

## EL DOMINIO INESTABLE EN LOS RIESGOS LABORALES

María Eugenia Buitrago Castaño<sup>1</sup>

**Palabras clave:** Riesgos laborales. Seguridad y Salud en el Trabajo. Contingencias.

Accidente de trabajo. Enfermedad laboral.

**Key words:** Occupational hazards. Security and health at work. Contingencies. Work accident. Occupational disease

### RESUMEN

Los riesgos laborales se erigieron con la finalidad de preservar la salud de los trabajadores y atender las fatalidades derivadas de las condiciones propias de la fuerza de trabajo, teniendo en cuenta las contingencias derivadas de la mano de obra, salvaguardando así el capital del empleador ante la eventual ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad laboral de alguno de sus trabajadores; de esta forma, se erige en cabeza de la Administradora de Riesgos Laborales, asumir las prestaciones asistenciales y económicas del ha lugar.

Es de resaltar que los sectores que presentan mayor accidentalidad son los de construcción, transporte, comercio, agropecuario y ganadero. En Colombia, se han generado diversas estrategias para hacer frente a esta situación, no obstante, se presenta un problema principal – contraproducente- a estas estrategias: las condiciones de empleo. Influida por unas contrataciones precarias que hacen que una alta proporción de trabajadores no se vean cubiertos por el Sistema General de Riesgos Laborales colombiano y se enfrenten a condiciones que hacen más propensos la configuración de accidentes o enfermedades laborales.

---

<sup>1</sup> Abogada Universidad de Manizales. Estudiante de la especialización de seguridad social de la Universidad de Manizales

## ABSTRACT

Occupational risks were erected in order to preserve the health of workers and attend to fatalities derived from the conditions of the work force, taking into account contingencies derived from labor, thus safeguarding the employer's capital against the eventual occurrence of a work accident or occupational disease of any of its workers; in this way, it becomes the head of the Occupational Risk Administration, assuming the assistance and economic benefits of the place.

It should be noted that the sectors with the highest accident rates are construction, transportation, commerce, agriculture and livestock. In Colombia, various strategies have been generated to deal with this situation, however, there is a main problem - counterproductive - to these strategies: employment conditions. Influenced by precarious hiring that means that a high proportion of workers are not covered by the Colombian General System of Occupational Risks and face conditions that make the configuration more prone to accidents or occupational diseases.

## INTRODUCCION

El realizar actividades laborales implica algún tipo de riesgo, ya sea de accidente o de enfermedad; como fruto del progreso industrial y la industrialización de la fuerza de trabajo – a ejemplo - se hizo necesario crear una disciplina llamada trabajo en alturas, lo cual trajo consigo un incremento en los riesgos laborales implicados en los sitios de trabajo.

Como se ve, el avance de la tecnificación de las actividades laborales realizadas por el hombre generó como necesidad retroalimentar - constante - estrategias que *impidan los accidentes y conserven en las mejores condiciones el material humano, valorado como factor irremplazable en el trabajo y la producción.*

A eso, se crea el Sistema General de Seguridad y Salud en el trabajo se establece como el *conjunto de políticas e intervenciones sectoriales y transectoriales que buscan el bienestar y protección de la salud de los trabajadores, a través de la condición de modos condiciones y estilos de vidas saludables en el ámbito laboral.*

En Colombia, las primeras normas respecto a la Seguridad en el Trabajo datan de la Constitución de 1886. A partir de esto, las diversas directrices se han modificado constantemente, debido a los diversos enfoques dados. Inicialmente, se tomaban acciones únicamente en el campo de prevenciones higiénicas, posteriormente fueron integrándose mayor número de disciplinas a fin de aportar a un cuidado integral de la seguridad y salud de los trabajadores; es así que, actualmente se encuentra vigente el sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, es decir, el *proceso lógico y por etapas* que conlleva tanto *la acción como en la prevención*, por parte de cada una de las partes implicadas (trabajadores, empleadores, ARL).

A pesar de la existencia de este Sistema, la accidentalidad continúa siendo un problema de gran envergadura para el desarrollo de las relaciones laborales.

La razón legal de analizar la clasificación de riesgos laborales controlados por las administradoras de riesgos surge a fin de evidenciar las consecuencias económicas y asistenciales como lo es el omitir en la afiliación el análisis, la valoración de los diferentes factores de riesgos, la aplicación de la tabla de cotizaciones mínimas y máximas de clases de riesgo o de clasificación de actividades económicas.

## METODOLOGÍA

El presente artículo, de orden científico, quedará enmarcado en el paradigma cualitativo, toda vez que su énfasis estará en la narrativa jurídica en materia de clasificación de los riesgos

laborales en Colombia, por tanto, no se realizará producción de datos numéricos, sino que se partirá del contenido semántico de la normatividad y la jurisprudencia.

El método, será inductivo, toda vez que partirá de una problemática en particular como lo es el conflicto de cotización al sistema de riesgos laborales por parte del empleador a la ARL, si hacerlo con base en la actividad económica que desempeña o por centros de trabajo dentro de la organización patronal, dentro del ámbito del sistema de seguridad social colombiano.

Aunado a lo anterior, es de resaltar que en la investigación predominará la perspectiva descriptiva, propia de la lectura de realidad desde lo cualitativo, de ahí que la fuente primaria de información será el contenido de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia a la forma adecuada en que se debe clasificar el riesgo laboral para efectuar el respectivo aseguramiento ante las administradoras de riesgos laborales –ARL, por tanto, corresponde a un proyecto de investigación encaminado a resolver problemas que a diario se evidencian en este tema. Para ello se busca analizar, estudiar la desigualdad del empleador frente a la afiliación de la ARL, mediante la interpretación y comprensión hermenéutica de las incorporaciones.

En cuanto al enfoque investigativo, éste será inductivo descriptivo, teniendo en cuenta que se estudiará alrededor de las situaciones particulares expuestas en sentencias, bibliografía, conceptos del Ministerio de Trabajo y fuentes en general, concluyendo en el registro, análisis y exposición de los datos obtenidos.

Así mismo, en el componente hermenéutico de la investigación se pretenderá interpretar los elementos de análisis encontrados en sentencias, recursos en red y bibliografía en general, posterior a lo cual se implementarán fichas de contenidos, que soporten claramente los textos estudiados; posteriormente se elaborarán las fichas jurisprudenciales, donde se expongan los elementos más importantes de la legislación colombiana en materia del sistema de riesgos

laborales y finalmente se harán resúmenes analíticos de esta información, a fin de clarificar conceptualmente la investigación.

Para lograr los objetivos previstos se recurrirá a procesos de revisión de normas relacionada con la clasificación de los riesgos laborales ante la ARL. Así mismo se hará análisis crítico del discurso sobre jurisprudencia relacionado con el objeto de estudio, centrando la mirada en el principio de igualdad donde se analizará la línea jurisprudencial.

De este modo, para la producción del escrito, se tendrán en cuenta las siguientes técnicas e instrumentos de recolección de información, y sus fases:

#### TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN:

- Fichas de contenidos bibliográficos.
- Fichas normativas y circulares
- Fichas jurisprudenciales.
- Resumen analítico.

#### FASES:

- a) Exploración bibliográfica.
- b) Exploración normativa y jurisprudencial.
- c) Sistematización de la información.
- d) Análisis de la información.
- e) Informe final –Artículo Científico-.

#### DESARROLLO DEL TEMA

## MARCO HISTORICO LEGAL

En este acápite se realiza una revisión de los principales resultados y cambios más relevantes que ha tenido la salud ocupacional en Colombia, con el objetivo de contribuir a generar una mejor planificación de la gestión en riesgos profesionales a través de un renovado sistema de seguimiento y exigencia.

Desde los orígenes de la raza humana, ésta ha debido desarrollar actividades que conllevan cierto riesgo de accidentalidad durante su ejecución; además de esto, la evolución del trabajo en cuestión de complejidad, implicación de maquinarias y de trabajos en alturas genera un surgimiento de nuevos riesgos de accidentes. Esta constante evolución de los riesgos de trabajo, como lo menciona Cabanellas (1968) genera como una necesidad para el desarrollo, el “impedir los accidentes y conservar en las mejores condiciones el material humano, valorado como factor irremplazable en el trabajo y la producción” (Cabanellas, G., 1968).

El precedente -más remoto- de los *riesgos del trabajo* data en la legislación de Indias, donde los monarcas hispánicos dictaban las leyes para regular la vida en América; allí se consignaron diversas disposiciones con la intención de evitar accidentes y enfermedades durante el trabajo en el nuevo continente.

La protección del trabajador frente a los peligros y riesgos laborales y la legislación correspondiente, fueron aspectos desconocidos en Colombia hasta el inicio del siglo XX. En 1904, Rafael Uribe Uribe eleva el tema de seguridad en el trabajo en lo que posteriormente se convierte en la Ley 57 de 1915 acerca de la *accidentalidad laboral y enfermedades profesionales*, siendo la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país.

Después de ésta, emanaron otras que buscaron fortalecer *la protección de los trabajadores frente a los peligros y riesgos de su trabajo*, creando así el futuro trascendental de la salud ocupacional en Colombia: la Ley 46 de 1918.

NORMATIVA	ASUNTO
Ley 46 de 1918	medidas de Higiene y Sanidad para empleados y empleadores
Ley 37 de 1921	seguro de vida colectivo para empleados
Ley 10 de 1934	la enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral
Ley 96 de 1938	creó el ministerio de Salud (antes, Ministerio de la Protección Social)
Ley 44 de 1939	Seguro Obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo
el Decreto 2350 de 1944	Código Sustantivo del Trabajo - obligación de proteger a los trabajadores en su trabajo
Ley 6 de 1945	Ley general de trabajo (bases de la salud ocupacional) – Decretos 1600 y 1848
Ley 90 1946	Creación Instituto de Seguros Sociales (servicios de salud y pensionales)

Como corolario de lo anterior, en 1948 mediante el Acto Legislativo No.77, se crea la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y posteriormente, con el Decreto 3767 de 1949, se establecen políticas de seguridad industrial e higiene para los establecimientos de trabajo.

La Ley 9 de 1979 fue la primera aproximación real del gobierno a la protección de la salud del trabajador, en especial su artículo 81 que señala que *“la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en la que participarán el gobierno”*.

El Decreto Ley 1295 de 1994 se constituye como el marco normativo de aseguramiento referente a riesgos laborales: accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Con esta ley, se desmonopoliza el manejo del aseguramiento, autorizando que además del Instituto de Seguros Sociales, las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) -compañías aseguradoras de vida autorizadas para operar el ramo- puedan ofrecer este seguro.

El Sistema comienza a operar a partir del 1 de agosto de 1995 para las empresas del sector privado y del 1 de enero de 1996 para las del sector público. El Artículo 1 de la Ley 1295 de 1994, define el Sistema General de Riesgos Laborales, como: *Un conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes 11 que puedan ocurrirles en ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan* (p. 1).

En el año de 2002, en respuesta a lo dispuesto por la Corte Constitucional que había declarado inexecutable los artículos del Decreto Ley 1295 de 1994 en los que se definían las nacientes prestaciones asistenciales y económicas, el Congreso de la República promulga la Ley 776 que establece las prestaciones a cargo del Sistema de Riesgos Laborales.

Bajo el nuevo sistema, nacen las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), más adelante, denominadas Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) con la ley 1562 de 2012, en cabeza de las cuales se encargan de realizar actividades de *prevención, asesoría y evaluación de riesgos laborales*, al igual que la prestación de servicios de salud y pago de prestaciones económicas a sus afiliados.

La *salud ocupacional* es reconocida inicialmente en el artículo 81 de la Ley 9 de 1979, cuando señala que *“La salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país, su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en la que participan el gobierno y los particulares”* (Ayala, 1999). A partir del surgimiento de este término se genera una evolución normativa respecto a la salud ocupacional, donde se enfocaron las primeras leyes en la reparación de infortunios de trabajo y posteriormente se promulgaron con el fin de regular los accidentes de trabajo y los valores límites de exposición ante diferentes factores de estrés en el trabajo, bajo el marco de la normativa de Salud Ocupacional.

Con el decreto 1295 de 1994 se instaura la administración y organización del Sistema General de Riesgos Profesionales (SGRP) (Ayala, 1999), el cual se define, según Restrepo et al (2009) como *“el conjunto de definiciones, reglas, deberes y derechos”*; en 1994 fueron objeto de cinco decretos y una resolución, gracias a estas normativas se generó el manual de procedimientos para las licencias de salud ocupacional (a través de la resolución 5141 del Ministerio del Trabajo), es pertinente aclarar que la mayoría de los documentos pertenecientes al marco legal del SGRP se generaron en sus 2 primeros años en funcionamiento, esto es debido a la necesidad de acciones rápidas para menguar las pérdidas humanas y económicas generadas por los accidentes y las enfermedades laborales (Restrepo et al, 2009).

La denominación de *Salud Ocupacional* se sostuvo en Colombia hasta el año 2012, cuando se promulgó la Ley 1562 por medio de la cual se modificó la denominación y adoptó el nombre de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST): disciplina que tiene por objeto tanto mantener el bienestar social, mental y físico de los trabajadores y mejorar las condiciones del ambiente de trabajo, con dos campos de acción como lo son el *proteger al trabajador contra los factores generadores de riesgos para su salud y seguridad* y *monitorear las tendencias de salud-enfermedad de la población en su lugar de trabajo*.

Ahora bien, actualmente la política del SST de cada empresa debe cumplir con algunos requisitos del Decreto 1072/2015.

La Resolución 0312 de 2019 tiene como objeto establecer los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que tiene como *finalidad la promoción de la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales*;

Por otra parte, obedeciendo a la necesidad de ampliar la cobertura, en el decreto 2353 de 2015, se dicta la creación del *Sistema de Afiliación Transaccional*, el cual comprende el conjunto de procesos e instrumentos de orden técnico y administrativo que permite a los prestadores y al Ministerio de Salud y Protección social consultar la información de sus afiliados; es menester tener presente que, en el artículo 17 del decreto 2353 de 2015, se hace obligatorio la afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud para todos los residentes en Colombia.

Los accidentes de trabajo, en la Ley 1562 del 2012, se definen como todo suceso en el cual un trabajador sufra una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte por causa u ocasión del trabajo, o durante la ejecución de una labor bajo la orden del empleador; así mismo, se considera accidente de trabajo aquel producido durante el traslado de

trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, en caso tal de que el empleador suministre el transporte.

Todos los empleadores, conforme a la resolución 2346/2007 están en el deber de practicar evaluaciones médicas ocupacionales, las cuales se realizan para determinar la salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, esto con el fin de definir el perfil para el cargo, las posibles restricciones y las condiciones de salud que podrían agravarse según las condiciones de trabajo a las cuales estaría expuesto.

Para desarrollar el sistema de investigaciones de incidentes y accidentes – Resolución 1401/2007 - los empleadores cuenta con la obligación de conformar el equipo de investigaciones, adoptar una metodología y un formato de investigación, establecer y calcular indicadores de control.

A propósito de los riesgos psicosociales, la resolución 2404 del 22 de julio de 2019 *“adopta como referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial”*, obligando a practicar estas evaluaciones de forma periódica de acuerdo al nivel de riesgo. La estructura de dicha evaluación consiste en un cuestionario de los factores de riesgo psicosociales intralaborales y extralaborales, cuestionario para la evaluación del estrés y una ficha de datos generales tanto sociodemográficos como ocupacionales.

### CONTEXTO MUNDIAL

El desarrollo y la retroalimentación constante de las estrategias de prevención de riesgos, no sólo responden a la evolución de los riesgos laborales para los trabajadores, debido a que la situación es más crítica de lo que podría aparentar; como plantean Restrepo et al (2009), los accidentes laborales no han presentado tendencia a la disminución a nivel mundial, como

consecuencia de la rápida industrialización de los países en desarrollo; a su vez, es de notar que el 80% de la población mundial no se encuentra bajo la cobertura de la seguridad social (lo que implica los riesgos laborales) y es en las regiones más desprotegidas (África subsahariana y el sur de Asia) donde la protección casi rudimentaria no llega siquiera a cubrir el 10% de la población.

A nivel internacional, las características del empleo se ven influenciadas por las relaciones de poder establecidas entre los empleadores y los trabajadores, expresando así que en el empleo esté regulado o no bajo contratos de trabajo que cumplen las condiciones establecidas en las leyes respectivas, derivando en mayor cantidad de empleos informales que toman lugar en todos los sectores de la economía y también en una *amplia variedad de condiciones laborales* fuera de los marcos legales pero que configuran relaciones laborales válidas (teletrabajo, utilización de las aplicaciones como fuente de empleo).

De esta forma, el entorno laboral que se genera en los países como Colombia, es un entorno en muchos casos inseguro, incierto, impredecible y riesgoso, recayendo en cabeza del trabajador.

Desde la década de los 80, los países con modelos neoliberales empezaron a disminuir aún más la implicación de normas nacionales en el desarrollo de los mercados laborales, por lo que los países en vía de desarrollo con relaciones de mercado con las potencias, debían competir ante este panorama, en respuesta a este contexto surge el empleo en el que el proceso de verificación de cumplimiento de las normativas es menor, es decir, flexibilización de las fuentes de trabajo, requiriendo una gran cantidad de mano de obra para competir y disminuyendo su calidad; la regulación de condiciones de entorno laboral y muchos otros indicadores de seguridad no cumplen con los límites o parámetros ya establecidos, o por lo menos pretendidos.

Para la comprensión del contexto colombiano, aunque las características de las contrataciones no sean las ideales, hay que responder a unas necesidades que permitan competir en el mercado internacional, donde todas las partes implicadas parecen a primera vista beneficiadas: el mercado se acerca a competir y equilibrarse con el estado actual del comercio mundial, se generan empleos que pretenden *favorecer* a las personas más necesitadas y con poca rigurosidad en el entrenamiento o requisitos para ejercer la actividad. Siguiendo este camino lógico, podemos analizar a mediano y corto plazo algunas de las influencias que tiene esta situación sobre la realidad colombiana:

1. La cantidad de accidentes laborales aumentará. Un aumento en la accidentalidad laboral repercute en una disminución de la productividad económica de cualquier empresa y por tanto de los sectores económicos con mayor tasa de incidencia de accidentes. Es claro que esto es contraproducente para la intención de competir en el mercado internacional y además atenta por completo contra el Tercer Objetivo de Desarrollo Sostenible planteado por la ONU de *maximizar la salud de toda la población*.

2. Debido a las deficiencias – informalidad, precariedad - en el proceso de contratación que generan una baja tasa de cobertura del SGRL en los trabajadores, las estadísticas reportadas por las entidades nacionales encargadas no representarán fielmente la realidad del país; esto es un problema puesto que el campo disciplinar que debe surgir para mejorar las condiciones de los habitantes del país y la productividad económica de éste, requiere de datos sólidos para fundar estrategias de promoción, prevención y sanción acordes a la realidad, la economía de mercado y el bienestar de la población colombiana.

3. Las condiciones de empleo que se ven inicialmente prometedoras para la población menos favorecida del país, terminan repercutiendo de forma negativa tanto en el bienestar del desarrollo de la vida en sociedad de estos individuos como en la economía del país; lo anterior, debido a que se genera una vida laboral donde se dispara la influencia de los factores psicosociales en el desarrollo de accidentes y enfermedades, es decir, la inestabilidad laboral a la que se enfrentan gran parte de los trabajadores genera estrés que los hace más propensos a cometer errores o a sufrir diferentes tipos de enfermedades tanto físicas como mentales que les haga imposible seguir haciendo parte productiva.

4. Las condiciones de empleo que generan unas contrataciones con características precarias y no reguladas por las normativas nacionales disminuyen el conocimiento o cultura en general que tienen los propios trabajadores sobre el sistema de prevención de riesgos que los cubre por hacer parte de la nación. Ahora bien, conforme al entendido de los objetivos del SG- SST resulta contraproducente puesto que en este sistema nacional de prevención de riesgos el trabajador es un sujeto activo primordial para la ejecución, vigilancia, gestión y mejoramiento de estrategias de prevención que disminuyan de forma efectiva la tasa de incidencia y prevalencia de los diferentes tipos de accidentes.

5. El sector que presenta mayor cantidad de accidentes a lo largo del desarrollo del país es el de los accidentes de tránsito, pues se ven implicados en la mayoría de actividades productivas; hasta el punto de que en Colombia es poco común observar exámenes de conducción realizados, sólo es necesario tener el dinero para pagar la licencia, pero, ¿Dónde queda toda la información y cultura necesaria que tiene que adquirir un conductor sobre todas las normas viales y la importancia del cumplimiento de

éstas?, es explícito que se necesita un cambio rápido en este sentido, para que así los estudios enfocados a distinguir situaciones de estrés y factores estresantes no se confundan con simple inexperiencia en las vías.

## CONCLUSIONES

La afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales es un seguro derivado de la política de protección social o más conocida como la Seguridad Social, cuyo fin es proteger la salud de los trabajadores y atender las contingencias derivadas de las condiciones propias del trabajo, como accidentes de trabajo o enfermedades laborales, para que tengan como derecho derivado en el aseguramiento, el reconocimiento de prestaciones asistenciales y económicas, extendiéndose estas últimas, incluso a la familiar del trabajador en caso de fallecimiento.

Los trabajadores con vínculo laboral vigente (dependencia laboral), deben ser afiliados por parte del empleador a la Administradora de Riesgos Laborales, siendo responsable el empleador del pago total de la cotización. Durante la vigencia de la relación laboral, los empleadores deben efectuar las cotizaciones obligatorias al Sistema General de Riesgos Laborales. Cuando un trabajador dependiente que simultáneamente suscriba uno o más contratos de prestación de servicios civiles, comerciales o administrativos, en calidad de contratista, debe seleccionar la misma Administradora de Riesgos Laborales en la que se encuentre afiliado como trabajador dependiente.

Los sectores económicos que han presentado mayor índice de accidentalidad a lo largo de la historia de Colombia, son a su vez lo más implicados en las condiciones precarias de contratación laboral (construcción, en el agropecuario, ganadero y en los accidentes de tránsito), representando así una alta proporcionalidad de los niveles de accidentalidad nacional, por lo que requieren esfuerzos constantes para la generación de estrategias de prevención, pero que a su vez

las dicha volatilidad de las contrataciones hacen que sea difícil que las estrategias tomadas a nivel nacional en forma de leyes o marcos legales afecten a los trabajadores que actúan en estos sectores, pues no están cubiertos por el propio SGRL.

Las condiciones precarias en los contratos generan un entorno de vida laboral inestable para una gran cantidad de trabajadores, lo que se ve a su vez reflejado en algunos factores psicosociales que aumentan la probabilidad de sufrir un accidente o enfermedad laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

Ayala LC. Legislación en Salud Ocupacional y riesgos profesionales. (1999).

Arango, JM., Luna, J., Correa, Y. & Campos, A. (2013). Marco legal de los riesgos profesionales y la salud ocupacional en Colombia, Siglo XX. Rev. Salud Pública. 15(3): 354-365.

Arenas Monsalve, G. (1994). El trabajo en los noventa, rupturas y conflictos. Bogotá. Universidad Nacional de Colombia.

Arenas Monsalve, G. (2007). Aproximación al Sistema General de Riesgos Laborales. En: Arenas G (Ed.). El Derecho Colombiano de la Seguridad Social. (pp. 607-616). Bogotá D.C.: Legis.

Arenas Monsalve G. (2007). El Derecho Colombiano de la Seguridad Social. Bogotá D.C.: Legis.

Arenas Monsalve G. (2013). El marco normativo del sistema de riesgos Laborales en la seguridad social colombiana.

Arenas Monsalve, G. (2011). Derecho Colombiano de la Seguridad Social. (3ª ed.). Bogotá D.C.: Legis.

Cabanellas, G. (1968). Derecho de los riesgos del trabajo. Buenos Aires, Argentina. Editorial Bibliográfica Argentina.

Concha, A. & Velandia, E. (2011). Compendio de normas legales sobre salud ocupacional. Bogotá.

Cortés Gonzáles, J. C. (2015). Régimen de los riesgos laborales y de la seguridad y salud en el trabajo. Comentarios y actualización de la Ley 1562 de 2012 (2º ed.). Bogotá D.C.: Legis.

Cristancho P, J. Leopoldo. (1997). Código general de los riesgos Laborales y de las pensiones especiales.

Rengifo Ordoñez, J.M. (1989). La seguridad social en Colombia. Bogotá: Temis.

Restrepo, V., Pérez, R., Escobar, P. (2009). Evolución del sistema general de riesgos profesionales, Colombia 1994-2004. Revista Facultad Nacional de Salud Pública, vol 27(2), pp. 226-236.

Rodríguez, O. & Arévalo, D. (1992). Estructura y crisis de la seguridad en Colombia. 1946- 1992. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Zambrano Solarte, A.M. (2013). El Sistema General de Riesgos Laborales. Bogotá Colombia: FASECOLDA.

Giraldo H. (1984). Reflexiones sobre la seguridad social en Colombia. Bogotá

## **NORMATIVIDAD**

- Ley 57 de 1887 (Abril 15).
- Ley 57 de 1915. (Noviembre 15)
- Ley 6 de 1945. (Febrero 19)

- Ley 90 de 1946. (Diciembre 26)
- Código Sustantivo del Trabajo (1950) Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo"
- Decreto 3170 de 1964. (Diciembre, 21)
- Acuerdo 241 de (1967).
- Decreto 3135 de 1968. (Diciembre, 26)
- Ley 9 de 1979 (Enero, 24)
- Resolución 2400 de 1979. (Mayo, 22)
- Resolución 2413 de 1979 (Mayo 22).
- Decreto 614 de 1984. (Marzo, 14)
- Resolución 1016 de 1989 (Marzo, 31).
- Constitución Política de (1991).
- Sentencia No. T-471/92.
- Decreto 1295 de julio 22 de 1994
- Decreto 1771 de 1994. (Agosto 3)
- Decreto 1772 de agosto 3 de 1994
- Decreto 1832 de 1994 (Agosto, 3)
- Decreto 2644 de 1994 (Noviembre, 29)
- Decreto 1607 del 2002. (Julio 31)
- Ley 776 de diciembre 17 de 2002
- Sentencia C-452/02.
- Decreto 1607 del 31 de julio de 2002
- Sentencia C-858/06.

- Sentencia C-1155/08.
- Decreto 2566 de 2009. (Julio, 7)
- Ley 1562 de julio 11 de 2012
- Decreto Ley 1477 de 2014. (Agosto 05)