más eficiente la protección y concepción de derechos, aspecto que no pasa en la realidad y que ese derecho de universalidad se aleja de lo que pretendía plantear.

También encontramos la **seguridad jurídica**, un aspecto fundamental cuando se hace referencia a un estado social de derecho y que ha sido tocada en el devenir de la historia con grandes autores como Hobbes, Pufeíidorf, Locke, Kant, donde nos plantean la necesidad de la seguridad sea un presupuesto y función indispensable en el desarrollo del comportamiento de la sociedad y volviéndose indispensable en el ordenamiento jurídico de una nación, volviendo una esfera conjunta el derecho y el estado donde ambos trabajan en conjunto para generar ese sensación de protección.

> Po lo anterior “la seguridad jurídica es un valor estrechamente ligado a los Estado de Derecho que se concreta en exigencias objetivas de: corrección estructural (formulación adecuada de las normas del ordenamiento jurídico) y corrección funcional (cumplimiento del Derecho por sus destinatarios y especialmente por los órganos encargados de su aplicación). Junto a esa dimensión objetiva la seguridad jurídica se presenta, en su acepción subjetiva encarnada por la certeza del Derecho, como la proyección en las situaciones personales de las garantías estructurales y funcionales de la seguridad objetiva.” (Pérez Luño, 2016, pag.28)

> Manteniendo una íntima relación con la “certeza del Derecho supone la faceta subjetiva de la seguridad jurídica, se presenta como la proyección en las situaciones personales de la seguridad objetiva. Para ello, se requiere la posibilidad del conocimiento del Derecho por sus destinatarios. Gracias a esa información realizada por los adecuados medios de publicidad, él sujeto de un ordenamiento jurídico debe

> poder saber con claridad y de antemano aquello que le está mandado, permitido o prohibido. En función de ese conocimiento los destinatarios del Derecho pueden organizar su conducta presente y programar expectativas para su actuación jurídica futura bajo pautas razonables de previsibilidad. La certeza representa la otra cara de la seguridad objetiva: su reflejo en la conducta de los sujetos del Derecho." (Pérez Luño, 2016, pag.29)

Partiendo de lo anterior toma extrema relevancia que los ciudadanos tengan presentes esta relación debido a que si se tiene seguridad jurídica podremos hablar de una certeza, lo cual no pasa con los trabajadores independientes y esto se debe a que ¿Cómo van a tener certeza? si ni siquiera se encuentran regulados, el imposible contrariar la ley cuando no está regulando ni te está otorgando derechos y excluyéndote o segmentándote para poder obtener dichos derechos. Dentro de las principales manifestaciones encontramos los derechos adquiridos que se encuentran válidamente constituidos y consolidados que se necesita para establecer un determinado derecho o por el contrario contraposición a actos reprochables en la legislación de esta manera generando confianza y estabilidad, entendiéndose que en el caso concreto de los trabajadores independientes de manera legítima tienen estos derechos amparados en la Constitución pero son limitados en el desarrollo legislativo en las leyes que regulación las condiciones de los trabajadores independientes.

Por otro lado, el derecho a la igualdad es sumamente importante y se encuentra especificada en el artículo 13 de la Constitución Política de 1991 que dice:

> "Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos (…) El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptara medidas en favor de grupos discriminados o marginados."

En donde Colombia al ser un estado social de derecho que tiene aplicación con el bloque de constitucionalidad es deber garantizar principios mínimos a lo que al trabajo respecta, partiendo de que todos son iguales ante la ley en este sentido, todos los trabajadores independientes sin importar que sean dependientes, independientes, informales deber recibir la mínima garantía y prestación de los servicios del Estado así sea por medio de una regulación o una guía por el ente competente, debido a que todos debemos gozar de los

mismos derechos, en donde si no comparamos con una balanza hay una gran desproporción de garantías de derechos entre los trabajadores independientes en comparación a los dependientes.

Es por tanto en concordancia debe promover una igualdad real ante tal diferencia, en donde solo se logró evidenciar un poco de ese camino ante la Ley 1562 de 2012 pero que aún deja muchos cabos sueltos y al estar en frente ante un grupo discriminado por las condiciones de trabajo deberían adoptarse medidas reales y efectivas que permitan una verdadera igualdad en cuanto a los derechos otorgados constitucional e internacionalmente.

Ahora bien mirando el DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, se puede decir que a partir de la promulgación de la Constitución de 1991, donde claramente se puede evidenciar que este derecho de encuentra relacionado con el art 1 de la Constitución Política de Colombia, "COLOMBIA ES UN ESTADO SOCIAL DE DERECHO, ORGANIZADO EN FORMA DE REPÚBLICA DE REPÚBLICA UNITARIA, DESCENTRALIZADA, CON AUTONOMÍA DE SUS ENTIDADES TERRITORIALES, DEMOCRÁTICA, PARTICIPATIVA Y PRURALISTA, FUNDADA EN EL RESPETO DE LA DIGNIDAD HUMAN, EN EL TRABAJO Y LA SOLIDARIDAD DE LAS PERSONAS QUE LA INTEGRAN Y EN LA PREVALENCIA DEL INTERÉS GENERAL"

Colocando el artículo anteriormente mencionado con el derecho que se trae a coalición se puede inferir que este es uno de los derechos que se vulnera con mayor facilidad ya que a pesar de que la norma categoría el derecho a la salud y el derecho al trabajo como uno de los derechos fundamentales vemos como el mismo estado es quien se encarga de violentarlos pues si bien es cierto el derecho a la seguridad y salud en el trabajo se puede mirar como un derecho al cual muy pocos tienen acceso debido a que el estado es su mayor infractor pues si bien es cierto Colombia y precisamente el departamento del Atlántico es uno de los lugares donde se evidencia con mayor exactitud el sin número de trabajo des informales e independiente que por razones obvias no tienen accesos a una buena salud y mucho menos al seguridad y salud en el trabajo

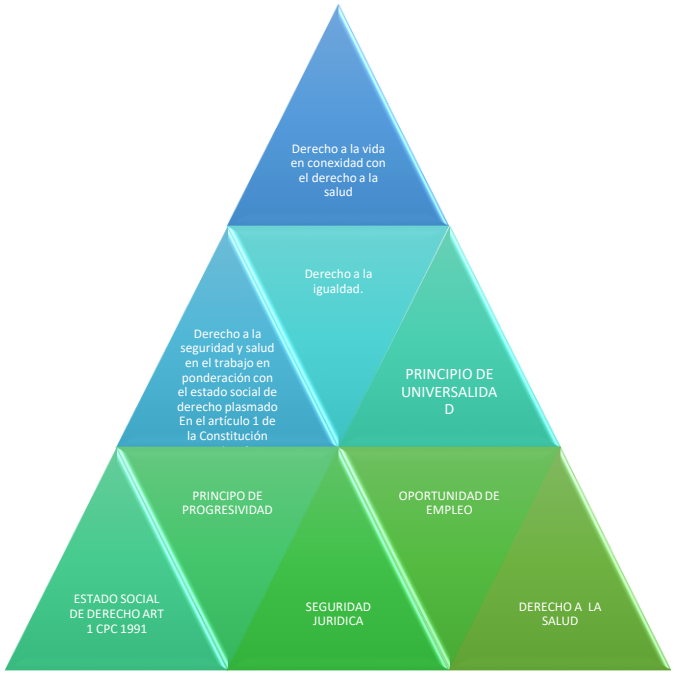
Ahora bien entendiendo la falta de **progresividad** principio que se encuentra constituido en la carta magna en los artículos 1 con el principio de la dignidad humana, 2 con los fines

esenciales del estado, 13 en la promoción de condiciones de igualdad y real efectividad, 334 con el acceso efectivo a los bienes y servicios y el 166 con la prioridad del gasto público en los planes y presupuestos, por otro lado también lo encontramos en materia internacional de los derechos humanos con el que se busca obligar a los Estado Partes a contemplar un desarrollo progresivo en los derechos económicos, sociales y culturales y lo hace por medio del Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 2.1 en donde se comprometen a adoptar medidas para lograr un máximo de recursos para disponer medidas legislativas efectivas y además en el artículo 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos que señala el mandato de progresividad por medio de una adecuación en la carta magna de los estados partes para disponer de recusas y vías legislativas correspondientes y apropiadas.

Este principio en cuanto a los trabajadores independientes no ha sido posible realizarse a la falta de acción legislativa y regulativa por parte del Congreso, tanto que a la actualidad no hay manera de defender dichos derechos haciendo resaltar la falta de coordinación entre los poderes para así dar una efectiva otorgación de los derechos “que no excusa el incumplimiento del deber del Estado de asegurar, tan pronto como sea posible, coberturas universales de los contenidos mínimos de esos derechos.”(Calvo Chaves, 2011, pág. 80)

Para mayor facilidad hicimos un sistema innominado en forma de pirámide lo que quiere decir que no necesariamente el que está en la cúspide es el de mayor relevancia si no que por el contrario puede ser al contrario ya sea de abajo hacia arriba o al contrario de arriba hacia abajo, en donde dependerá de las condiciones del trabajador y de los derechos que más se le ven afectados en su desarrollo profesional, en donde todos son importantes pero que sin duda unos se presentan más que otros cuando se habla del vació jurídico en los trabajadores independientes.

Figura 2. Sistema innominado de derechos vulnerados a los trabajadores independientes. Fuente: Construcción propia



CAPITULO III

Percepciones de los trabajadores independientes en relación al vacío jurídico de la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales en la Ley 100 de 1993 y la Ley 1562 del 2012.

Palabras claves: *Percepciones, Trabajadores independientes, Afiliación, Vacío jurídico.*

El presente capitulo busca por medio de la encuesta como método de recolección de información esta se hace con el fin de interpretar las percepciones de los trabajadores independientes en relación al vacío jurídico de la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, para de esta manera tener las percepciones acercadas a la realidad y el día a día de los trabajadores independientes, que tienen aproximación por el problema jurídico presentado en el presente proyecto de investigación, tener presentes las concepciones de las personas que se encuentran en cercanía al problema nos permite tener una idea mucho más

aproximada a la realidad y de igual manera nos ayuda a ver perspectivas que no se hubieran podido ver dado a que carecemos de la cercanía con el oficio, sin embargo preocupa y se hace necesario relacionar la teoría con la praxis y a la población que afecta directamente afecta en sus actividades diarias.

No obstante existe una situación global que afecta de manera masificada a varios países y Colombia no es la excepción del virus endémico llamado Covid-19, por medio del cual el Presidente de la Republica mediante la figura constitucional estado de excepción de emergencia económica, social y ecológica, en donde "los países debían encontrar un delicado equilibrio entre la protección a la salud, la prevención de los trastornos sociales y económicos y el respeto de los derechos humanos, razón por la cual hizo un llamado a los países afectados para que adopten una estrategia de contención." (Decreto 417, 2020) Han adoptado medidas para la contención del virus, por medio de estrategia como restricciones a la libre movilidad de las personas, en donde a medida que pasa el tiempo se han excepcionado ciertos sectores como la industria, pero que siguen restringiendo a colegios, universidades y personas mayores de 70 de años, de manera municipal y departamental han adoptado la metodología del "pico y cedula".

Por tal motivo, nos vemos restringidos para poder llevar a cabo la aplicación de encuestas con cercanía a la población de trabajadores independientes lo que hace difícil la obtención de personas que cumplan las condiciones, pero que no es limitante para llevarse a cabo por medios electrónicos como lo fue el Formulario de Google, donde se lo enviamos por medio de un link a muestras resumidas e intencionales que fueron escogidas para dar una idea más clara sobre la realidad del problema planteado por medio de 7 preguntas y con un numero focal de 13 trabajadores independientes algunos en la modalidad de prestación de servicios y otros siendo solo trabajadores independientes, que nos ayudaron a ver a tener diferentes perspectivas sobre el vacío jurídico y su afectación en la vida laboral.

Donde conseguimos los siguientes resultados:

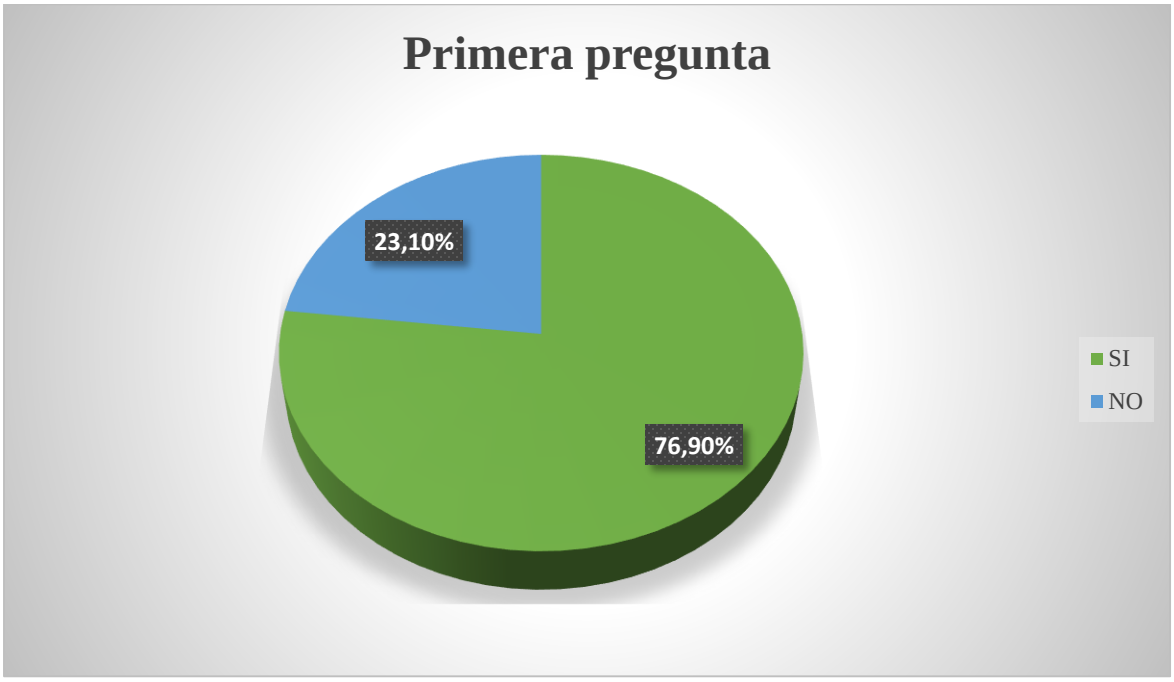
Tabla: Pregunta Nº 1: ¿Es usted trabajador independiente con un contrato de prestación de servicios?

RESULTADOS

SI	3
NO	10

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores independientes sobre las Percepciones de los trabajadores independientes en relación al vacío jurídico de la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales. Pregunta N°1

Gráfico: Pregunta Nº 1:



Fuente: Encuesta realizada a trabajadores independientes sobre las Percepciones de los trabajadores independientes en relación al vacío jurídico de la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales. Pregunta N°1

Esta pregunta busca identificar el papel del trabajador independiente, donde la mayoría tiene la condición de que sea por medio de prestación de servicios correspondiendo a un 76,9% de la población encuestada, donde como se mencionó fueron escogidos de manera intencional para la obtención de datos específicos, por otro lado, encontramos que 23,1% la cual corresponde a trabajadores independientes o sea que no están por medio de la condición de prestación de servicios pero que dan sus servicios o son dueños de micro empresas, ambas poblaciones afectadas de alguna manera.

Una situación bastante preocupante, es cuando vemos estadísticas La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) junto con Forbes en donde para el año 2018 Colombia cuenta con la tasa más alta de trabajadores independientes que correspondería a un 51,3% , por otro lado el estudio realizado por la Federación de

Aseguradores Colombianos (Fasecolda) denominado “Trabajo Formal en Colombia, realidad y retos”, si bien en el país se ve una mejoría en los indicadores, para el caso de los trabajadores independientes, la tasa de formalidad apenas llegó a 3,83% en 2017, un índice todavía muy bajo, habiendo una gran diferencia entre la formalidad entre personas jóvenes entre los 15 a 25 años con un 56% y con una mayor tasa los adultos entre los 26 y 46 años y un 19% según el Dane.

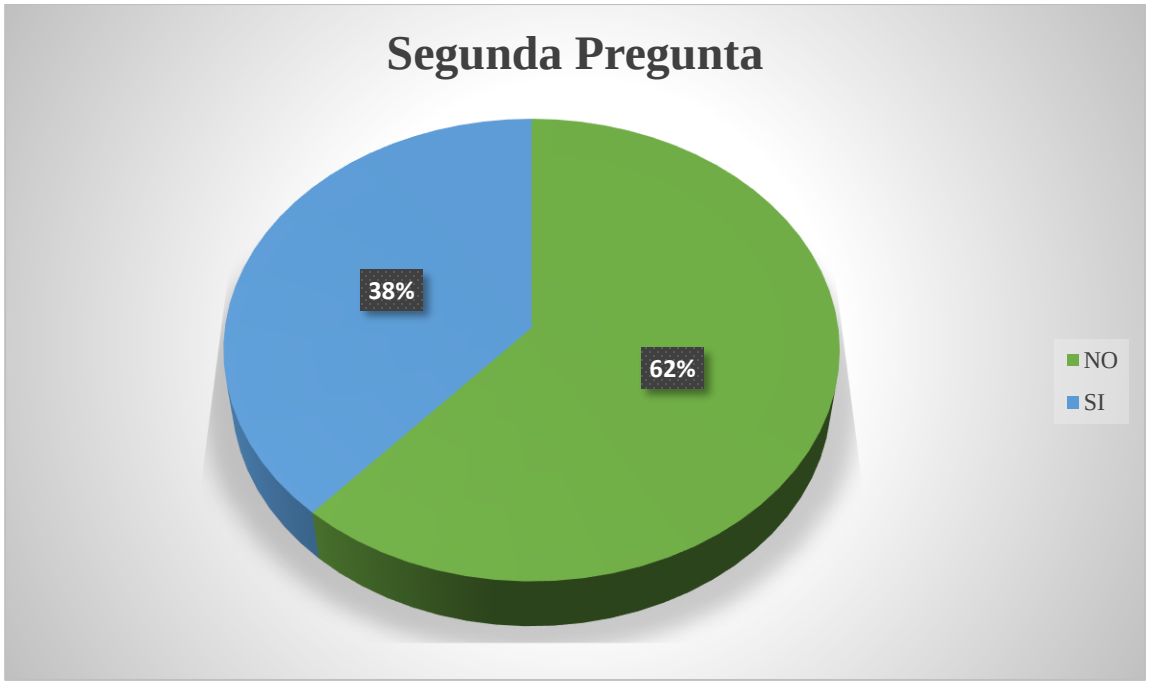
Lo cual complementa lo estipulado en la presente encuesta debido a que mantiene una relación con la situación actual del país y ayuda a corroborar datos nacionales como base para que haya una acción por parte del ente competente y que haya una efectiva regulación dada la gran parte de la población a la que se está afectando y que muchas veces cuando se encuentran ante un accidente laboral al no estar afiliado no hay quien lo proteja.

Tabla: Pregunta Nº 2: ¿Está usted afiliado al Sistema General De Riesgos Laborales?

RESULTADOS	
SI	5
NO	8

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores independientes sobre las Percepciones de los trabajadores independientes en relación al vacío jurídico de la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales. Pregunta N°2

Gráfico: Pregunta Nº 2:



Fuente: Encuesta realizada a trabajadores independientes sobre las Percepciones de los trabajadores independientes en relación al vacío jurídico de la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales. Pregunta N°2

La afiliación de los trabajadores al Sistema de Riesgos Laborales es obligación del empleador, si no cumple con dicho deber, se verá en la obligación de responder por gastos médicos, pensiones de sobrevivencia o de invalidez, auxilio funerario e indemnización sustitutiva y por haber causado perjuicios a su trabajador. Todas las personas naturales vinculadas a través de un contrato de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas deben estar afiliadas al Sistema General De Riesgos Laborales.

Sin embargo, una población grande correspondiente a un 62% responde negativamente a la pregunta número dos, donde ocho personas de las trece que fueron encuestadas respondieron que no se encuentran afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales; lo que trae como consecuencia que, si estos trabajadores independientes sufren un accidente de trabajo o aun peor, una enfermedad laboral, al no estar afiliados al SGRL no tienen derecho al reconocimiento de sus prestaciones asistenciales y económicas.

Donde si lo comparamos de manera nacional con datos suministrados por el Dane no se aleja mucho de la realidad debido a que la formalidad del trabajador independiente a afiliada al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) en censo de la población formal

del país, con una tasa de 42,7%, mientras que en el Dane el indicador de formalidad estaba en 40%, siendo un reto fundamental que enfrenta el país es como reducir la informalidad a ritmos más acelerados, porque ello tiene muchísimo que ver con la productividad y el crecimiento y que aquellos que se encuentren en la informalidad o sea que no se encuentren afiliados se plantee una estrategia para la protección del trabajador.

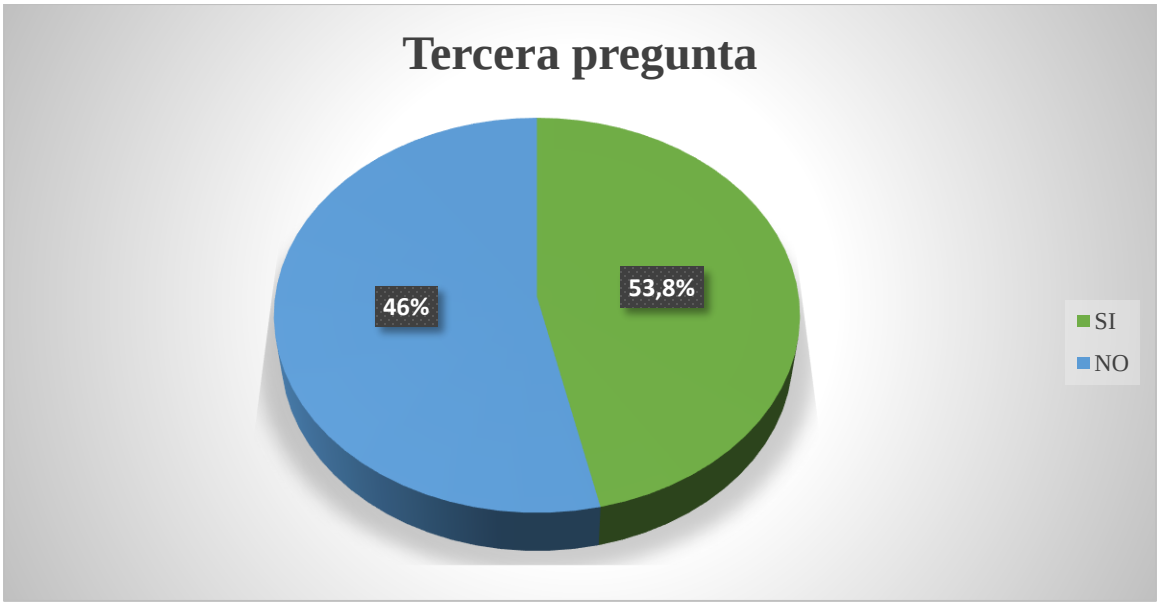
Así mismo nos damos cuenta el incumplimiento de las leyes, para proteger, conservar y preservar la salud y seguridad de todos sus empleados sean dependientes e independientes con contrato de prestación de servicios o sin él, es deber del estado garantizar la protección de las personas que integran al país siendo uno de los fines del estado promover la prosperidad general "y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución" (Constitución Política de Colombia,1991, art.2), además de múltiples sentencias como la T-648 de 2015, T- 514 de 2016, T-327 de 2017, entre otras que le concede a los trabajadores independientes aquellos derechos que la ley les ha quitado reconociendo el pago de pensiones y accidentes laborales.

Tabla: Pregunta Nº 3: ¿Conoce usted la protección que le brinda el hecho de estar afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales(SGRL)?

RESULTADOS	
SI	7
NO	6

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores independientes sobre las Percepciones de los trabajadores independientes en relación al vacío jurídico de la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales. Pregunta N°3

Gráfico: Pregunta Nº 3:



Fuente: Encuesta realizada a trabajadores independientes sobre las Percepciones de los trabajadores independientes en relación al vacío jurídico de la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales. Pregunta N°3

La presente pregunta estuvo bastante reñida debido a que 7 correspondiente a un 53.8% de las personas conocen la protección que les brinda el estar afiliados y as ventajas que trae en el ejercicio profesional dada a las calamidades que puedan pasar en el desarrollo de la misma con el objetivo de prevenir futuros problemas que puedan afectar su productividad laboral, así mismo les permite conocer derechos como a la igualdad, a la salud en conexión con el derecho a la vida, a la seguridad y salud en el trabajo, a la oportunidad del trabajo, principio de universalidad, principio de seguridad jurídica, entre otros que le van a permitir reconocer cuando se les está vulnerando uno de estos y tomar acciones cuando se encuentre en condiciones desfavorables.

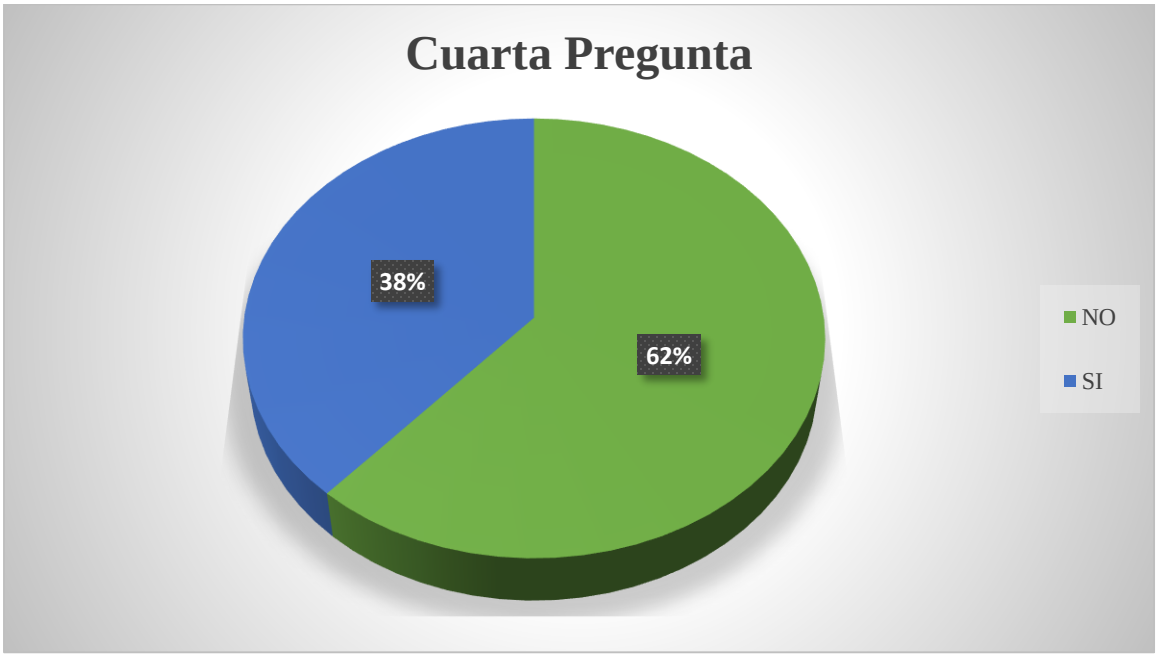
Sin embargo 6 de estés personas correspondiendo a un 46% no tienen conocimiento volviéndose perjudicial para el trabajador y al no reconocer los derechos a los que tiene se vuelve más vulnerable a sufrir arbitrariedades y es bastante preocupante y todo esto justifica la falta de formalidad donde una de las causas sea el desconocimiento ya sea por la falta de campañas de sensibilización, la no obligatoriedad, la falta de interés de los empleadores como trabajadores dependiendo de la figura, la poca gestión de las ARL por asegurar a personas con estas condiciones.

Tabla: Pregunta Nº 4: ¿Alguna vez te has sentido rechazado o discriminado por no estar afiliado al Sistema General De Riesgos Laborales?

RESULTADOS	
SI	5
NO	8

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores independientes sobre las Percepciones de los trabajadores independientes en relación al vacío jurídico de la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales. Pregunta N°4

Gráfico: Pregunta Nº 3:



Fuente: Encuesta realizada a trabajadores independientes sobre las Percepciones de los trabajadores independientes en relación al vacío jurídico de la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales. Pregunta N°4

La intolerancia, el rechazo y la ignorancia en la mayoría de los casos son determinantes para el nacimiento de conductas discriminatorias y aunque el 62% de nuestra población dijo que no han sentido discriminación por no estar afiliados al Sistema General De Riesgos Laborales aspecto positivo para esta investigación debido a que no hay supresión, empero estuvo en desacuerdo el 38% de los encuestados, que es una cantidad considerable; expresaron que si se han sentido en situación de rechazo por el hecho de no estar afiliado. A continuación, vemos que nos dicen esta población sobre sus experiencias:

CASO N 1 “No dejar entrar al lugar de trabajo”.

CASO N 2 “No permiten acceso a algunos lugares”.

CASO N 3 “No me permitieron realizar un viaje”.

CASO N 4 “Llegue a la ARL y me dijeron que no me podían ayudar”.

Es preocupante que se presente algún tipo de rechazo e incluso de discriminación por no estar afiliado al SGRL porque no solo se le está vulnerando el derecho a ser afiliado sino el consagrado como derecho fundamental en la Carta Magna como está consagrado en el artículo 13, que es el de la igualdad, que se le restringa las posibilidades como el de lugar de trabajo, viajes o que se llegue por ayuda y no se le sumiste una solución a problemas que no son nacidos por su interés sino que simplemente no hay regulación a diferencia de otros países como España, Brasil que tienen códigos para trabajadores independientes, que busca regular dadas a las condiciones de trabajo diferenciales de un trabajador dependiente.

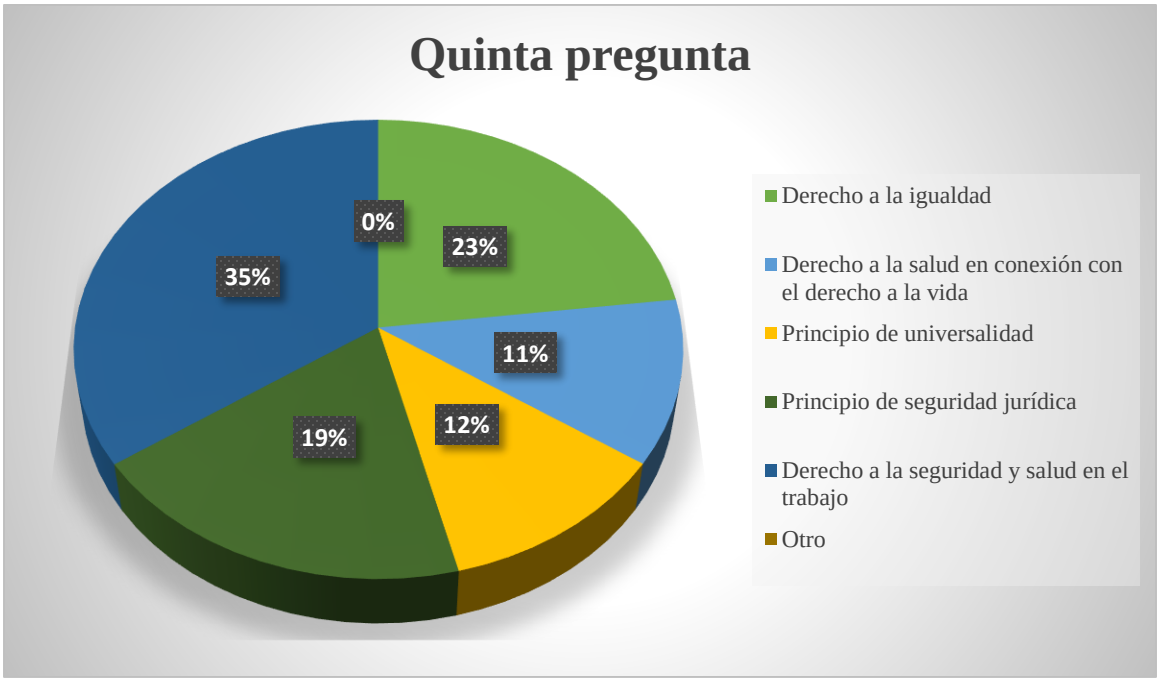
Existen diferencias sustanciales que deben ser previstas por la ley como lo es en el caso de trabajadores independientes con prestación de servicios o aquellos que están bajo otras condiciones pero que igual siguen siendo trabajadores independientes, la carencia de este tipo de disposiciones legales permite con mayor facilidad acciones como las presentadas en los casos anteriormente mencionados, y a pesar de que son pocas es necesario que ese 53,1% de trabajador independientes tengan seguridad jurídica en su desarrollo laboral.

Tabla: Pregunta Nº 5: ¿Cuál de estos derechos considera usted que se le están vulnerando por no estar afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales(SGRL)?

RESULTADOS	
Derecho a la igualdad	6
Derecho a la salud en conexión con el derecho a la vida	3
Principio de universalidad	3
Principio de seguridad jurídica	5
Derecho a la seguridad y salud en el trabajo	9
Otro	0

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores independientes sobre las Percepciones de los trabajadores independientes en relación al vacío jurídico de la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales. Pregunta N°5

Gráfico: Pregunta Nº 5:



Fuente: Encuesta realizada a trabajadores independientes sobre las Percepciones de los trabajadores independientes en relación al vacío jurídico de la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales. Pregunta N°5

Dentro de esta pregunta encontramos 3 derechos que predominan el cual es el derecho a la seguridad y salud en el trabajo con un 35%, le sigue el derecho a la igualdad con un 23% y el principio de seguridad jurídica con un 19%, estos son los que tienen un nivel alto de vulneración cuando no se le permite al trabajador tener un desarrollo pleno sus actividades laborales, por otro lado tenemos el principio de universalidad con un 12% y el derecho a la salud con conexidad a la vida que corresponde el 11%.

Así como se mencionó en el Capítulo II no sorprende que el derecho que más vulnere sea el derecho a la seguridad y salud en el trabajo es uno de los derechos que se vulnera con mayor facilidad, ya que a pesar de que la norma categoría el derecho a la salud y el derecho al trabajo como uno de los derechos fundamentales vemos como el mismo estado es quien se encarga de violentarlos pues si bien es cierto el derecho a la seguridad y salud en el trabajo

se puede mirar como un derecho al cual muy pocos tienen acceso debido a que el estado es su mayor infractor pues si bien es cierto Colombia y precisamente el departamento del Atlántico es uno de los lugares donde se evidencia con mayor exactitud el sin número de trabajadores informales e independiente que por razones obvias no tienen accesos a una buena salud y mucho menos al seguridad y salud en el trabajo.

Situación que agrava el vacío jurídico debido a que lleva a sentir que no hay seguridad jurídica o sea que el trabajador se sienta desprotegido y pierda la credibilidad ante los funcionarios y personas escogidas algunas por voto popular y otras por meritocracia que no les interesa llevar a cabo una igualdad entre la población afectada a comparación de los trabajadores dependientes que tienen todos los supuestos de protección y a pesar muchas veces se le vulnera peor aún una persona que se encuentre en condición de desigualdad es preocupante ya que la igualdad como clausula pétrea constitucional se deja a un lado.

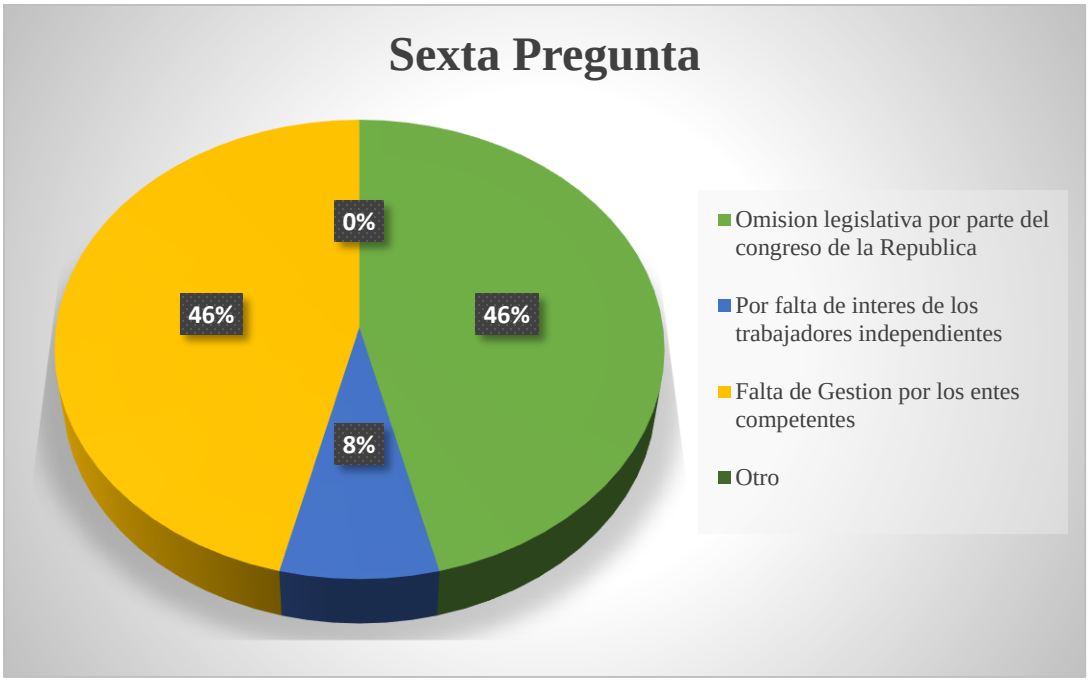
Por tanto, deberían adoptarse medidas reales y efectivas que permitan una verdadera igualdad en cuanto a los derechos otorgados constitucional e internacionalmente por medio del bloque de constitucionalidad, ya que si partimos del hecho de que un universal esto quiere decir que es para todos sin importar la condición en la que se vea envuelta el trabajador y que si no hay salud ni protección del trabajador al momento de sufrir una calamidad su seguridad laboral, salud y hasta vida se ven perjudicadas y su vida después de una situación inesperada se dificulte.

Tabla: Pregunta Nº 6: ¿Por qué considera usted que en Colombia no se ha reglamentado la afiliación de los trabajadores independientes afiliado al Sistema General De Riesgos Laborales?

RESULTADOS	
Omisión legislativa por parte del Congreso de la República	6
Por falta de interés de los trabajadores independientes	3
Falta de gestión por parte de los entes competentes	9
Otro	0

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores independientes sobre las Percepciones de los trabajadores independientes en relación al vacío jurídico de la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales. Pregunta N°6

Gráfico: Pregunta Nº 6:



Fuente: Encuesta realizada a trabajadores independientes sobre las Percepciones de los trabajadores independientes en relación al vacío jurídico de la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales. Pregunta N°6

Es evidente en la muestra tomada, que hay dos opciones más relevantes que tienen el mismo porcentaje como lo son, misión legislativa por parte del Congreso de la República y falta de gestión por parte de los entes competentes, lo que concluimos que el responsable de la no reglamentación a la afiliación de los trabajadores independientes al Sistema General De Riesgos Laborales es culpa del Estado, este no está cumpliendo con una de sus funciones principales que es la de poner en marcha todos los mecanismos necesarios para lograr una atención integral, oportuna y prioritaria, y en este caso para garantizarle los derechos al trabajador debe velar por el cumplimiento de ellos y adoptar medidas para que haya una regulación eficaz.

Como resultado final de todo lo dispuesto en la encuesta y las percepciones de los trabajadores independientes nos dejan varios aspectos que desear y en donde recalca la

existencia de un persistente vacío jurídico que ha durado muchísimos años y aún no ha sido resuelto, en primera medida nos dispone que los trabajadores independientes así como pueden tener la condición de prestación de servicios de igual manera pueden seguir siendo de esta sin tener dicha modalidad de trabajo que lo constituya en un contrato y al ver que Colombia tiene de los más altos índices de trabajadores independientes hace que la situación se agrave.

Además, nos muestra que la gran mayoría de la población no se encuentra afiliada lo que trae como consecuencia que, si estos trabajadores independientes sufren un accidente de trabajo o aun peor, una enfermedad laboral, al no estar afiliados al SGRL no tienen derecho al reconocimiento de sus prestaciones asistenciales y económicas, sumándole al desconocimiento de los derechos que se les otorga por el caso de los trabajadores independientes, la tasa de formalidad apenas llegó a 3,83% en 2017, un índice todavía muy bajo.

Haciendo que la edad sea un factor determinante habiendo una gran diferencia entre la formalidad entre personas jóvenes entre los 15 a 25 años con un 56% y con una mayor tasa los adultos entre los 26 y 46 años y un 19% según el Dane, dejando falencias ya que todo esto justifica la falta de formalidad donde una de las causas sea el desconocimiento ya sea por la falta de campañas de sensibilización que no se inculcan en el desarrollo de una carrera profesional o en el colegio, la no obligatoriedad, la falta de interés de los empleadores como trabajadores dependiendo de la figura, la poca gestión de las ARL por asegurar a personas con estas condiciones.

Así como en otros países donde se propone que se tenga sistematizada que sea cualificado y estatificado para mayor versatilidad de todas aquellas personas que se encuentran en esta bajo estas condiciones para que no se vulneren sus mínimos derechos mientras están en el desarrollo de su profesión, también esta Argentina se abre debate sobre tres regímenes de cotización de trabajadores independientes tomando como base casos de Bélgica, España y Brasil que tiene por objeto “realizar una caracterización socioeconómica de los trabajadores independientes. También se propone analizar los regímenes actuales que brindan protección a este universo de trabajadores desde la perspectiva de su diseño, de sus

niveles de cobertura y de su financiamiento.” (Casalí. P, Jiménez. M, Lépore. E, Ortega. L &Alvarez. M, 2018, pág. 58)

De esta manera si hay una base de datos en la cuales podamos llegar a aquellas que no se encuentran afiliadas y desprotegidas va a ser más fácil para el Estado garantizar derechos que actualmente se vulneran como lo muestra la encuesta donde el derecho a la seguridad y salud en el trabajo tiene un 35%, le sigue el derecho a la igualdad con un 23% y el principio de seguridad jurídica con un 19%, estos son los que tienen un nivel alto de vulneración cuando no se le permite al trabajador tener un desarrollo pleno sus actividades laborales, por otro lado tenemos el principio de universalidad con un 12% y el derecho a la salud con conexidad a la vida que corresponde el 11%.

Reconociendo los errores y mitigando las desigualdades por medio de una efectiva regulación por medio del ente competente y como exigibilidad del estado, al encontrarnos en un estado social de derecho se hace necesario que se invierta en sensibilización de la población en la importancia de la afiliación al Sistema General de Riegos Laborales con un desarrollo mancomunado con entes que deben ir de la mano como lo son el Ministerio de Trabajo junto a las Administradoras de Riesgos Laborales o ARL, con una efectiva regulación que busque llenar vacíos evidentes por medio del Congreso de la Republica ya sea por iniciativa legislativa o por ordenamiento de la Corte Constitucional a causa de una omisión, para así garantizar la integridad de los trabajadores independientes.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Congreso de la República de Colombia (11 de julio del 2012) Congreso de Colombia. [Ley 1562 de 2012].

Riveros, M. A. (2016). Análisis de las estadísticas del sistema general de riesgos laborales en Colombia periodo 2006- 2014. Recuperado de: http://hdl.handle.net/10654/7400

Ocampo, J., Garzón, M. (2016). El sistema de riesgos laborales frente al trabajador del sector informal. Revista Opinión Jurídica Universidad de Medellín, 15(30), 183-204. Doi: 10.22395/ojum.v15n30a9

Arévalo, R. y. (1992). Estructura y crisis de la Seguridad en Colombia. Universidad Nacional de Colombia, 27. Citado por Barreto, H. (2015). Del sistema general de riesgos laborales en Colombia. Alcance, cobertura y campo de aplicación marco normativo periodo 1991. (Artículo de investigación). Universidad Católica de Colombia.

Concha, A. (2011). Seguros de personas y seguridad social. El Sistema General de Riesgos Laborales. Fasecolda, 68.

Leopoldo, C. (1997). Código general de los riesgos Laborales y de las pensiones especiales. Librería jurídica radar, 87.

Monsalve, A. (1994). El trabajo en los noventa, rupturas y conflictos. Universidad Nacional de Colombia., 57.

Ruiz Alarcón R. A. (2018). Presupuesto para la incorporación de una regulación del Trabajo Autónomo en Colombia: una perspectiva desde la Legislación Española. Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericano de la Universidad de Alcalá.

Casalí, P., Jiménez, M., Lépore, E., Ortega, L. & Alvarez, M. (2018). Seguridad social para los trabajadores independientes en Argentina: diseño, cobertura y financiamiento. (Trabajo de investigación). Organización Internacional del Trabajo, Buenos Aires, Argentina.

Correa Moreno, Y. A., Luna García, J. E., Arango Soler, J. M. & Campos A. C. (2015). Barreras de acceso a la cobertura de riesgos laborales en contratos de prestación de servicios en el sector público de salud en Bogotá. Revista de salud pública. 17(2), 208-216. doi: 10.15446/rsap.v17n2.51478

Pareja Johana, A. G., Mercado Janer, P. O. & Peña Garrido, A. (2018). Conocimiento de odontólogos en Cartagena sobre el Sistema General de Riesgos Laborales. (Trabajo de investigación). Faculta de Odontología, Departamento de Investigación Universidad de Cartagena.

Ruiz Chaves, J. C. (2019). Poderes oficiosos de los Inspectores de Trabajo para promover acciones de responsabilidad objetiva n el Sistema General de Riesgos Laborales Colombiano. (Trabajo de investigación). Faculta de Derecho y Ciencias Sociales, Bogotá. Universidad Nacional de Colombia.

González Varela, A. C. (2015). Prestaciones económicas en riesgos laborales de trabajadores independientes respecto a dependientes a partir de la ley 1562 de 2012. Revista CES Salud Publica.

Alcaldía de Bogotá. (s.f). Sistema General de riesgos laborales. Recuperado de https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/listados/tematica2.jsp?subtema=26883&cadena=

Gómez Alzate, J. M. (2015). La nueva ley de riesgos laborales: ¿Una verdadera respuesta a los vacíos jurídicos?

Congreso de Colombia. (17 de diciembre de 2002). Sistema General de Riesgos Profesionales. [Ley 776 de 2002]. Recuperado de dhttps://barranquilla.eregulations.org/media/Ley%20776%20de%202002%20Sistema%20General%20de%20Riesgos%20Profesionales.pdf

Constitución Política de Colombia. [Const.] (1991). Recuperado de https://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91pdf

Tapias, B. H., & Mejía, B. L. (2013). El sistema de riesgos laborales en Colombia. Justicia, 18(23), 158-175.

Pérez Luño, A. E. (2016). La seguridad jurídica. Recuperado de http://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/2606/eserv.pdf?sequence=1&isAllowed=y

La Declaración Universal de Derechos Humanos. (1948). Derecho al Trabajo. Naciones Unidas.

Asamblea General de las Naciones Unidos. (1948). La Declaración Universal de Derechos Humanos. Naciones Unidas.

RODRÍGUEZ –LARA, Inés, (2018). El Principio De Progresividad En Pensiones De Vejez, Invalidez Y Sobrevivencia Por Riesgo Común En Colombia en Panorama Jurídico Y Sociojurídico De Los Derechos Humanos, Sociales Y Culturales. Tomo I, Editorial Universidad Simón Bolívar, Barranquilla, Colombia.

Calvo Chaves, N. J. (2011). Aplicación del principio de progresividad en la jurisprudencia constitucional colombiana. Memorando de Derecho, 2(2), 63-81.

República de Colombia. (17 de marzo de 2020). Presidencia de la República. [Decreto 417]