# RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

| | |
|---|---|
| **AUTORES** | Andrea Katherine García Ruidíaz<br>Andrea Dayana Garnica Vega |
| **FACULTAD** | Educación Artes y Humanidades |
| **PLAN DE ESTUDIOS** | Derecho |
| **DIRECTOR** | Mgtr. Cindy Camila Flórez Picón |
| **CODIRECTOR (si aplica)** | No aplica |
| **TÍTULO DE LA TESIS** | Omisión de afiliación al riesgo laboral y su impacto jurídico en la responsabilidad del empleador |
| **TITULO EN INGLES** | Omission of Affiliation to Occupational Risks and Its Legal Impact on the Employer's Liability |


## RESUMEN
**(70 palabras)**

Esta monografía analiza el impacto jurídico que se deriva de la omisión de afiliación al trabajador al Sistema General de Riesgos Laborales. Dicho incumplimiento, no solo es una falta administrativa, sino que transciende configurando una grave vulneración constitucional contra el derecho a la seguridad social y al trabajo digno. La investigación examina detalladamente la responsabilidad directa del empleador, y los desafíos frente a la modalidades laborales no convencionales.

## RESUMEN EN INGLES

This monograph analyzes the legal impact derived from the omission of enrolling the worker in the General System of Occupational Risks. Such noncompliance is not merely an administrative fault, but transcends it, constituting a serious constitutional violation against the right to social security and decent work. The research examines in detail the direct responsibility of the employer and the challenges regarding non-conventional labor modalities.


| | |
|---|---|
| **PALABRAS CLAVES** | Omisión de afiliación, Riesgos laborales, Culpa patronal, Reparación integral. |
| **PALABRAS CLAVES EN INGLES** | Omission of affiliation, Occupational risks, Employer fault, Comprehensive reparation. |

## CARACTERÍSTICAS

| | | | |
|---|---|---|---|
| PÁGINAS: 113 | PLANOS: | ILUSTRACIONES: | CD-ROM: |

# Omisión de afiliación al riesgo laboral y su impacto jurídico en la responsabilidad del empleador

**Andrea Dayana Garnica Vega**

**Andrea Katherine García Ruidiaz**

**Facultad de Educación Artes y Humanidades, Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña**

**Derecho**

**Mgtr. Cindy Camila Flórez Picón**

**25 Mayo de 2026**

*Dedico esta monografía a la memoria de mi padre, quien, aunque ya no habita en este mundo, permanece vivo en mi vida y continúa brindándome su infinito amor y fortaleza para guiar cada uno de mis pasos. Al amor de mi vida, por su compañía y su amor incondicional y por ser refugio y fortaleza en este camino. Y a mi madre y a mi hermano, por su apoyo constante, su paciencia y el amor con el que siempre han estado a mi lado, acompañándome en cada etapa de mi formación profesional.*

*¡Gracias, Dios, por sostenerme y guiarme en cada paso de este camino!*

**Andrea Dayana Garnica Vega**

*Dedico esta monografía a mis padres, quienes con su amor, esfuerzo y dedicación han sido mi motor en cada logro; gracias por creer en mí, por su compañía incondicional en este camino y por enseñarme que con disciplina puedo alcanzar mis sueños. A mi hermano, por su compañía y apoyo incondicional, siempre ha sido fuente de ánimo y esperanza. Esta monografía también es de ustedes, porque sin su apoyo, comprensión y consejos, este logro no habría sido posible.*

*¡Gracias Dios, por guiarme y permitirme este logro académico!*

**Andrea Katherine García Ruidíaz**

# Índice

**Introducción..... 6**

**Capítulo 1. Concepción de los riesgos laborales en su estructura normativa en el ordenamiento jurídico colombiano..... 11**

1.1. Fundamento constitucional de la protección frente al Sistema de Riesgos Laborales..... 13

1.2. Análisis de los principios orientadores del Sistema General de Riesgos Laborales..... 19

1.3. Categorización de los niveles de riesgos en Colombia.....29

1.4. Protección especial a los trabajadores según el nivel de riesgo..... 32

**Capítulo 2. La omisión de la afiliación al sistema de riesgos laborales y su impacto jurídico .....36**

2.1. Configuración de la responsabilidad del empleador en el incumplimiento del deber de afiliación..... 38

2.2. Efectos jurídicos de la omisión del empleador en razón de la no afiliación al sistema de riesgos laborales..... 43

2.3. Impacto en los derechos del trabajador, como consecuencia de la no afiliación al sistema..... 48

2.4. Rol de las ARL, en la supervisión y revisión de la adecuada afiliación al sistema de riesgos..... 54

2.5. Estudio doctrinal sobre la responsabilidad que adquiere el empleador frente a la inadecuada afiliación al sistema de riesgos laborales.....59

**Capítulo 3. Limitación al reconocimiento y categorización del nivel de riesgo de un trabajador en Colombia..... 64**

3.1. Conceptualización de casos excepcionales dentro del SGRL..... 64

3.2. Formas no convencionales de trabajo y su dificultad de incorporación al SGRL.....65

3.3. Alcance de la responsabilidad jurídica del empleador en contextos laborales no previstos por el marco normativo..... 73

3.4. Implicaciones de los casos excepcionales en el SGRL..... 77

**Capítulo 4. Análisis jurisprudencial al reconocimiento de los niveles de riesgo y casos excepcionales en actividades de alto riesgo.....81**

4.1. Jurisprudencia y el deber de reconocimiento en actividades cualificadas de alto Riesgo ..... 82

4.2. Jurisprudencia sobre la delimitación y ampliación del concepto de riesgo laboral en contextos excepcionales vinculados a actividades de alto riesgo.....86

4.3. Análisis jurisprudencial sobre el impacto de reconocimiento tardío del nivel de riesgo en los derechos del trabajador y las respectivas medidas de reparación integral..... 90

4.4. Estudio jurisprudencial sobre la aplicación del principio de prevención en casos excepcionales para el reconocimiento del nivel de riesgo.....94

4.5. Jurisprudencia y sanción frente a la omisión en el reconocimiento del nivel de riesgo en actividades de alto riesgo.....97

**Conclusiones..... 102**

**Referencias.....104**

# Lista de tablas

Tabla 1..... 40

## Introducción

La presente monografía jurídica tiene como propósito analizar las implicaciones legales que emergen de la omisión de afiliación del trabajador al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) por parte del empleador, resulta pertinente advertir que la presente investigación estudiará una problemática que debe abordarse desde un enfoque constitucional, legal y jurisprudencial, toda vez que en el objeto a investigar se presenta una vulneración a la seguridad social y al trabajo en condiciones dignas y seguras, derecho fundamental expresamente consagrado en la Constitución Política de 1991.

Por tal razón, el presente estudio parte del núcleo específico que vendría siendo el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL), pilar fundamental dentro del Sistema de Seguridad Social Integral ya que a través de este se busca proteger al trabajador frente a las contingencias derivadas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales mediante acciones de prevención, atención y reparación. Sin embargo, en la práctica es muy común que el empleador omita la afiliación o la realice con un nivel de riesgo inferior al que realmente corresponde la actividad contractual, lo que genera una afectación en el ámbito jurídico y en el goce efectivo de los derechos del trabajador.

En virtud de lo anterior, la presente monografía jurídica tiene como propósito determinar si: ¿la omisión de afiliación al riesgo laboral constituye una violación al derecho fundamental de la seguridad social en el marco jurídico colombiano?

El primer capítulo de la presente monografía tiene como finalidad delimitar la concepción jurídica de los riesgos laborales en Colombia, a partir del análisis de su fundamento constitucional, particularmente en lo que concierne a la protección del trabajador frente al

Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL). De manera complementaria se estudiarán los principios orientadores que rigen dicho sistema, la categorización de los niveles de riesgos establecidos en la normatividad vigente, y la debida protección especial correspondiente a la actividad laboral desempeñada por el trabajador. En este sentido, este enfoque nos permitirá comprender cómo el ordenamiento jurídico Colombiano en consonancia con los postulados constitucionales y legales inherentes al Sistema de Seguridad Social Integral le aseguran plenamente al trabajador la efectiva materialización a laborar en condiciones dignas, seguras con la correspondiente protección integral.

En el segundo capítulo, se desarrollará un análisis jurídico sobre la omisión del deber de afiliación al SGRL que compromete la responsabilidad directa del empleador y vulnera esas garantías mínimas del trabajador. En este contexto, se expondrán los elementos que se configuran en dicha responsabilidad, los efectos jurídicos derivados de la inobservancia del deber de afiliación y la incidencia que esta omisión produce en la efectiva materialización del derecho a la seguridad social y del mismo modo, se argumentará en torno al papel desempeñado por las ARL en la observancia y supervisión de afiliaciones, y al mismo tiempo se proporcionará un análisis doctrinal orientado a precisar las consecuencias jurídicas que recaen sobre el empleador frente a esta falta.

El tercer capítulo aborda las limitaciones existentes en el reconocimiento y categorización de los niveles de riesgo del trabajador, siendo el presente apartado fundamental para poner en relieve esos vacíos y desafíos jurídicos que presenta el SGRL frente a formas no convencionales de trabajo y su dificultad de incorporación. A partir de este enfoque legal se desarrollará un análisis en lo relativo al alcance de responsabilidad jurídica que tiene el empleador en contextos laborales no previstos por el marco normativo, así como los casos

excepcionales que se presentan dentro del sistema, y las dificultades que surgen en el ordenamiento jurídico frente a la incorporación de trabajadores vinculados a esquemas atípicos en la esfera del derecho laboral, tales como son los contratos por prestación de servicios.

Y por último en el cuarto capítulo se llevará a cabo un análisis jurisprudencial orientado a evaluar cómo se ha interpretado y se ha delimitado el reconocimiento de los niveles de riesgo en actividades laborales determinadas por la ley como de alto riesgo. Asimismo, se estudiarán esas líneas interpretativas que los altos tribunales han fijado frente a la responsabilidad atribuible al empleador y su deber de garantizar condiciones de trabajo seguras y dignas, añadiendo a sus decisiones la ampliación que ha tenido el concepto de riesgo laboral en contextos excepcionales vinculados a actividades de alto riesgo y el impacto que tiene el reconocimiento tardío del nivel de riesgo en los derechos laborales y fundamentales del trabajador, especialmente en lo que concierne a medidas de reparación integral. De la misma manera, el presente apartado se enfocará en la aplicación del principio de prevención como eje rector del SGRL y su incidencia en aquellos casos en los que el empleador ha omitido la afiliación o la inadecuada clasificación del nivel en la actividad laboral, generando entre otros, afectaciones a la salud, vida y seguridad del trabajador, lo cual llevará a la presente a investigación dogmático jurídica a examinar las sanciones previstas jurisprudencialmente frente a este deber de reconocimiento y la falta de un enfoque garantista dentro del ordenamiento jurídico.

En tal virtud, la presente monografía jurídica busca no solo exponer una problemática que se ha venido manifestando en la esfera práctica, sino que invita a un debate jurídico en lo que concierne a la falta de medidas de protección derivadas de la omisión o indebida afiliación al SGRL, en tal sentido, el presente estudio se orienta a contribuir al fortalecimiento de nuestro

marco laboral colombiano con el propósito de que impere ese enfoque garantista de condiciones laborales justas y se preserve la finalidad protectora del sistema frente al trabajador.

En definitiva, el objetivo principal de esta monografía es evidenciar los vacíos normativos y el reto que enfrenta el SGRL, debido a este escenario de análisis de afiliación por parte del empleador. Aunado a lo anterior, se destacarán elementos jurídicos que ayuden a fortalecer una cultura más sólida de protección de los derechos laborales, confirmando de esta manera el compromiso del Estado y de los empleadores a mantener la dignidad y la seguridad del trabajador colombiano.

Además, cabe destacar que la presente monografía se adscribe al campo del derecho laboral y de la seguridad social, estructurándose a través de un estudio dogmático jurídico, por lo que nuestro objeto de estudio se centra en un análisis sistemático y racional del ordenamiento jurídico, con el propósito de determinar el alcance de las obligaciones y consecuencias derivadas del incumplimiento patronal en nuestro SGRL.

Asimismo, el enfoque de nuestra monografía es cualitativa toda vez que, se encuentra orientada en comprender, interpretar y valorar críticamente la doctrina, la jurisprudencia y la norma que regulan la materia en específico. Para ello, se emplea el método hermenéutico como herramienta fundamental del análisis jurídico, por lo que, la hermenéutica nos permite desentrañar este sentido analítico de las disposiciones legales, superando la exégesis literal para comprender las consecuencias que se derivan de la omisión de afiliación sobre la responsabilidad del empleador.

Conforme a lo anterior, las fuentes de información que sirvieron de fundamento para el desarrollo de esta monografía, se clasifican de la siguiente manera:

- Fuentes primarias: se encuentran constituidas por el bloque normativo del ordenamiento jurídico, con especial énfasis en la Constitución Política de 1991, el Código Sustantivo de Trabajo, la Ley 100 de 1993, el Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 1562 de 2012, el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, entre otros.
- Fuentes secundarias: integradas por la jurisprudencia emitida por la Corte Constitucional y por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, además de posturas doctrinales de tratadistas y expertos en la materia.

## Capítulo I. Concepción de los riesgos laborales en su estructura normativa en el ordenamiento jurídico colombiano

Todas las personas en Colombia, sin distinción alguna, son sujetos que adquieren derechos y obligaciones, solo por su condición humana deben tener garantías específicas y efectivas como lo es la Seguridad Social, es así, como desde la Constitución Política se dispone que "La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley" (Asamblea Nacional Constituyente, 1991, Artículo 48).

Aunado a lo anterior, se es necesario resaltar la importancia del Sistema de Riesgos Laborales derivado de la relación laboral, en virtud del cual, el empleador tiene la obligación de afiliar a cada uno de los empleados al SGRL de acuerdo con el grado de exposición al riesgo que aplique a su actividad personal dentro del marco lícito del objeto contractual.

Si bien, la legislación colombiana en materia laboral busca proteger al trabajador, teniendo en cuenta que este es visto como la parte débil de la relación jurídica, es así como existe desigualdad frente al empleador, es por eso, que el principio de protección al trabajador se reconoce la debilidad de esas personas que prestan sus servicios personales, con respecto a aquellas que tienen los medios de producción y que ejercen subordinación en ese mismo contexto, la Sentencia 336 sustenta que:

> Si el trabajo es inherente al hombre, los riesgos de la actividad laboral deben ser mirados desde una óptica que garantice la solidaridad de los mismos, precisamente por ser riesgos

> sociales, ameritan un trato justo en el contexto de lo que consagra el preámbulo de la Constitución como orden social justo. (Corte Constitucional de Colombia, 2012, párr. 12).

Considerando lo previamente señalado, el trabajo entendido como derecho, deber y función social, implica el reconocimiento del trabajador como sujeto de derechos y de especial protección, ante los cuales deben proporcionarse medidas eficaces que permitan prevenir o mitigar las contingencias que se deriven de su actividad laboral. De esta manera, el SGRL se manifiesta a través del principio de solidaridad, en la medida en que evita que el trabajador asuma las consecuencias de los hechos, que por su naturaleza no dependen de su voluntad.

En este orden de ideas el sistema no solo cumple una función compensatoria sino también preventiva y educativa, por cuanto promueve entornos laborales más seguros y saludables para el trabajador. Asimismo, son los criterios de integralidad, universalidad y eficiencia los que aseguran la cobertura y protección de todos los trabajadores, independientemente de la vinculación laboral que los une con el empleador. Ante esto no debe perderse de vista que la finalidad del SGRL guarda una relación directa con el deber del Estado en proteger la vida e integridad de los trabajadores lo cual requiere una debida vigilancia y control, y es por ello que se alude a una responsabilidad compartida entre el Estado y los empleadores.

Bajo esta perspectiva, además de reconocerse la seguridad social como ese derecho de carácter irrenunciable, le otorga ese sustento jurídico al SGRL para que proteja a todos los trabajadores sin distinción alguna, pues la protección frente a los riesgos laborales constituye una manifestación del principio de dignidad humana. Este principio impone al Estado Colombiano la obligación de garantizar que toda persona pueda laborar sin comprometer su integridad tanto física como mental y es por esto que el trabajo no puede concebirse como una sola relación

económica sino como un escenario en donde se materializan esos derechos fundamentales inherentes al trabajador.

De ahí que cuando hablamos de seguridad y salud en el trabajo, nos referimos no solo a salvaguardar la vida del trabajador sino a no someterlo a condiciones inseguras o riesgosas que vulneren la esencia misma del trabajo digno pues de ser lo contrario se estaría desnaturalizando la función social que este desempeña dentro del Estado Social de Derecho.

Por lo tanto, analizar los riesgos laborales no puede limitarse a una esfera meramente administrativa, sino que debe ser consecuente con el deber estatal de proteger los derechos fundamentales de quienes mediante su trabajo contribuyen al desarrollo social y económico del país, y es precisamente en donde en este capítulo se desarrolla el fundamento constitucional de la protección frente al SGRL, tema que se abordará a continuación.

## 1.1 Fundamento constitucional de la protección frente al Sistema de Riesgos Laborales

De acuerdo con lo referenciado en páginas anteriores, la Constitución Política no solo consagra la seguridad social como un derecho económico y social, sino que es también un derecho irrenunciable de toda persona, y que además de esto reconoce el derecho al trabajo, el cual, debe ejercerse en condiciones dignas y justas, por lo que el Estado debe garantizar su protección en todas sus modalidades, decretando la constituyente lo siguiente “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” (Asamblea Nacional Constituyente, 1991, Artículo 25). De ahí que, esta disposición constitucional impone la obligación de prevenir los riesgos asociados al ejercicio de su labor, por lo que, la protección

frente a los riesgos laborales adquiere esa obligatoriedad, en tanto busca salvaguardar la integridad de quienes ejercen este derecho.

Nuestra Constitución Política establece en su artículo primero que Colombia es un Estado Social de Derecho fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y en la solidaridad de las personas que la integran, preceptos que se categorizan como fundamentales para el despliegue de aquellas políticas orientadas a la protección del trabajador, a esto se suman los principios mínimos fundamentales que establece el artículo 53 como lo es la igualdad de oportunidades, la remuneración mínima vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos, entre otros. Todos estos principios conforman la base constitucional que obliga al Estado y a los empleadores a garantizar ambientes laborales seguros.

La Corte Constitucional ha sostenido en medio de sus postulados que prima la protección del trabajador en razón al principio de dignidad humana, pues el trabajo debe desarrollarse en condiciones dignas, seguras e higiénicas, pues de lo contrario se desconocería el sustrato fundamental del trabajo digno y en materia de seguridad social particularmente en lo referente a riesgos laborales estaríamos hablando de la omisión de una obligación de carácter prestacional que busca garantizar la efectividad de los derechos fundamentales al trabajo y a la salud.

Frente a lo anterior, la Corte en múltiples ocasiones ha manifestado que los trabajadores tienen un derecho a gozar de condiciones dignas de trabajo y satisfactorias, que les garantice la debida seguridad e higiene en su ambiente laboral, lo cual se materializa con el cumplimiento del empleador, toda vez que es el encargado de suministrar los respectivos elementos de protección,

que al estar contenido en la legislación laboral constituyen un beneficio mínimo irrenunciable en atención al articulado constitucional, es por esto que, la Sentencia C-171 señala que:

> La especial protección del derecho al trabajo comprende, a su vez, la garantía misma de realizarlo en condiciones dignas y justas, de manera que, permitan a trabajadores y empleados, desempeñarse en un ambiente que refleje el debido respeto a su condición de ser humano, libre de amenazas de orden físico y moral, así como de circunstancias que perturben el normal desarrollo de las tareas asignadas; así las cosas en forma correlativa y proporcional a ese derecho, aparece el deber de velar porque el trabajo en tales condiciones sea una realidad, de manera que se provean las instalaciones y espacios necesarios para cumplir con los cometidos asignados y el tratamiento respetuoso al empleado o al trabajador en su condición humana. (Corte Constitucional de Colombia, 2020, párr. 59)

En este orden de ideas, frente a los riesgos laborales y su debida protección se derivan unos ejes fundamentales de carácter constitucional, pues su reconocimiento y su garantía tienen origen y justificación directa en la Constitución Política, es por esto que, al abordar el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) no se alude únicamente a un componente técnico o administrativo dentro del Sistema de Seguridad Social sino que hablamos de un sistema cuya finalidad es proteger integralmente, preventivamente y asegurarle al trabajador ante todo el desarrollo de sus actividades laborales en condiciones dignas y seguras, preservando la salud y la vida del trabajador y reparándolo en caso de que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad de origen laboral.

Esta función reparadora a su vez no se limita solo a una compensación económica por esas afectaciones derivadas de un accidente o enfermedad laboral, sino que busca restablecer en la medida en que sea factible esas condiciones físicas, sociales y psicológicas del trabajador afectado, esto le garantiza una debida reincorporación al entorno laboral y a su vida productiva, y esta función lleva al sistema a actuar bajo el principio de reparación integral, el cual se erige como una materialización específica del derecho fundamental a la dignidad humana.

Asimismo, el Estado debe promover unas condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a través de la implementación de unas políticas públicas encaminadas a la minimización de riesgos en los entornos laborales. Fomentar un alcance preventivo dentro del sistema responde al deber de protección estatal frente a la vida y la salud de los trabajadores.

En esa misma línea, el fundamento constitucional del SGRL se desarrolla a partir de un articulado de nuestra constitución política y el consagrar la seguridad social como un servicio público y obligatorio bajo tres modalidades que son: dirección, control y coordinación, implica de una u otra manera al Estado en lo que se refiere a esas coberturas derivadas de los riesgos laborales, además, el derecho a la seguridad social goza de un carácter fundamental aún más cuando se afectan derechos como la vida, la salud y la integridad.

De ahí que, la protección constitucional frente a los riesgos laborales rebasa el carácter prestacional o asistencial y cobra una relevancia garantista y fundamental en términos constitucionales, y el incumplimiento de estos genera responsabilidad estatal y por supuesto en el empleador, quien es el encargado directo de afiliar debidamente al trabajador en el riesgo proporcional a su actividad laboral.

En ese sentido, afirmamos que el principio pilar y eje estructural del Estado Colombiano como Estado Social de Derecho es la dignidad humana, pues es el sustrato jurídico para que se creen condiciones laborales que promuevan el respeto, la protección y la integridad física y moral del trabajador, estas condiciones deben entenderse como manifestaciones concretas de la dignidad, puesto que si se ejerciera lo contrario se vulneraría el ordenamiento constitucional en lo que respecta a estos criterios anteriormente mencionados.

Adicionalmente, la constitución política asienta en una visión integral en lo concerniente a la prevención, atención y reparación en materia de riesgos laborales, puesto que el Estado tiene como finalidad esencial garantizar la efectividad de los derechos, deberes y principios consagrados en la constituyente, dejando constancia de lo siguiente:

> Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares. (Asamblea Nacional Constituyente, 1991, Artículo 2)

En este sentido, la base constitucional del SGRL va más allá del reconocimiento, puesto que, la Constitución Política no solamente reconoce el derecho al trabajo y a la seguridad social como simples prestaciones, sino que los ubica dentro de una órbita de principios y derechos esenciales orientados a la protección del trabajador, y es por esto que nuestro marco constitucional obedece a unos pilares fundamentales, como lo son: prevención- atención y garantía.

De manera complementaria, el marco constitucional consagra el derecho a la salud como un derecho fundamental y por tanto, se convierte en una obligación correlativa tanto del Estado

como de los empleadores, y esto amplía a su vez los fundamentos constitucionales del SGRL, en tanto que cuando hablamos de contingencias laborales involucramos directamente la salud física, la salud mental y ocupacional de quien presta su servicio, afirmando que “se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud” (Asamblea Nacional Constituyente, 1991, Artículo 49)

La protección frente a los riesgos laborales garantiza que el sistema cumpla con estos fines constitucionales, asegurando que ese derecho al trabajo no se convierta en un escenario de transgresión de derechos fundamentales, además, la obligación de garantizar condiciones dignas, justas y seguras deriva directamente de este marco constitucional, por lo que, el SGRL vendría siendo una extensión institucional de la norma suprema al proteger y promover la dignidad del trabajador.

De esta manera, el fundamento constitucional del SGRL no se limita a una enumeración de artículos, sino que se desarrolla dentro de un conjunto de valores, principios y mandatos superiores orientados a la prevención, mitigación y reparación de daños derivados de la actividad laboral, su razón de ser constitucional radica en amparar el trabajo como ese valor fundante del Estado Social de Derecho y el cual debe ejercerse en condiciones encaminadas a preservar la salud, la vida y la integridad personal del trabajador.

En consecuencia, el SGRL se erige en primer lugar como esa manifestación constitucional encaminada a garantizar  los derechos que los trabajadores tienen como consecuencia de la actividad laboral realizada; comprendiendo la base constitucional, es preciso analizar los principios orientadores del SGRL, desde los cuales podemos entender la estructura, desarrollo, funcionamiento del sistema dentro del ordenamiento jurídico, los cuales no son sólo

para establecer la función del Estado, administradoras y los empleadores sino que nos muestra cuál es el alcance de protección,  y la responsabilidad que tiene el empleador frente a la omisión de afiliación al sistema.

### 1.2. Análisis de los principios orientadores del Sistema General de Riesgos Laborales

Para empezar, el Sistema de seguridad Social, se orienta bajo uno grupo de principios rectores que son la base y la guía de su desarrollo en el país. Estos principios están consagrados en las fuentes formales del derecho como lo son la Constitución Política, la Ley, la jurisprudencia, y la doctrina, no son simplemente directrices a seguir, sino que ayudan a la comprensión y aplicación de la norma, asimismo permite saber el porqué del sistema dentro del Estado colombiano. Es importante primero entender tales principios para luego adentrarnos en los principios propios del SGRL.

En esa misma línea, el mandato constitucional en su artículo 48 hace referencia al principio de eficiencia como uno de los principios rectores, entendiendo este como la "la mejor utilización social y económica de los recursos administrativos, técnicos y financieros disponibles para que los beneficios a que da derecho la seguridad social sean prestados de forma adecuada, oportuna y suficiente" (Congreso de la República de Colombia. Ley 100, 1993, art. 2). En este sentido, es indispensable mencionar que este principio no puede entenderse como reducción de costos porque esto sería tener un servicio de mala calidad, afectando de esta manera a todas las personas.

En consecuencia, el principio de eficiencia no solo se centra en establecer una serie de estrategias encaminadas a la eficiencia del servicio, sino que se centra en que toda la normatividad que tenga que ver con el Sistema General de Riesgos Laborales se cumplan de forma íntegra para todos los trabajadores en Colombia, es decir, que haya una adecuada

utilización de los recursos para poder cubrir satisfactoriamente las contingencias que se deriven de realizar una actividad personal. Ahora bien, uno de los ejemplos que ayudarían a entender este principio de la manera correcta es el artículo 19 del decreto 1295 de 1994, el cual establece la distribución de las cotizaciones dentro del SGRL, dejando claro el porcentaje exacto asignado y la finalidad específica para cual será asignado. En otras palabras, la norma establece el propósito de estas asignaciones, buscando obtener eficiencia en el SGRL, desde todas las perspectivas.

El segundo principio es la universalidad, este hace referencia a la cobertura que alcanza el sistema, es decir, que este es universal, todas las personas que tienen un empleo pueden afiliarse al SGRL, ahora bien, en este principio señala la obligación que tiene el empleador a afiliar a sus trabajadores al sistema sin excepción alguna, teniendo este el cargo de pagarlo en su totalidad, en consecuencia, la universidad "es la garantía de la protección para todas las personas, sin ninguna discriminación, en todas las etapas de la vida" (Congreso de la República de Colombia. Ley 100, 1993, art. 2).

De esta manera, la universalidad impulsa la cobertura más allá de los esquemas laborales, es decir, que sin importar el vínculo laboral se debe realizar la afiliación desde el inicio del vínculo laboral, teniendo en cuenta que este es un imperativo jurídico. La negativa de la no afiliación por parte del empleador, se configura vulneración de la igualdad a la que hace referencia este principio, es preciso entender que aun cuando dos trabajadores realicen actividades similares cada uno tiene un grado distinto de riesgo, según la actividad laboral específica. Es decir, que la omisión de afiliación constituye falta grave y vulneración de la norma, desencadenando sanciones al empleador.

El tercer principio es la solidaridad, si bien es cierto este está ligado a la ayuda mutua, es decir, que las personas que tienen recursos ayudan al más débil, como en la Ley 100 establece

que “Es la práctica de la mutua ayuda entre las personas, las generaciones, los sectores económicos, las regiones y las comunidades bajo el principio del más fuerte hacia el más débil.” (Congreso de la República de Colombia. 1993, art. 2). Sin embargo, este no está determinado para el SGRL, puesto que, no existe ningún auxilio que pueda ayudar a las personas que no tienen los recursos para cotizar en el sistema de riesgos profesionales, ni tampoco se tienen una norma que establezca la ampliación de cobertura a través de ayudas por parte del Estado.

Ahora bien, aun cuando existe ese vacío, hay una interpretación adicional de este principio, cuando se habla de los servicios de promoción y prevención por parte de las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales, estas deben actuar bajo el principio de solidaridad, teniendo en cuenta que todas estas actividades deben realizarse sin ningún tipo de discriminación. es por ello que:

> Las administradoras de riesgos laborales no pueden desplazar el recurso humano ni las actividades que por ley le corresponden al empleador, y deben otorgar todos los servicios de promoción y prevención sin ninguna discriminación, bajo el principio de la solidaridad, sin tener en cuenta el monto de la cotización o el número de trabajadores afiliados. (Congreso de la República de Colombia. Ley 11562, 2012, art. 11).

El cuarto principio es la integralidad, este está ligado a la cobertura del sistema a todas las contingencias que se le puedan presentar a los trabajadores en cada una de las actividades laborales en Colombia, es así que en la Ley 100 establece:

> Es la cobertura de todas las contingencias que afectan la salud, la capacidad económica y en general las condiciones de vida de toda la población. Para este efecto cada quien

> contribuirá según su capacidad y recibirá lo necesario para atender sus contingencias amparadas por esta Ley (Congreso de la República de Colombia. 1993, art. 2).

Es importante destacar la importancia de este principio, con el cual podemos resumir el sentido y la razón de ser de SGRL, este hace referencia a garantizar todos los servicios de manera completa sin discriminación alguna, todo esto para asegurar que no sean vulnerados los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Nacional.

Ahora bien, un ejemplo claro para comprender bien de qué trata este principio es la integralidad en el servicio de salud; cuando se habla de un servicio de salud íntegro, es que la atención y tratamiento de los usuarios debe ser íntegra, es decir en condiciones dignas, sin menoscabar su derecho a la vida. En ese sentido la Corte Constitucional desarrolla este principio en la sentencia T-418 DE 2013 afirmando lo siguiente:

> Comprende un conjunto de cuidado, suministro de medicamentos, intervenciones quirúrgicas, prácticas de rehabilitación, exámenes para el diagnóstico y el seguimiento, así como todo otro componente que el médico tratante valore como necesario para el pleno restablecimiento de la salud del paciente o para mitigar las dolencias que le impiden llevar su vida en mejores condiciones; y en tal dimensión, debe ser proporcionado a sus afiliados por las entidades encargadas de prestar el servicio público de la seguridad social en salud (párr.75).

En ese sentido, la integralidad se enmarca en la dignidad, en lo que tiene que ver con acciones restaurativas, sin embargo, no se traduce en solo dinero, la reparación consiste en restituir al empleado en la medida de lo posible las condiciones laborales, físicas y psicológicas. Por lo tanto, la omisión de afiliación al sistema pone una barrera que impide que haya una

integralidad a todos las atenciones y programas de rehabilitación al que tiene derecho el trabajador.

Finalmente, el principio de la unidad, está asociado a la unificación de todos los procedimientos, políticas e instituciones, la Ley 100 afirma que "Es la articulación de políticas, instituciones, regímenes, procedimientos y prestaciones para alcanzar los fines de la seguridad social" (Congreso de la República de Colombia. 1993, art. 2). Se trata de que todo el SGRL debe estar articulado por un grupo de normas, instituciones y procedimientos, que están a cargo del Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social; se busca un marco normativo unificado y homogéneo para evitar inequidades y vacíos en la protección de los trabajadores.

Sin embargo, esta unificación no se cumple, teniendo en cuenta que existen diferentes regímenes como lo es el de policías y militares, hace referencia a una fragmentación institucional que rompe con la exigencia institucional de la unidad. Adicional a ello, existen diversas normas que no están unificadas en un código de Riesgos Profesionales, evidentemente, su desconocimiento puede contribuir a la violación de las mismas.

En consecuencia, más allá de los principios clásicos del Sistema de Seguridad Social, se explicará de forma precisa los principios propios del SGRL, expuestos por la doctrina contemporánea; el primero es el principio de indemnidad; desde el Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, establece que:

> Cuando exista culpa suficiente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios, pero del monto de ella debe descontarse el valor de las

prestaciones en dinero pagadas (Congreso de la República de Colombia, 1951, Artículo 216).

Teniendo en cuenta lo anterior, la existencia de este principio de indemnidad es indispensable, puesto que, en los eventos en los que el trabajador realiza su labor y por causa dolosa o culposa e incluso por la omisión del empleador frente a la afiliación de riesgos laborales se le causa un daño, se hace necesario que esa persona tenga la certeza, que mientras esté con incapacidad, tendrá una indemnización que ayude a minimizar las consecuencias perjudiciales.

Dicho principio parte del supuesto que el empleado no debe sufrir bajas patrimoniales como consecuencia de los riesgos que causa la realización del trabajo. El SGRL fue diseñado para que, ante un posible accidente laboral o enfermedad laboral, el trabajador tenga la capacidad de subsistir con dignidad.

> Tradicionalmente, la indemnidad se asocia con la teoría de la responsabilidad, de ahí que el hecho de introducir este principio a los riesgos laborales sea apropiado, inicialmente, como una garantía para el trabajador de que su labor está protegida y que no implica más riesgos que los previsibles y, adicionalmente, de que ante la eventualidad del daño derivado de un accidente o una enfermedad laboral, habrá lugar a la indemnización, tanto para quien labora como para quien acredite perjuicios dentro de su grupo familiar, ceñida al sustrato de todo sistema de protección social, el cual es: la solidaridad entre los seres humanos(Goyes,I & Hidalgo, M., 2013,p7).

Desde esta perspectiva, la afiliación a riesgos, no es una simple formalidad, sino que es el instrumento con el cual se puede materializar la indemnización, sin embargo, cuando el

empleador omite la afiliación o incluso clasifica de manera errónea el nivel de riesgo, socava la garantía de indemnización. Al respecto, la sentencia T-582 señaló que:

> La omisión del contratante de afiliar a un trabajador al Sistema de Seguridad Social en Riesgos Laborales, o no exigirle que este se encuentre afiliado, somete su responsabilidad y debe entonces asumir directamente los servicios propios de los riesgos propios, esto es, la atención médica del trabajador, obligación que incluye tanto las prestaciones asistenciales, la continuidad del servicio de salud, el pago de las incapacidades e indemnizaciones a que haya lugar, así como la remisión del empleado y la solicitud de evaluación a la Junta Regional de Calificación de aquél, a efectos de que su capacidad laboral y grado de invalidez sean establecidos (Corte Constitucional de Colombia, 2013, Sentencia T-582, párr. 69).

Dichas decisiones de la Corte Constitucional dejan la evidencia que la indemnidad no es solo un principio especial en el sistema, sino que se convierte en definitiva en la finalidad de la estructura organizativa del mismo. Por lo tanto, la no afiliación o la afiliación incorrecta a la clasificación de riesgos puede poner en peligro el derecho que tiene el empleado de recibir una reparación adecuada.

Ahora bien, el segundo principio es la estabilidad frente a la protección que deben tener los trabajadores cuando existe la pérdida de capacidad laboral como consecuencia del riesgo laboral; en algunas ocasiones los empleadores cuando evidencian que van a experimentar un detrimento en su patrimonio en caso de no tener afiliación a riesgos, censuran al trabajador y los despiden sin una justa causa; es ahí en donde opera la estabilidad laboral, puesto que, sirve como protección del derecho al trabajo.

La Corte Constitucional en la sentencia T-320 de 2016 sustenta que:

> La estabilidad laboral reforzada es un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Es decir que esta figura opera para cualquier trabajador que, por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado. (Corte Constitucional de Colombia, 2016, Sentencia T-320, párr. 2)

Este criterio tiene amplias implicaciones en materia de riesgos laborales, este limita a que el empleador se acoja a la excusa de ausencia de capacidad de trabajar del empleado para desproteger al trabajador de posible discriminación. Por consiguiente, estas condiciones reflejan lo importante que es la dignidad humana, implica que en caso de que el empleado le suceda una contingencia y sufra una disminución de la capacidad laboral, el empleador tiene el deber de reubicar a esa persona. El sentido de la reubicación materializa el principio de estabilidad laboral, cuando dicha persona está en debilidad manifiesta.

Ahora bien, el tercer principio es la integralidad y continuidad, las consecuencias de los riesgos laborales se materializan con el reconocimiento de las prestaciones como lo son la atención médica, prestaciones económicas, y la rehabilitación, las cuales se ven frustradas por el empleador cuando este no afilia correctamente el riesgo o no afilia al sistema, afectando el derecho al mínimo vital y a la salud cuando por consecuencia de la omisión fue desvinculado de la EPS. Cuando se habla de continuidad, implica que dichas prestaciones no pueden interrumpirse de ninguna manera.

> El principio de integralidad, la Corte ha reconocido que no debe entenderse de manera abstracta y, por lo tanto, deberá garantizarse el tratamiento integral, el cual consiste en asegurar la atención del servicio de salud a los pacientes, en relación con sus afecciones particulares y con lo que haya sido prescrito por el médico tratante, con el objetivo de garantizar la continuidad de la prestación. (Corte Constitucional de Colombia, 2024, Sentencia T-243, párr. 68).

En esa misma línea, el principio de integralidad en el SGRL implica que la protección no puede fracturarse, ni verse solo como una prestación económica, esté va más allá, se comprende como la cobertura que debe darse como consecuencia de los riesgos adquiridos cuando se realiza la actividad laboral, atención médica, rehabilitación, compensación, etc. En este sentido, es preciso analizar dicho principio con la base de esta investigación; la omisión en el pago de los aportes quebrante la posibilidad que el sistema actúe de forma adecuada, es decir, que despliegue todas las prestaciones evitando el traslado de la carga al trabajador.

Por otra parte, el principio de continuidad garantiza que cuando haya una contingencia la protección no sea interrumpida por ningún motivo. Implica que todas las atenciones no deben suspenderse por razones administrativas o incluso por omisión de afiliación. Desde una óptica crítica, cuando el empleador omite la afiliación o quizás los aportes son intermitentes no solo incumple su deber, sino que trunca la protección, desnaturalizando el objeto del SGRL.

El cuarto principio es el de igualdad y no discriminación, en el Estado colombiano se tiene claro que todas las personas son iguales ante la Ley, pero, el SGRL, enfatiza que los trabajadores que están expuestos a riesgos laborales reciban la protección en equivalente, y sin discriminación de cargos o modalidad contractual.

> En materia de riesgos laborales, se aspira a una igualdad de oportunidades como de trato, las cuales deben estar al margen de consideraciones relacionadas con la modalidad contractual, con el porcentaje de pérdida de la capacidad laboral, con la clase de actividad ejecutada (Goyes, I & Hidalgo, M., 2013, p22).

El principio de igualdad y no discriminación en el SGRL, establece que todos los trabajadores que están expuesto a riesgos, sin importar su empleo o su vínculo contractual deben recibir la misma protección sin distinción alguna. Dicho principio limita que el tipo de contrato se convierta en una excusa para reducir la cobertura al sistema, dichos presupuesto constitucional no sólo se especifica por un trato idéntico, sino que exige un trato igual en situaciones de riesgo igualitario. Es por ello, que cuando dos personas con el mismo riesgo laboral, debe ser proporcional la protección, sin ninguna distinción.

Cuando se habla en términos de la responsabilidad jurídica a causa de la omisión del empleador a la afiliación a riesgos laborales, se evidencia una forma de discriminación indirecta, especialmente en modalidades de trabajo como el de plataformas digitales o en zonas rurales, estas prácticas generan una fragmentación en el sistema, en la que algunos trabajadores gozan de cobertura y otros están expuestos sin ningún respaldo. Desde un enfoque crítico, dejar que la forma de contratación determine el acceso a la protección socava el principio de igualdad. En todo caso, el empleador tiene la obligación de garantizar la protección frente a los riesgos, dejando de lado cualquier trato diferenciado.

En resumen, el análisis de los principios orientadores del SGRL evidencia que la base normativa empieza con disposiciones constitucionales y legales que buscan garantizar la protección física, efectiva y oportuna del trabajador, de los riesgos que puedan acarrear como

consecuencia de la realización de su actividad contractual. A pesar de que existen los principios de universalidad, integralidad, solidaridad, eficiencia y unidad; adicional a ellos, los de principios de indemnidad, estabilidad, integralidad y continuidad, e igualdad y no discriminación, como base estructural del sistema, no se cumple con ello, como se analizará en los capítulos siguientes en los casos excepcionales, todo ello continúa frenando su desarrollo, limitando de esta manera su eficiencia.

### 1.3. Categorización de los niveles de riesgos en Colombia

Para entender el SGRL debemos hablar de la categorización de los niveles de riesgos laborales en Colombia, puesto que, se trata de la columna vertebral del sistema, pues a través de estos se permite identificar, clasificar y gestionar los peligros a los que los trabajadores están expuestos en medio del desarrollo de sus actividades laborales. Esta categorización no solo cumple con una finalidad preventiva, sino también tarifaria para los empleadores y las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) dado que se determina el monto de las cotizaciones que estos deben efectuar.

En este sentido estaríamos hablando de un mecanismo normativo y técnico cuya articulación se encuentra encaminada en proteger al trabajador y además de esto de garantizar una sostenibilidad financiera dentro del sistema. Es por esto que para comprender el funcionamiento del SGRL con un enfoque integral, debemos analizar su eje estructural a través del cual se establecen las medidas de prevención, protección, y financiación del sistema.

Esta categorización permite delimitar el grado de exposición del trabajador a determinados peligros derivados de su actividad laboral y en consecuencia es lo que permite definir el nivel de protección que se le debe garantizar una vez inicia su relación laboral.

Bajo una óptica normativa, el Decreto 768 de 2022 clasifica los riesgos laborales según su actividad económica, estableciendo cinco (5) niveles de riesgos, graduadas de menor a mayor afectación conforme a la naturaleza de la actividad laboral, por supuesto, esta clasificación responde a unos criterios técnicos relacionados con la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como sus consecuencias.

En este sentido, el SGRL distingue cinco (5) niveles de riesgo. El nivel de riesgo I se circunscribe a aquellas actividades que implican una baja exposición a esos factores de riesgo, especialmente asociados a labores administrativas o de oficina. Por otro parte, los niveles de riesgo II y III son atribuibles a esas actividades que implican una exposición moderada a riesgos físicos, mecánicos o químicos, mientras que los niveles IV y V se hallan comprendidos en aquellas labores que conllevan una alta probabilidad de riesgo lo que termina en accidentes de trabajo o en enfermedades laborales como ocurre en ciertos sectores como en los industriales, minería, construcción, entre otros.

Categorizar los niveles de riesgo no solo nos lleva a definir el nivel de protección que se le debe garantizar al trabajador, sino que nos ayuda a determinar el monto de la cotización atribuible al empleador, el cual debe hacerse al SGRL. Es por esto que una incorrecta clasificación o la omisión de afiliación al riesgo correspondiente no conlleva a una simple irregularidad administrativa, sino que lleva al empleador a ser responsable, especialmente cuando se materializa un accidente de trabajo o una enfermedad laboral.

En efecto, dentro del SGRL categorizar los niveles de riesgo permite que se adopten unas medidas de prevención acorde al grado de exposición y clasificar los niveles no solamente se limita a una descripción genérica de los riesgos, más allá de eso surge como una herramienta

orientadora para que se gestione adecuadamente el riesgo laboral, obligando al empleador a ejercer un control, identificar y evaluar los peligros inherentes a la actividad ejecutada.

Ahora bien, esta categorización adquiere mucha más trascendencia cuando se analizan las obligaciones que recaen sobre el empleador, toda vez que es el sujeto encargado de afiliar e identificar correctamente la actividad económica que va a desarrollar y ejecutarlo correctamente permite que el sistema opere bajo el principio de equidad, prevención y suficiencia financiera.

En este orden de ideas, la omisión de afiliación al nivel de riesgo correspondiente o la inadecuada categorización genera un desequilibrio dentro del sistema, lo cual afecta tanto al trabajador como al propio sistema, es decir, para el subordinado el marco de afectación se ve envuelto en una cobertura insuficiente frente a la materialización del riesgo, mientras que para el sistema el esquema de financiación se distorsiona en lo que respecta a la cotización realizada con el nivel real de exposición al riesgo.

En virtud de lo anterior, no estamos hablando de una formalidad meramente administrativa sino que, se trata de una obligación sustancial que tiene el empleador y que en caso de incumplimiento, puede acarrear consecuencias jurídicas, pues cuando se presenta un accidente de trabajo o una enfermedad laboral y se evidencia que el empleador omitió la afiliación al nivel de riesgo correspondiente, se configura un escenario de responsabilidad en el ámbito administrativo, el cual puede derivar en la responsabilidad directa de las prestaciones que le corresponderían al SGRL.

En este contexto, es deber del empleador concretar el nivel de riesgo como manifestación de protección, garantizando la seguridad y salud de los trabajadores, además, es importante mencionar que, este deber no se limita únicamente a la afiliación al SGRL, sino que el empleador debe identificar de manera objetiva los riesgos propios de la actividad a ejecutar, de modo que la

protección que se le proporcione al trabajador resulte proporcional al nivel de exposición al que este se somete.

En este entendido, la correcta categorización de los niveles de riesgo incide directamente en el principio de prevención, siendo este uno de los pilares fundamentales del Sistema de Seguridad Social Integral, pues su finalidad es proteger a los trabajadores antes de que se materialice el daño, razón por la cual identificar erróneamente el nivel de riesgo u omitir la afiliación correspondiente no compromete solamente a la integridad del trabajador, sino a la finalidad misma del sistema.

Así las cosas, la categorización de los niveles de riesgo es una obligación determinante que recae sobre el empleador, en tanto de ella depende la adopción de medidas de prevención y protección proporcionales al riesgo. Es por esto que, identificar correctamente el nivel de riesgo no solo repercute en la afiliación al SGRL, sino también en el grado de protección que se debe garantizar, lo cual hace necesario abordar la protección especial que se le reconoce al trabajador según el nivel de riesgo.

### 1.4. Protección especial a los trabajadores según el nivel de riesgo

La protección especial a los trabajadores según el riesgo compone uno de los temas más importantes del SGRL, puesto que, permite concretar a gran escala el principio de prevención garantizando el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, y la efectividad del Sistema. En ese sentido, se debe entender que cada nivel de riesgo constituye uno de los pilares fundamentales de la estructura del SGRL, ya que, existe una exposición diferencial en cada entorno laboral, dejando de esta manera una respuesta normativa igualmente diferencial.

Ahora bien, una vez definidos los fundamentos constitucionales, la base del Sistema y la categorización de los riesgos, resulta necesario indicar que la protección dentro del Sistema

General de Riesgos Laborales no se establece por la clase del contrato sino por el riesgo causado por la realización de la actividad contractual. En ese sentido, el nivel de riesgo que es asignado a cada trabajador debe ser igual a las funciones que realiza en su labor, y no solo el que el empleador quiera otorgar como consecuencia del contrato laboral.

El ordenamiento jurídico colombiano en materia laboral, establece el principio de primacía de la realidad sobre las formas, por ello, que en caso de discrepancia entre la formalidad y lo que realmente sucede en la realidad, prevalece lo que ocurre en la práctica. Este principio alcanza una importancia en materia de riesgos laborales, puesto que, la clasificación inadecuada según la actividad que realiza el empleador se convierte en un amparo incompleto. De este modo, la actividad contractual se convierte en la base que determina el nivel de la cotización y la cobertura efectiva ante cualquier accidente.

Dicha clasificación es determinada por el empleador, con lo cual es importante destacar que existen cinco clases de riesgos laborales, pero el Decreto 1295 establece que ´´ En las empresas existen cinco clases de riesgos, de esta manera.

| CLASE | RIESGOS |
|---|---|
| CLASE I | Riesgo mínimo |
| CLASE II | Riesgo bajo |
| CLASE III | Riesgo bajo |
| CLASE IV | Riesgo alto |
| CLASE V | Riesgo máximo´´ |

(Presidencia de la República de Colombia, 1994, Artículo 24).

De esta manera, cuando el empleador clasifica la actividad del empleado en un riesgo inferior, que no corresponde a su actividad contractual, se produce desconfiguración del objeto

del SGRL. Esta problemática se da en contextos de vinculación laboral que no son tradicionales, tales como la tercerización laboral, trabajos en zonas rurales y labores en plataformas digitales, en los cuales no existe un contrato laboral, sin embargo, si existe riesgos inminentes en la realización de su labor. En dichos casos es indispensable adoptar medidas analizando desde la actividad en concreto y no desde el vínculo laboral.

En estos escenarios, determinar adecuadamente el nivel de riesgos que corresponde según su actividad contractual, no puede darse al libre albedrío del empleador, sino que debe verse como un deber jurídico derivado del objeto del SGRL. La omisión de la afiliación o incluso la clasificación incorrecta al sistema, incide no solo en el valor de la cotización, sino también en la intensidad de las acciones preventivas exigibles, como pueden ser las asesorías en materia ocupacional por parte de las administradoras de riesgos y en la supervisión de las condiciones laborales por parte de la autoridad correspondiente. Por tanto, la omisión de afiliación no es un problema menor, más bien significa que existe una alteración en la estructura del sistema.

En las actividades del nivel máximo, el empleador no solo debe afiliar a riesgos, sino que tienen que implementar todo tipo de actividades que logren minimizar el impacto de los riesgos, como lo son las capacitaciones  permanentes y los elementos de protección personal, la Universidad de Santander establece que ´´Es cualquier equipo o dispositivo destinado para ser utilizado o sujeto por el trabajador, para protegerlo de uno o varios riesgos y aumentar su seguridad o su salud en el trabajo´´(p.5). La omisión en estos deberes se convierte en culpa patronal cuando sucede un accidente o enfermedad laboral, en especial si se demuestra que el nivel de riesgo al que está afiliado el empleado no es el adecuado para la actividad que desarrolla.

Sin embargo, en las modalidades contractuales no tradicionales la problemática se agrava, al punto que no se identifica el sujeto que tiene la responsabilidad de la clasificación a riesgos,

por la ausencia del contrato no elimina el riesgo y la responsabilidad a quien dirige y se beneficia de la actividad productiva. Ahora bien, en estos casos se debe analizar la protección especial desde el punto de vista de la realidad de la actividad personal realizada y la exposición a riesgos.

En consecuencia, la protección especial según el riesgo construye un mecanismo de justicia dentro del sistema, puesto que, busca un equilibrio entre el riesgo y el deber de protección. Cuando este equilibrio se fragmenta por la omisión a la afiliación, se produce una vulneración a la normal e involucra la responsabilidad del empleador. La correcta determinación de riesgo se convierte en indispensable para la efectividad del SGRL.

## Capítulo II. La omisión de la afiliación al sistema de riesgos laborales y su impacto jurídico

El Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) como se ha venido expuesto en el capítulo anterior no solo es un pilar fundamental del Sistema de Seguridad Social Integral, sino que su eficaz funcionamiento está supeditado en gran medida a la aplicación, ejecución y cumplimiento estricto de las obligaciones impuestas por el ordenamiento jurídico hacia el empleador, como la debida afiliación del trabajador al sistema conforme al nivel de riesgo correspondiente. Es importante recordar que, el SGRL se consolida como ese sistema destinado a prevenir, atender y reparar esas contingencias derivadas de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales.

En ese sentido, omitir la afiliación al SGRL no puede limitarse a una irregularidad administrativa sino que compromete directamente los derechos fundamentales del trabajador, especialmente el derecho a la seguridad social, a la salud y al trabajo en condiciones dignas y seguras, por lo que NO afiliar o afiliar a un nivel de riesgo inferior al real somete al trabajador a un escenario de desprotección en el marco laboral, y de esta manera se desplazan las consecuencias del riesgo a la parte débil de la relación laboral.

Ahora, en el ámbito jurídico esta omisión asume una connotación mucho más gravosa cuando analizamos que esa columna vertebral del SGRL se ve afectada por la transgresión de los principios constitucionales que articulan al sistema, tales como la dignidad humana, la prevención, la integralidad y la solidaridad. Es por esto que, este incumplimiento lleva al sistema a un desequilibrio entre la actividad económica proporcionada por el empleador y la obligación de garantizar unas condiciones mínimas de protección al trabajador y es precisamente aquí donde se desnaturaliza la finalidad del SGRL en cuanto se refiere a prevención y reparación y como

resultado de lo expuesto no solo se actúa arbitrariamente con el ordenamiento jurídico, sino que vulnera esa finalidad garantista del Estado Social de Derecho toda vez que desvirtúa la noción de trabajo digno.

En este orden de ideas, es por esto que el presente capítulo tiene como propósito analizar de manera organizada el impacto jurídico que se deriva cuando el empleador omite su deber de afiliar al trabajador al SGRL y especialmente cuando se configura la responsabilidad del empleador y las consecuencias jurídicas que se generan. Si bien es cierto, la responsabilidad que nace en este tipo de casos no solo se limita a sanciones administrativas, sino que se extiende a un tipo de responsabilidad patrimonial, pues en casos extremos, es el empleador quien debe asumir las prestaciones asistenciales y económicas que surjan de un accidente de trabajo o incluso cuando se diagnostica una enfermedad de carácter laboral.

Del mismo modo, se debe analizar cómo ese impacto jurídico por la omisión de afiliación al SGRL incide en los derechos del trabajador, puesto que se sitúa en un marco de vulnerabilidad jurídica y material, pues afiliarlo inadecuadamente o no afiliarlo afecta directamente la protección integral que el ordenamiento jurídico garantiza a través de la norma jurídica. Por ello, resulta indispensable estudiar el rol desempeñado por las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), específicamente cuando relacionamos esta entidad con sus respectivas funciones propias tales como la de supervisión, asesoría y control frente a la correcta afiliación en el sistema.

Si bien es cierto, la obligación de afiliar primeramente recae en el empleador, pero la actuación de la ARL incide en la detección oportuna de irregularidades que puedan comprometer la seguridad del trabajador. Por ende, este capítulo integrará un análisis doctrinal, el cual nos permitirá estudiar la naturaleza jurídica de la responsabilidad en la que recae el empleador por la omisión de afiliación al SGRL, de esta manera, se abordarán unos elementos conceptuales que

nos permitirá estructurar unos alcances y unas consecuencias jurídicas que trascienden de la órbita administrativa a la garantía efectiva de los derechos laborales del trabajador.

Omitir la afiliación debidamente al SGRL afecta no solo al trabajador sino que quebranta la finalidad misma del sistema, es por esto que, prevenir los riesgos laborales debe entenderse como un deber de identificación, evaluación y control de los peligros que se derivan de las condiciones de trabajo, cuyo cumplimiento recae primeramente en el empleador, por lo que la omisión de esta obligación no solo implica desconocer el mandato legal, sino que desnaturaliza la finalidad preventiva del sistema.

### 2.1. Configuración de la responsabilidad del empleador en el incumplimiento del deber de afiliación

El ordenamiento jurídico colombiano establece como deber afiliar a los trabajadores al SGRL, pues no estamos hablando de un sistema de afiliación voluntaria sino de una obligación legal e imperativa, la cual surge una vez se da inicio a la relación laboral, independientemente de la modalidad contractual, incluso, en los contratos de OPS cuando el contratista trabaja bajo un riesgo IV o V, la obligación de afiliar y pagar la ARL recae en la parte contratante.

Ahora bien, desde un panorama estrictamente normativo se identifica al empleador como ese sujeto activo principal obligado a identificar en primera instancia la actividad a desarrollar, en segundo lugar a adecuar la actividad a un nivel de riesgo proporcional a esta y por último, a efectuar la afiliación del trabajador ante la ARL correspondiente, ahora si bien, esta obligación por parte del empleador no se agota simplemente como un requisito de carácter instrumental, sino que implica que dicho deber se lleve a cabo de forma sustancial, es decir, de dicha afiliación depende que el sistema de prevención, protección y reparación se activen frente a los riesgos que se deriven de la ejecución del contrato, por lo que omitir totalmente la afiliación o la afiliación a

un nivel de riesgo inferior al real constituye una infracción al deber legal de protección que recae sobre el empleador.

En este sentido, la responsabilidad del empleador se configura cuando por acción u omisión desconoce el deber legal de afiliación al SGRL, lo cual genera un escenario de exposición para el trabajador frente a los riesgos laborales, y es aquí donde está acción u omisión adquiere relevancia jurídica, pues en ocasión a esta conducta se puede materializar un accidente de trabajo o incluso se puede diagnosticar una enfermedad laboral, lo cual contraría el principio de prevención e integralidad que orientan el sistema, pues, este deber no se materializa con que exista el vínculo laboral, sino que por el contrario requiere una conducta activa que garantice unas condiciones de trabajos dignas, seguras y proporcionales al nivel real de exposición al riesgo al que se encuentra sometido el trabajador.

Ante lo anterior, la responsabilidad recae exclusivamente en el empleador por cuanto omite las etapas a través de las cuales se debe analizar el riesgo al que se expone el trabajador, según Navas (2012) el análisis de los riesgos laborales se centra en cuatro (4) etapas, siendo estos: Identificación del riesgo, evaluación del riesgo, valoración del riesgo y control del riesgo. Es por ello que, cuando el empleador omite estas etapas no solo desconoce la finalidad del SGRL, sino que también impide que se adopten medidas de prevención en relación a la actividad laboral lo cual lo hace responsable frente a la ocurrencia de infortunios laborales, pues el riesgo debe gestionarse adecuadamente.

En este orden de ideas, la responsabilidad del empleador no se configura a partir de la materialización del daño, sino que surge desde el momento en que se incumple con ese deber jurídico de previsión y protección. En este sentido, la gestión del riesgo implica en primer lugar, identificar el riesgo, lo cual permite reconocer la existencia de un peligro; en segundo lugar,

evaluarlo con el fin de estimar la magnitud de exposición al riesgo para que el empleador tome decisiones óptimas y encaminadas a adoptar medidas preventivas; en tercer lugar, valorar el riesgo lleva a estudiar la probabilidad de que este mismo se materialice en una enfermedad o accidente laboral, y finalmente controlar o gestionar el riesgo es tomar una serie de medidas cuyo enfoque sea preventivo para que este mismo se reduzca. (Navas, 2012, p. 15–16)

En consecuencia, podríamos decir que la responsabilidad se configura sobre estos cuatro elementos:

**Tabla 1**
*Configuración de la responsabilidad del empleador*

| Requisito | caracterización | Fundamento Jurídico | Efectos jurídicos |
|---|---|---|---|
| Conducta omisiva | Se presenta cuando el empleador no identifica respectivamente el riesgo, no afilia al trabajador al SGRL y desobedece al deber de protección y seguridad. | Artículo 56 y 348 del CST.<br>Ley 1562 de 2012 en complementariedad con el<br>Decreto 1295 de 1994 en lo referente al artículo 2 de la mencionada ley y el artículo 13 del citado decreto. | Asunción de las prestaciones del SGRL por parte del empleador. |
| Culpa suficientemente probada | Se configura ante la negligencia e impericia del empleador en la gestión del riesgo. | Artículo 216 del CST | Indemnización plena de perjuicios. |
| Nexo causal | Es la causa y efecto entre la omisión patronal y la ocurrencia de un ATEL. | Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral. | Condena patrimonial. |
| Daño laboral | Lesión a la integridad física o mental del trabajador, generando en éste la Pérdida de Capacidad Laboral (PCL) | Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral y de la Corte Constitucional. | Implica una reparación económica (Lucro cesante - daño emergente) |

Nota. Elaboración propia.

Desde esta perspectiva, el empleador debe tener un rol garante frente a la seguridad y salud del trabajador, es por esto que, su responsabilidad radica en adoptar las medidas necesarias para prevenir los riesgos que se derivan de la actividad laboral que el trabajador se encuentre desarrollando, en este contexto, el primer eslabón de la cadena de protección que presta el SGRL es el deber de afiliación y omitir este deber o no cumplirlo correctamente da lugar a la configuración de una omisión jurídicamente relevante en la medida que se le restringe al trabajador el goce de una cobertura efectiva frente a los riesgos que se derivan de su labor.

Entre otras consideraciones, la Corte Constitucional ha manifestado que la afiliación al SGRL es un deber INNEGOCIABLE- PREVIO y OBLIGATORIO que tiene el empleador frente a la protección en materia de seguridad y salud del trabajador, la sentencia 124 sustenta que:

> Desde la óptica de los derechos fundamentales, el deber de afiliación en cabeza del empleador o contratante del SGRL, garantiza que el trabajador o contratista tenga derecho a las prestaciones asistenciales y económicas que surjan al momento de un siniestro. Ello asegura que derechos como el mínimo vital, la dignidad, la salud y la la seguridad social en su dimensión de riesgos laborales sea protegida por el sistema. (Corte Constitucional de Colombia, 2023, párr. 51).

Así, la responsabilidad del empleador no solo se limita a la falta de afiliación, sino que desconoce la naturaleza preventiva del SGRL, esto implica que el empleador debe llevar a cabo un control en relación a la actividad desarrollada por el trabajador, incluso cuando se presentan modificaciones en sus funciones de trabajo, el riesgo no se muestra como una figura estática sino cambiante en proporcionalidad a las condiciones de trabajo.

Aludir al estricto cumplimiento en el empleador de afiliar al trabajador al SGRL se encuentra sustentado en la ley 1562 de 2012 en la medida que, se reconoce en esta disposición

que la afiliación se encuentra estrechamente vinculada a garantizar unas condiciones de trabajo dignas y seguras encaminadas a mitigar los riesgos que surjan de la actividad laboral y es por esto que se constituye como un deber jurídico y no como una carga administrativa desvinculada del fin material.

Además, a través de esta ley el SGLR se transforma en la medida en que estaríamos hablando hoy en día de un sistema con un enfoque preventivo, lo cual convierte la afiliación en un deber jurídico y no en una simple carga administrativa, esta ley le garantiza al trabajador unas condiciones de seguridad y de trabajo dignas, las cuales se encuentran estrechamente ligadas al SG- SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo).

Este sistema reviste especial relevancia en este contexto, pues, se orienta en prevenir esas situaciones adversas que se derivan de las condiciones de trabajo, así como la promoción y protección de la salud de los trabajadores, este sistema tiene por objeto el mejoramiento de las condiciones y del medio ambiente de trabajo, lo cual conlleva a la promoción y al mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones y así lo reafirma la Ley 1562 de 2012.

En concordancia con lo anterior, el Decreto 1072 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo al sistematizar la normativa del SG- SST ratifica la obligatoriedad del deber de afiliación por parte del empleador, quien debe identificar, evaluar y por supuesto ejercer un control sobre los riesgos laborales continuamente y por tanto, es el obligado directo en implementar el SG-SST, frente el empleador no puede delegar estas funciones a las ARL, pues su función radica principalmente en brindar un rol de apoyo, asesoría y vigilancia.

De esta manera, cuando se configura esta responsabilidad de incumplimiento del deber de afiliación al SGRL no solo se encuentra la infracción de una norma jurídica sino el desconocimiento de un deber encaminado a preservar la integridad física, psíquica y social del trabajador. Este deber al ser incumplido da lugar al surgimiento de unas consecuencias jurídicas que serán analizadas en el siguiente subcapítulo.

## 2.2. Efectos jurídicos de la omisión del empleador en razón de la no afiliación al sistema de riesgos laborales

Omitir el cumplimiento de un deber legal sin duda alguna da lugar a una serie de efectos jurídicos que más allá de una simple irregularidad administrativa, da lugar a unos efectos jurídicos que impactan tanto al trabajador como al empleador directamente en diferentes ámbitos del ordenamiento jurídico, en tanto se comprometen derechos fundamentales, obligaciones legales y principios rectores del sistema de seguridad social.

Inicialmente, no afiliar al trabajador al SGRL conlleva a que el sistema no se active y por lo tanto no se pueda prevenir, atender, y reparar al trabajador de esos riesgos que se le puedan presentar en su ejercicio laboral, lo que significa que, ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o una enfermedad laboral el trabajador no tenga acceso oportuno a las prestaciones asistenciales y económicas que asume directamente la ARL.

Frente a lo anterior y en razón al incumplimiento se traslada directamente esa carga administrativa al empleador omisivo y como consecuencia de ello es este quien debe asumir de forma íntegra los costos que se deriven de una contingencia laboral, incluyendo atención médica, incapacidades, entre otros. En términos generales, por las consecuencias económicas que se originen con ocasión al siniestro laboral.

Bajo una óptica jurídica, estos efectos implican la asunción directa del riesgo por parte del empleador, quien, al incumplir con su deber, queda sujeto a reclamaciones administrativas, laborales y por supuesto, las que se deriven del sistema, en ese contexto, no solo se ve perjudicado el trabajador al quedar privado del acceso oportuno al sistema sino que el empleador también se ve obligado a responder con su patrimonio personal las contingencias que debieron en primer lugar ser cubiertas por la ARL y es aquí donde se refuerza aún más el carácter preventivo y ante todo obligatorio del SGRL.

Por otra parte, la omisión en la afiliación conlleva a que se vulneren los derechos fundamentales del trabajador, en la medida en que resulta afectado su derecho fundamental a la seguridad social y por conexidad otros derechos tales como, la salud, la dignidad humana y el mínimo vital. En virtud de lo anterior y trayendo a colación la finalidad propia del sistema para con los trabajadores, según Ponce Bravo (2019), “el sistema de seguridad social en el ámbito de los riesgos laborales se origina en la necesidad de proteger al trabajador que se encuentra expuesto a contingencias en su ambiente laboral que puedan afectar su salud” (p.6)

En este mismo contexto, la Corte a través de la Sentencia T-582 ha sostenido un criterio jurídico y sólido al destacar que cuando el empleador omite afiliar a sus trabajadores al SGRL incurre en una grave afectación a sus derechos fundamentales, lo cual activa directamente su responsabilidad y lo lleva a asumir integralmente las consecuencias económicas y asistenciales derivadas de dicha omisión. Comprender esto es sumamente importante, pues se busca evitar que el incumplimiento de las obligaciones legales por parte del empleador impida a los trabajadores acceder de manera eficiente a las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de una enfermedad o accidente laboral y a una atención integral en salud. (Corte Constitucional de Colombia, 2013, párr. 3)

Otro efecto jurídico que reviste de relevancia se proyecta en el ámbito administrativo y sancionatorio, puesto que, se configura una infracción a las normas que regulan el SGRL, particularmente en estas situaciones la autoridad administrativa competente y encargada de sancionar al empleador es el Ministerio de Trabajo a través de ciertas medidas correctivas y multas encaminadas a garantizar la afiliación y la protección efectiva del trabajador.

En principio la responsabilidad administrativa es vigilada por la ARL y sancionada por el Ministerio de Trabajo, siempre y cuando concurra ese escenario en donde el empleador afilie al trabajador al SGRL, pero en un nivel de riesgo inferior al real y bajo este entendido dispone la Ley 1562 de 2012 por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional, establece en relación a las consecuencias sancionatorias que:

> El incumplimiento de los programas de promoción de la salud y prevención de accidentes y enfermedades definidas en la tabla establecida por el Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio de Trabajo, acarreará multas de hasta quinientos (500) salarios mínimos legales vigentes a la fecha en que se imponga la misma. Las multas serán graduales de acuerdo a la gravedad de la infracción y siguiendo siempre el debido proceso, las cuales irán al Fondo de Riesgos Laborales, conforme a lo establecido en el sistema de garantía de calidad en riesgos laborales. (Congreso de la República de Colombia, 2012, art. 8)

Adicionalmente como se ha venido mencionando a lo largo de este trabajo investigativo, la falta de afiliación efectúa en el sistema, la desnaturalización de la columna vertebral del SGRL, toda vez que, al no existir una vinculación efectiva que comprometa al empleador y al trabajador conlleva que, el principio de prevención junto con los mecanismos de control del riesgo, asesoría

y vigilancia se debiliten y esto no solo agrava que se incremente la probabilidad de ocurrencia de accidentes o enfermedades laborales, sino que simultáneamente exacerba las consecuencias jurídicas para el empleador al constatar una conducta negligente frente a la gestión del riesgo.

Asimismo, no se configura sólo un incumplimiento de carácter legal al omitir la afiliación al SGRL, sino que esto da lugar a una responsabilidad directa del empleador frente a los daños sufridos por el trabajador con ocasión al trabajo. En este sentido es el empleador quien debe responder por los perjuicios materiales y extrapatrimoniales que se deriven de la contingencia laboral como consecuencia de su conducta omisiva, la cual quebranta el esquema normativo impuesto por el legislador.

Esta trasgresión del deber jurídico afecta indudablemente la seguridad jurídica del sistema, toda vez de que se desarticula el esquema de corresponsabilidad entre el Estado, el empleador y el ARL, pues al no existir una afiliación válida se generan vacíos en la administración del riesgo, en el control de las adversidades laborales que puedan concurrir y en la implementación oportuna de medidas correctivas. Este escenario nos permite inferir que la afiliación no se limita única y exclusivamente a una función protectora, sino que se erige como un eje con una estructura organizativa y estructural dentro del SGRL.

En ese mismo sentido, cabe agregar que estos efectos jurídicos no sólo se concretan en esos casos específicos donde se omite la afiliación de manera absoluta, sino que también va más allá y se presenta en esos escenarios en donde el empleador incurre en una afiliación inadecuada, especialmente cuando se afilia al trabajador a un nivel de riesgo inferior al expuesto realmente.

En estas circunstancias, aunque la afiliación al SGRL se haya hecho cumpliendo con las debidas medidas administrativas, se configura materialmente el incumplimiento del deber de protección, y en consecuencia el trabajador queda expuesto a una cobertura deficiente frente al

riesgo real inherente a su actividad laboral, generando consecuencias jurídicas análogas a las que se presentan en casos en donde no se da concretamente la afiliación. En coherencia con lo expuesto, Aristizábal (2012), sostiene que:

> El marco legal del SGRL establece claramente para cualquier trabajador vinculado las condiciones para su afiliación, su derecho de ser objeto de actividades destinadas al cuidado de su salud y la presencia y los peligros y riesgos laborales, así como la forma de adquirir y gozar su derecho de recibir las prestaciones asistenciales y económicas en caso de presentarse un ATEL. Pero sobre todo establece que de no estar afiliado o no pagar debidamente las cotizaciones, es el empleador o contratante quien debe responder por todas sus prestaciones a que tenga derecho el trabajador. (p. 2)

Así las cosas, la omisión del empleador en la afiliación al SGRL desemboca una serie de responsabilidades en las que convergen consecuencias económicas, administrativas y constitucionales, las cuales nos permiten ratificar que este deber legal no se configura como un requisito meramente formal, sino que su desconocimiento acarrea unas implicaciones jurídicas gravosas que trascienden del ámbito meramente laboral.

De esta manera, podemos afirmar que el SGRL no fue concebido únicamente para gestionar y afrontar la materialización del daño, por el contrario, se funda principalmente para anticiparlo y mitigarlo a través de un SG-SST, unas medidas de prevención y control y una reparación siempre que el daño se materialice. En consecuencia, cualquier inobservancia e incumplimiento por parte del empleador compromete la eficiencia y la operatividad del sistema y debilita la garantía efectiva de los derechos fundamentales del trabajador.

## 2.3. Impacto en los derechos del trabajador, como consecuencia de la no afiliación al sistema

En nuestro marco constitucional es válido afirmar que un trabajador que no ha sido afiliado al SGRL queda situado en una condición de especial vulnerabilidad constitucional, esto se debe a que la falta de afiliación e incluso si esta se hace, pero indebidamente, lo ubica en una situación de vulnerabilidad, lo que obliga al empleador a asumir directamente las prestaciones asistenciales y económicas originadas por un ATEL.

Adicionalmente, resulta pertinente precisar que la afectación a los derechos del trabajador no depende indefectiblemente de la materialización del daño, toda vez que la sola ausencia de afiliación desencadena un escenario de desprotección para el trabajador y esto directamente termina desconociendo el principio de progresividad, en la medida en que se ve implicada una regresión en el nivel de garantía que el ordenamiento jurídico ha impuesto en el marco laboral.

Por ello la protección que se le debe proporcionar al trabajador frente a los riesgos laborales no puede entenderse como una prerrogativa del empleador, sino como una expresión tangible de parte del Estado que garantice condiciones dignas y seguras de trabajo, ante esta situación, sostiene la Sentencia C- 171 que:

> las garantías de seguridad frente a los diferentes riesgos laborales, son consideradas un elemento fundamental para la concreción de la dignidad propia del derecho del trabajo, pues con ellas lo que se persigue es la protección de los trabajadores para que el desarrollo de sus actividades no ponga en riesgo su integridad física o mental, o por lo menos, minimice la posibilidad de que ello ocurra (Corte Constitucional de Colombia, 2020, párr. 60).

Adicionalmente, si analizamos esta situación desde una perspectiva sistemática, laboralmente existe una desigualdad fáctica en el sentido de que es el trabajador quien carece de capacidad jurídica y económica para asumir el riesgo. Es por esto que nuestro ordenamiento jurídico ha impuesto un sistema garantista a favor del trabajador en la medida en que el trabajo no puede concebirse como un medio productivo, sino que va más allá y por ende termina convirtiéndose en un medio de integración social.

De igual forma, no afiliar al trabajador vulnera el debido proceso en términos administrativos, pues al no existir una vinculación plenamente formal al sistema, sus prestaciones y el reconocimiento a las mismas se ven perjudicadas al momento de presentarse una contingencia de carácter laboral. Cabe subrayar que nuestra constitución política es de carácter protectora, conocida también como una constitución de derechos, pues sitúa a la persona como eje central del Estado Social de Derecho.

Bajo esta perspectiva, no afiliar al trabajador al SGRL no configura simplemente una omisión de carácter administrativa, sino que da lugar a un escenario de afectación en donde se incide directamente en el núcleo esencial de los derechos propios del trabajador, de esta manera hablamos de un Estado Social de Derecho fundado en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran, en donde prevalece el interés general. (Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política de Colombia, 1991, artículo 1)

De ahí que para que podamos comprender el alcance de afectación que tienen estos derechos como consecuencia de dicha omisión. En este orden inicial de ideas es imprescindible que identifiquemos y desarrollemos un análisis de esos derechos que se ven vulnerados en este contexto y en primer lugar debemos abordar el derecho a la seguridad social el cual se

caracteriza por ser un servicio público de carácter obligatorio e irrenunciable, en el marco de los riesgos laborales este derecho actúa como una garantía para proteger al trabajador.

Por ende, cuando se omite la afiliación al SGRL, se excluye al trabajador de esta garantía constitucional, lo cual implica el desconocimiento del principio de universalidad y, por consiguiente, nuestra constituyente expresa que "la seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la ley" (Asamblea Nacional Constituyente, 1991, Artículo 48).

En segundo lugar, un derecho que resulta sumamente afectado en este marco de vulneración es el derecho al trabajo en unas condiciones dignas y justas, pues hablar de dignidad en el contexto laboral no solo se limita o se agota en la remuneración, sino que también se proyecta sobre unas condiciones de seguridad cuyo objetivo es minimizar los riesgos inherentes a la actividad productiva.

Por ende, un trabajador que no se encuentra afiliado al sistema se encuentra expuesto a todo tipo de riesgos inherentes de su actividad laboral. Esta situación lleva a que se desconozca ese respaldo institucional por cuanto se desconocen esos principios mínimos fundamentales consagrados en nuestra constituyente, especialmente aquellos relativos con la protección especial al trabajador, de lo anterior se desprende que "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" (Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política de Colombia, 1991, Artículo 25).

Asimismo, el derecho fundamental a la salud resulta afectado en la medida en que se configura un nexo causal entre la omisión y el perjuicio sufrido por el trabajador, toda vez que

dicha afectación incide directamente en los componentes estructurales del SGRL, especialmente los relativos a la dimensión preventiva y asistencial, los cuales están orientados a mitigar, anticipar, y asistir esos daños que recaen en el trabajador derivados de su actividad laboral.

En este sentido, expone la Sentencia T-417 que el derecho fundamental a la salud exige que se implementen estructuras y programas sociales que hagan posible su realización efectiva y es por esto que el Estado Colombiano integró un Sistema de Seguridad Social destinado a brindar la suficiente cobertura para amparar a las personas de la ocurrencia de siniestros que puedan afectar su integridad física, frente a esto se encuentra esa garantía ante accidentes o enfermedades que padecen los trabajadores en el ejercicio de sus obligaciones laborales, cobertura que se materializa a través de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL). Las funciones de esta entidad, al estar directamente relacionadas con las condiciones físicas y psíquicas de los trabajadores, tienen el propósito de implantar mayores garantías de dignidad en el ámbito laboral, ahora bien, estas garantías están estrictamente relacionadas con las condiciones anteriormente mencionadas y estas cumplen con una función orientadora a fortalecer las condiciones de dignidad en el contexto laboral. (Corte Constitucional de Colombia, 2017, párr. 23)

Es importante mencionar que nuestra Constitución Política establece que “debe garantizarse a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud” (Asamblea Nacional Constituyente, 1991, Artículo 49).

De igual manera, resulta necesario abordar el derecho al mínimo vital y la incidencia que genera la NO afiliación sobre este. Particularmente se presenta ante la ocurrencia de un evento en donde se materializa el riesgo y termina imposibilitando o limitando la capacidad del trabajador para continuar ejerciendo su actividad laboral, lo anterior obedece a que no se le reconocen

oportunamente las prestaciones económicas y asistenciales, lo cual le ocasiona al trabajador afectaciones en su subsistencia, además cabe resaltar que el derecho fundamental al mínimo vital está ligado intrínsecamente a la dignidad humana.

Ahora bien, desde el punto de vista procesal, otro derecho fundamental que se ve comprometido es el debido proceso, pues, al omitirse la afiliación no se le da derecho al trabajador a los procedimientos internos al sistema, los cuales están concebidos para el reconocimiento y calificación de las contingencias laborales. Excluir al trabajador del sistema no sólo lo priva de las prestaciones a las que tiene derecho, sino que también les imposibilita el acceso a unos instrumentos jurídicos de defensa previstos en el ordenamiento jurídico.

Lo anterior significa que, se le excluye al trabajador por ejemplo del procedimiento técnico - administrativo de calificación del origen de un ATEL, proceso a través del cual se define si la cobertura corresponde a la EPS o a la ARL, asimismo de los recursos administrativos ante la ARL, y otros mecanismos de control institucional previstos por nuestro ordenamiento jurídico, aumentando la carga probatoria que debe asumir el trabajador frente a estos.

Adicionalmente, en este apartado es importante que analicemos la incidencia que tiene el principio de progresividad y no regresividad en materia de derecho sociales, este postulado si bien ha tenido un amplio desarrollo y respaldo por parte de nuestra jurisprudencia y por organismos internacionales que integran nuestro bloque de constitucionalidad como lo dispone nuestra Constitución, frente a esto es menester mencionar que el SGRL en Colombia ha atravesado por una evolución y un desarrollo normativo, cuya finalidad desde luego siempre ha sido invariablemente ampliar la cobertura y fortalecer la prevención.

Ante este panorama, el hecho de que un trabajador sea excluido del sistema, no solo vulnera esos principios garantistas anteriormente mencionados en el desarrollo de esta

investigación, sino que da lugar a que se constituya una regresión injustificadamente por la omisión en la recae el empleador, especialmente se ve perjudicado el trabajador en lo que respecta al nivel de protección que se ha alcanzado normativamente.

Lo anterior, contraría los mandatos constitucionales y los compromisos internacionales adoptados por el Estado Colombiano, especialmente aquellos que se derivan de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Materia de Seguridad y Salud (SST). Al respecto es importante recordar que para el año 2022 durante la 110.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, se afirmó que proporcionarle al trabajador un entorno laboral seguro y saludable debía elevarse a la categoría de principio y derecho fundamental, lo cual obliga a los Estados miembros a garantizar niveles de protección no inferiores a los ya consolidados.

Como bien lo establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2006) a través de su Convenio 187, según la recopilación de la CONASATH:

> Los países deben promover un mejoramiento continuo de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades, y muertes ocasionadas por el trabajo, así como a trabajar por un ambiente de trabajo seguro y saludable. (p. 59)

Este mandato internacional ratificado por la OIT se convierte en un pilar fundamental y sustento internacional del principio de no regresividad en Colombia, por cuanto, nos habla de un compromiso que adquiere el Estado frente al principio de prevención, lo que significa, que ante la exclusión de un trabajador al SGRL se da lugar a un retroceso prohibido por el bloque de constitucionalidad. Lo que configura la responsabilidad del Estado y de los empleadores, pues, son los obligados internacionalmente a cumplir con los estándares de protección.

En este orden de ideas, las implicaciones que tiene no afiliar a un trabajador al SGRL y el impacto del mismo en sus derechos no nos lleva a representar únicamente un incumplimiento

administrativo, sino que hablamos de una vulneración pluriofensiva de sus derechos fundamentales, situándolo en una posición de debilidad contraria a los fines del Estado Social de Derecho.

No basta con que el legislador ordene afiliar al trabajador al SGRL, sino que se requiere más allá de esto un engranaje institucional que supervise y asegure que la protección que se le está proporcionando al trabajador sea efectiva y real y es aquí donde las ARL se convierten en entes con facultades de control y acompañamiento, lo cual resulta fundamental analizar en el siguiente apartado.

## 2.4. Rol de las ARL, en la supervisión y revisión de la adecuada afiliación al sistema de riesgos

En principio tenemos que mencionar que las ARL en el marco del SGRL no operan simplemente como entidades aseguradoras, sino que también están orientadas junto con las empresas a proteger y a garantizar la integridad del trabajador. Estas entidades cumplen con un papel fundamental dentro del marco jurídico laboral, pues según el Ministerio de Salud y Protección (2019), son las encargadas del recaudo de cotizaciones que hacen las empresas por sus trabajadores, de la asesoría en los programas de prevención que realizan las empresas, la atención médica y la rehabilitación de los trabajadores que se accidentan o enferman por causas propias de su trabajo y el pago de las prestaciones económicas como las incapacidades, pensiones de invalidez y de sobrevivientes que se generan como consecuencia de los accidentes o enfermedades laborales.

Asimismo, las funciones anteriormente mencionadas se encuentran debidamente reglamentadas en el Decreto 1295 de 1994 por el cual se determina la organización y

administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, especialmente en su artículo 80 y modificado parcialmente por el Decreto 1771 de 1994 y por la Ley 1562 de 2012 que incide en el cambio de denominación, pues pasa a llamarse Sistema General de Riesgos Laborales, además incluye unas definiciones actualizadas, la cobertura se amplía y se establecen unas sanciones, entre otros.

En esta misma línea y al respecto, la Ley 1562 de 2012 fortalece estas funciones en la medida en que establece que las ARL tienen el deber de brindar asesoría y posteriormente de supervisar a las empresas afiliadas y frente a esto estas entidades toman un rol fundamental pues son las que detectan las irregularidades en la afiliación tal como vendrían siendo las cotizaciones por un riesgo inferior al real.

En este contexto, es la administradora la que se ve en la obligación de reportar tales irregularidades ante el Ministerio de Trabajo, pues al ser una delegataria e independientemente de que sea de naturaleza pública o privada, coopera con el Estado en la prestación de la seguridad social como servicio público y en virtud de esta delegación se configuran como responsables de supervisar cuando la afiliación no se está haciendo conforme a la ley impuesta, inclusive tienen facultades de monitoreo, asesoría y reporte de incumplimientos de las normas laborales especialmente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Si bien, en primer lugar la obligación de afiliación recae en el empleador pero es la ARL la que ocupa una posición institucional activa en la garantía del correcto funcionamiento del sistema y es por ello que, la omisión en la afiliación no puede analizarse únicamente desde una óptica individual correspondiente al empleador, sino también desde la eficiencia de ese engranaje institucional que se ha diseñado para prevenir escenarios que vulneren la integridad del trabajador y a la luz de lo anterior es la ARL como entidad delegataria, la encargada de desplegar

actuaciones cuya finalidad sea asegurar que la vinculación de los trabajadores al sistema se realice conforme a los parámetros legalmente establecidos.

Con base en estas consideraciones, la función de supervisar y revisar por supuesto una correcta afiliación no puede limitarse a una suma de cotizaciones, sino que debe soportar un deber técnico de verificación que permita establecer una correcta clasificación del riesgo, la base de liquidación de dichos aportes y la justa correspondencia entre la actividad económica y el nivel de riesgo reportado.

Lo anterior nos lleva a afirmar que las ARL no son simples recaudadoras, sino que tienen un deber de asesoría y prevención que las obliga a verificar que la empresa si sitúe al trabajador en la clase de riesgo que realmente le corresponde, pues de lo contrario se estaría corrompiendo el sistema y se estaría desprotegiendo al trabajador. La revisión por parte de la ARL frente a la afiliación no solo tiene la finalidad de validar la existencia de un registro, sino que también debe garantizar que la vinculación al sistema sea justa conforme a la actividad desarrollada.

En consecuencia, cuando la ARL reporta esas irregularidades que surgen en la clasificación del riesgo, en la omisión o inconsistencia en la información proporcionada por la empresa emerge un deber por parte de la entidad de carácter correlativo considerando que se deben hacer unos requerimientos al empleador y posteriormente se deben hacer los reportes ante las autoridades competentes tales como al Ministerio de Trabajo como autoridad de inspección, vigilancia y control y a la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) en materia de aportes al sistema.

Así, la ARL cumple con una doble función que vendría siendo tanto preventiva como correctiva en relación a la supervisión y a la revisión de la afiliación, podríamos decir bajo este esquema que tiene una función preventiva considerando que a través de sus capacitaciones y

acompañamientos técnicos en lo que respecta a sus funciones busca anticipar aquellos escenarios de desprotección en donde se desarrolle la materialización de una contingencia laboral; y correctiva en cuanto a la detección de irregularidades o inconsistencias que puedan afectar la cobertura efectiva del trabajador, lo que obliga a la entidad a reportar ante las autoridades administrativas.

Precisamente lo anterior resulta relevante porque son entidades cuyas finalidades son las de prevenir, proteger y atender a los trabajadores contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que puedan ocurrir mientras desarrollan su actividad laboral y bajo esta lógica, la supervisión ejercida por la ARL se reviste de carácter garantista bajo el entendido de que contribuye a evitar escenarios de desprotección que den lugar a la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador.

Bajo esta perspectiva, la supervisión que debe ejercer la ARL se despliega en una estructura tripartita, si se tiene en cuenta que en primer lugar la administradora es la encargada de asesorar y verificar que el riesgo coincida con la realidad del centro de trabajo.

Para que se pueda verificar debidamente lo anterior, es necesario que la entidad lo constate a través del código CIIU (Clasificación Industrial Internacional Uniforme) de la empresa, en virtud del cual se determina el nivel del riesgo laboral junto con la tabla de clasificación de actividades económicas.

Es importante precisar que la clasificación de actividades económicas ha tenido una evolución normativa, la cual transita inicialmente desde el Decreto 2100 de 1995, el cual fue derogado por el Decreto 1607 de 2002, incorporándose posteriormente en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 hasta su actualización y vigencia mediante el Decreto 768 de 2022, toda vez que si se presentan discrepancias en esta clasificación se deja al trabajador en un estado

de vulnerabilidad ante la falta de medidas preventivas según su labor y altera por otra parte el marco financiero del Sistema.

En segundo lugar, la supervisión de la ARL no solo se agota con el asesoramiento y verificación, sino que abarca del mismo modo la adecuada cotización al sistema en lo relativo a los aportes, ya que mediante este supervisa que no se esté cotizando por debajo de lo legal. Al respecto, la Ley 100 de 1993 a través de su artículo 18, en armonía con los artículos 18 y 19 del Decreto 1295 de 1994, establecen que el IBC (Ingreso Base de Cotización) es la base salarial sobre la cual se calculan los aportes a seguridad social.

Por lo tanto, la ARL debe supervisar que el IBC corresponda estrictamente con el salario devengado por el trabajador evitando así que en caso de un siniestro laboral las prestaciones económicas que se le deban proporcionar al trabajador sean insuficientes.

En tercer lugar y como eje central, la Ley 1562 de 2012 a través de su artículo 11, reviste a las ARL de facultades de vigilancia y control, pues esta potestad permite a la administradora empezar una investigación por indebida clasificación, lo cual configura al empleador como responsable frente a las contingencias que el sistema por causa de su negligencia no pueda cubrir íntegramente.

De esta manera, es menester sostener que el deber de supervisión que ejercen las ARL no garantiza plenamente que el empleador actúe conforme a derecho, pero esta entidad administrativa está obligada a prevenir en lo posible las irregularidades que se presenten en la afiliación, en la medida en que cumplen con una función estructural dentro del engranaje institucional que caracteriza al SGRL.

No obstante, no debe desdibujarse que en principio la obligación jurídica de afiliación recae en el empleador, puesto que es quien ocupa la posición de garante frente a la seguridad y

salud de sus trabajadores, la intervención de la ARL resulta determinante pero no sustituye las obligaciones jurídicas que recaen en el empleador, sino que delimita el marco institucional dentro el cual debe estudiarse la responsabilidad que surge ante el incumplimiento de afiliación sea por omisión o por una adecuación desproporcionada del riesgo.

La Ley 1562 por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional establece que:

> Las administradoras de riesgos laborales no pueden desplazar el recurso humano ni financiar las actividades que por ley le corresponden al empleador, y deben otorgar todos los servicios de promoción y prevención sin ninguna discriminación, bajo el principio de la solidaridad, sin tener en cuenta el monto de la cotización o el número de trabajadores afiliados (Congreso de la República de Colombia, 2012, Artículo 11, parágrafo 1).

## 2.5. Estudio doctrinal sobre la responsabilidad que adquiere el empleador frente a la adecuada afiliación al sistema de riesgos laborales

A la luz de la dogmática jurídica, la omisión de afiliación al SGRL como se ha venido mencionando a lo largo de esta monografía no puede comprenderse únicamente como una irregularidad administrativa, sino como una infracción al deber jurídico que compromete directamente el goce efectivo del derecho fundamental a la seguridad social y al trabajo en condiciones dignas y por ende seguras.

En esa medida, se torna obligatorio desde el punto de vista jurídico estudiar ese deber de afiliación al SGRL que ha sido concebido por nuestro ordenamiento jurídico como una obligación legalmente imperativa a cargo del empleador, sin embargo, más allá de su consagración normativa, la doctrina laboral ha desarrollado un análisis acerca de la naturaleza y

el alcance que tiene la responsabilidad que se deriva del incumplimiento de afiliación y por ende desnaturaliza la protección efectiva del trabajador frente a un ATEL.

Ahora bien, afiliar a un trabajador al SGRL no se configura como una atribución discrecional del empleador; por el contrario, estamos frente a una obligación jurídica, y, por ende, su incumplimiento acarrea la transgresión de un cuerpo normativo imperativo en materia laboral, lo cual da lugar a consecuencias jurídicas que deben estudiarse a partir de la teoría general de la responsabilidad del empleador en materia de riesgos laborales.

A partir de lo anterior, cuando hablamos de responsabilidad jurídica aludimos necesariamente a la culpa también, entendida como la infracción al deber de diligencia jurídicamente exigible en cabeza del empleador, y bajo esta lógica, dicha responsabilidad surge cuando el titular de la relación laboral actúa con negligencia o impericia, esto es, cuando incumple una obligación previamente establecida por nuestro ordenamiento jurídico.

Autores como Iván Camilo Jiménez Uribe, Enrique Arango Gómez y Germán Ernesto Ponce Bravo han señalado entre otras cosas que el SGRL se encuentra estructurado sobre un conjunto de obligaciones imperativas, cuyo cumplimiento resulta indispensable para salvaguardar de manera efectiva al trabajador de aquellas eventualidades que se deriven de su actividad laboral.

Además, estos autores señalan que la afiliación al SGRL no se configura dentro del sistema como un simple deber formal, sino que es un deber de garantía que recae sobre el empleador dentro de la relación laboral y bajo esta perspectiva doctrinal la afiliación no se configura únicamente a partir de un trámite administrativo, sino que su activación se vuelve sumamente fundamental para que se active debidamente el sistema de protección frente a las contingencias derivadas del trabajo.

En consecuencia, el incumplimiento de este deber sitúa al empleador como sujeto responsable donde la falta de cobertura por parte de una ARL no exonera la obligación de protección, sino que desplaza la carga prestacional directamente al empleador. Es por ello que, cuando omite dicha afiliación no solo se incumple con una obligación legalmente expresa, sino que se transgrede ese esquema de aseguramiento obligatorio que ha diseñado el legislador para que una entidad especializada como las ARL se encarguen de la gestión del riesgo laboral.

Al respecto, ha sostenido Arango Gómez (2024) en su estudio sobre la culpa patronal que esta tiene su concreción y su causa a partir de la inobservancia y por ende incumplimiento de los deberes de protección, cuidado, prevención y vigilancia que se derivan del contrato de trabajo y del ordenamiento jurídico en cuanto a la protección del trabajador, razón por la cual, la responsabilidad del empleador ante un ATEL se erige sobre una omisión en el cumplimiento de tales obligaciones (p.10).

En este escenario, hablamos de una responsabilidad que pierde su naturaleza distributiva y se concreta en una obligación directa y personal del empleador. Lo anterior nos permite inferir y desarrollar en torno a este punto una doble vertiente de responsabilidad para comprender las consecuencias legales que se derivan de la no afiliación.

Como primera proyección, se ha establecido la jurídica, que emana del incumplimiento del deber de hacer; de modo que el hecho de no afiliar a un trabajador se constituye como una infracción a la norma lo que acarrea sanciones para el empleador. Como segunda proyección, se ha establecido el material, la cual es mucho más gravosa para el empleador considerando que si se configura un ATEL y no hay una cobertura de por medio, la responsabilidad se desplaza de la ARL al empleador. A partir de esta distinción, la doctrina de Ponce Bravo (2019) advierte que:

> La responsabilidad plena se encuentra en la omisión del empleador de sus obligaciones de identificar y comunicar al trabajador la exposición que la actividad laboral puede generar en su salud y adoptar todas las medidas tendientes a evitar una afectación en su salud (p.26)

Bajo esta comprensión doctrinal, puede afirmarse que este deber de afiliación tiene una naturaleza preventiva y garantista toda vez que, que abordamos un conjunto de obligaciones que hacen efectivo el principio de protección del trabajador y la obligatoriedad del SGRL. Ello conduce a que el incumplimiento de este deber preventivo y garantista no sólo constituyan una infracción normativa, sino que también generan responsabilidades económicas y legales a cargo del empleador.

Como se ha destacado previamente, la infracción del deber de afiliación se configura como presupuesto suficiente para responsabilizar al empleador cuando se produce un daño derivado de un riesgo laboral no asegurado. No obstante, esta responsabilidad puede entenderse a partir de dos perspectivas, por una parte, aludimos a un tipo de responsabilidad subjetiva, la cual encuentra su fundamento en la culpa/negligencia cuando el empleador incumple con su deber legal de afiliación; y por otra parte, se encuentra la responsabilidad objetiva, de manera que la ley impone al empleador la obligación de afiliación como deber legal y basta con que este lo incumpla para que nazca la obligación de responder sin que sea necesario acreditar la existencia de la culpa.

En este sentido, Jiménez Uribe (2020) sostiene que, en caso de que el empleador omita la obligación de afiliación, serán de su cargo todas las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de accidentes o enfermedades laborales ocurridas (p.38)

A su vez, ha manifestado la corte suprema de justicia a través de la sentencia 38046 que si el empleador incumple con la obligación de afiliación será responsable de asumir aquellas obligaciones que se deriven de esta, como cancelar las prestaciones sociales producidas por el accidente de trabajo, de la misma manera, los socios de la empresa responderán solidariamente por este incumplimiento" (Corte Suprema de Justicia, 2012, párr. 24-25)

En atención a las posturas expuestas, es de afirmarse que la doctrina se adhiere a la posición según la cual, el deber de afiliación al SGRL se consolida como una obligación imperativa cuyo incumplimiento acarrea unas consecuencias jurídicamente directas para el empleador.

Siguiendo la postura de Jiménez Uribe como Arango Gómez y Ponce Bravo, es preciso señalar que, la omisión de afiliación al sistema no puede analizarse como una deficiencia meramente formal, sino como una infracción al deber de garantía que compromete al empleador y a la estructura misma del SGRL.

Es por esto que, la responsabilidad del empleador no debe entenderse como una simple sanción económica, sino como una transgresión al sistema, incurriendo en una asunción unilateral del riesgo, lo cual desnaturaliza el contrato de trabajo en virtud de que la omisión deja de ser una irregularidad meramente administrativa y pasa a traducirse como en una falta grave que sitúa al trabajador en un margen de desprotección y al empleador como único y directo responsable de la integridad de sus trabajadores.

De tal manera, resulta imperativo analizar cómo la indebida categorización de las actividades laborales y las limitaciones en el reconocimiento del riesgo real se constituyen como una forma indirecta de omisión.

# Capítulo III. Limitación al reconocimiento y categorización del nivel de riesgo de un trabajador en Colombia

Este capítulo representa las limitaciones que se dan en el Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia, dicho sistema se conoce como un instrumento jurídico que ayuda a la protección integral de los trabajadores, frente a los riesgos que se derivan de la actividad laboral que desarrollan. Si bien es cierto, existe normatividad que estructura el SGRL, esta se enfrasca en gran medida en una relación tradicional, en donde existe un empleador y trabajador que son identificados, que existe subordinación por parte del trabajador y la actividad personal según lo establece el artículo 23 de Código Sustantivo del Trabajo como elementos esenciales de dicha relación. Esta situación limita al reconocimiento a trabajadores, los cuales las condiciones no se ajustan a dichos presupuestos legales.

Asimismo, el Sistema presenta vacíos normativos, en lo que tiene que ver con la no adecuada afiliación a riesgos laborales de los trabajadores según su actividad contractual, tales vacíos y limitaciones no cumplen la norma y debilita la función de protección tal como lo establece la Constitución Política de Colombia. En ese sentido, estas limitaciones no solo tienen un impacto amplio en lo administrativo y legal, sino que se refleja en la vulneración de los derechos fundamentales a la vida, trabajo en condiciones dignas y justas y la seguridad social.

Por consiguiente, el presente capítulo tiene como finalidad analizar cuáles son las limitaciones que enfrenta el SGRL, para establecer de forma adecuada el riesgo laboral en los casos excepcionales.

## 3.1. Conceptualización de casos excepcionales dentro del SGRL

Los denominados casos excepcionales dentro del Sistema pueden comprenderse como aquellas situaciones en las que existe un riesgo laboral, proveniente de la actividad contractual

que realiza cada trabajador, pero, el sistema no logra reconocerlo y tampoco puede clasificarlo correctamente debido a vacíos normativos, son llamados excepcionales porque no se ajustan a todas las características diseñadas por el sistema como lo son los elementos esenciales de un contrato laboral, generando de esta manera escenarios de desprotección de derechos al trabajador.

Desde un ámbito jurídico, la excepcionalidad que se plantea no se centra en la inexistencia del riesgo, sino en la incapacidad del sistema para analizarlos y resolverlos de forma oportuna. El riesgo laboral es inminente, puesto que, se de la interacción entre el empleado y su entorno laboral, en ese sentido, desconocer este hecho es dejar de lado y no comprender el principio constitucional que pone como primordial la realidad sobre las formas.

Aunado a lo anterior, los casos excepcionales se presentan con intensidad en esas labores de informalidad, precarización laboral y tercerización y empleo en zona rural, lo que se observa una desigualdad y desprotección frente a los riesgos laborales.

### 3.2. Formas no convencionales de trabajo y su dificultad de incorporación al SGRL

El mercado laboral se ha ido transformando con el paso del tiempo dando como resultado la creación de formas de trabajo no convencionales que retan los criterios de afiliación y de cierta manera la clasificación de los riesgos laborales. En este ítem se van a explicar tres modalidades de trabajo para establecer su dificultad de incorporación en el SGRL.

El primero es el trabajo en las plataformas digitales, la Comisión Europea (2020) define este tipo de trabajo como “todo trabajo proporcionado a través de, en o mediado por plataformas en línea en una amplia gama de sectores, donde el trabajo puede ser de diversas formas y se proporciona a cambio de un pago (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2021, p.7).

Ahora bien, esta modalidad de trabajo posee unas características específicas que nos ayuda a entender el manejo y la organización del mismo, con lo cual nos ayuda a aterrizar como estas labores están sumidas en la vulneración de los derechos al trabajador, para empezar se tiene que es remunerado, es decir, que cada uno de los afiliados a estos reciben dinero por la labor realizada, también realizan cada uno tareas específicas, esto quiere decir que cada persona contratada, debe realizar una actividad específica y personal, ahora bien, estas plataformas digitales tienen incluidas varias opciones que cumple con todos los requisitos del capítulo 23 de CST, como lo es la gestión algorítmica que permite la asignación de tareas, evaluar el trabajo realizado y el rendimiento de los trabajadores en la plataforma, si bien es cierto, se cumple con los requisitos establecidos por Ley, la responsabilidad y obligación en materia de riesgos laborales recae en el trabajador.

Ahora bien, el ente encargado de supervisar las condiciones laborales es el Ministerio de Trabajo, es por ello, que han propuesto iniciativas importantes que tienen como objetivo mejorar las condiciones laborales a los trabajadores de las plataformas digitales.

Pacto por el Trabajo Decente en la Economía Colaborativa: es una iniciativa en Colombia diseñada para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores que operan en plataformas digitales. Esta iniciativa surge en respuesta a los desafíos y lagunas legales de la economía colaborativa, donde la clasificación de los trabajadores como contratistas independientes a menudo los deja sin acceso a protecciones laborales fundamentales, como lo son:

Acceso a la seguridad social: asegurar que los trabajadores de plataformas digitales puedan afiliarse al sistema de seguridad social, lo que incluye salud, pensiones y riesgos laborales; mejora de las condiciones de trabajo: establecer estándares mínimos

> para las condiciones de trabajo que incluyan las horas de trabajo, los descansos y las medidas de seguridad; protección de derechos laborales: garantizar que los trabajadores tengan acceso a derechos fundamentales como la protección contra el despido injustificado y la remuneración justa (García Reyes,2024, p.19)

En ese sentido, es importante destacar que este fenómeno que se intensificó con el boom de las plataformas digitales, no solo proyecta un debate en torno al vínculo contractual, sino que choca arbitrariamente con la organización del Sistema General de Riesgos Laborales; dichas plataformas digitales se organizan mediante algoritmos, es así como nos adentramos en un nuevo concepto jurídico como lo es la subordinación algorítmica. Dicho concepto es una variación o en su defecto una transformación de la subordinación, este es el control que experimentan los trabajadores a través de las aplicaciones.

> La literatura reconoce que el control algorítmico se manifiesta de diversas formas, entre ellas la geolocalización permanente de los trabajadores mientras la aplicación está activa, la evaluación constante del desempeño, mediante calificaciones y métricas, y las sanciones automatizadas a conductores o domiciliarios que incumplen términos y condiciones (Ramírez et al, 2025).

En Colombia, se ha logrado un gran avance en lo que respecta a la labor de las plataformas digitales de reparto, en la Ley 2466 de 2025, en donde conceptualizan dicha labor como ´´personas que, mediante el uso de plataformas digitales de reparto, prestan servicios solicitados por un usuario. Podrán tener la calidad de dependientes y subordinados o de independientes y autónomos´´ (Congreso de la República de Colombia. 2025, Artículo 24).

Dicho avance ha introducido un marco normativo específico que nos ayuda a entender y reconocer las responsabilidades en lo que tiene que ver con la vinculación al SGRL, estableciendo normas según la calidad del empleado.

Simultáneamente, establece que dichos trabajadores deben estar incluidos en el SGRL, habla de dos clases de vinculación, empieza referenciando la vinculación de los trabajadores dependientes y subordinados. la responsabilidad de los pagos al Sistema de Seguridad Social, recae específicamente en la plataforma, después hace referencia a los trabajadores vinculados como independientes y autónomos, tendrá que ser responsable de los riesgos la empresa, pero para el pago a los aportes a salud y pensión, se dividirán al 60% por parte de la empresa y el 40% responsabilidad del trabajador y se calculará con base en el 40 % de la totalidad de sus ingresos. (Congreso de la República de Colombia. 2025, Ley 2466, Artículo 27).

No obstante, la aplicación de dicha normativa puede dejar en evidencia la brecha que existe entre la Ley y la realidad social. En primer lugar, puede existir omisión en la afiliación por parte del empleador, teniendo en cuenta que es responsabilidad total del empleador, genera un gasto superior en la economía de la empresa. Con la falta de afiliación no solo existe incumplimiento de la norma, sino que también compromete los derechos laborales como la integridad y la vida, en segundo lugar, incluso si existiera la vinculación a riesgos, puede presentarse que no haya una vinculación adecuada a los riesgos que representan el desplazamiento en motocicleta o bicicleta; como consecuencia de esto se puede ver afectado el valor de la cotización y genera dificultades en el reconocimiento de la prestación asistencial y económica.

> Si bien existe una intención de superar los vacíos jurídicos, lo cierto es que esta nueva legislación se queda corta en muchos aspectos. Por una parte, solamente cobija a los repartidores cuando la realidad es que son muchas más las actividades que cobijan las plataformas, como el caso del servicio de transporte y modelos web cam (Porras, et al, 2024. p1).

En este contexto, el desafío no es la falta de la norma, sino su aplicación, puesto que, mientras la afiliación no se haga de manera adecuada, real y acorde al riesgo que se da en la realización de la actividad contractual seguirá la desprotección de los derechos laborales, y no asegurará el trabajo en condiciones dignas y justas.

Por otra parte, en muchas ocasiones se habla de la transformación laboral con el pasar del tiempo, sin lugar a dudas, la tercerización laboral se considera como una de las más significativas, es por ello, que se explicará como el segundo vínculo laboral no convencional y la dificultad que este traería al sistema de riesgos laborales, en ese sentido ´´implica el traslado de determinadas funciones o actividades de un proceso productivo integrado a otras unidades económicas ajenas a la empresa´´(Haidar J, 2017, p3).

Es importante señalar, que este tipo de vínculo se deriva de las relaciones laborales triangulares, en la cual existe la intervención de al menos tres sujetos: la empresa contratista, el trabajador y la empresa que necesita el servicio, ahora bien, la tercerización o intermediación laboral es la contratación de terceros para realizar actividades distintas a la razón social de la empresa, sin embargo, en Colombia, no existe propiamente el concepto tercerización,  es decir, que no existe en la norma ese concepto específico.

Sin embargo, a través de la jurisprudencia se puede evidenciar la situación de vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, es por ello, que en la Sentencia N°11 hace referencia a este concepto como:

> La tercerización laboral, entendida como un modo de organización de la producción, en virtud del cual se hace un encargo a otros de determinadas partes u operaciones del proceso productivo es legítima, también lo es, que cuando se aleja de las razones objetivas, técnicas y productivas por las que ha sido concebida, pierde su licitud (Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, la Sala de Casación Laboral, 2023, párr. 43).

Ahora bien, aun cuando existe la ausencia del término, gracias a la jurisprudencia se ha ido acercando a términos similares como están consagrando el artículo 34 y 35 del Código Sustantivo del Trabajo refiriendo términos como contratistas independientes o simples intermediarios. Si bien estas vinculaciones laborales no son ilegales, su utilización ha generado situaciones en las que identificar en quien recae la responsabilidad de la afiliación a los riesgos laborales se torna confuso y en muchas ocasiones termina en instancias judiciales.

Desde la óptica del SGRL, el problema principal está en saber sobre quién recae la responsabilidad de afiliación, teniendo en cuenta que en dicha vinculación participan tres sujetos. Normalmente la obligación de la afiliación recae sobre el empleador directo que en este caso sería la empresa contratista. sin embargo, es indispensable entender y analizar que el trabajador desarrolla su labor en las instalaciones de la empresa que necesita el servicio, es decir que está expuesto bajo los riesgos propios de la misma, es por ello, que resulta la tensión en saber la responsabilidad de afiliación en quién recae y en ese mismo sentido el riesgo adecuado aplicable.

Asimismo, en cuanto a la legislación colombiana se refiere en el artículo 34 del CST, que todos los riesgos los asume el contratista, afirmando lo siguiente:

> Son contratistas y subcontratistas, personas naturales o jurídicas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva (Congreso de la República de Colombia, 1950, Decreto Ley 2663, Artículo 34).

Aun cuando es clara la responsabilidad directa del contratista, ese mismo artículo se refiere a que existe la responsabilidad solidaria, en virtud de la cual el que contrata para la realización de la labor puede responder en conjunto con el contratista por las obligaciones laborales que se deriven de la labor contratada. Esta responsabilidad solidaria adquiere una relevancia, pues se puede ver como un fenómeno jurídico que ayuda a evitar la omisión de afiliación o incumplimiento de pagos al SGRL.

En consecuencia, la tercerización laboral, es un desafío estructural en el SGRL. Puesto que, el problema no está en que no exista regulación, sino que no haya una supervisión exhaustiva por parte del Ministerio de Trabajo para lograr que se cumpla con toda la normatividad y que dicha tercerización no se convierta en contrataciones ilegales en donde se vean vulnerados los derechos laborales.

La tercera labor es en las zonas rurales, en dicha zona los trabajadores enfrentan condiciones difíciles y de alto riesgo, puesto que, dentro de estas labores están la agricultura y ganadería; la mayoría de estos empleos se dan en la informalidad, todo esto limita el acceso a la afiliación al Sistema de Riesgos Laborales. Ahora bien, estos trabajos rurales están en constante riesgo que suelen ser significativamente más graves que en otros gremios debido al esfuerzo y el

entorno; en la agricultura están expuestos a herramientas muy viejas y desgastadas los cambios climáticos, los químicos, plaguicidas, herramientas afiladas que dejan en peligro inherente a cada persona que realiza esta labor, y en el caso de la ganadería estás personas están en constante contacto con los semovientes.

El riesgos en los trabajos rurales se puede establecer en aspectos de la siguiente manera, está el entorno de trabajo, es decir, están expuestos a tropiezos, caídas en el cultivo, en el campo ocasionando lesiones; el segundo aspecto son las herramientas de trabajo, teniendo en cuenta que son muy viejas pueden ocasionar cortes, el ruido puede ocasionar sordera, el manejo de los químicos, como los abonos los pesticidas, dejan un alto riesgo de intoxicación y derivar en enfermedades graves; el tercer aspecto es el contexto de trabajo, como lo son las altas temperaturas, el viento, la radiación solar, además el trabajo físico prolongado puede ocasionar trastornos musculoesqueléticos (Duque, et al.,2025.p.9)

El acceso a la afiliación de las personas que realizan está labor es muy limitada, muchos de los trabajadores los hacen sin un vínculo contractual, dejando a la vista la precariedad laboral que existe en este gremio, es decir, que aun cuando existe la normatividad, no se cumple con lo previsto en está y aumenta la vulnerabilidad de dichos trabajadores frente a accidentes laborales. Es evidente que el SGRL no está estructurado ni organizado para las necesidades y las realidades que se viven en cada campo laboral y menos para estos trabajos que es tan precarizada en Colombia, es así como Duque, et al (2025) afirma que ´´ El sistema está estructurado en función del nivel de ingresos y la formalidad del contrato, sin ofrecer alternativas que se adapten a las condiciones socioeconómicas de las zonas rurales´´ (p.21)

Es indispensable, que en el ordenamiento jurídico Colombiano centre su mirada a este sector, porque no es solo que se emitan Leyes lo que se busca es que se entienda que los

derechos laborales no son opcionales, ni de voluntad, sino que es un deber del empleador de asegurar al trabajador un trabajo en condiciones dignas y justas.

En consecuencia, es evidente que el acceso limitado al SGRL no es cuestión del ahora, sino que perjudica el bienestar socioeconómico del trabajador a largo plazo.

### 3.3. Alcance de la responsabilidad jurídica del empleador en contextos laborales no previstos por el marco normativo

En principio, es indispensable entender que, aunque el modelo contractual sea no convencional la obligación no desaparece; a medida que pasa el tiempo se van transformando las modalidades laborales, y dan como resultado labores que no encajan dentro de la organización tradicional del derecho laboral colombiano. Figuras como trabajos en plataformas digitales, tercerización laboral y las labores en zonas rurales han desencadenado que cada ordenamiento jurídico ponga su mirada en ellas y de esta manera evitar vulnerar los derechos de los trabajadores. No obstante, la ausencia de regulación específica o las normativas grises no exime de responsabilidad al empleador.

El derecho laboral en Colombia está estructurado bajo el principio de protección al trabajador. Por ello, que cuando se realiza una actividad contractual implica un riesgo y, surge el deber de afiliar a ese empleado al Sistema General de Riesgos Laborales. Es importante indicar que este deber no puede depender del vínculo contractual, porque esto causaría una secuencia de vulneración de derechos laborales, tal como está sucediendo en los tres vínculos laborales anteriores, en los cuales no existe normatividad vigente que ayude a mitigar la vulneración de derechos laborales.

Sin duda, este es un tema muy complicado, sin embargo, ha sido un error del legislador no tener en cuenta estos trabajos que hacen uso de las tecnologías, en los cuales los empleados

tienen necesidades y requieren de estar bajo el sistema General de Riesgos Laborales para una eventual contingencia en la realización de sus actividades; todo ello para lograr tener un trabajo en condiciones dignas y justas. Resulta jurídicamente relevante analizar los postulados sobre el trabajo en condiciones dignas y justas, un presupuesto que es establecido desde la Constitución Política de Colombia que establece ´´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´´ (Asamblea Nacional Constituyente, 1991, Artículo 25).

Ahora bien, cuando hablamos de responsabilidad jurídica del empleador, no es solamente establecer la obligación, sino determinar que implica, hasta donde llega y las consecuencias jurídicas específicas. La responsabilidad implica el deber o la obligación legal que tiene el empleador a garantizar la seguridad y el bienestar del trabajador, para que sea poseedor de un trabajo en condiciones dignas y justas.

Bajo esta óptica, el alcance de la responsabilidad no solo se centra en la afiliación al Sistema General de Riesgos laboral, va más allá , es decir, que debe buscarse el adecuado nivel para cada empleado, sino que también proporcionar todos los implementos de seguridad adecuados para cada labor, un ejemplo claro podría ser que en las plataformas digitales (RAPI) adoptaran medidas y estrategias de prevención como el uso adecuado del casco, o quizás proporcionar los implementos de protección de buena calidad, para cada uno de esas personas que se encargan de las entregas. En consecuencia, la responsabilidad jurídica no se trata solo de prevenir, sino también de reparar.

En las labores que no son convencionales, como lo son el trabajo en plataformas digitales, la tercerización, trabajos de campo o en zona rural, la responsabilidad debe tener una mayor relevancia, ya que, no existe normatividad de cómo debe entenderse, ni el alcance que debe tener

la misma. Sin embargo, la interpretación del ordenamiento jurídico colombiano se centra en que la responsabilidad recae en quien organiza, estructura, dirige y se beneficia económicamente de la actividad expuesta a riesgo, sin tener en cuenta el vínculo contractual, dicho riesgo genera una obligación de protección. De no prestarle atención a la responsabilidad jurídica en estas innovaciones laborales, podría convertirse en figuras que contribuyen a evadir responsabilidades y vulnerar derechos laborales.

> Independientemente del tipo de vínculo contractual existente, todo empleador o contratante está en la obligación de afiliar y pagar las cotizaciones de sus trabajadores o contratistas al SGRL. Lo anterior, con el fin de prevenirlos y protegerlos en los eventos de enfermedades y de accidentes que puedan surgir en desarrollo de la relación contractual de trabajo. El incumplimiento de esta obligación legal afecta gravemente los derechos de los trabajadores o contratistas, acarrea sanciones para los empleadores o contratantes y compromete la responsabilidad de asumir directamente las prestaciones asistenciales y económicas que se deriven de los riesgos laborales (Corte Constitucional de Colombia, 2023, Sentencia T-124, párr. 72)

Con respecto a la tercerización laboral, en Colombia no se ha implementado esta figura con ese nombre en específico, pero está la figura conocida con el nombre de contratistas independientes, en este sentido es más amplio el panorama puesto que existe normatividad activa al respecto, sin embargo existen ocasiones en los que a estas personas no son afiliadas al sistema, o si son afiliadas, no bajo un nivel adecuado a su actividad laboral, no obstante, el alcance de la responsabilidad es amplia, todo esto gracias a la figura jurídica de la solidaridad, quiere decir que así existan tres sujetos en la vinculación contractual, no limita la responsabilidad y la obligación es compartida.

En último lugar está el trabajo en la zona rural,  aun cuando es uno de los empleos más antiguos como lo es la agricultura, la ganadería etc., es un gremio con muchas vulneración en los derechos laborales, es por ello, que no se encuentra mucha información sobre quién debe tener la responsabilidad en esta labor, seguramente algunas veces se ha pensado que el sector rural tiene un régimen especial, pero, la situación real es que se desconoce la norma en materia laboral, y como consecuencia no se aplica.

En el campo, la mayoría de los finqueros sólo tienen una pequeña parcela, que no les da ni siquiera para pagarse su propia seguridad social; muchas veces no ganan ni para procurarse elementos básicos como la alimentación o el vestido, luego, resulta absurdo pretender que al contratar a un trabajador por unos días lo afilie a seguridad social, le compre dotación y le pague prestaciones sociales. Aunque la ley laboral lo exige, es sencillamente imposible de aplicar en la mayoría de los casos. En otros casos es posible pero el empleador evade dicha responsabilidad, como suele suceder con quienes tienen grandes extensiones de tierra. (Sabogal, E,2015, p1).

En ese sentido, los derechos laborales en el sector agrícola se ven difícil de implementar, quizás se convierten en reales cuando se habla de personas jurídicas, o grandes terratenientes, por cuanto tienen con que asumir dicha responsabilidad, o en caso de hacer la exigencia legalmente tienen con qué responder, pero, cuando se habla de las personas naturales que tienen una parcela se les es imposible cumplir con la Ley laboral. Sin embargo, es claro que en este sector quien contrate a un trabajador tiene la obligación material de responder por cualquier contingencia que pueda suceder como consecuencia de la realización de la actividad contractual.

Ahora bien, cuando se habla de inspección de los accidentes  o enfermedades como consecuencia de la actividad contractual, es importante indicar que se debe hacer la respectiva notificación al inspector del trabajo, sin embargo, eso no se sucede cuando se habla del sector

rural, todo esto porque no se cuenta con personas especializadas en el tema rural, en algunos casos los inspectores que están en dentro de los municipios más cercanos pueden ser notificados por accidentes de trabajo, siempre y cuando el empleado esté vinculado a la ARL, pero en el caso de que no exista la afiliación no tiene cómo saber si existe cualquier contingencia.

En consecuencia, el alcance de la responsabilidad jurídica del empleador en los contextos laborales previstos anteriormente es amplia, teniendo en cuenta que recae la responsabilidad directamente en el empleador, conforme a lo que establecen los principios constitucionales, como la dignidad humana y trabajo en condiciones dignas y justas. La ausencia de norma no reduce la responsabilidad y obligación que tiene el empleador de proteger los derechos laborales del empleado, sino que se intensifica, específicamente establecer que quien crea el riesgo y es beneficiario de ello en su patrimonio debe asumir la obligación.

### 3.4. Implicaciones de los casos excepcionales en el SGRL

Los casos excepcionales analizados anteriormente no constituyen fenómenos alejados de la realidad dentro del derecho laboral, sino más bien una transformación del mercado laboral en Colombia. El crecimiento de las modalidades convencionales, como lo es la tercerización laboral, el entorno laboral en zona rural, y el empleo a través de plataformas digitales, se evidencia que existen irregularidades y vacíos en el funcionamiento del Sistema General de Riesgos Laborales.

En primer lugar, los casos excepcionales generan un impacto significativo en los principios que son las bases constitucionales del sistema; sin duda, el principio de universalidad es uno de los más afectados en estos casos, este hace referencia al alcance que debe tener el sistema, es decir, que todas las personas que realicen una actividad contractual y por consiguiente genere un riesgo debe estar protegido; ahora bien, en este principio señala la obligación que tiene el empleador a afiliar a sus trabajadores al sistema sin excepción alguna, en

consecuencia, la universidad “es la garantía de la protección para todas las personas, sin ninguna discriminación, en todas las etapas de la vida” (Congreso de la República de Colombia. Ley 100, 1993, art.2).

Sin embargo, cuando existe la omisión a la afiliación de riesgos laborales o incluso una inadecuada clasificación de riesgos con respecto a su actividad laboral por parte del empleador genera vacíos en la cobertura, los cuales contradicen lo que establece el principio de universalidad; evidentemente cuando los trabajadores no están afiliados adecuadamente según su actividad, el sistema pierde su capacidad de protección integral y genera una cobertura desproporcionada y no universal.

En segundo lugar, estas situaciones afectan el sostenimiento del sistema. El SGRL está estructurado bajo la premisa de que la cotización debe ser proporcional a la actividad que se realiza, es decir, cuando existe empleadores que no afilian a sus trabajadores, o en casos que no los afilian al riesgo adecuado se produce una distorsión en la carga económica. El empleador reduce su aporte, mientras que el riesgo permanece, esta costumbre no solo afecta los recursos para poder atender las posibles contingencias, sino que va más allá, dejando claro la vulneración del principio de solidaridad, puesto que, la carga se desplaza solo hacia el sistema o al trabajador. De esta manera, dichos casos excepcionales no son solo irregularidades, sino que afectan la estabilidad de la estructura del SGRL.

En tercer lugar, el incremento de estos tipos de vinculación laboral aumenta el litigio y traslada todo a la jurisdicción laboral, para que sean resueltas todas las controversias, las cuales pueden evitarse si la afiliación se hiciera de manera adecuada. Cuando ocurre un accidente laboral y no existe una afiliación adecuada, es decir, no existe claridad sobre el nivel de riesgos, el conflicto deja de resolverse en el ámbito preventivo y pasa a instancias judiciales para

establecer la responsabilidad. Por su parte se evidencia que existe una falla de prevención e inspección en el sistema. Incluso en algunos casos, ni a instancias judiciales pueden acceder, un ejemplo claro se puede encontrar en el empleo en la zona rural, en estas zonas como son de difícil acceso no existe una inspección por parte de la autoridad competente, esto deja como consecuencia la vulneración de los derechos del trabajador.

> Esta situación se materializa en una clara dificultad de acceso a la justicia, pues los trabajadores generalmente no acuden a la jurisdicción ordinaria laboral por ausencia de defensorías públicas laborales que impulsen y acompañen sus casos, lo que impide a un trabajador acceder a la reivindicación de sus derechos vía judicial, por otro lado los abogados no suelen llevar estos casos de pequeñas causas y el escepticismo de los trabajadores con relación a la justicia, profundizan las razones para no acudir a los jueces ante la violación de derechos laborales, situación que se recrudece aún más en el sector rural en donde no hay presencia de jueces laborales (Muñoz,S, 2018,p.1).

Asimismo, se debilita la dimensión preventiva que debe estar presente en la estructura del SGRL. El sistema no solo se encarga de indemnizar por los daños ocasionados en una posible contingencia, sino que posee una acción preventiva, en la cual, la Administradora de Riesgos Laborales tienen funciones preventivas como la asesoría en los programas de prevención realizados por las empresas. En los trabajos de aplicaciones digitales la no claridad sobre quién es el encargado de implementar medidas de seguridad y prevención obstaculiza la acción preventiva.

En efecto, los casos excepcionales no son solo nuevos desafíos administrativos, va en busca de una reestructuración normativa como consecuencia de la transformación del mercado laboral, es indispensable convertir el SGRL en un sistema formalmente universal. La

simultaneidad de trabajadores totalmente protegidos y los que están expuestos, genera una fragmentación en el cumplimiento de la finalidad constitucional.

En definitiva, los contextos laborales no previstos en la norma ponen a prueba al sistema, es indispensable tener claro que la innovación laboral no puede ser sinónimo de evasión de riesgos. Por el contrario, exige que el empleador sea consciente del deber a la afiliación, así como el fortalecimiento de la acción de prevención e inspección. De esta manera se logrará mitigar los espacios de desprotección en las innovaciones del mercado laboral, garantizando el principio de tener un trabajo en condiciones dignas y justas.

# Capítulo IV. Análisis jurisprudencial al reconocimiento de los niveles de riesgo y casos excepcionales en actividades de alto riesgo

El estudio del Sistema General de Riesgos Laborales, no puede sólo limitarse al análisis normativo y doctrinal. Si bien estas dimensiones permiten analizar la parte estructural, es la jurisprudencia la que ayuda a comprender su aplicación en los casos concretos, es decir observa las realidades laborales, en especial en los casos en donde la afiliación ha sido omitida. En ese sentido, el presente capítulo se orienta a analizar cómo los tribunales colombianos construyen criterios para el reconocimiento de los niveles y la responsabilidad jurídica del empleador en caso de omisión o afiliación inadecuada al sistema.

La determinación del nivel de riesgos no puede verse como un acto meramente administrativo, sino que trata de una decisión que activa obligaciones preventivas que inciden directamente en la responsabilidad jurídica del empleador, ahora bien, cuando se omite la afiliación o en casos que no corresponde el riesgo a la actividad desarrollada por el empleador, se da una fragmentación en el SGRL, que dan como consecuencia la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador como lo es la vida y el trabajo en condiciones dignas. Por ello, el análisis jurisprudencial permitirá identificar cómo ha sido interpretado el deber de la empresa en clasificación correcta del riesgo en especial en actividades de alto riesgo.

La Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia forman un papel importante en la creación de conceptos y estándares de protección frente a la omisión de afiliación a los riesgos laborales. Por medio de sus decisiones, se han definido el alcance de la afiliación, el principio de la realidad sobre la forma, la responsabilidad patronal y sus consecuencias y las reparaciones integrales que deben realizar las empresas cuando no existe la afiliación al sistema.

Este capítulo se estructura en cinco ítems. En primer lugar, se analizará la jurisprudencia con relación al deber de reconocimiento en actividades que sean de alto riesgo; posteriormente, se examinarán las decisiones que han ampliado el concepto de riesgos laborales en contextos excepcionales; en tercer lugar, se estudiará el impacto del reconocimiento tardío del nivel de riesgos en los trabajadores y las diferentes medidas de reparación integral; seguidamente, se tratará la aplicación del principio de prevención en los casos excepcionales; finalmente, se evaluarán las sanciones frente a la omisión en el reconocimiento del nivel de riesgos.

A través de dichos análisis se busca constatar que el reconocimiento adecuado del nivel de riesgos no es solo un acto formal, sino un presupuesto esencial para que todo el sistema marche con eficiencia. La jurisprudencia, no solo es la interpretación de las normas por parte de las altas Cortes, más bien ha contribuido a construir el alcance de la responsabilidad del empleador cuando existe omisión en la afiliación del riesgo, la cual compromete la finalidad preventiva del sistema y agrava la situación vulnerable del trabajador.

### 4.1. Jurisprudencia y el deber de reconocimiento en actividades calificadas de alto riesgo

Las actividades calificadas de alto riesgo, ocupan un lugar importante dentro del Sistema General de Riesgos Laborales, por cuanto genera una exposición significativa a peligros que pueden afectar la vida, integridad y salud del trabajador. En estas circunstancias, la clasificación del riesgo no constituye una simple acción administrativa, sino una decisión que ayuda a garantizar los derechos fundamentales del trabajador, frente a eventuales contingencias.

Cuando se lee la norma, puede que se piense que los trabajadores están sumamente protegidos, sin embargo, en la práctica laboral en Colombia se dan situaciones en las que el empleador omiten la afiliación al sistema o lo clasifica de forma incorrecta, especialmente

cuando se tratan de labores con exposición a alto riesgo, es ahí donde entra la jurisprudencia a concretar conceptos y decisiones que favorecen los derechos del empleado.

En el marco del deber de reconocimiento del nivel de riesgos, la Corte Constitucional ha enfatizado que la afiliación del trabajador al SGRL recae de manera directa en el empleador o contratante, pero, cuando se habla de las actividades de alto riesgo la Sentencia T-079 sustenta que, ´´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.” (Corte Constitucional de Colombia, 2023, párr.52). Aun cuando existe la figura de afiliación como independiente no se debe abusar de la misma, creyendo que con esto pueden omitir su deber.

En dicha sentencia, la Corte sostuvo que el SGRL lo que busca es que el empleado esté protegido, especialmente cuando se trata de una contingencia como consecuencia del desarrollo de la actividad contractual, asimismo debe existir verificación sobre las afiliaciones deben ser rigurosas, especialmente cuando la actividad que se desarrolla es de alto riesgo. De esta manera, la Corte precisó las normas que especifican la prioridad de la supervisión en actividad de alto riesgo como lo es el artículo 9 de la Ley 1562 de 2012. Un ejemplo claro de actividad de alto riesgo es el transporte de carga intermunicipal.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia SL 17468 DE 2014 se analizó un caso de responsabilidad del empleador frente a un accidente laboral ocurrido en la realización de mantenimiento de la red eléctrica, que dejó como consecuencia la muerte del empleado. En dicho caso, la alta Corte reconoció está labor como de alto riesgo, por ello, examinó si en definitiva existía culpa del empleador en el accidente por no haber cumplido con las obligaciones de prevención que establece el ordenamiento jurídico.

> En labores de tan alto riesgo como la presente; en las personas que estaban desarrollando la actividad ya tantas veces descrita, incluido uno de los operarios que estaba encargado de desconectar la energía, que, al ser parte de la empresa, y no desempeñar bien su función, generó el accidente aunado a otras circunstancias que llevan a determinar la culpa en el empleador. (Corte Suprema de Justicia, 2014, Sentencia SL 17468, párr. 9).

Ahora bien, dentro del análisis del caso, la Corte concluyó que el empleador había incumplido sus deberes de seguridad, es decir no adoptó medidas preventivas como la interrupción del flujo de electricidad en las líneas en la cuales se estaban haciendo los trabajos de mantenimiento, todo ello dio como consecuencia la exposición a un riesgo grave al trabajador. En consecuencia, el tribunal determinó que existió culpa patronal, razón por la cual procedía indemnización de perjuicios a su esposa e hijos.

Desde un análisis jurídico, la decisión de no casar resulta relevante para el SGRL, puesto que deja claro que cuando un empleado desarrolla actividades que implican un alto riesgo, el empleador no solo tiene la obligación de la afiliación, sino también le corresponde implementar medidas que ayuden a mitigar la materialización del riesgo. En ese sentido, la Corte deja claro que la responsabilidad jurídica del empleador surge cuando incumple la acción preventiva frente a su actividad que, por su naturaleza, implican un riesgo inminente de accidente y enfermedades laborales.

Asimismo, la sentencia permite evidenciar que las actividades de altísimo riesgo como fueron denominadas por la Sala de Casación deben tener una atención alta, dado que implica una posible afectación a la salud o la vida del trabajador. Por ende, la omisión de afiliación o de medidas preventivas, da como consecuencia la culpa patronal y obligación de reparación integral.

En consecuencia, la Sentencia SL-17468 constituye un precedente, pues reafirma que el empleador tiene el deber de protección de los trabajadores, más aún en las labores de alto riesgo.

Siguiendo con la misma línea, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL-9355 de 2017, analizó el caso de la muerte de un trabajador que desarrollaba su labor en mantenimiento de techos, actividad que fue considerada de alto riesgo puesto que, implicaba trabajo en alturas. El empleado murió a raíz de que cayó de una altura aproximada de 10 metros mientras realizaba su labor en las instalaciones de una empresa textil, lo anterior dio lugar a una demanda por indemnización contra la empresa y cooperativa vinculados.

En primer lugar, se debatía que el accidente se dio como resultado de la imprudencia del empleado, puesto que no había hecho uso de los implementos de seguridad proporcionados por la empresa. En primera y segunda instancia se consideró que la caída sucedió como consecuencia de la imprudencia del trabajador, sin embargo, con la revisión en casación con la revisión de las pruebas la Corte concluyó que el empleador no había adoptados las medidas de seguridad necesario para prevenir el accidente, que causó la muerte del empleador.

En consecuencia, la Sentencia SL-9355, establece que: ´´En materia de trabajo en alturas está considerado como de alto riesgo debido a que, en las estadísticas nacionales, es una de las primeras causas de accidentalidad y de muerte en el trabajo´´ (Corte Suprema de Justicia, 2017, párr.36). De ahí que sea tan necesario e importante que el empleador realice y lleve a cabo todas las medidas y acciones preventivas necesarias para poder cubrir todas esas situaciones riesgosas que se presentan en este tipo de labores, como lo es la caída de personas y objetos.

Ahora bien, cuando se habla que puede existir imprudencia por parte del empleado, no exime al empleador de la responsabilidad de crear medidas de prevención y en constante revisión de las condiciones de seguridad en el lugar de trabajo.

Desde una perspectiva jurídica, dicha Sentencia resulta indispensable para el estudio y materialización del SGRL, ya que de una forma intrínseca construye y refuerza la importancia del principio de prevención, y la obligación que tiene el empleador frente a actividades peligrosas. Igualmente, establece que en circunstancias de alto riesgo la carga de garantizar condiciones seguras es obligación del empleador, asimismo el deber de implementar acciones preventivas y mecanismos de supervisión.

A lo largo de la jurisprudencia analizada, se puede concluir que las altas Corte en Colombia han construido la línea interpretativa sobre la importancia del deber de afiliación y protección de los trabajadores que desarrollan actividades que son calificadas como de alto riesgo. En efecto, las Cortes han señalado que la afiliación no solo representa un acto meramente administrativo, sino que es de carácter sustancial que ayuda a mitigar la vulneración de los derechos laborales, e indiscutiblemente esta obligación recae sobre el empleador.

Dicha jurisprudencia ha sostenido en sus consideraciones la importancia de los principios del sistema, como lo es el de primacía de la realidad, prevención; lo que busca es que el empleado sea proactivo en las garantías laborales como lo son las acciones preventivas con constante supervisión.

### 4.2. Jurisprudencia sobre la delimitación y ampliación del concepto de riesgo laboral en contextos excepcionales vinculados a actividades de alto riesgo

El concepto de riesgos laborales dentro del ordenamiento jurídico colombiano no ha permanecido estático, ha ido evolucionando con el pasar del tiempo, simultáneamente con la

evolución del mundo del trabajo. Ahora bien, la normativa que regula las contingencias que son vistas como accidente de trabajo en las labores tradicionales dejan un vacío para los empleos que no encajan en ellas, es decir, en la práctica han surgido situaciones que no encajan dentro de los supuestos tradicionales como lo son trabajos en zona rural, o en plataformas digitales. En dichas situaciones, la jurisprudencia ha dejado claro que la afiliación a riesgos laborales no debe depender del tipo contractual sino de la realidad en el desarrollo de las actividades, asimismo, los tribunales han precisado en el concepto de los riesgos laborales y la implementación en estos casos atípicos para la norma.

Bajo esta perspectiva, la existencia del riesgo no depende del contrato o la formalidad, sino de la exposición clara del empleador en el desarrollo de la actividad laboral que puede afectar su salud e integridad, dicha situación ha permitido que las altas Cortes en sus decisiones amplíe el concepto de riesgos laborales hacia los casos excepcionales, en los cuales las condiciones de trabajo incrementan las probabilidades de accidente de tipo laboral.

Por consiguiente, el estudio jurisprudencial de este apartado se encamina a examinar aquellas decisiones que amplía el concepto de riesgos laborales a contextos excepcionales.

Un precedente relevante en el concepto y ampliación de la cobertura de los riesgos laborales dentro del ordenamiento jurídico colombiano, es la decisión tomada por la Corte Constitucional en la Sentencia C-509 DE 2014, en la cual se hace el estudio de una demanda de inconstitucionalidad del artículo 3 de la Ley 1562 de 2012, norma que reestructuró el concepto de accidentes de trabajo dentro del sistema. El debate se enfatiza en la inclusión de los contratistas dentro del concepto, cuando estos desarrollan actividades bajo subordinación.

La Corte Constitucional analizó si la ampliación normativa vulnera principios de igualdad, sin embargo, el tribunal reconoce que la inclusión de los contratistas en el concepto de

accidentes de trabajo no implica ningún cambio en el vínculo contractual, sino que corresponde a la necesidad de extender la cobertura del sistema frente a los riesgos laborales como consecuencia del desarrollo de la labora. A decir verdad, la Corte enfatizó que el SGRL debe orientarse al principio de universalidad, con lo cual se garantiza la protección del trabajador sin importar su forma de contratación.

> La 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 contingencias que puedan ocasionarse con su labor sin distinción de la forma contractual que origina la vinculación obligatoria. (Corte Constitucional de Colombia, 2014, Sentencia C-509, párr. 9).

En ese sentido, la decisión reconoce que los contratistas independientes no están exentos de accidentes o enfermedades laborales, por esta razón es legítimo constitucionalmente que se incluyan a los contratistas dentro de la protección frente a riesgos laborales. Así la ampliación del concepto de accidente de trabajo constituye una herramienta que ayuda a adaptar el sistema a nuevas formas de vinculación laboral frente a riesgos. Adicionalmente dicha ampliación normativa encuentra fundamento en preceptos constitucionales como lo es la igualdad, dignidad humana y el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, principios que obligan al Estado garantizar la protección frente a posibles contingencias consecuencias de la actividad laboral, independientemente de la forma de contrato.

De igual forma, la ampliación del SGRL, se materializa a través del principio de universalidad, el cual busca garantizar la inclusión de todas las personas dentro del sistema para la protección de los mismos frente a las contingencias derivadas del desarrollo de su actividad productiva. En ese sentido la falta de afiliación no puede convertirse en un obstáculo para los

derechos del trabajador, pues cuando el empleador incumple con su obligación de afiliación, genera una desprotección.

Ahora bien, la Sentencia T-550 de 2023, la Corte Constitucional analizó el caso de omisión de afiliación al SGRL, por el cual la trabajadora sufrió accidente de origen laboral mientras realizaba sus labores de preparación de alimentos dentro del establecimiento comercial.

Para resolver dicha situación la Corte Constitucional reiteró la obligación que tiene el empleador en aquellas situaciones derivadas de las contingencias afirmando que:

> Corresponde al empleador afiliar al trabajador a una Administradora de Riesgos Laborales, o exigirle estar vinculado por el tiempo que dure la labor. Esta obligación se extiende a cualquier modalidad contractual y la omisión de esta imposición conlleva a su responsabilidad de proteger la salud del trabajador y en esa medida asegurar la atención médica que genere la ocurrencia de un accidente, así como el pago de las incapacidades e indemnizaciones a que haya lugar. (Corte Constitucional de Colombia, 2023, Sentencia T-550, párr. 366).

Por esta razón, la persona que se beneficia del desarrollo de la actividad está en la obligación de afiliar o exigir la vinculación durante el tiempo de la labor, la omisión compromete la responsabilidad provocando culpa patronal. Desde esta perspectiva, la decisión de la Corte confirma el precedente jurisprudencial de la ampliación del alcance del sistema, afirmando que la protección debe ir más allá de las formalidades, más aún cuando se configura el principio constitucional como lo es la primacía de la realidad sobre las formalidades, garantizando la cobertura y protección del trabajador como la parte débil de la relación laboral.

La Corte concluyó que efectivamente estaban siendo vulnerados los derechos de la trabajadora debido a que no estaba afiliada a riesgos laborales, lo que impide acceder de una

forma oportuna y efectiva a las prestaciones, como consecuencia de lo anterior, la Corte ampara los derechos fundamentales expresados por la tutelante.

En consecuencia, dicha interpretación de la Corte, asegura que el Sistema General de Riesgos Laborales debe tener la capacidad de adaptarse y ampliar su cobertura a las diferentes formas de vinculación laboral, asegurando la protección de todos los trabajadores en Colombia.

### 4.3. Análisis jurisprudencial sobre el impacto de reconocimiento tardío del nivel de riesgo en los derechos del trabajador y las respectivas medidas de reparación integral

El análisis de los precedentes judiciales en la presente sección resulta relevante, toda vez que, realizar una valoración acerca del impacto tardío del nivel de riesgo y posteriormente las medidas de reparación integral que deben adoptarse, implica analizar aspectos críticos que no pueden ser objeto de un estudio superficial, por lo que se requiere un análisis que nos permita evidenciar cómo la inobservancia oportuna de la realidad del riesgo afecta de manera directa los derechos del trabajador.

Frente al reconocimiento tardío del nivel de riesgo y su incidencia en los derechos del trabajador es preciso enfatizar que se trata de una problemática sustancial que tensiona la estructura normativa del deber de protección a cargo del empleador. Efectuar una valoración tardía del nivel de riesgo lesiona directamente el núcleo esencial del derecho fundamental a la seguridad social, dado su carácter irrenunciable, lo que activa consecuencias jurídicas para el empleador en materia de responsabilidad y de reparación integral.

De conformidad con lo expuesto, podemos afirmar que, el reconocimiento del nivel del riesgo no es en efecto una categoría meramente nominal asociada a la clasificación de la empresa, sino que obedece a una realidad fáctica. Así lo ha decantado la Sala de Casación Laboral en la Sentencia SL 15445 al precisar que no basta con demostrar que el trabajador presta sus servicios

en una empresa catalogada dentro de una clase de alto riesgo para que surja la obligación del empleador de efectuar aportes adicionales, puesto que no todos los trabajadores están expuesto al nivel máximo de riesgo propio de la actividad empresarial. (Corte Suprema de Justicia, 2017, párr. 12)

A partir de lo anterior, es preciso afirmar que, la protección especial que se le debe brindar al trabajador no se origina de una categoría nominal de la empresa, sino que encuentra su sustento en la acreditación de aquella exposición real y efectiva del trabajador al riesgo. En el caso sometido a consideración del tribunal, se evidenció que el trabajador estaba expuesto a agentes nocivos, específicamente a sustancias cancerígenas, y pese a que se encontraba laborando en una empresa clasificada como de alto riesgo, ello no implicaba automáticamente que estuviera afiliado al riesgo máximo de la empresa.

De lo anterior se infiere que, el reconocimiento tardío del riesgo real comportó una afectación a los derechos fundamentales del trabajador, al invisibilizar un peligro que exigía medidas técnicas inmediatas. En ese orden de ideas, la invisibilizarían del riesgo implica una transgresión al deber de seguridad previsto en el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo.

Al respecto se pone de presente que, omitir el requerido suministro de protección y no brindar una capacitación lo suficientemente sólida y comprensible para el trabajador genera el incremento de aquellos riesgos previsibles en la ejecución de la labor, por lo que resulta fundamental para este análisis traer a colación la Sentencia SL 3708 la cual sostiene que el riesgo aumenta cuando el empleador no suministra los implementos adecuados de trabajo ni proporciona la capacitación necesaria al trabajador, de modo que, no conduce a ese deber legal, pues de conformidad con los intereses legítimos del trabajador, el empleador debe evitar que este reciba menoscabo en su salud o su integridad a causa de los riesgos que se originan de su trabajo,

de lo contrario estaría incumpliendo culposamente tales deberes que surgen del contrato de trabajo, por lo que se configuraría su responsabilidad lo que lo llevaría a indemnizar totalmente los daños causados (Corte Suprema de Justicia, 2017)

De ahí que, cuando el empleador reconoce tardíamente el riesgo real al que se encuentra expuesto el trabajador, incurre en una conducta negligente que activa la responsabilidad plena de perjuicios, toda vez que, no es admisible que un trabajador deba afrontar actividades de alto riesgo sin la provisión de las herramientas de prevención que el sistema establece y exige.

No obstante, la jurisprudencia actual ha delimitado el alcance de responsabilidad por parte del empleador al recordar que la obligación impuesta a este en la gestión del riesgo es de medio y no de resultado, lo que implica que, aún frente a un reconocimiento tardío del riesgo, debe evaluarse si pese a ese reconocimiento extemporáneo, el empleador actúo correctamente, con la debida diligencia y adoptó las medidas razonables para prevenir el daño.

Por ello, la reparación integral no procede de manera automática frente a cualquier error administrativo, sino que exige acreditar que la afectación derivó directamente de una conducta omisiva respecto del deber de protección.

Desde esta perspectiva, en el marco de las medidas de reparación integral debemos acudir a esas fuentes de responsabilidad, en la medida en que, el empleador que omite sus deberes legales como la afiliación al riesgo o la correcta clasificación del nivel del riesgo, no enmienda su falta con el simple pago de las prestaciones económicas legalmente establecidas.

Por el contrario, queda obligado a resarcir el daño moral del trabajador y el lucro cesante, toda vez que, las prestaciones de la seguridad social encuentran su fundamento en la ley, mientras que, la reparación integral se activa frente a la afectación antijurídica ocasionada por la conducta negligente del empleador.

Por tal motivo, conviene subrayar que, el reconocimiento de las prestaciones de la seguridad social ante una omisión de afiliación no se traduce como excluyente con la indemnización plena de perjuicios. Así lo ha señalado la Sentencia 2001-02319 al indicar que:

> El reconocimiento de prestaciones o de indemnizaciones de carácter laboral previamente establecidas en el orden jurídico no resulta incompatible, en modo alguno, con la reparación integral del eventual daño padecido por el trabajador, pues las garantías laborales derivadas de la relación laboral, de las coberturas del sistema de seguridad social integral, de las provisiones normativas aplicables a determinados vínculos legales y reglamentarios o de cualquier otro tipo de aseguramiento, tienen como fuentes jurídicas la ley o el contrato, mientras que la indemnización, en este caso, tiene como fuente la reparación del daño (Consejo de Estado, 2018).

Si bien, este postulado jurisprudencial en mención emana de la jurisdicción contencioso administrativa, analizarlo resulta imperativo para la presente monografía en virtud de la transversalidad del principio de reparación integral. Por lo que, se cita este precedente no con el propósito de equiparar dos regímenes prestacionales, sino, para resaltar desde una óptica jurídica la naturaleza autónoma de la indemnización de perjuicios frente a las prestaciones de la seguridad social.

De este modo, se refuerza el argumento según el cual la reparación integral encuentra su fundamento en el daño antijurídico que se deriva de la conducta negligente del empleador, sin depender de la norma que establece los aportes al SGSSS, lo que garantiza que el trabajador se vea protegido efectivamente más allá de una compensación económica tarifada, en aquellos eventos en que el reconocimiento tardío del nivel de riesgo haya comprometido de manera grave sus derechos fundamentales.

En suma, podemos afirmar que el reconocimiento tardío del nivel del riesgo se inserta en la misma lógica de la omisión de afiliación o de la afiliación inadecuada al SGRL, considerando que el empleador como sujeto responsable desconoce la realidad del riesgo al que está expuesto el trabajador y traslada sobre este las consecuencias que se derivan de su propia negligencia. Este hecho no solo compromete el goce efectivo de los derechos del trabajador, sino que habilita la exigencia de una reparación integral dada la materialización del daño.

### 4.4. Estudio jurisprudencial sobre la aplicación del principio de prevención en casos excepcionales para el reconocimiento del nivel de riesgo

No cabe duda que, el principio de prevención se encuentra catalogado como uno de los principios pilares del SGRL, en la medida en que orienta al empleador hacia la identificación temprana de los peligros que pueden derivarse de la actividad laboral y, por ende, las medidas que debe adoptar para evitar la materialización del daño.

En aquellos contextos excepcionales, este principio adquiere especial relevancia toda vez que, ante la falta de una gestión oportuna y correcta del riesgo, aumenta de manera significativa la probabilidad de la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales (ATEL), afectando directamente los derechos fundamentales al trabajo en condiciones dignas, a la salud y a la seguridad social.

En esta línea ha reiterado la jurisprudencia a través de la Sentencia T-046 que el deber de prevención no se agota sólo con reposar en la norma, sino que exige que el empleador adopte medidas que hagan frente a esos riesgos identificables, por lo que sostiene que:

> Con independencia del vínculo contractual existente, todo empleador o contratante está en la obligación de afiliar y pagar las cotizaciones de sus trabajadores o contratistas al SGRL. Lo anterior con el fin de prevenirlos y protegerlos de eventuales enfermedades o

> accidentes que pueden acaecer durante y con ocasión del desarrollo de las funciones laborales. Si no lo hace, deberá responder con su patrimonio por la contingencia acaecida (Corte Constitucional de Colombia, 2024, párr. 77).

A su vez, es necesario señalar que el tribunal al estudiar la situación de un trabajador minero expuesto a condiciones que, por supuesto comprometían su salud, no solo reconoció la vulneración de sus derechos fundamentales, sino que ordenó al Ministerio del Trabajo e instó a las respectivas entidades vinculadas con esta actividad laboral, el cumplimiento y la implementación acciones específicas orientadas a evitar nuevas afectaciones y a promover la seguridad minera.

Puede inferirse a partir de este tipo de pronunciamientos que, a través del principio de prevención se impone al empleador la obligación de actuar con diligencia antes de que el daño se materialice, especialmente cuando hay un riesgo cierto e inminente asociado a la actividad desarrollada.

Además, resulta fundamental señalar que, esta providencia en cuestión se configura como un caso excepcional, en razón de que el trabajador se encontraba desarrollando una actividad de alto riesgo en el sector minero, en un entorno marcado por una alta informalidad y con múltiples actores involucrados en la relación laboral como los subcontratistas informales, operadores de la mina y las ARL que supeditan la afiliación.

En este escenario la Corte advirtió que la falta de claridad sobre la entidad obligada a afiliar y a calificar respectivamente la pérdida de capacidad laboral no podía entenderse como un vacío de protección, por lo que reiteró que el deber legal es claro y se encuentra encaminado a adoptar medidas preventivas que garanticen a su vez la cobertura efectiva frente a los riesgos derivados del trabajo.

De igual forma, la jurisprudencia constitucional ha sido enfática al subrayar que este principio de prevención se proyecta sobre el deber de afiliación y la correcta clasificación del riesgo, independientemente del vínculo que une al trabajador con quien se beneficia de su labor, de ahí que, la Sentencia T-124 sostiene que el empleador no puede escudarse en una modalidad contractual distinta al contrato de trabajo típico para omitir la afiliación al sistema de seguridad social ni para desconocer el nivel real de riesgo al que se expone el trabajador, por el contrario, se le debe proporcionar una afiliación oportuna y adecuada al SGRL, pues esto se concreta como una manifestación del principio de prevención frente a las contingencias que se deriven de la actividad desarrollada (Corte Constitucional, 2023, párr. 77)

A través de este fallo judicial se analizó el caso de un operario de aseo urbano, el cual fue contratado de manera verbal por una empresa pública, el debate jurídico en este caso se presentó debido a que el trabajador sufrió un accidente laboral el cual no pudo ser cubierto respectivamente por la ARL por la falta de afiliación oportuna al sistema, es por esto, que a través de esta providencia la Corte reiteró que, independientemente del tipo de contrato, le corresponde al empleador afiliar al trabajador al SGRL una vez inicia la relación laboral.

Omitir la afiliación y la clasificación del riesgo se traduce como renuncia al principio de prevención, pues se trasladan sobre el trabajador esas consecuencias que se generan de un daño que pudo ser debidamente gestionado y anticipado por el empleador.

Por otra parte, en el ámbito de la jurisdicción ordinaria laboral, la Sala de Casación ha precisado que la obligación de gestionar el riesgo se concreta con la debida implementación del SG-SST, por ello, a través de la Sentencia 5154 ha señalado que es “obligación de los empleadores identificar, conocer, evaluar y controlar los riesgos potenciales a los cuales puede estar expuesto un trabajador” (Corte Suprema de Justicia, 2020)

De la misma manera, la jurisprudencia de la Corte ha sido contundente al afirmar que, el empleador debe cumplir con sus deberes de prevención, cuidado y diligencia con el fin de resguardar la seguridad e integridad de sus trabajadores. Este precedente se ajusta a su vez a un caso excepcional dado que se presentó una ausencia total de identificación técnica de un peligro previsible y letal, pues se expuso a un trabajador a una labor de alto riesgo no identificada previamente en el sistema de gestión del empleador, además de que el trabajador no contó con las medidas preventivas que debían ser implementadas.

A partir de lo mencionado anteriormente, podemos evidenciar que el principio de prevención exige más allá de la afiliación formal al sistema, la adopción de medidas técnicas acordes con el nivel de riesgo. Omitir el reconocimiento del riesgo real, implica negar este principio, pues se impide que operen a tiempo los mecanismos de protección previstos por nuestro ordenamiento jurídico.

En casos excepcionales, nuestra jurisprudencia ha sido clara al ratificar que el desconocimiento del principio de prevención no solo compromete el goce efectivo de los derechos del trabajador, sino que agrava a su vez la responsabilidad del empleador cuando el daño se materializa pudiendo haberse evitado.

### 4.5. Jurisprudencia y sanción frente a la omisión en el reconocimiento del nivel de riesgo en actividades de alto riesgo

Omitir el reconocimiento del nivel de riesgo en aquellas actividades calificadas como de alto riesgo no solo transgrede el principio de prevención analizado previamente, sino que activa un conjunto de mecanismos sancionatorios contra el empleador, si bien, la jurisprudencia ha sido contundente al afirmar que, el daño laboral debe acreditarse como consecuencia directa de la falta de identificación y afiliación oportuna del riesgo, lo cual da lugar a la responsabilidad

patrimonial por parte del empleador, al no adoptar a su vez las medidas preventivas correspondientes.

Frente al análisis que se ha proporcionado en capítulos anteriores, podemos afirmar en el presente acápite que la jurisprudencia ha establecido firmemente tres modalidades de sanción totalmente diferentes. Por una parte, se configura la responsabilidad patrimonial por culpa patronal, a través de la cual debe darse una indemnización plena de perjuicios, por otra parte, el empleador debe asumir directamente aquellas prestaciones asistenciales y económicas del SGRL y por último se puede casar una sentencia que había absuelto al empleador cuando se demostró previamente que este gestiono de manera deficiente los riesgos laborales.

La Sala de Casación Laboral mediante la Sentencia SL 3442 nos brinda un análisis significativo al declarar como responsable a una empresa constructora, cuyo ayudante de obra sufrió múltiples accidentes laborales graves por la falta de implementación de las herramientas de protección personal, sumado a ello, al haber omitido las restricciones médicas derivadas del primer accidente. Para el presente caso, la sala casó la absolución de segunda instancia y reafirmó la condena que se emitió en primera instancia, señalando que:

> La empresa demandada no tenía control, vigilancia y supervisión en la actividad desarrollada por el convocante, lo que se traducía en una omisión de sus obligaciones en los términos previstos por el artículo 56 del CST; que tenía que estar atento a que el demandante ejecutará labores que disminuyeran los riesgos, lo que configuraba omisión y negligencia por parte de la empleadora (Corte Suprema de Justicia, 2023).

Como consecuencia de esto, se condenó a la Constructora al pago de la indemnización plena de perjuicios debidamente regulada por el CST donde se sostiene que cuando exista la suficiente culpa comprobada del empleador por la ocurrencia de un ATEL, este se encuentra

obligado a indemnizar plenamente por aquellos perjuicios causados (Presidencia de la República de Colombia, 1950, Decreto 2663, Artículo 216).

Así, este pronunciamiento judicial pone de manifiesto que la omisión sistemática en la identificación y control de riesgos de alto impacto da lugar a la culpa grave del empleador, lo que activa posteriormente la indemnización plena de perjuicios.

Al igual que la jurisdicción ordinaria laboral, el Tribunal Constitucional ha desarrollado la sanción frente a la omisión de afiliación al SGRL a través de la Sentencia T-550 en donde se analizó el caso de una trabajadora de manipulación de alimentos, la cual sufrió quemaduras de segundo y tercer grado, claramente sujeta a un riesgo alto y sin afiliación al sistema. En virtud de lo anterior, la Corte dispuso que:

> Corresponde al empleador afiliar a un trabajador a una Administradora de Riesgos Laborales, o exigirle estar vinculado por el tiempo que dure la labor. Esta obligación se extiende a cualquier modalidad contractual y la omisión de esta imposición conlleva a su responsabilidad de proteger la salud del trabajador y en esa medida asegurar la atención médica que genere la ocurrencia de un accidente, así como el pago de las incapacidades e indemnizaciones a que haya lugar (Corte Constitucional de Colombia, 2023)

Si bien dicha sanción podría decirse que trasciende de la esfera administrativa al obligar al empleador a responder con su patrimonio por el costo total del daño causado en el trabajador, configurándose una sanción económica directa por la omisión de afiliación.

Por otra parte, resulta pertinente mencionar la sentencia SL 4913 de 2018, la cual reitera que en actividades claramente calificadas como de alto riesgo, como lo vendría siendo la minería subterránea, incumple con los deberes generales de protección y seguridad por parte del

empleador se erige como un tipo de culpa lo suficientemente sólida y comprobada, lo que da lugar a que se indemnice plenamente al trabajador por los perjuicios causados.

Esta providencia entra a estudiar al empleador como sujeto responsable de una explosión que se dio en la mina San Joaquín por emanación de metano, lo cual produjo una combustión combinada con polvo de carbón que propagó las llamas. La corte destacó que, se omitieron unas medidas estrictas, tales como, las de ventilación, control y medición de gases, entre otros como el manejo del polvo de carbón y la provisión de equipos que fueran idóneos para la prevención de explosiones.

Lo anterior, no sólo transgredió ese deber de protección que recae exclusivamente en el empleador en estos contextos de alto riesgo, sino que se manifiesta como una causa eficiente del accidente de trabajo. La Corte detalló que en el presente caso murió Jorge Eliecer Álvarez Velásquez junto a setenta y dos (72) trabajadores más, dejando en claro que el incumplimiento por parte del empleador en observancia de aquellos deberes de protección y seguridad en favor de los trabajadores, es suficiente para tener por acreditada la culpa en el infortunio laboral, y por ende, queda demostrada la responsabilidad de indemnizar total y ordinariamente todos los perjuicios irrogados al trabajador, además debe existir ese nexo causal entre el incumplimiento y el daño materializado (Corte Suprema de Justicia, 2018, Sentencia SL 4913, párr. 61)

De esta manera podemos concluir que, la sanción frente a la omisión en el reconocimiento del nivel del riesgo se constituye como una consecuencia jurídica directa del desconocimiento del principio de prevención, el cual, se encuentra orientado en garantizar la integridad y salud del trabajador en actividades catalogadas de alto riesgo.

En consecuencia, la jurisprudencia colombiana ha fijado una postura lo suficientemente clara en lo relacionado a la omisión en el reconocimiento del nivel de riesgo en este tipo de

actividades, no se trata de una irregularidad administrativa, sino de un quebrantamiento grave al deber de prevención que activa ese régimen sancionatorio, como lo son, la indemnización plena de perjuicios, la asunción directa de las prestaciones del SGRL y la casación de aquellas providencias absolutorias cuando se prueban omisiones graves en la gestión del riesgo.

Así las cosas, estas providencias no sólo se fundamentan en la exigencia de este principio en mención, sino que sitúan al empleador como ese sujeto garante e ineludible en la vida e integridad del trabajador en contextos de alto riesgo, por lo que, el reconocimiento oportuno del nivel del riesgo no solo se trata de un deber legal insoslayable, sino que es el fundamento estructural de la responsabilidad laboral en Colombia.

## Conclusiones

La presente monografía jurídica nos ha permitido concluir con toda certeza, que la omisión de afiliación al SGRL si constituye una vulneración al derecho fundamental de la seguridad social; no solo es una falta administrativa, sino que va más allá, constituyendo una transgresión constitucional que vulnera el derecho fundamental de la Seguridad Social en Colombia.

La Seguridad Social, es un derecho irrenunciable, cuando el empleador omite la afiliación al sistema se da una transgresión constitucional consagrado en el artículo 48 de la Constitución Política de Colombia. La omisión, da como consecuencia una transgresión que despoja al trabajador de su dignidad humana y lo deja en estados de desprotección ante cualquier posible contingencia, dicha contingencia puede vulnerar derechos como la vida consagrado en el artículo 11 superior, y el de la salud consagrado en el artículo 49 superior.

De igual forma, se logró establecer que la afiliación no se agota únicamente con el adherimiento al SGRL, sino que se exige por parte del empleador una gestión preventiva y responsable del riesgo laboral, esto le permitirá adoptar las suficientes medidas de prevención que garanticen un ambiente de trabajo seguro y digno, conforme a los deberes de protección previstos en el CST a través de los artículos 56 y 348.

Asimismo, el análisis normativo y jurisprudencial a lo largo de esta investigación permitió evidenciar que las altas Cortes han adoptado una postura de protección frente a los derechos de los trabajadores en materia de riesgos laborales. En distintas decisiones tomadas por la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, han reiterado que la protección frente a contingencias presentadas en el lugar de trabajo, no depende de la forma de vinculación , sino que debe atender la realidad material de la relación laboral, dicha premisa materializa el

principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades, permitiendo que aún en los casos en los que el empleador no hay realizado la afiliación, exista la protección.

Finalmente, esta monografía permite concluir, que ante la ausencia de protección del sistema surge la responsabilidad del empleador quien debe responder con su patrimonio, configurándose de esta manera la culpa patronal establecido en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, todo ello por desatender el deber objetivo de cuidado y los principios de prevención.

# Referencias


Asamblea Nacional Constituyente. (1991). *Constitución Política de Colombia de 1991*. Gaceta Constitucional 116 de 20 de julio de 1991. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Ámbito Jurídico. (2024, 29 de febrero). *El trabajo a través de plataformas digitales en Colombia*. https://www.ambitojuridico.com/noticias/derecho-laboral/laboral-y-seguridad-social/el-trabajo-traves-de-plataformas-digitales-en

Alzate Villa, A. A. (2020). Algunos aspectos del principio de solidaridad en la Ley 1562 de 2012, ¿es posible el aseguramiento de los trabajos informales al sistema de riesgos laborales en Colombia? *Revista de Derecho y Política,* 36(1), 67-92. https://revistas.udea.edu.co/index.php/derypol/article/view/20583

Arango Gómez, E. (2020). Responsabilidad por culpa patronal en Colombia en la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, análisis del régimen de responsabilidad aplicable y las principales causas de condena. Universidad Externado de Colombia. https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstreams/ef416b58-df50-48f5-8f03-945aefbe5e25/download

Comisión Nacional de Salud de los Trabajadores de Honduras (CONASATH). (s.f.). *Convenios sobre seguridad y salud en el trabajo.* https://www.ilo.org/es/media/458346/download

Congreso de la República de Colombia. (1993). Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 41.148 de 23 de diciembre de 1993. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html

Congreso de la República de Colombia. (2012). Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Diario Oficial 48.488 de 11 de julio de 2012. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html

Congreso de la República de Colombia. (2025). Ley 2466 de 2025. Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. Diario Oficial 53160 del 25 de junio de 2025. https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=181933

Consejo Colombiano de Seguridad. (2021, octubre 19). *Trabajo en las plataformas: ¿Cuáles son los riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo y cómo abordarlos?* https://ccs.org.co/trabajo-en-las-plataformas-cuales-son-los-riesgos-para-la-salud-y-la-seguridad-en-el-trabajo-y-como-abordarlos/

Corte Constitucional de Colombia. Sala Novena de Revisión. (2013). Sentencia T-418. Magistrado Ponente Luis Ernesto Vargas Silva. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/t-418-13.htm

Corte Constitucional de Colombia. Sala Sexta de Revisión. (2013). Sentencia T-582. Magistrado Ponente Nilson Pinilla Pinilla. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/t-582-13.htm

Corte Constitucional de Colombia. Sala Segunda de Revisión. (2023). Sentencia T-124. Magistrado Ponente Juan Carlos Cortés González. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/t-124-23.htm

Corte Constitucional de Colombia. Sala Séptima de Revisión. (2016). Sentencia T-320. Magistrado Ponente Alberto Rojas Rios. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-320-16.htm

Corte Constitucional de Colombia. Sala Sexta de Revisión. (2024). Sentencia T-243. Magistrado Ponente Antonio José Lizarazo Ocampo. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/t-243-24.htm

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2017). Sentencia SL 15445. Magistrado Ponente Carlos Arturo Guarín Jurado. https://xperta-legis-co.sibdigital.ufpso.edu.co/visor/jurcol/jurcol_bf1c30d6a51c923447f9b15ff415a45eb1enf9/

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2017). Sentencia SL 3708. Magistrado Ponente Jorge Mauricio Burgos Ruiz. https://xperta-legis-co.sibdigital.ufpso.edu.co/visor/jurcol/jurcol_bf130b940e166054be59a0054d54c1af312nf9/

Corte Constitucional de Colombia. Sala Cuarta de Revisión. (2023). Sentencia T-079. Magistrado Ponente Jorge Enrique Ibáñez Najar. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/T-079-23.htm

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2014). Sentencia SL 17468. Magistrado Ponente Carlos Ernesto Molina Monsalve. https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bmay2015/SL17468-2014.pdf

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2021). Sentencia SL 5699. Magistrado Ponente Iván Mauricio Lenis Gómez. https://www.suin-juriscol.gov.co/archivo/Recuerdan_configuracion_enfermedad_SL5699-2021.pdf

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2017). Sentencia SL 9355. Magistrada Ponente Clara Cecilia Dueñas Quevedo. https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/Novedades/SL9355-2017.pdf

Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. (2014). Sentencia C-509. Magistrado Ponente Mauricio González Cuervo. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/c-509-14.htm

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2020). Sentencia SL 5154. Magistrado Ponente Iván Mauricio Lenis Gómez. https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bfeb2021/SL5154-2020.pdf

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2018). Sentencia SL 4913. Magistrado Ponente Jorge Mauricio Burgos Ruiz. https://xperta-legis-co.sibdigital.ufpso.edu.co/visor/jurcol/jurcol_bf1e098112594134d13a7dd88aa89af7288nf9/

Corte Constitucional de Colombia. Sala Séptima de Revisión. (2017). Sentencia T-417. Magistrada Ponente Cristina Pardo Schlesinger. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/t-417-17.htm

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2012). Sentencia SL 38046. https://www.redjurista.com/Documents/corte_suprema_de_justicia,_sala_de_casacion_laboral_e._no._38046_de_2012.aspx#/

Corte Constitucional de Colombia. Sala Novena de Revisión. (2021). Sentencia T- 181. Magistrado Ponente Alberto Rojas Río. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/T-181-21.htm

Corte Constitucional de Colombia. Sala Octava de Revisión. (2023). Sentencia T-550. Magistrada ponente Cristina Pardo Schlesinger. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/t-550-23.htm

Corte Constitucional de Colombia. Sala Tercera de Revisión. (2013). Sentencia T-432. Magistrado Ponente Luis Guillermo Guerrero Pérez. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/t-432-13.htm

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2019). Sentencia SL 445. Magistrado Ponente Ernesto Forero Vargas. https://xperta-legis-co.sibdigital.ufpso.edu.co/visor/jurcol/jurcol_bf1c39636c983db419bbfc5cce59e753ff7nf9/

Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. (2012). Sentencia C- 336. Magistrado Ponente Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2012/C-336-12.htm

Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. (2000). Sentencia C- 386. Magistrado Ponente Antonio Barrera Carbonell. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-386-00.htm

Congreso de la República de Colombia. (2003, 10 de julio). *Ley 828 de 2003, por la cual se expiden normas para el control a la evasión del sistema de seguridad social*. *Diario Oficial*, No. 45.253, 19 de julio de 2003. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0828_2003.html

Consejo de Estado. Sala de los Contencioso Administrativo. (2018). Sentencia 2001-02319/39864. Magistrado Ponente Stella Conto Díaz Del Castillo. https://xperta-

legis-co.sibdigital.ufpso.edu.co/visor/jurcol/jurcol_e68122e4d0a1424bb74e88867e4eb637

Díaz Hernández, L. M., & Rendón Orozco, L. E. (2014). Un enfoque legal de los conceptos de accidente y enfermedad laboral en la jurisdicción legal colombiana (Trabajo de grado, Universidad de San Buenaventura). https://bibliotecadigital.usb.edu.co/server/api/core/bitstreams/c7f8f197-b112-4ae7-8292-fcf334201d5c/content

Duque Quintero, S.P., Duque Quintero, M., & González Sánchez, P. (2025). Hacia la universalización del sistema de riesgos laborales para la protección de los trabajadores rurales en Colombia. *Revista EIA,* 22(43), 1-30. https://doi.org/10.24050/reia.v22i43.1835

García Reyes, A. F. (2024). *Las plataformas digitales: un contrato laboral o el ejercicio de la economía colaborativa* [Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia]. https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/f255da07-31c4-463c-a408-7f6d4736ca82/content

Goyes Moreno, I., & Hidalgo Oviedo, M. (2013). Principios jurisprudenciales de los riesgos laborales en Colombia. *Pensamiento Jurídico,* (36), 141-172. https://revistas.unal.edu.co/index.php/peju/article/download/40320/pdf_499/180997

Herrera Tapias, B., & Lizarazo Mejía, B. (2013). El sistema de riesgos laborales en Colombia. *Justicia*, (23), 158–175. Universidad Simón Bolívar. https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/justicia/article/download/1021/1009

Haidar, J. (2017). Tercerización laboral: objetivos de las empresas y acción sindical. El caso del sector eléctrico argentino (1992- 2016). *Revista Colombiana de Sociología,* 40(2), 197-220. https://doi.org/10.15446/rcs.v40n2.66392

Jiménez Uribe, I. C. (2020). Seguridad y Salud en el Trabajo como Mecanismo de Protección al Trabajo Decente. En Estudios de Derecho Laboral y Seguridad Social (pp. 39-89). Tirant lo Blanch. ISBN: 978-84-1378-562-2. https://repositorio.ausjal.org/handle/20.500.12032/99696?show=full

Martínez Espinoza, L. F., & García Fernández, A. (2021). El principio de integralidad del Sistema General de Seguridad Social en salud y las enfermedades catastróficas en Colombia.*Vox Juris,* 39(1), 111-124. https://doi.org/10.24265/voxjuris.2021.v39n1.07

Muñoz Cañas, S. M. (2018). La inspección laboral en el sector rural clave para la construcción de una paz estable y duradera. *Diálogos de Derecho y Política*, (20), 68-84. https://revistas.udea.edu.co/index.php/derypol/article/view/332511/20790757

Ministerio de Salud y Protección Social. (2013, 14 de noviembre). *Preguntas frecuentes sobre el Sistema General de Riesgos Laborales.* https://www.minsalud.gov.co/lists/faq/dispform.aspx?id=834

Ministerio de Salud y Protección social. (s.f.). Aseguramiento en riesgos laborales. https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VP/DOA/RL/Aseguramiento%20en%20riesgos%20laborales.pdf

Ministerio de la Protección Social. (2003, 26 de julio). *Decreto-Ley 2090 de 2003, por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los*

*trabajadores que laboran en dichas actividades*. *Diario Oficial*, No. 45.262, 28 de julio de 2003. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_2090_2003.html

Navas Cuenca, E. (Coord.). (2018). *Prevención de riesgos laborales, sector Servicios: riesgos específicos del trabajo de dependientes:* (2 ed.). Editorial ICB. https://elibro-net.sibdigital.ufpso.edu.co/es/lc/ufpso/titulos/111449

Navas Cuenca, E. (Coord.). (2012). *Prevención de riesgos laborales: prevención de los riesgos derivados de las condiciones de seguridad:* (2 ed.). Editorial ICB. https://elibro-net.sibdigital.ufpso.edu.co/es/lc/ufpso/titulos/111458

Organización Internacional del Trabajo. (2022, 16 de junio). *Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Conferencia Internacional del Trabajo, 110a reunión. https://www.ilo.org/es/resource/ilc/110/resoluci%C3%B3n-sobre-la-inclusi%C3%B3n-de-un-entorno-de-trabajo-seguro-y-saludable

Presidencia de la República de Colombia. (2022). Decreto 768 de 2022. Por el cual se actualiza la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 52.036 del 16 de mayo de 2022. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=186926

Presidencia de la República de Colombia. (1950). Decreto 2663 de 1950. Por el cual se expide el Código Sustantivo del Trabajo. Diario Oficial 27407 del 09 de septiembre de 1950. https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104

Presidencia de la República de Colombia. (1994). Decreto 1295 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.Diario Oficial 41.405 del 24 de junio de 1994. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html

Ponce Bravo, G. E. (2019). La responsabilidad plena de perjuicios y el sistema general de riesgos laborales. Precedente judicial de la Corte Suprema de Justicia 2019. *Revista* Iberolatinoamericana de seguros, 50, 177-205. https://doi.org/10.11144/Javeriana.ris50.rpps

Ramírez Bustamante, N., Parra Rosas, J. F., Rodríguez Morales, A., Vargas, C., Jiménez, G,. Silva, M. G., Chía, M. F., Hidalgo, V., & Montes, V. (2025, octubre). Desmontando la ilusión de autonomía: ¿Qué nos dice la literatura sobre las condiciones materiales de la relación de Uber con sus conductores? Borrador 6 - Trabajo y Derecho (N°6). Universidad de los Andes. https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/24b9e78c-49dd-4484-867d-1ebbf7fbd519/content

Rama Judicial de Colombia. Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira. Sala de Decisión Laboral. (2023). Sentencia No.11. Magistrado Ponente Germán Darío Góez Vinasco. https://portalhistorico.ramajudicial.gov.co/documents/35613605/134803507/66001310500120180014002.pdf/b5fb19dc-8d7c-4b8e-8c71-fecc9b461c83

Rodríguez Mesa, R. (2014). *Sistema general de riesgos laborales:* ( ed.). Universidad del Norte. https://elibro-net.sibdigital.ufpso.edu.co/es/lc/ufpso/titulos/69902

Safetya. (2023, 11 de marzo). *Responsabilidad administrativa en seguridad y salud en el trabajo.* https://safetya.co/responsabilidad-administrativa-sgsst/

Universidad Industrial de Santander. (2024). *Cartilla para el uso adecuado de los elementos de protección personal (EPP)*. https://uis.edu.co/wp-content/uploads/2024/07/Cartilla_Uso_Adecuado_EPP-.pdf

vLex Colombia. (2015). *Obligaciones laborales en el sector agrícola*. https://vlex.com.co/vid/obligaciones-laborales-sector-agricola-575883702