

Sistema Exceptuado de Riesgos Laborales de Ecopetrol S.A.

El Caso de los Trabajadores Directos Respecto del Sistema General de Riesgos Laborales

David Mauricio Gómez Ferreira

Trabajo de Grado para Optar al Título de Maestría en Gerencia de la Seguridad y Salud en el
Trabajo

Director:

Belisario Velásquez Pinilla

Doctor en Derecho

Universidad Industrial De Santander

Escuela de Estudios Industriales y Empresariales

Maestría en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bucaramanga

2021

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada:

A mi madre quien, con su esfuerzo y sacrificio, me inculco siempre honestidad, la disciplina, la dedicación y el respeto por demás, con el propósito de lograr la superación personal.

A mi esposa, quien siempre ha apoyado mis propósitos y ha estado ahí siempre dándome ese impulso para seguir adelante, siendo mi ejemplo profesional a seguir.

A mi hija, a quien quiero enseñarle desde el ejemplo, en el día a día, desde las metas, desde los propósitos, desde la solidaridad y el respeto por demás.

Tres amores distintos de madre, esposa e hija que llenan mi vida, las amo.

Agradecimientos

Mi agradecimiento a:

Dr. Belisario Velázquez Pinilla, quien desde su catedra logró encender la chispa para la elaboración de esta tesis y además con sus recomendaciones y consejos guio cada paso.

Ecopetrol S.A., empresa donde laboro hace más de 22 años, generando grandes oportunidades de crecimiento para mi vida familiar y personal.

Unión Sindical Obrera de la industria del petróleo, sindicato del cual soy afiliado y miembro de su Junta Directiva Nacional, en donde he tenido la oportunidad de conocer grandes personas, pero sobre todo darle sentido y valor a cada uno de los derechos laborales que disfrutan los trabajadores del sector petrolero.

A la UIS por darle la oportunidad de cumplir un sueño de niño, ser egresado de esta prestigiosa institución.

Resumen

Título: Sistema Exceptuado de Riesgos Laborales de Ecopetrol S.A. El Caso de los Trabajadores Directos Respecto del Sistema General de Riesgos Laborales*

Autor: David Mauricio Gómez Ferreira**

Palabras Clave: Riesgos laborales, enfermedad laboral, accidente de trabajo, Ecopetrol.

El presente estudio se propuso como objetivo analizar el Sistema exceptuado de Riesgos Laborales (SERL) de los trabajadores de Ecopetrol, como un modelo a implementar por el estado colombiano, tomando como referente el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL). Metodológicamente se adoptó un tipo de investigación cualitativa a partir del método de estudio de caso. Dentro de los principales resultados se encontró: mientras el SGRL se define como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes laborales, el SERL es prestado de forma directa por Ecopetrol; así mismo, mientras el SGRL se financia a partir de cotizaciones que realizan los empleadores, de transferencias del Sistema General de Participaciones (SGP) y de la capitalización de los rendimientos financieros producto de la administración de estos recursos, el SERL es financiado totalmente por Ecopetrol; en cuanto al plan de beneficios, en el SGRL la rehabilitación y reincorporación laboral atiende lo estipulado legalmente, es integral pero fraccionado en varios administradores, mientras que en el SERL, la rehabilitación y reincorporación es integral y no está fraccionado en operadores, y está a cargo de la empresa de manera directa. El paralelo entre los sistemas permite concluir que frente al músculo financiero que tiene Ecopetrol, en la eventual adaptación del sistema de Ecopetrol, los conocedores de los dos sistemas lo conciben como posible en la medida que las empresas de un mismo sector creen mutuales para atender sus eventos de riesgos, y eso pudiera hacer que se mejorara e inclusive se propiciara un mayor beneficio para los grupos del mismo riesgo.

* Trabajo de Grado

** Escuela de Estudios Industriales y Empresariales. Maestría en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Director: Dr. Belisario Velázquez Pinilla, Doctor en Derecho.

Abstract

Title: Sistema Exceptuado de Riesgos Laborales de Ecopetrol S.A. The Case of Direct Workers Regarding the General System of Occupational Risks*

Author: David Mauricio Gómez Ferreira**

Keywords: Occupational accidents, occupational disease, work accident, Ecopetrol.

The objective of this study was to analyze the Excepted System of Occupational Risks (SERL) of Ecopetrol workers, as a model to be implemented by the Colombian state, taking as a reference the General System of Occupational Risks (SGRL). Methodologically, a type of qualitative research was adopted based on the case study method. Among the main results were found: while the SGRL is defined as the set of public and private entities, rules and procedures, aimed at preventing, protecting and caring for workers from the effects of diseases and occupational accidents, the SERL is provided directly by Ecopetrol; likewise, while the SGRL is financed from contributions made by employers, transfers from the General System of Participations (SGP) and the capitalization of the financial returns resulting from the administration of these resources, the SERL is financed entirely by Ecopetrol; as for the benefits plan, in the SGRL the rehabilitation and reinstatement of work meets the legal stipulations, it is integral but divided into several administrators, while in the SERL, the rehabilitation and reincorporation is integral and is not divided into operators, and is in charge of the company directly. The parallel between the systems allows us to conclude that in the face of the financial muscle that Ecopetrol has, in the eventual adaptation of the Ecopetrol system, the connoisseurs of the two systems conceive it as possible to the extent that companies in the same sector create mutuals to attend to their risk events, and that could make it improve and even promote a greater benefit for the groups of the same risk.

* Degree Work

** School of Industrial and Business Studies. Master's Degree in Occupational Health and Safety Management. Director: Dr. Belisario Velásquez Pinilla, Doctor en Derecho.

Contenido

	Pág.
Introducción.....	10
1. Generalidades del trabajo de aplicación	11
2. Planteamiento y justificación del problema	12
2.1 Descripción del problema.....	12
2.2 Formulación del problema.....	24
2.3 Justificación del problema	24
3. Objetivos.....	27
3.1 Objetivo general	27
3.2 Objetivos específicos.....	27
4. Metodología.....	28
4.1 Tipo de estudio	28
4.2 Fases del proceso	29
4.2.1 Referentes teóricos	29
4.2.2 Plan de trabajo	31
5. Resultados.....	34
5.1 Descripción del Sistema de Riesgos Laborales de Ecopetrol S.A.....	39
5.1.1 Definición del SERL de Ecopetrol	40

5.1.2 Financiación del sistema exceptuado	42
5.1.3 Calidad: Sistema de indicadores y seguimiento del SERL de Ecopetrol	48
5.2 Comparación del SGRL con el SERL de Ecopetrol.....	56
5.2.1 Definición del SGRL	56
5.2.2 ¿Cómo es la financiación del SGRL?.....	59
5.2.3 Calidad: Sistema de indicadores y seguimiento del SGRL	60
5.2.4 Paralelo entre el SGRL y el SERL	63
5.3 Discusión y hallazgos de los SGRL y SERL de Ecopetrol	66
5.3.1 Estructura y funcionamiento del SGRL y SERL de Ecopetrol	66
5.3.2 Financiación	68
5.3.3 Plan de beneficios.....	70
6. Impactos	72
7. Conclusiones.....	79
Referencias bibliográficas	83
Apéndices	86

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. Funciones de las ARL.	18
Tabla 2. Lógica de la intervención metodológica.....	31
Tabla 3. Entrevistados del SGRL.	34
Tabla 4. Entrevistados del Sistema de RL exceptuado de Ecopetrol.	37
Tabla 5. Resultados Gestión rehabilitación y reincorporación a febrero 2020.	53
Tabla 6. Paralelo entre el SGRL y el SERL de Ecopetrol.....	64

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Causas del ausentismo laboral, 2015-2018 (% de casos totales).	13
Figura 2. Comparativo del Índice de Severidad del ausentismo de la enfermedad de interés ocupacional 2015 – 2020.	14
Figura 3. Cobertura del SGRL frente a la PEA en Colombia: 2010-2020.	20
Figura 4. Enfermedades calificadas en Colombia: 1994-2019.	21
Figura 5. Costo por usuarios.	43
Figura 6. Mortalidad por eventos ocupacionales.	49
Figura 7. Muertes relacionadas con el trabajo. SGRL en Colombia).	49
Figura 8. Rehabilitación y reincorporación GRB.	54
Figura 9. Afiliados al SGRL durante 2020.	57
Figura 10. Población.	73

Introducción

El artículo 8 de la Ley 100 de 1993 señala que el Sistema Integral de Seguridad Social Integral en Colombia está conformado por los siguientes sistemas: Salud, Riesgos Laborales y Pensiones. Cada uno funciona bajo el sistema de aseguramiento a través de Entidades Prestadoras de Salud (EPS), Aseguradoras de Riesgos Laborales (ARL) y Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías (AFP), respectivamente.

La Ley 100 en su artículo 279 y su posterior reglamentación con el Decreto 807 de 1994, prevé algunas excepciones al sistema, dentro de las que están los miembros de las Fuerza Militares y de la Policía Nacional, trabajadores y pensionados del Magisterio y Ecopetrol S.A. En contraprestación, los trabajadores de estas dos últimas entidades aportan el 0,33% de sus salarios como aporte a la salud de los colombianos menos favorecidos, bajo el principio de solidaridad.

En este caso de estudio, se plantea analizar el sistema exceptuado de Riesgos Laborales aplicado a los trabajadores directos de Ecopetrol como un escenario exitoso o un modelo a seguir en Colombia, tomando como referencia contratistas de la misma Empresa, pero amparados bajo el Sistema General de Seguridad Social convencional del país para el caso específico de los trabajadores de Barrancabermeja. En esta indagación se cumplen tres fases: contextualización, evaluación y resultados; metodológicamente se contempla el empleo de técnicas como la revisión documental y entrevistas, para luego hacer una triangulación de la información, lo que permitirá resolver la pregunta de investigación.

1. Generalidades del trabajo de aplicación

Título: Sistema exceptuado de riesgos laborales de Ecopetrol S.A. El caso de los trabajadores directos y contratistas de la refinería de Barrancabermeja.

Responsables:

NOMBRE ESTUDIANTE: **DAVID MAURICIO GÓMEZ FERREIRA**

CÓDIGO: **2198314**

E-MAIL: davidmauriciogomez_@hotmail.com

FIRMA: _____

NOMBRE DIRECTOR: **BELISARIO VELÁSQUEZ**

E-MAIL: belisario1@belisario.com.co

FIRMA: _____

Entidades involucradas:

ECOPETROL S.A.

Unión Sindical Obrera (USO)

La anterior entidad ha manifestado su interés por participar en el estudio de caso, por tanto, se adjuntan las cartas de respaldo en los anexos del presente documento.

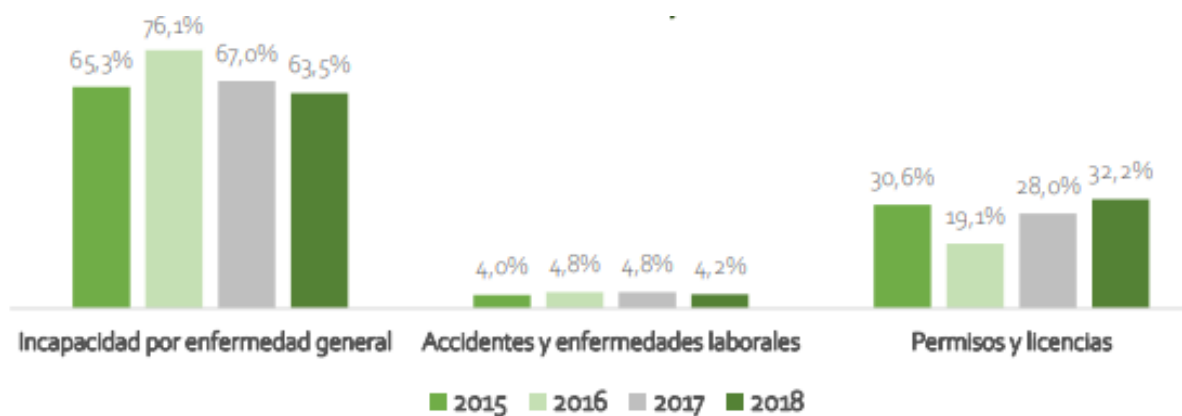
2. Planteamiento y justificación del problema

2.1 Descripción del problema

La seguridad en el trabajo es un tema de suma importancia que concierne al bienestar de los empleados y gira en torno a derechos tan fundamentales como la vida y la salud. En términos de productividad, las deficiencias en la seguridad en el trabajo afectan al sector empresarial y por alcance a los países, por cuanto las empresas son parte del circuito económico para la competitividad vía producto interno bruto (PIB), no obstante, algunos trabajos representan un riesgo para la salud y bienestar del trabajador, siendo necesario que se tomen medidas para evitar accidentes, enfermedades o muertes relacionadas con la labor que se ejerce. En Colombia, la siniestralidad en el trabajo según las cifras reportadas por la Federación de Aseguradores Colombianos (FASECOLDA), asciende para el año 2020 a 451.787 accidentes de trabajo y 51.358 enfermedades laborales, además de 469 muertes relacionadas con el trabajo, de las cuales 392 fueron por accidentes de trabajo y 77 acaecieron producto de una Enfermedad Laboral. *(véase mayor detalle en el Anexo A y el Anexo B)*. No obstante, se debe observar que para el año 2020 el sistema contabilizó las enfermedades laborales de COVID 19, así como los muertos por esta enfermedad laboral para algunas actividades del sector salud.

Figura 1.

Causas del ausentismo laboral, 2015-2018 (% de casos totales).



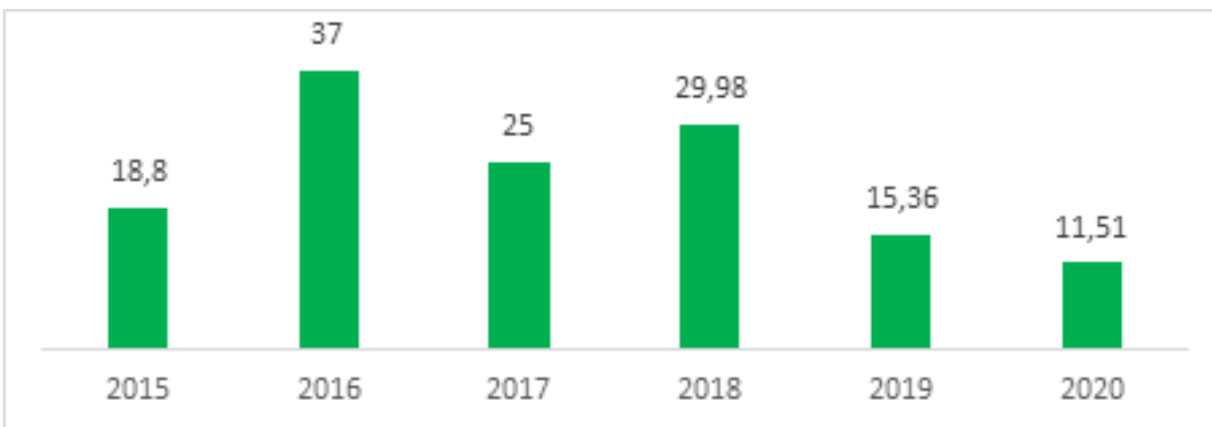
Fuente: CESLA (2019, p. 12).

En Colombia, Las cifras consolidadas encontradas para 2018, encontrándose que se presentaron 543.540 casos de ausentismo laboral, de los cuales la enfermedad general continúa siendo la principal causa de ausencia (63,5%). Para el año 2018, un trabajador se ausentó, en promedio, 9,1 días de su puesto de trabajo en el año. La mayor parte de estos días de ausencia continúa siendo a causa de incapacidades por enfermedad común (5,7 días en el año) (CESLA, 2019).

En el caso de Ecopetrol, el índice de Severidad para el año 2020 corresponde a 11,5 días por cada millón de horas laboradas, lo que, comparado con los últimos cinco años, evidencia una tendencia al descenso (véase la Figura 2).

Figura 2.

Comparativo del Índice de Severidad del ausentismo de la enfermedad de interés ocupacional 2015 – 2020.



Fuente: Ecopetrol- Vicepresidencia HSE, www.ecosaludocupacional.com

En Colombia, el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) es un componente de un entorno de aseguramiento más amplio, denominado Sistema General de Seguridad Social (SGSS) dentro del cual se incluyen también los subsistemas de pensiones y salud. Para el caso específico del Sistema General de Riesgos laborales (SGRL), se asegura o cubren las prestaciones económicas y asistenciales por Accidente de Trabajo o Enfermedad Laboral. De esta manera, el SGSS desde lo establecido en la Ley 100 de 1993 separa procesos que se esperaba fueran integrales por cuanto ambos tienen que ver con la salud del trabajador. La separación en sistema de seguridad en salud, por un lado, y en seguridad en riesgos laborales por el otro, responde a una lógica enmarcada en la especialización y la eficiencia que pone distancias a la corresponsabilidad entre las Entidades Prestadoras de Salud (EPS) y la Administradoras de Riesgos Laborales (ARL). Tal situación es contraria a lo que sucede en Ecopetrol, donde la salud y los riesgos laborales son comprendidos como una sola unidad, facilitándose una atención integral, en el sentido de la oportunidad.

En Colombia el actual Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) está concebido para la *'prestación'* de un servicio de aseguramiento, es decir, un intermediario financiero representado en las Aseguradoras de Riesgos Laborales (ARL), es contratado para la prestación de servicios de cobertura de riesgos laborales mediante la figura de aseguramiento. Dichas administradoras asumen las contingencias de origen laboral (Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral) de un grupo poblacional, a cambio de una suma per cápita pagada por los empleadores (Decreto 1295 de 1994, artículo 18 en concordancia con el decreto 1772 de 1994).

Una definición sobre el SGRL se encuentra en el artículo 1° del Decreto Ley 1295 de 1994, el cual describe:

El Sistema General de Riesgos Profesionales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencias del trabajo que desarrollan. El Sistema General de Riesgos Profesionales establecido en este decreto forma parte del Sistema de Seguridad Social Integral, establecido por la Ley 100 de 1993. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes trabajo y enfermedades profesionales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, con las modificaciones previstas en este decreto, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Profesionales (artículo 1° Decreto Ley 1295 de 1994).

Así mismo, cuando se analiza el artículo 2° del Decreto Ley 1295 de 1994 pueden reconocerse los objetivos del sistema general de riesgos profesionales:

- a. Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos

derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad. b. Fijar las prestaciones de atención de la salud de los trabajadores y las prestaciones económicas por incapacidad temporal a que haya lugar frente a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional. c. Reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas por incapacidad permanente parcial o invalidez, que se deriven de las contingencias de accidente de trabajo o enfermedad profesional y muerte de origen profesional. d. Fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales. (artículo 2° Decreto Ley 1295 de 1994). Subrayado fuera de texto.

Al modelo de aseguramiento que define el SGRL se le critica porque no es asumido por la empresa directamente, encontrándose voces disonantes como las de Arévalo (2019), quien refuta que el SGRL establece una administración de costos que conduce a la maximización del capital. Para ello recurre a mecanismos como la clasificación de los riesgos, y para el caso del aseguramiento de salud, a la eliminación de servicios poco rentables. El enfoque de eficiencia en el manejo de recursos humanos (recorte, horarios, salarios) y la tercerización de servicios (Arévalo, y otros, 2019).

Además del enfoque de eficiencia, al SGRL también se le endilga otras debilidades, como ocurre con la fragmentación del servicio y el surgimiento de redes monopólicas. Respecto del primer asunto, Luna (2018) ha dicho que la intermediación financiera a través de operadores de salud como las Entidades Prestadoras de Salud (EPS), Administradoras de Riesgos Laborales

(ARL) y los institutos prestadores de salud (IPS)¹ separa y aísla al empleador de las problemáticas de salud de los trabajadores (Luna, 2018). Así, las EPS, ARL e IPS se convierten en operadores privados de los subsistemas del SGSS desde un entramado administrativo que se nutre financieramente del pago per cápita, suma que buscarán maximizar para que el negocio resulte rentable (Universidad Nacional de Colombia, 2011). Respecto del segundo asunto, León (2019) argumenta que, bajo el modelamiento de la atención en salud, se favorecen posiciones monopólicas que, a través de un entramado de redes verticales y horizontales, compiten en el mercado de la prestación de los servicios de salud, “como en pensiones o riesgos laborales” (León, 2019, p. 124).

Así las cosas, las prestaciones de aseguramiento de la salud a través de los subsistemas de salud, riesgos laborales y pensiones se conciben bajo la lógica de ‘mercancía’ (Arango, 2020, p. 289). De acuerdo con Luna (2018), bajo este modelo el trabajo es interpretado como factor de producción y no como un derecho del trabajador. Desde este último enfoque se afianza su bienestar físico y mental para el desempeño de su actividad laboral, aspectos que deben trascender a la atención a su núcleo familiar (Luna, 2018).

En cuanto al papel específico que juegan las Administradoras de Riesgos Laborales, con relación a las funciones que deben cumplir en materia de prevención de accidentes y enfermedades de origen laboral, su rol gira en torno al cumplimiento de repuestas planeadas enfocadas a la prevención, protección y atención de los trabajadores de todas las empresas del país frente a los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales (ATEL) que puedan sufrir los trabajadores al desarrollar sus oficios o funciones contractuales. Para ello, las ARL se basan en la figura del aseguramiento, donde, a partir de un pago por persona cubierta, ampara los gastos generados por

¹ Así definidas en el marco legal, por ej. DUR sector salud 780 de 2016.

Enfermedad Laboral (EL) o Accidente de Trabajo (AT), brindando atención asistencial y económica. El fin que subyace en este modelo o estructura de aseguramiento, es la protección financiera y sanitaria de los trabajadores, para ello, las funciones que deben cumplir las ARL, son:

Tabla 1.

Funciones de las ARL.

1. La afiliación
2. El registro
3. El recaudo, cobro y distribución de las cotizaciones
4. Garantizar a sus afiliados, la prestación de los servicios de salud a que tienen derecho
5. Garantizar a sus afiliados el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones económicas
6. Realizar actividades de prevención, asesoría y evaluación de riesgos profesionales
7. Promover y divulgar programas de medicina laboral, higiene industrial, salud ocupacional y seguridad industrial
8. Establecer las prioridades con criterio de riesgo para orientar las actividades de asesoría
9. Vender servicios adicionales de salud ocupacional de conformidad con la reglamentación que expida el gobierno nacional

Fuente: Decreto 1295 de 1994, Artículo 80.

Las estadísticas mundiales en comparación con las nacionales permiten dimensionar la importancia del aseguramiento de riesgos laborales, por ejemplo: En el mundo alrededor de 2,78 millones de personas trabajadoras mueren cada año por accidentes relacionados con su trabajo y enfermedades asociadas. Cuando se observan tales cifras en Colombia, se encuentra que según FASECOLDA, para el 2018 de cada 100 trabajadores afiliados, 6.2 sufrieron un accidente de trabajo; y de cada 100.000 trabajadores, a 99.6 les diagnosticaron una enfermedad de origen laboral (FASECOLDA, 2019). La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), lo señala así:

2,78 millones de trabajadores mueren cada año por accidentes del trabajo y enfermedades relacionadas con el trabajo. El 86,3% de estas muertes (2,4 millones) las ocasionan las enfermedades laborales, mientras por accidentes solo se reconocen algo más de 380.000 muertes (13,7%. O sea que cada 11 segundos una mujer o un hombre trabajador pierden la

vida por causa relacionada con el trabajo en algún lugar del mundo. Se calcula que los días de trabajo perdidos representan cerca del 4% del PIB mundial y, en algunos países, hasta el 6% (OIT, 2019).

En la investigación realizada por Romero (2020), acerca la mortalidad y su relación con la ocupación, los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales en Colombia, precisa:

Existe un sesgo en la información debido a la mala recolección de información y el subregistro de datos, por lo que se debe concienciar a los profesionales de la salud para mejorar la obtención de información, de la misma manera es necesario estandarizar los datos y formatos en los que se reportan accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales y defunciones según ocupación para realizar análisis más contextualizados a nivel de educación, ubicación, costumbres, tendencias, sectores económicos y ocupaciones, de manera que Colombia pueda ser comparada a un nivel organizacional con otros países de la región y del mundo (Romero, 2020, p. 78).

En el mismo sentido se pronuncia Pico (2019) en un artículo de la Agencia de Información Laboral (AIL), al detallar las siguientes estadísticas:

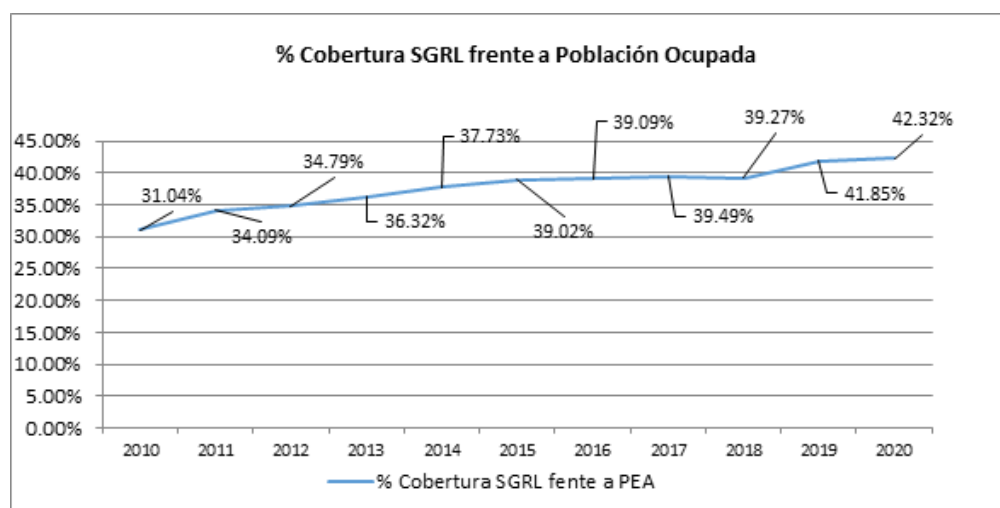
Cada hora 221 trabajadoras o trabajadores tienen un accidente laboral en Colombia, y dos de ellos diariamente se mueren por causa de las precarias condiciones de trabajo. Pero lo más preocupante es que muchas de las muertes que ocurren no se reconocen de origen laboral, siéndolo claramente. Según el DANE, en 2018 hubo en Colombia 228.156 personas fallecidas por toda causa, y de esas solo 573 se reconocen como de origen laboral. Y lo mismo ocurre con las enfermedades. Mas más de un millón de enfermedades generales ocurrieron a la población adulta colombiana en el 2018, y de ellas tan solo 10.450 se reconocieron como de origen laboral. (Subrayado fuera de texto).

El porcentaje de cobertura del SGRL ha aumentado considerablemente los últimos años, esto de conformidad a cifras de afiliación al SGRL (FASECOLDA, 2020), como puede apreciarse año tras año, donde “con corte a diciembre de 2019 el SGRL reportaba más de 10 millones de afiliados, lo que representa un crecimiento del 5.45% con respecto al año directamente anterior”, variación que se refleja en el número anual de afiliados en el sistema.

Como se aprecia en la Figura 3, durante los años 2019 y 2020 se registraron más de 10.528.000 afiliados al SGRL, de acuerdo con el Ministerio de Trabajo. Para el año 2020, en el informe ejecutivo de FASECOLDA se presentó una disminución del 3.8% de afiliados al SGRL, esto debido al desempleo derivado de la pandemia.

Figura 3.

Cobertura del SGRL frente a la PEA en Colombia: 2010-2020.



Fuente: (Minsalud, 2021).

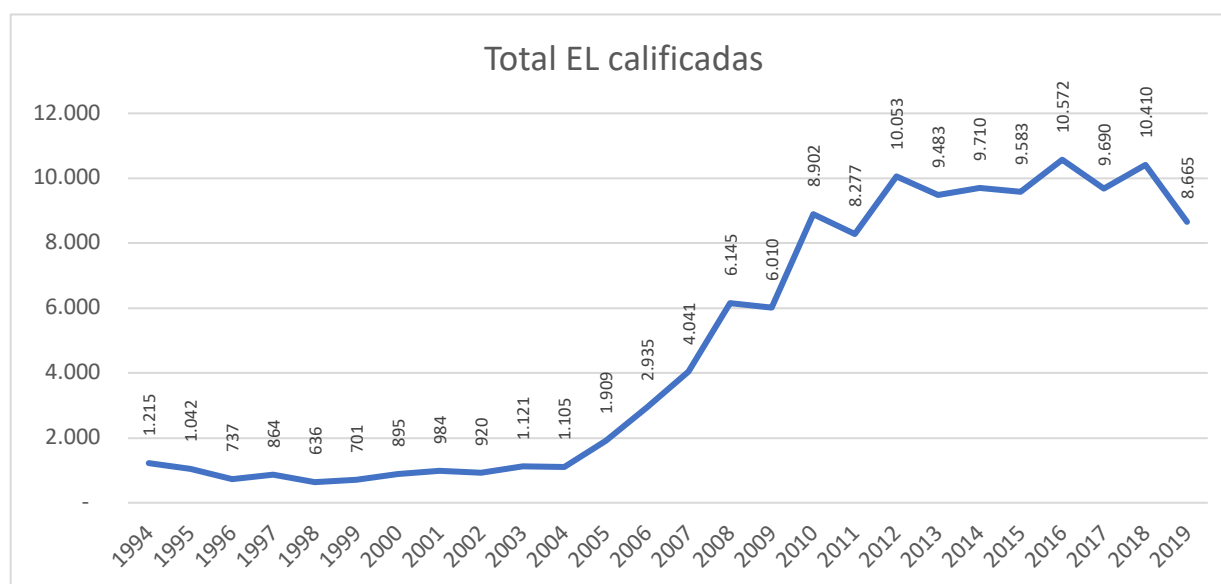
De acuerdo con el Ministerio de Salud y Protección Social, a diciembre de 2020, el porcentaje de la población ocupada frente a los afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales es del 42,32%. Para el año 2010 esta proporción fue 31,04%.

Con lo anteriormente descrito, es notable como las cifras de afiliación han tendido a ascender en los últimos 10 años, lo que ha permitido al SGRL tener mayor alcance respecto a cobertura, prevención y atención en riesgos laborales.

Así mismo, resulta relevante verificar las cifras relativas a reporte y calificación de las Enfermedad Laboral (EL) en el SGRL durante los últimos años.

Figura 4.

Enfermedades calificadas en Colombia: 1994-2019.



Fuente: SGRL, 2020.

Puede anotarse que desde el año 1994 hasta el 2019, los afiliados al SGRL aumentaron de manera progresiva, pasando de 3.622.402 afiliados a más de 10.528.000 en el último año. De suerte tal que, ante las posiciones críticas, sobre todo emanado de estudios académicos y de las agremiaciones sindicales puede contrastarse la postura oficial e institucional respecto a la “invisibilidad de la enfermedad laboral” a fin de concebir cuál es la realidad de la ATEL en Colombia, toda vez que autores como Álvarez, Palencia y Riaño (2020), arguyen “que si bien se

ha aumentado la cobertura esta es insuficiente. La población ocupada en el país para el año 2015 se situaba en 21.368.000 personas, de las cuales 9.656.829 se encontraban afiliadas al SGRL lo cual representa que solo el 45% tiene protección en el caso de un accidente o enfermedad laboral, lo que implica que el país debe procurar la formalización de la población económicamente activa” (p. 15). Si para 1994 por cada caso de Enfermedad Laboral (EL) se presentaban 113 Accidentes de Trabajo (AT), para el 2016 por cada caso de Enfermedad Laboral (EL) se presentaban 66 Accidentes de Trabajo (AT), lo cual evidencia que se aumentaron los reportes de Enfermedades Laborales calificadas, pero comparativamente esta cifra es demasiado alta, por cuanto en el mundo esta razón es de 1:2, mientras que los países de América Latina, entre ellos Colombia la relación es de 1:24. En efecto, de acuerdo con Orguloso (2020):

Hay dos razones principales que, juntas, invisibilizan y subestiman el precario estado de salud y seguridad en el trabajo, especialmente en países como Colombia. Primero, los altos niveles de informalidad laboral significan que la gran mayoría de trabajadores colombianos son excluidos de las cifras sobre muertos y accidentes-enfermedades en los lugares del trabajo porque no son afiliados a las ARL ni a las EPS como contribuyentes” (Orguloso, 2020, p. 45).

En el mismo sentido se indica una desactualización en la identificación de “nuevos riesgos ocupacionales” (Álvarez, 2018, p. 7), relacionados con los cambios tecnológicos, lo que pone de relieve una brecha frente al conocimiento científico-técnico en materia de salud de los trabajadores (Lozano & Gómez, 2019). En atención a tal situación, en uno de los objetivos del Plan Decenal de Salud (2012-2021), se propone “reducir la carga de enfermedades emergentes, reemergentes y desatendidas, y sus consecuencias negativas sobre el bienestar y el desarrollo de las poblaciones

afectadas”. Para lograrlo trabaja por entornos laborales saludables, por tanto, las ARL deben adoptar los modelos que aseguren el cabal cumplimiento de sus funciones.

Otro aspecto sobre el que llama la atención la OIT (2010) en materia de enfermedades emergentes en el trabajo es la división laboral por razones del género, indicando que se debe “comprender mejor la relación entre la salud en el trabajo y los papeles sociales y económicos que desempeñan las mujeres y los hombres” (OIT, 2010, p. 10). Aspecto sobre el que Orguloso (2020) plantea que se presenta ausencia de planes de atención y prevención que tome en cuenta el género o la diversidad étnica y etaria, en cuanto se trata de factores que influyen en la salud y la enfermedad, además de la forma cómo es percibida por cada persona de acuerdo con sus creencias (Orguloso, 2020). Agrega, además, que el sistema toma distancia de otros factores como el medio ambiente y su salubridad, que explican en gran medida que se adopten planes orientados al contexto, de donde se observa provienen gran parte de los riesgos por enfermedad y accidentes de trabajo.

Pese al panorama descrito con énfasis en el SGRL, se presentan sistemas exceptuados en Riesgos laborales. Este es el caso de Ecopetrol S.A., sistema que es acordado en convenciones colectivas entre trabajadores y empleadores, mostrando la evidencia empírica que puede llegarse a acuerdos frente al aseguramiento de la salud y los riesgos laborales desde la amplia participación del trabajador. No obstante, en Ecopetrol como empresa, los trabajadores contratistas están cobijados bajo el SGRL, por lo que resulta de interés conocer acerca de estos dos regímenes y establecer si el sistema exceptuado podría tomarse como modelo a seguir.

2.2 Formulación del problema

Es ante esta perspectiva relativa a desarrollar el sistema exceptuado en Riesgos laborales de Ecopetrol S.A., que surge la siguiente pregunta: ¿Es el sistema exceptuado de Riesgos laborales en Ecopetrol S.A., un modelo a seguir por el Sistema General de Riesgos Laborales de Colombia?

Responder este interrogante conduce a avizorar un análisis documental que permita contrastar el Sistema General de Riesgos Laborales y el Sistema Exceptuado que se aplica a los trabajadores de Ecopetrol S.A, con el fin de determinar sus factores de éxito a partir de un estudio de caso (Yin, 1994).

2.3 Justificación del problema

Como se ha descrito anteriormente, en la estructuración de la justificación del problema se identificó y eligió como eje temático el “Sistema exceptuado de riesgos laborales de Ecopetrol S.A.: un modelo para el sistema general de riesgos laborales en Colombia”, el cual se abordará como un estudio de caso desde el cual se pretende observar la experiencia exitosa de Ecopetrol en la adopción de un sistema de salud exceptuado que demuestra ser un referente de aseguramiento de riesgos laborales y atención integral a los trabajadores y sus familias.

Respecto al tema de investigación, se cuenta con estudios en Colombia emanados de los actores de interés en el sector, principalmente de los trabajadores organizados; de parte de la academia; y del Estado mismo, al estudiar los marcos teóricos, mediante los cuales hacen las exposiciones de motivos en defensa de las políticas públicas de protección social. Se trata de una materia teórico-política en constante construcción, actualmente con voces en defensa de la actualización del modelo de aseguramiento, para lo cual, se basan en la evidencia empírica que se recoge a partir de la adopción del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) a lo

largo de la línea de tiempo que demarca la Ley 100 de 1993, por medio de la cual se creó el actual sistema de salud en Colombia.

Luego, la entidad a intervenir es la Empresa Colombiana de Petróleos, ECOPETROL S.A., la cual en materia de aseguramiento cuenta con una evolución que data de 1954, y actualmente tiene una proyección en materia de aseguramiento planeado hasta 2023, lo que deja inferir la importancia que esta empresa y sus trabajadores sindicalizados han dado al tema del bienestar del recurso humano en el marco de sus derechos.

Ecopetrol S.A., en virtud de lo consagrado en el artículo 279 de la Ley 100 de 1993, se encuentra excepcionada del Sistema General de Seguridad Social en Salud y por tanto sus trabajadores, pensionados y familiares se rigen por el sistema de seguridad social en salud establecido en la Convención Colectiva de Ecopetrol S.A. (USO).

En concordancia con lo anterior, la USO en la Convención Colectiva de Trabajo de julio 2018 a diciembre 2022, establece en el artículo 35, Capítulo VI sobre Servicios médicos, lo siguiente:

“La Empresa mantendrá, en el mejor estado de salud posible, al trabajador(a) y sus familiares debidamente inscritos, para lo cual prestará directamente y en forma integral los servicios medios, paramédicos, odontológicos, de rehabilitación, hospitalarios, medicina alternativa y auxiliares, incluyendo las enfermedades huérfanas y raras a través de profesionales idóneos y mediante procedimientos científicamente inobjectables” (p. 1).

Así mismo en el Parágrafo 1 del mismo artículo se señala:

“Los medicamentos para los usuarios serán suministrados gratuitamente por la empresa y se garantizará la calidad del medicamento de acuerdo [con] la reglamentación vigente.

Cuando éstas no se encuentran en farmacias de la Empresa, ésta se compromete a adquirirla en farmacias particulares.” (p. 1).

En esta línea de ideas, el estudio de caso sobre el régimen exceptuado de Ecopetrol S.A., es un referente que se justifica analizar desde el punto de vista de construcción de conocimiento y su difusión a distintos públicos, a saber:

A los trabajadores, a quienes se hace partícipe de las experiencias de la convención colectiva del trabajo para encontrar el cómo propender a este modelamiento.

Al SGRL, el cual puede adoptar mejores sistemas de sostenibilidad social para la seguridad de los trabajadores, la mejora de la calidad y el seguimiento al sistema.

Al Estado, un actor que ha sido criticado por su marco de actuación frente a las políticas neoliberales (Vega, Núñez, & Pereira, 2009), la adopción de sistemas de eficiencia basadas en las empresas privadas de maximización de utilidades (Arévalo, y otros, 2019). No obstante, desde las excepciones otorgadas a empresas como Ecopetrol se revalúa el modelo de sistema de aseguramiento de riesgos laborales como opción que puede, desde una adecuada administración (Universidad Nacional de Colombia, 2011), financiar la salud en términos de calidad y dignidad a la población trabajadora.

A las aseguradoras, al brindar su experiencia en la asesoría a las empresas y al Estado hacia el mejoramiento continuo, con funciones específica de interacción con las organizaciones y con los riesgos particulares que asumen.

Se entregan con este estudio de caso del sistema exceptuado de riesgos laborales de Ecopetrol, una metodología para ser adoptada por el sistema regular de seguridad social que proyecta la atención en salud desde la lógica de sistema, es decir, como un proceso integral, bajo el supuesto de que todo Accidente de Trabajo y Enfermedad Laboral debe gestionarse desde una

estrategia que contemple la salud del individuo en su totalidad. Esta metodología es producto de una experiencia acumulada de la convención colectiva de trabajadores de Ecopetrol y una reacción atenta de la empresa a las demandas de éstos como su principal cliente interno.

De igual modo, el trabajo se justifica en la medida que entrega elementos de juicio para la valoración o evaluación de la política pública de aseguramiento de la salud y los riesgos laborales, lo que se constituye como una fuente de información que abre temas cercanos en materia investigativa, pudiéndose ampliar la temática de estudio no solo al escenario nacional sino de otros países, donde se adoptan sistemas de seguridad social en salud desde modelos distintos al adoptado por Colombia, en tal sentido resultaría interesante observar los casos de Canadá y Costa Rica (Rodríguez & Rodríguez, 2012), modelos sin intermediación financiera que han mostrado su eficiencia a partir de una función aseguradora entre el Estado y los trabajadores.

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Analizar el Sistema exceptuado de Riesgos Laborales de los trabajadores de Ecopetrol, como un modelo a implementar por el estado colombiano.

3.2 Objetivos específicos

Describir el Sistema de Riesgos laborales de Ecopetrol S.A.

Comparar el Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia respecto al Sistema de riesgos laborales de Ecopetrol S.A.

Discutir los hallazgos de los dos sistemas y la justificación del por qué el modelo exceptuado se recomienda o no.

4. Metodología

4.1 Tipo de estudio

Se aborda una investigación cualitativa descriptiva y transeccional. Cualitativo, por cuanto “se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 358) a fin de recabar información sobre el sistema de riesgos laborales y seguridad en el trabajo de dos grupos de población que trabajan para el mismo empleador desde distintos sistemas de cobertura para la protección de la salud del trabajador. Es descriptiva porque a partir de la información suministrada por los sujetos de estudio, se describe a la población de referencia, su situación en torno al aseguramiento frente a los objetivos de la política pública del aseguramiento, así como de las demandas de las convenciones colectivas de los trabajadores. El estudio es de corte transeccional porque se trata de un estudio de caso dado para un marco temporal definido, lapso en el que se recogen y analizan los datos.

Los indicadores para comparar tendrán como referente los objetivos y fines de la política pública colombiana sobre aseguramiento y las convenciones colectivas de trabajo sobre esta materia. Siendo las variables que se analizan: El sistema exceptuado de riesgos laborales de Ecopetrol S.A., aplicado a sus trabajadores directos; y el Sistema General de Riesgos Laborales en

Colombia que se aplica a trabajadores contratistas de Ecopetrol en la Refinería de Barrancabermeja.

4.2 Fases del proceso

Las fases del proceso que conducirán a lograr los objetivos específicos adoptarán la siguiente lógica de intervención:

4.2.1 Referentes teóricos

Los referentes teóricos tienen como fundamentación la jurisprudencia que en materia de seguridad social y de manera específica sobre riesgos laborales, emana de las fuentes del Derecho, dentro de las que se anotan la Sentencias de la Corte Constitucional y demás fallos de otras altas Cortes de Colombia, las leyes y sus decretos reglamentarios, así como las Convenciones Colectivas de Trabajadores de la USO y los lineamientos del Ministerio del trabajo.

En materia de aseguramiento para el estudio de caso, se siguieron los planes de salud adoptados por Ecopetrol S.A., para la promoción de la salud, prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación o paliación de la enfermedad. También se revisó literatura emanada de la academia y autoridades pertenecientes al actual SGSSS del país, lo que permitió contrastar las distintas fuentes y centrar una posición frente a la intención de la investigación, lo que contribuyó al énfasis en el sistema exceptuado de Ecopetrol como estudio de caso.

En tal sentido se revisaron concepciones teórico-conceptuales en relación con las siguientes categorías que abordará el estudio:

Enfermedades laborales: La Enfermedad Laboral en Colombia está definida en el artículo 4 de la Ley 1562 de 2012 como: “Es Enfermedad Laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el

trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como Enfermedad Laboral, conforme a lo establecido en las normas legales vigentes” (Ley 1562 de 2012).

Accidente de trabajo: La Ley 1562 de 2012; en su Artículo 3° lo define como: “(...) Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también Accidente de Trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera Accidente de Trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como Accidente de Trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera Accidente de Trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión” (Ley 1562 de 2012).

En el marco teórico también se abordarán la doctrina que subyace al reconocimiento de las convenciones colectivas de los trabajadores, para lo cual revisará documentos como:

1. “Historia de los trabajadores petroleros” de Gustavo Almario Salazar (1984)
2. “Petróleo y protesta obrera: La USO
3. “Los trabajadores petroleros en Colombia” (Tomo 1. En tiempos de la Tropical), autoría de Renán Vega Cantor, Luz Ángela Núñez Espinel y Alexander Pereira Fernández (2009)
4. “Petróleo y protesta obrera: La USO y los trabajadores petroleros en Colombia” (Tomo 2. En tiempos de Ecopetrol), autoría de Renán Vega Cantor, Luz Ángela Núñez Espinel y Alexander Pereira Fernández (2009)

4.2.2 Plan de trabajo

Las actividades que se desarrollarán para alcanzar los objetivos específicos y, por ende, el cumplimiento del objetivo general se describe en la Tabla 2.

Tabla 2.

Lógica de la intervención metodológica.

Objetivo general: Analizar el Sistema exceptuado de Riesgos Laborales de los trabajadores de Ecopetrol, como un modelo a seguir.					
Fase	Objetivos específicos	Actividades	Técnicas	Participantes	Instrumentos
Fase I. Contextualización	Objetivo 1. Describir el Sistema de Riesgos laborales de Ecopetrol S.A.	Carta de solicitud a Ecopetrol y USO	-Revisión documental -Entrevistas	Investigador	-Documentos institucionales sobre régimen exceptuado
		Sistematización de las convenciones en matriz de Excel		Personas clave de la USO y Directivas de Ecopetrol	-Formato de entrevista semiestructurada
		Conceptualización de entrevistas			
		Aplicación de entrevistas			
Fase II. Evaluación	Objetivo 2. Comparar el Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia Vs el Sistema de riesgos laborales de Ecopetrol S.A.	Revisión documental	Triangulación de la información	Investigador	-Matrices de la información
		Digitalización de entrevistas			-Documentos institucionales
		Triangulación de la información			-Documentos de política pública sobre el SGRL
		Organización de la información			
Fase III. Resultados	Objetivo 3. Discutir los hallazgos de los dos sistemas y la justificación del por qué el modelo exceptuado se recomienda o no.	Construcción de las categorías del estudio	Hermenéutica	Investigador	-Grabaciones
		Construcción de un paralelo entre el sistema regular de salud y el sistema exceptuado de Ecopetrol S.A.			
		Representación de un modelo del sistema regular de salud basado en el sistema de aseguramiento de Ecopetrol S.A.			-Documento de estudio de caso

Fuente: Elaboración propia.

La lógica de intervención se desarrollará en tres fases, la primera corresponde a la Fase I de contextualización y durante su ejecución se dará respuesta al primer objetivo acerca de “conocer los acuerdos Convencionales suscritos entre Ecopetrol S.A. y la USO en materia de riesgos laborales”, siendo las actividades las siguientes:

1) Oficiar a Ecopetrol S.A., y a la USO, a fin de obtener de ellos material documental donde consignen las convenciones colectivas y acuerdos en materia de aseguramiento social de los trabajadores;

2) Con base en el material documental se elaborará una matriz en Excel, que permita compilar la información cronológica de las convenciones colectivas y sus principales hitos;

3) Conocida la información sobre las convenciones colectivas, se contará con insumos para la elaboración de entrevistas dirigidas a personas clave de la USO y de Ecopetrol a fin llenar cualquier vacío de información y como una manera de recoger la percepción de las directivas de estos estamentos en materia de seguridad social integral;

4) Una vez se hayan elaborado las entrevistas, se aplicarán al personal clave a través de formularios de Google para que sean diligenciados en línea, para lo cual se enviará alerta a los correos de las personas a entrevistar. El personal clave se seleccionó a partir de criterios previamente definidos, entre los que se tuvo en cuenta: 1) Que laboraran en el SERL o SGRL; 2) Con experiencia laboral en alguno de los dos sistemas; 3) Formación en riesgos laborales; 4) Trayectoria profesional en el área de seguridad y salud en el trabajo; 5) Estar dispuestos brindar información relevante; 5) Autorizar consentimiento informado.

Durante el desarrollo de la Fase II, se buscará alcanzar el segundo objetivo, referente a “comparar el Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia Vs el Sistema de Riesgos Laborales de Ecopetrol S.A.”, para ello se agotarán las siguientes actividades:

- 1) Hacer una revisión documental a través de internet para localizar artículos, informes, páginas web como FASECOLDA, Ministerio del Trabajo², jurisprudencia, así como libros físicos, archivos, documentos de Ecopetrol y USO;
- 2) Se desgravarán las entrevistas llevándolas a formato de texto editable a través de una matriz que permita organizar y clasificar la información compilada según categorías del estudio;
- 3) Con la información documental y la obtenida de las entrevistas, se procederá a triangular dicha información desde un ejercicio de inferencia;
- 4) La triangulación de la información deberá permitir la organización clasificada de la información, consignándola en medio editable;

La organización de la información deberá evolucionar a la construcción de categorías que orientan y dirigen la investigación, a fin de poder elaborar conceptualizaciones en materia de aseguramiento social, riesgos laborales y pasos a seguir en el modelamiento exitoso la seguridad de los trabajadores.

Durante la Fase III, se contará con resultados emanados de la revisión documental y las entrevistas que permitirá cumplir con el objetivo de “explicar el sistema exceptuado de riesgos

² Mediante la Ley 1444 de 2011, en su artículo 7 se reorganiza el Ministerio de la Protección Social, el cual se denomina Ministerio del Trabajo y continúa cumpliendo los objetivos y funciones señalados por las normas vigentes

laborales de Ecopetrol S.A. como un modelo a seguir por el Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia”, para lo cual se desarrollan las siguientes actividades:

1) Construcción de un paralelo entre el Sistema General de Salud y el sistema exceptuado de Ecopetrol S.A.;

2) Representación de un modelo del Sistema General de Salud basado en el sistema de aseguramiento de Ecopetrol S.A.

5. Resultados

Las personas entrevistadas para efectos de los presentes resultados se describen en las tablas 3 y 4:

Tabla 3.

Entrevistados del SGRL.

SGRL				
Nº	Nombre	Cargo	Filiación institucional	Criterios de selección
1	Leonardo García	Médico, especialistas en salud ocupacional	Director de la Federación Médica de Cundinamarca.	Conocer del SGRL, con experiencia en el marco de su profesión en salud ocupacional
2	Germán Fernández	Médico cirujano de la Universidad del Rosario	Exdirector de riesgos laborales	Trayectoria en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, conocedor del SGRL
3	John Benavidez	Médico, profesor, magister en salud ocupacional, candidato a Doctor	Profesor e investigador de la Universidad Nacional, organizaciones sindicales, empresas y aseguradoras de riesgos laborales en Colombia.	Trayectoria social, académica y profesional

Fuente: Elaboración propia.

La trayectoria de todos los informantes clave del SGRL, que dieron su consentimiento informado, se describe a continuación a partir de sus propias voces:

1. **Leonardo García:** Médico General de la Universidad Industrial de Santander (UIS), de la promoción de 1973, luego de graduado se vinculó a la zona rural, y más tarde estudió la Especialización en Salud Ocupacional en 1991, terminada en el año 1993 en la Universidad Nacional de Colombia. Perteneció a la primera promoción de trabajo interdisciplinario de la Universidad Nacional, del que participaron médicos, ingenieros, enfermeras, la parte de diseño, psicólogos, lo que considera un grupo muy interesante de trabajo, porque fue la primera experiencia de la Universidad Nacional en el campo de los Riesgos Laborales en forma interdisciplinar. Empezó a trabajar en el Seguro Social e hizo sus primeros años de práctica en el Centro de Salud Ocupacional del Distrito, al que pertenecía todo el país. En el año 1995 se retiró del Seguro Social y entró al sector petrolero, en particular, en el desarrollo de la salud ocupacional en Luciana y Agua, en el que permaneció unos 4 a 5 años. Luego de esta experiencia, se dedicó a la parte de la agroindustria, trabajando en empresas de palma africana e hizo un proyecto de investigación con Fenalco, donde trabajó todo lo referente a la Seguridad y Salud en el Trabajo en todo el sector comercial, desde los tenderos hasta las grandes superficies. Al mismo tiempo, asesoró varias empresa en el campo de los riesgos laborales, especialmente al grupo económico Espinoza, el cual posee diferentes empresas que se ocupan de varios sectores que van desde el acero estructurado; el sacrificio de ganado vacuno, caso del Frigorífico Guadalupe; la producción de aceites, a través de la empresas Hacegrasas; cultivo de palma africana; y vehículos, asesorando empresa como Automarcali, Vehicosta. Luego de esto, se vinculó al sector eléctrico, trabajando en la construcción de plantas de generación eléctrica, tanto en Colombia como fuera del país, especialmente en Argentina. Actualmente está pensionado, hace asesorías externas, especialmente en la zona agrícola, con el beneficio del tabaco negro.

2. **Germán Fernández:** Médico cirujano de la Universidad del Rosario, graduado en 1974, a los pocos años de haberse graduado fue invitado a manejar el programa de salud ocupacional de la Flota Mercante Gran Colombiana, tarea en la que se empeñó durante dos años, atendiendo cerca de 140 barcos que navegaban por todo el mundo y siendo una de las flotas más grandes, que en su momento, circulaban en el planeta. Allí obtuvo una experiencia muy grande, posterior a ello conformó una Fundación dedicada a la Salud Ocupacional, a la medicina industrial, Fundación que se llamó FUNDEMI (Fundación para el Desarrollo de la Medicina Industrial), que ejerció sus funciones asesorando empresas por muchos años, hasta que la Ley 100 de 1993 y el Decreto Ley 1295 de 1994, le entregó prácticamente todos los servicios de salud ocupacional y de aseguramiento a las aseguradoras de vida, que debían crear un ramo de ARL. Posteriormente ocupó el cargo de la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales como se llamaba en el año 1999, y el de Salud Ocupacional del Ministerio del Trabajo. Anteriormente también había sido Director nacional de Atención Médica del Ministerio de Salud. Posterior a esto, continuó desarrollando actividades, conocimientos, conferencias, trabajos colectivos desde el ámbito profesional, jurídico, médico y financiero en relación con los temas de riesgos laborales y la salud ocupacional. Luego de toda esta trayectoria se ha dedicado a otras actividades, pero nunca ha abandonado el análisis y el estudio de todo lo relacionado con los riesgos laborales, asunto que considera un interesantísimo tema.
3. **John Alexander Benavides Piracón:** Médico, ejerció su profesión inicialmente en áreas selváticas durante algún tiempo, por lo que realizó trabajo con las comunidades indígenas

y campesinas en los departamentos del Vichada y el Guaviare. En este contexto, viendo los enormes problemas del sistema sanitario colombiano, comenzó a trabajar temas de exigibilidad del derecho a la salud. Posteriormente estudio una maestría en la Universidad Nacional de Colombia y durante varios años trabajó en el tema de la salud y seguridad en el trabajo en la economía informal, por lo que terminó coordinando modelos de vigilancia en salud ocupacional para la economía informal a la vez trabajaba con la Universidad Nacional en proyectos para organizaciones sindicales y para aseguradoras. Ha realizado investigaciones en el tema de riesgos laborales, por lo que en este marco ha asesorado empresas, sobre todo sindicatos, de forma dedicada en los últimos cinco años, haciendo énfasis en la exigibilidad de derechos a la salud en el trabajo a la par que he desarrolla investigaciones acerca de los impactos del trabajo rural en campesinos, de manera particular, el riesgo químico, es decir, la afectación de los agroquímicos o agrotóxicos. Actualmente es profesor, pero también estudiante, pues se encuentra cursando un doctorado en salud colectiva en Brasil.

Tabla 4.

Entrevistados del Sistema de RL exceptuado de Ecopetrol.

SRLEE				
Nº	Nombre	Cargo	Filiación institucional	Criterios de selección
1	Pedro Calderón	Especialista en salud ocupacional	Exdirigente de la USO	Conocedor de los riesgos laborales negociados con dirigentes de Ecopetrol
2	Alexis Soto	Secretario de seguridad social de la USO	Representante sindical	Conocedor de las necesidades de aseguramiento del riesgo laboral y actor en su negociación
3	Rubén Sguerra	Médico especialista en SST	Profesional salud integral de ECP	Conoce manejo médico y administrativo del sistema exceptuado de salud de Ecopetrol

Fuente: Elaboración propia.

Los informantes clave del SRLEE dieron su consentimiento para que la información dada por ellos sea usada para los fines que persigue la investigación sin restricción alguna. La trayectoria y experiencia en el área se describe a continuación a partir de sus propias voces:

1. **Pedro Calderón:** Administrador de empresas, Especialista en salud ocupacional, exdirigente de la USO, pensionado. Por 20 años fue Secretario de seguridad social de la USO. Trabajó en Ecopetrol durante 30 años con el cargo de operador de plantas del departamento de refinación de crudos, inicio su carrera sindical como dirigente de la subdirectiva de la USO de Barrancabermeja y posteriormente perteneció a la Junta Directiva Nacional, desde allí se convirtió en el secretario de seguridad social, desde allí lideró varios procesos organizativos, de lucha y movilización en defensa de los capítulos VI (salud) y X (salud ocupacional) de la convención colectiva de trabajo. Participó en el estudio de aromáticos realizado en la Refinería de Barrancabermeja, con el propósito de encontrar recomendaciones para proteger la salud y la vida de los trabajadores de estas áreas industriales. En la actualidad es pensionado y se desempeña en el cargo de asesor de la USO y del comité de pensum de la Corporación Aury Sara Marrugo, la cual es la escuela de estudios sindicales de USO.
2. **Alexis Soto:** Bachiller, trabajador de producción del campo en Tibú, 16 años como dirigente sindical de la USO. Actualmente es el Secretario de seguridad social de la junta directiva nacional de la USO. En Ecopetrol se desempeña como técnico de producción de pozos petroleros, actualmente cursa segundo semestre de Derecho. Es trabajador de producción del campo en Tibú desde hace 21 años, de los cuales, durante 16 años se ha desempeñado como dirigente de la subdirectiva USO en Tibú, ocupando durante varios años el cargo de presidente,

adicionalmente ha sido elegido dos veces como negociador del pliego de peticiones presentado por la USO a Ecopetrol S.A., en representación de los trabajadores del área de Tibú. Ha ocupado cargos de comisión como: Representante del comité de vivienda, representante de educación y educación especial y subcomisionado de salud. Actualmente es miembro de la Junta Directiva Nacional y ocupa el cargo de secretario de seguridad social de la Junta Directiva Nacional de la USO, además pertenece a la comisión nacional de salud, en donde se ejerce la rectoría del sistema exceptuado en salud.

3. **Rubén Alfredo Sguerra Fajardo:** Médico general egresado de la Universidad Industrial (UIS) en el año 1994, una vez egresado trabajó en Arauca durante unos tres años hasta el año 1997 en San Vicente, de donde fue llamado por Ecopetrol para iniciar un proceso de atención en el servicio de urgencia en la Policlínica. Es en este trabajo que empezó a formarse en áreas relacionadas con la administración en salud, por lo que estudió Salud Ocupacional en la Universidad Manuela Beltrán, donde obtuvo el título de Especialista en Salud Ocupacional. Siguió vinculado a Ecopetrol, al lado del doctor Néstor Ollada, en el Departamento de Medicina Industrial. Posteriormente realizó estudios en Seguridad Social en la Universidad Externado de Colombia. Actualmente es el Coordinador de los proyectos de salud ocupacional de la Refinería de Barrancabermeja, hace parte del Departamento de Salud Ocupacional con sede en Bogotá, y hace parte de la estructura de la vicepresidencia de HCB de Ecopetrol. Tiene a su cargo el área de la GRB y es responsable del Departamento de Salud de Ecopetrol.

5.1 Descripción del Sistema de Riesgos Laborales de Ecopetrol S.A.

Este aparte responde al primer objetivo que buscó describir el SERL de Ecopetrol con el fin de identificar las características de este modelo de seguridad a partir de subcategorías de estudio

como su **definición, financiamiento y planes de beneficio**. Éste último, referido a las características de atención diferencial que definen la calidad del servicio de la seguridad frente a riesgos laborales, basados para ello en lo reportado en documentos sobre las convenciones colectivas de trabajo de Ecopetrol y la percepción de personas clave que conocen el sistema de aseguramiento. Por tanto, se entrevistaron a personas relacionadas con el sistema exceptuado. En consecuencia, se vehicula la voz quienes fueron entrevistados, en particular, la del médico Rubén Alfredo Sguerra Fajardo, por cuanto entregó una entrevista con información relevante sobre el sistema, autoridad que obtiene de más de 20 años de vinculación a Ecopetrol en el área de riesgos laborales.

5.1.1 Definición del SERL de Ecopetrol

Sguerra (2021), definió el sistema exceptuado de Ecopetrol como el conjunto de normas, procedimientos y actividades que permiten mantener, por un lado, la salud de quienes son beneficiarios del régimen exceptuado, que incluye trabajadores, pensionados y su grupo familiar en la parte de salud y en la parte de origen laboral para los trabajadores directamente. Es el sistema que permite tener un ambiente de trabajo sano y seguro, para que estos trabajadores puedan desempeñarse de manera adecuada, con el menor riesgos a la salud, evitando que se materialicen procesos tanto de enfermedad laboral como de accidentes de trabajo. De esta definición puede resaltarse que el sistema de atención de riesgos laborales de Ecopetrol hace parte integral de la atención en salud, lo que queda más claro en la definición que la Compañía establece en el Plan de Salud:

El servicio de salud de Ecopetrol S.A es el conjunto de servicios y tecnologías en salud prestados en Colombia cuya finalidad es la promoción de la salud, prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación o paliación de la enfermedad siempre que cuenten con evidencia

científica que respalde su eficacia y seguridad, y cuya finalidad no sea un propósito cosmético, estético o suntuario no relacionado con la recuperación o mantenimiento de la capacidad funcional o vital de las personas (Ecopetrol, 2020).

La base legal de tal definición se encuentra en la Ley 100 de 1993, la cual estipuló en el artículo 279, excepciones para la aplicación del Sistema de Seguridad Social en Salud a los trabajadores de Ecopetrol. Al respecto, Sguerra (2021) asevera que básicamente en eso se centra el sistema, el cual se denomina exceptuado porque ante la aparición de la Ley 100 de 1993, el artículo 279 fue muy claro y definió que las personas trabajadoras de Ecopetrol eran exceptuados de ese sistema, en ese momento, existía alguna otra norma en pensiones, con normatividad en que también había excepción de pensiones, posibilidad que no llegó hasta el acto legislativo 01 del 2000, siendo ahí donde se perdió la oportunidad de que los trabajadores se pensionaran directamente en la empresa. Ecopetrol presta los servicios de salud directamente a sus beneficiarios y presta el servicio de salud ocupacional o de medicina laboral a todos sus trabajadores.

El funcionamiento del sistema exceptuado de Ecopetrol, de acuerdo con lo declarado por Calderón (2021), se basa en lo establecido en el capítulo X de la convención colectiva, en el sentido que Ecopetrol es autónoma y se rige de manera directa en lo concerniente a la promoción, atención y prevención de todo lo que enmarca el sistema de riesgos laborales, hace vigilancia epidemiológica acompañando de cinco subprogramas, al igual que con la participación de los trabajadores y el sindicato detecta anticipadamente los posibles eventos que puedan generar un riesgo de accidente de trabajo o enfermedad laboral y bajo un programa coordinado con los comités paritarios y locales de salud ocupacional se interviene con vigilancia de cumplimiento. Tienen su propia estadísticas y mecanismos de análisis de la información. Hay un plan nacional de salud

ocupacional y cada gerencia tiene un plan regional a la par concatenados con planes locales de salud ocupacional, se acompaña de una dependencia que atiende lo inherente a salud laboral. Todo ello se encuentra acordado en la convención. También se hace investigación y cuando ocurre un accidente con lesión o pérdida humana se activa el comité que investiga las causas que lo ocasionaron y se socializan las conclusiones.

5.1.2 Financiación del sistema exceptuado

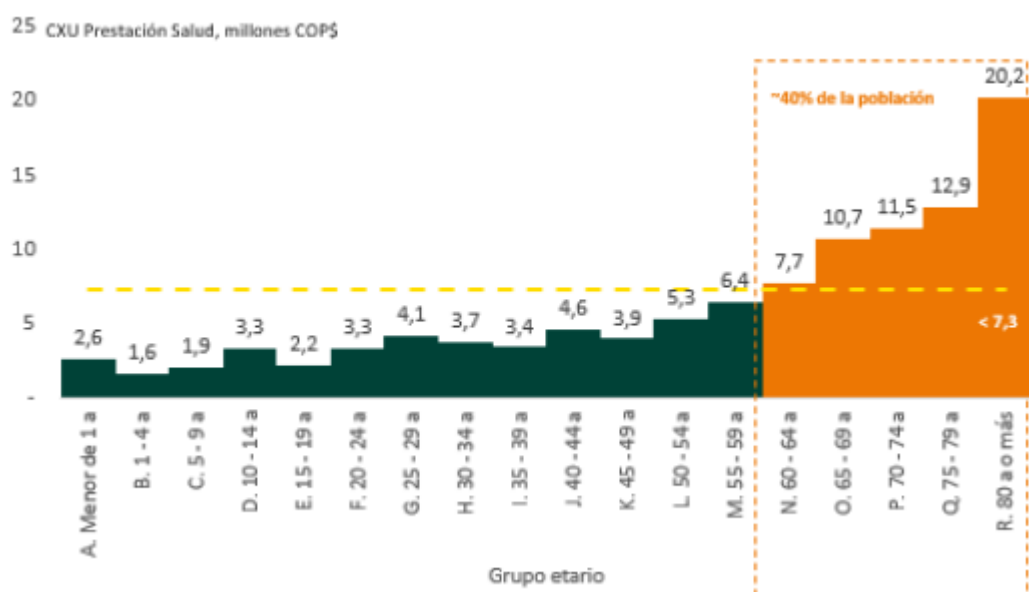
¿De qué manera Ecopetrol financia los riesgos laborales de sus trabajadores? En el informe de rendición de cuentas de 2020, se informa que “Ecopetrol presupuesta sus necesidades financieras con cargo al presupuesto trianual del gasto laboral por ser un beneficio pactado en la convención colectiva de trabajo y en el acuerdo 01 vigentes” (p. 53). De acuerdo con Sguerra (2021), para la financiación del sistema exceptuado Ecopetrol tiene un proceso de presupuestación anual, básicamente lo que se hace es un ejercicio de presupuestar aquellos procesos que se requieren, tanto en prevención como de lo que se ha visto en los registros históricos. Con base en los gastos anteriores de cada área relacionada con la seguridad laboral, hacen proyecciones en temas de higiene, ergonomía, riesgo social, de la prestación misma de la salud ocupacional en cuanto al ingreso, retiros periódicos y de las contingencias que se pueden presentar del accidente de trabajo y la enfermedad laboral.

¿A cuánto asciende el presupuesto anual que Ecopetrol destina al cubrimiento de salud y de este cuál es el estimado para riesgos laborales? En términos de cifras, Ecopetrol para el año 2020 registró 65.519 beneficiarios de su sistema exceptuado de salud, con un presupuesto total del servicio para este mismo año de 629.744 mil millones de COP\$, alcanzando una ejecución del 87%. Esto determinó un costo por usuario de COP\$8.373.500 por prestación de servicios de salud. En Colombia se cuenta con datos de 2019, siendo el costo por usuario del sistema de salud, de

COP\$1.495.480. Ecopetrol cubre servicios de medicamentos, enfermedades de alto costo, atención domiciliaria, medicina general y pediatría y hospitalización médica (Ecopetrol, 2020). De la población atendida por servicios de salud el 40% (34.000) concentra los mayores costos por persona, siendo el 69% de estos mayores de 60 años, lo que establece una relación directa entre edad y salud (véase la Figura 5).

Figura 5.

Costo por usuarios.



Fuente: Ecopetrol, VP HSE-GSD. Diciembre de 2020.

Respecto a la edad, variable relacionada directamente con la salud, Sguerra (2021), menciona que cuando se tenía la posibilidad del “Plan 70” previsto para retirarse de la empresa, como sucedía antes, la gente se quedaba, unos hasta los 50, otros hasta los 55 años, y alguno máximo, hasta cerca de los 60 años, pero eso hacía que se tuviera poca incidencia de enfermedad atribuida al trabajo. Cuando se perdió ese régimen exceptuado, lo que se empezó a ver es que,

entre mayor edad con exposición por mucho más tiempo a algunos factores de riesgo, que son “controlables”, otros no son totalmente controlables como los riesgos ergonómicos, caso de oficios como los metalmecánicos, que tienen que hacer esfuerzo físico, pero a edades de más de 60 años, el riesgo de desarrollar enfermedades aumenta. Es una situación que se ha hecho notar, porque allí se tiene una oportunidad y un riesgo que debe controlarse y establecer cómo se va a manejar. No obstante, se puede decir que las personas que laboran en Ecopetrol son privilegiadas en este aspecto, gracias a todos los aportes y apoyos de los Comités Paritarios y de los Comités locales, que además no son de ley.

Ecopetrol es una empresa de casi 10.000 trabajadores en este momento, tiene un Comité Paritario Nacional y tiene 12 Comités Paritarios regionales, a su vez divididos en Comités locales, lo que permite cubrir hasta los Departamentos operativos y hacer gestión con los representantes de los trabajadores en temas de salud ocupacional, esa es otra gran ventaja y otro gran aporte que se ha obtenido con las negociaciones del Sindicato, lo que ha ayudado para poder asegurar toda la gestión.

De esta manera, en el ejercicio de planeación presupuestal del plan de beneficios de salud de Ecopetrol cubre su riesgo financiero en función de la previsión de recursos monetarios necesarios por grupo etario y sexo conforme al comportamiento del gasto y los cambios demográficos de la población previstos (Ecopetrol, 2020), pero de acuerdo con Sguerra (2021), la presupuestación está dividida en varios Departamentos. Así, quien responde por los procesos de pago es la Dependencia de Talento Humano del área de Beneficios de la empresa y son ellos los que presupuestan lo correspondiente a pagos de incapacidades, de indemnizaciones por incapacidad permanente o parcial o las pensiones por incapacidad permanente total, en caso pues, que estén a cargo de la empresa, cuando las declaran como de origen laboral. Esta declaración no

lo hace el Departamento de Salud Ocupacional. Ecopetrol tiene un proceso en el cual determina el origen y la pérdida de capacidad laboral de sus trabajadores en primera instancia a través de un comité interdisciplinario evaluador que tiene en diferentes partes del país por regionales de servicios de salud, y cuando se presenta algún evento de ese tipo, se determina el origen, si éste llega a ser de tipo laboral, se procede a calificar la pérdida de una vez, y el especialista no cierre la atención del trabajador, se abre el proceso de rehabilitación, se determina cuál es el porcentaje de pérdida de capacidad laboral y se notifica al área de Talento Humano encargada del proceso de compensaciones, para que inicie el pago de acuerdo a lo que se corresponde. Tiene una ventaja grande, y es que es un proceso rápido en relación con lo que sucede a nivel de externo, aquí solo se utilizan dos instancias cuando hay controversia: La primera instancia es Ecopetrol a través del Comité Interdisciplinario, y la segunda instancia son las Juntas Regionales de Calificación, que son la última instancia en caso de que el trabajador tenga algún tipo de controversia. Si no están de acuerdo alguna de las dos partes, con lo que dice la Junta Regional, corresponde por vía laboral ordinaria ir a dirimir estas controversias, pero esos son casos esporádicos, de los 21 años que Sguerra lleva de estar en el cargo, el número de casos que se han presentado es muy bajo.

De acuerdo con lo reportado por Sguerra (2021) hay dos áreas encargadas del manejo de los temas administrativos y presupuestales en los temas de salud ocupacional: uno, que es Talento Humano, que es el que se encarga del pago de indemnizaciones, y otro, el sistema de salud ocupacional que se encarga de la prestación asistencial, siendo el presupuesto anual para la atención de los trabajadores en lo médico asistencial descrito por el entrevistado, así:

El proceso médico asistencial de prestación en salud ocupacional para el Magdalena Medio, tiene un costo aproximadamente de 2.900 millones de pesos año. El hecho de asegurar los ambientes de trabajo limpios y seguros, por ejemplo en Higiene, tiene un costo de 2.100 millones

aproximadamente. Es el contrato de este año suscrito con la Universidad Javeriana, para las mediciones de Higiene, mediciones de área para los agentes químicos, los riesgos físicos. También se tienen actividades de ergonomía y ético social, contratado también con una Universidad, en este caso, la Universidad del Rosario, recientemente se lo ganó la Universidad Javeriana también, y ese tiene un costo alrededor de los 700 millones de pesos anuales. En Ecopetrol a través de su Convención Colectiva del Trabajo, por ejemplo, una de las grandes diferencias que muestra con respecto al sistema de seguridad social, es que las incapacidades laborales de cualquier origen, durante los primeros 90 días, Ecopetrol toma el 100% del valor del ingreso de la persona, no hay ningún tipo de descuento, respecto de lo que sucede en el sistema de seguridad social, que después del día dos, es decir, del tercer día, ya hay una disminución del 33% del ingreso de esa persona. Esa es la primera diferencia grande, que se encuentra entre los dos sistemas, por supuesto el de Ecopetrol es mucho más favorable al trabajador.

¿Como se hace la distribución y reinversión de los dineros del sistema exceptuado de Ecopetrol, por qué se hace y a quién beneficia? De acuerdo con Sguerra (2021), si bien en el SGRL se presenta un pago del 100% del empleador a las aseguradoras y estas tienen unos porcentajes que se distribuyen una parte en administración, otra en reinversión, y similares, en Ecopetrol la empresa asume su propio riesgo, es decir, no le paga a nadie, por tanto, no surte el proceso de pagarle a una ARL, para tener cubierto el riesgo de las contingencias, caso en el cual establecen unos porcentajes de acuerdo al nivel de riesgo en que clasifique la empresa asegurada de acuerdo a la actividad que realiza. Si es de tipo 5 como sería el caso de Ecopetrol, tratándose de una petrolera, tendría que pagar 0,78% más o menos del ingreso de cada trabajador a la aseguradora, y a su vez, esta hace una reinversión que está tasada en el 5% en las actividades de promoción y prevención hacia la empresa. Ecopetrol no hace ese tipo de pagos porque asume su propio riesgo,

y el dinero que utiliza es el dinero que apropia en el presupuesto anual, o sea, no hay que esperar una reinversión, no hay una redistribución de esa forma, y nunca Ecopetrol se ha visto en la necesidad. Los procesos que se hacen en la empresa son totalmente atendiendo la ley, como las de asumir el proceso de hacer las mediciones de higiene, de economía, psicosocial, aplicación de material del Ministerio, la pruebas de índice biológico. Cuando se ha tenido resultados de dosimetrías en nivel medio o en nivel alto, o sea, resultados del TLB del 50% o más arriba, se asumen los costos desde Ecopetrol, se trata de asuntos que no asumen los empleadores del SGRL, en tal sentido, en la empresa se cuentan una ventaja muy grande al poder asegurar el bienestar del trabajador de manera directa, porque se atiende con sentido de oportunidad.

¿Que una empresa pueda asumir los costos de aseguramiento de riesgos laborales de sus trabajadores depende de su nivel de ingresos o mejor, de sus ganancias? Sguerra (2021) expresa que el músculo económico es importante, porque el responder por una calificación de una enfermedad laboral con toda su contingencia, con su manejo directamente por la empresa, y llevar al trabajador al proceso de recuperación; y cuando esta recuperación no es posible, se opta por llevarle al proceso de pago de manera indefinida en una pensión, o a una pensión de sobreviviente, por ejemplo, es una cuestión que requiere un músculo económico importante, eso no se puede negar.

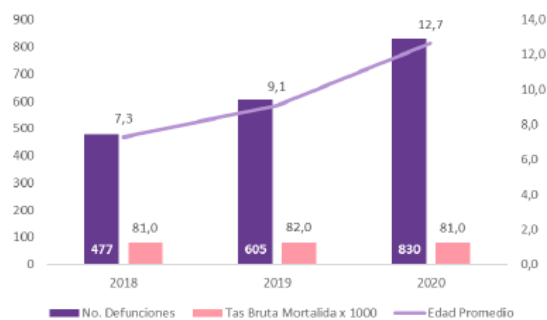
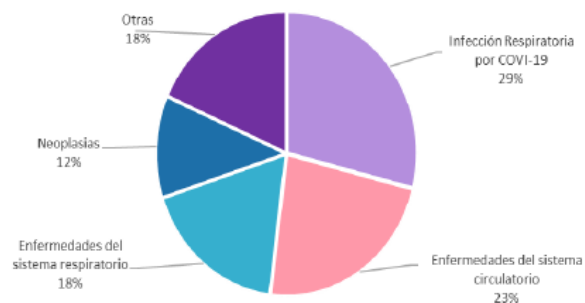
No obstante, si se comparara con el sistema general, quien acuñó los niveles de riesgo en el sistema fueron las administradoras de riesgos laborales, las cuales en opinión de Squierra (2121), no nacieron ricas, las ARL nacieron haciendo unas sinergias, unos procesos en los cuales se fueron fortaleciendo en la medida que aseguraron que tuvieran pocas reclamaciones al inicio de los procesos, y agrega: cuando uno se pone a mirar esa intención por el ahorro en atención a los riesgos, se le ocurre que debería mirarse hacia procesos en los cuales las empresas de los mismos

sectores pudieran desarrollar mutuales para atención a sus eventos, y eso pudiera hacer que se mejorara e inclusive se propiciara un mayor beneficio para los grupos del mismo riesgo.

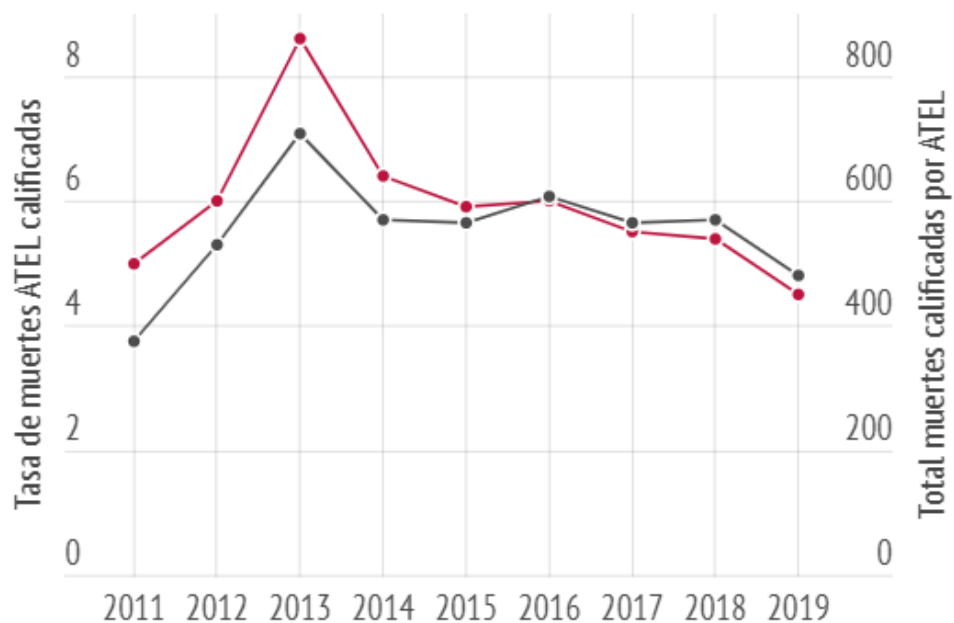
Por ejemplo, industrias petroquímicas, o industrias químicas, o las industrias avícolas, las industrias del agro, haciendo ese tipo de mutuales para atender el riesgo sería una cuestión interesante, puede pensarse que por ahí existe una posibilidad de crecimiento y de mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores sobre todo en sus condiciones de trabajo, porque cuando se mira la legislación, el hecho de que las empresas que reciben el dinero solo tengan que revertir el 5% para actividades de promoción y prevención es un poco inadecuado. Se puede decir que en lo que más debería reinvertir una ARL es en asegurar que el sistema de gestión está promoviendo para que la gente no se accidente y no se enferme, sea lo más fuerte posible. Y allí deberían tener enfiladas todas sus baterías y las empresas pidiéndoles acompañamiento para generar ambientes seguros a través de esa aplicación de su sistema.

5.1.3 Calidad: Sistema de indicadores y seguimiento del SERL de Ecopetrol

¿Cuáles son los principales indicadores del sistema de riesgos laborales de Ecopetrol para la seguridad del trabajador?, Los principales indicadores están relacionados con accidentes de trabajo y enfermedad laboral (ATEL). De acuerdo con la entrevista a Sguerra (2021), Ecopetrol tiene una baja tasa de accidentalidad y una baja tasa de mortalidad por eventos ocupacionales, por lo que considera que la empresa tiene una fortaleza en estos indicadores.

Figura 6.*Mortalidad por eventos ocupacionales.***Tasa General****Principales causas de mortalidad**

Fuente: (Ecopetrol, 2020).

Figura 7.*Muertes relacionadas con el trabajo. SGRL en Colombia).*

Fuente: (Consejo Colombiano de Seguridad (CCS), 2021).

En Colombia, en 2019 se presentaron 481 muertes de trabajadores relacionadas con el trabajo, y la tasa de muertes relacionadas con el trabajo fue de 4,5 eventos por cada 100.000 trabajadores (Consejo Colombiano de Seguridad (CCS), 2021).

Por su parte, la tasa de accidentes de trabajo para 2019 fue de 5,9, donde, entre 2018 y 2019 la tasa disminuyó en 0,3%, mientras que La tasa de enfermedad laboral calificada (por cada 100.000 trabajadores) en Colombia para 2019 fue de 82,3; así mismo, la tasa de accidentes de trabajo para el 2020 fue de 4.4 accidentes de trabajo por cada 100 trabajadores; la tasa de EL para este periodo fue de 503,6 casos por cada 100.000 trabajadores (Consejo Colombiano de Seguridad (CCS), 2021).

En Ecopetrol se cuenta con una ruta de actuación bien definida que les permite generar una atención integral al trabajador, acaparando como ventaja el conocimiento acerca de las evaluaciones periódicas de salud integral, información que se obtiene de estos eventos a los que los trabajadores asisten anualmente. También se toma en cuenta la historia de todo lo que es de salud común y lo que es de riesgos laborales.

Los médicos que hacen los procesos de atención tienen el conocimiento y los resultados de higiene, resultados de ergonomía, de riesgo social, así como los resultados de las atenciones por médicos generales adscritos a sus MEGAS, los cuales se refieren al profesional médico a cargo de realizar seguimiento a toda la historia clínica del trabajador y de su familia y con base en ello, a proceder con celeridad a las remisiones que correspondan a los especialistas que corresponda, sin demoras o dilaciones y los resultados que tienen ellos en paraclínicos de tipo común, entonces se logra una sinergias en asuntos como por ejemplo, el tratamiento de obesidad, enfermedades cardiovasculares, más el riesgo que puede tener la persona por ser un soldador o un metalmecánico, lo cual es posible porque se cuenta con integralidad, eso no lo pueden ver las otras empresas porque

tienen su salud en un prestador externo, y tienen su médico laboral que les presta solo un proceso de evaluación periódica, ahí se pierde un poco la integralidad, esa es una de las ventajas que Ecopetrol tiene, y que en su conjunto viene a ser un sistema de alertas, de indicadores que sigue la empresa.

Pregunta: La Asociación Latin American Drilling Safety (LADS), trabaja por los entornos saludables de trabajo. Para el año 2020, al analizar a varias empresas colombianas, ubicó a Ecopetrol como la 4ª mejor empresa, “debido a los beneficios y cuidados en riesgos laborales ofrecidos al trabajador”. ¿De qué manera Ecopetrol trabaja la cultura del aseguramiento para alcanzar niveles de calidad en la prestación del servicio de prevención y atención al riesgo?, ¿cuáles son esos elementos que toma en cuenta la empresa? Cuando los representantes de los trabajadores hacen parte de los procesos de consulta y de apoyo a las decisiones que se tienen que tomar, hacen una sinergia importante, y es esa sinergia lo que conduce a la obtención de buenos resultados. El poder aplicar de manera preventiva algunos de los instrumentos que muestra el sistema, en higiene, en ergonomía y en lo psicosocial, eso hace que se cuente con una ventaja, porque se puede avizorar los riesgos que se pueden presentar (Sguerra, 2021).

Ecopetrol acoge el Sistema de Gestión HSE en sus procesos. La abreviatura HSE esta referida al término inglés “*Health, Safety & Environment*” (Medio ambiente, Seguridad y Salud). Se trata de un sistema de gestión del riesgo creado para garantizar estándares internacionales de seguridad y medio ambiente (Ecopetrol, 2020), enfocado de manera importante en la prevención.

Todos los peligros de una instalación, proceso o actividad se identifican y listan, y se establecen sus fuentes y las consecuencias ante su eventual liberación; posteriormente se valora el riesgo de materialización del evento peligroso, utilizando la matriz de valoración de riesgos RAM (Risk Assessment Matrix o Matriz de Evaluación de Riesgos). El

resultado de dicho ejercicio permite identificar y jerarquizar los escenarios de interés, los cuales son objeto de seguimiento en la gestión de riesgos en Ecopetrol (...). Una vez conocidos los peligros y los riesgos, se procede al tratamiento de los riesgos, que puede ser evitarlo, aceptarlo, reducirlo o transferirlo, luego se valora el riesgo, y por último, se establecen los controles o barreras (Ecopetrol, 2021).

Sguerra (2021) menciona que los cambios de accidentalidad y de cultura en la empresa han sido grandes en los últimos 15 años, porque hace 15 años se tenía la oportunidad inclusive de entrar a pie a diferentes áreas de la empresa, se celebraba cumpleaños al interior de las empresas, de los sitios de trabajo, se incumplían una serie de normas que al día de hoy no se hacen, no se puede entrar a un turno el 24 de diciembre bajo los efectos del alcohol o ir a celebrar, ha sido un trabajo conjunto que ha llevado a tener una visión diferentes sobre aspectos como el autocuidado, que entre los trabajadores es evidente, lo que ha llevado a que ya no se tenga esa cantidad de accidentes que se llegaron a tener tanto dentro como fuera del trabajo, porque la cultura ha cambiado en torno a esos dos aspectos, y ha empezado a notarse la preocupación de los trabajadores y de los grupos familiares por el bienestar de todo el grupo. Ahora no solo es importante el que hace ejercicio para bajar de peso y mejorar sus cifras de azúcar o de colesterol y de triglicéridos, sino que va con la familia, y el acondicionamiento físico va acompañado de la participación familiar, eso ha empezado a generar una cultura un poco distinta, y en consecuencia se conduce por el camino correcto. Por supuesto se han dado eventos indeseables en algunos momentos, accidentes que se salen del proceso porque los sistemas no son perfectos, pero ha logrado tener reconocimiento en la construcción de esta cultura. Ecopetrol hace parte, por ejemplo, de IPIECA que lleva los reportes de los eventos de accidentalidad, lo que le permite compararse con otras empresas del sector petróleo.

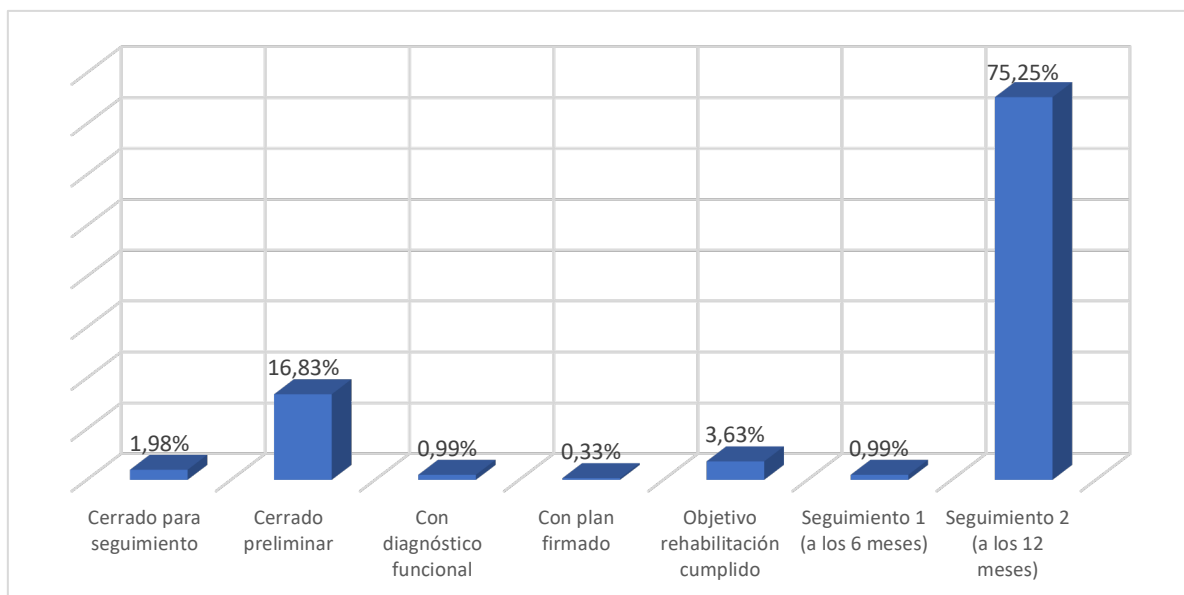
La Corte Constitucional en la Sentencia C-461 de octubre 12 de 1995, señaló: “(...) es razonable excluir del régimen general de seguridad social a aquellos sectores de trabajadores y pensionados que, gracias a sus reivindicaciones laborales, han obtenido beneficios mayores a los mínimos constitucional y legalmente protegidos en el régimen general”. ¿Cuáles son los beneficios que solo tienen los trabajadores de Ecopetrol en materia de riesgos laborales? Ecopetrol a corte del 31 de marzo de 2020 presenta un cumplimiento acumulado de EPSIS del 7,91% (111/1564). En el mes el cumplimiento de asistencia es del 100% (70/70). Para el mes de marzo de 2020 no se ha realizado calificación alguna de enfermedad laboral en GRB. Al revisar en el histórico, en el año 2019, se presentaron dos eventos de STC calificados entre trabajadores del PMA, lo que determinó una tasa de enfermedad laboral de $1,18 = (2/1690) * 1000$.

Tabla 5.

Resultados Gestión rehabilitación y reincorporación a febrero 2020.

Casos	Cuenta de cédula	Porcentaje
Cerrado para seguimiento	6	1,98%
Cerrado preliminar	51	16,83%
Con diagnóstico funcional	3	0,99%
Con plan firmado	1	0,33%
Objetivo rehabilitación cumplido	11	3,63%
Seguimiento 1 (a los 6 meses)	3	0,99%
Seguimiento 2 (a los 12 meses)	228	75,25%
Total general	303	100,00%

Fuente: Ecopetrol (2020), ecosaludocupacional modulo rehabilitación y reincorporación.

Figura 8.*Rehabilitación y reincorporación GRB.*

Fuente: Ecopetrol (2020), ecosaludocupacional modulo rehabilitación y reincorporación.

Análisis de desempeño: El comité de rehabilitación de Magdalena medio ha abordado 303 casos de GRB; 11 (3,63%) se encuentran con objetivo de rehabilitación cumplido pendientes de definir su reincorporación para cierre de caso.

Ecopetrol ofrece el beneficio de la incapacidad temporal, la posibilidad de contar con atención inmediata de carácter especializado ante cualquier evento, la posibilidad de rehabilitación y reincorporación de la empresa, el cual, dependiendo de la gravedad del evento, el trabajador puede entrar directamente a un proceso de rehabilitación y reincorporación cuando llega a tener más de 90 días de incapacidad o cuando el accidente es una lesión que pueda dejar una secuela de carácter permanente, que pueda llevar a la invalidez, inmediatamente se inscribe a la persona en el proceso de rehabilitación y reincorporación y se empieza un tratamiento de tipo interdisciplinario, no solo es el especialista sino el grupo de psicología, el grupo de los médicos

industriales, las otras especialidades que se requieran. Además se toma en consideración las posibilidades que tiene la persona de iniciar la reincorporación, incluso para ejercer trabajos diferentes para los que fue contratada inicialmente, sobre todo si existe responsabilidad de la empresa en la afectación, porque se desea que la persona siga siendo funcional y pueda seguir realizando una labor que sea productiva; resultaría inhumano decirle que no puede ejercer ningún cargo, por tanto, es política de Ecopetrol recuperar a las personas para que vuelvan a ser útiles para sí mismos, para sus familias y la sociedad y por supuesto para Ecopetrol, que tiene 10 mil trabajadores, lo que garantiza oferta en distintos oficios. En ocasiones se requiere un reentrenamiento para generar nuevas competencias a un trabajador que no pueda seguir ejerciendo su oficio, siendo una función la división de Talento humano, dependencia que acompaña el desarrollo de competencias en la persona y determina el área de reincorporación.

¿Cree usted que el plan de beneficios que ofrece el sistema exceptuado satisface las necesidades de los trabajadores directos de la compañía? Calderón (2021), menciona que está demostrado desde la evidencia que Ecopetrol ofrece beneficios asistenciales, económicos, prestacionales, educativos y otros, gracias a lo logrado en las diversas negociaciones entre la empresa y el sindicato. Afirma que el plan de beneficios está muy por encima de lo que ofrece la ley en esta materia. Por su parte Soto (2021), en sus propias palabras comenta: “Claro que sí. Tenemos muchas garantías, beneficios, permisos laborales que están en la Convención Colectiva de Trabajo. El mundo ideal es que el resto de la población tuviese estos mismos servicios en alcance, aseguramiento y aplicación”.

En el mismo sentido se expresa Sguerra (2021): Cuando se compara el SERL de Ecopetrol con el SGRL, se hace evidente que el sistema exceptuado ofrece mejores beneficios, por tanto, se debe reflexionar sobre estas mejores prestaciones, por supuesto que se puede tener algún tipo de

falla, sea porque la gente no conoce o porque ni siquiera piensa que tiene derechos normados. Esto pasa sobre todo en los procesos cuando las enfermedades de origen común o los accidentes son fuera del trabajo y las personas piensan que quien los debe indemnizar es Ecopetrol, en estos casos se empieza a explicar la situación a las personas sobre que somos régimen exceptuado, pero inclusive se han dado derechos de petición que se contestan con soporte en las normas. Nunca Ecopetrol le ha negado, no conozco que se le haya negado el derecho a la reclamación de alguien, tampoco son demasiadas las reclamaciones que tenga la empresa. La mayoría de los derechos de petición, cuando han sido tutelas, han sido por eventos externos al ámbito de trabajo que la persona desconoce y donde Ecopetrol está cumpliendo la ley. No obstante, a través de las formaciones para Comités Paritarios se brinda capacitación en estos temas, lo que ha permitido mejorar en estos aspectos. La Convención también es muy clara en tener plasmados los beneficios que se tienen como trabajador de Ecopetrol. Pero además Ecopetrol tiene seguros para cualquier contingencia en accidentes tanto en el trabajo como fuera de este, que están pagadas por Ecopetrol.

5.2 Comparación del SGRL con el SERL de Ecopetrol

Antes de comprar los dos sistemas, se definirá el SGRL de la misma forma precedente en que se definió el SERL.

5.2.1 Definición del SGRL

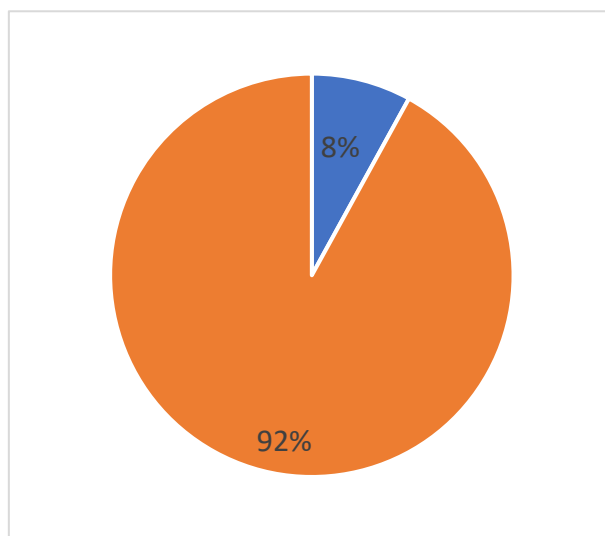
La definición del SGRL en Colombia, se encuentra establecido en el artículo 1° de la Ley 1562 de 2012, en los siguientes términos:

Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional

relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

Figura 9.

Afiliados al SGRL durante 2020.



Fuente: (Consejo Colombiano de Seguridad (CCS), 2021).

Para el año 2019 el Sistema General de Riesgos Laborales tuvo una afiliación en total de 10.528.465 trabajadores. Desde el 2011 el incremento de afiliados ha sido de 40% y

entre 2018 y 2019 la afiliación se incrementó en un 1%. Para el año 2020 el Sistema General de Riesgos Laborales tuvo una afiliación en total de 10.123.385 trabajadores, determinándose que entre el 2019 y el 2020 el número de afiliados al SGRL disminuyó en 3% (Consejo Colombiano de Seguridad (CCS), 2021).

Según se señala en los artículos 5, 6 y 7 del Decreto 1295 de 1994, el SGRL reconoce prestaciones como las siguientes:

1. Prestaciones asistenciales hasta la recuperación del afectado

- a) Asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica;
- b) Servicios de hospitalización;
- c) Servicio odontológico;
- d) Suministro de medicamentos;
- e) Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento;
- f) Prótesis y órtesis, su reparación, y su reposición solo en casos de deterioro o desadaptación, cuando a criterio de rehabilitación se recomiende;
- g) Rehabilitaciones física y profesional;

2. Gastos de traslado, en condiciones normales, que sean necesarios para la prestación de estos servicios. Prestación de los servicios de salud

3. Prestaciones económicas:

- a) Subsidio por incapacidad temporal;
- b) Indemnización por incapacidad permanente parcial;
- c) Pensión de Invalidez;
- d) Pensión de sobrevivientes; y,
- e) Auxilio funerario.

En cuanto al funcionamiento, las ARL son responsables de atender todo lo relacionado con la prevención y atención de accidentes y enfermedades laborales. Estando las empresas obligadas

a afiliar a sus empleados y contratistas a una ARL y éstas a su vez asesoran a las empresas para desarrollar programas de prevención con los trabajadores.

En opinión del entrevistado Leonardo García (2021), el SGRL puede definirse a partir de las dos finalidades o componentes principales que cumple: 1) Realizar el control a la implementación de las normas de prevención de seguridad y salud en el trabajo en los centros de trabajo, por parte de los empleadores y 2) Dar cumplimiento a la protección y atención de los trabajadores del caso de presentarse accidentes y enfermedades que pueden ocurrir por causa del trabajo, es decir, en el SGRL se presenta un componente de promoción y prevención para trabajar directamente en los centros de trabajo; 2) La responsabilidad en caso de que se presente un evento para poder cubrir tanto el accidente, como la enfermedad profesional, en términos de asistencia y de prestaciones económicas.

5.2.2 ¿Cómo es la financiación del SGRL?

De acuerdo con FASECOLDA (2020), “la única fuente de financiación de las prestaciones sociales y económicas del SGRL son las cotizaciones que perciben las ARL” (p. 18). Por su parte, la Sentencia 460 de 2013 Corte Constitucional, amplía que las ARL

Tienen como fuentes de financiación las cotizaciones que realizan los empleadores y las transferencias del Sistema General de Participaciones. Aunque, también resulta una importante fuente de capitalización los rendimientos financieros producto de la administración de estos recursos. En general, éstos tienen naturaleza parafiscal, es decir pública, luego su destinación es específica y no pueden dejar de invertirse en la satisfacción de obligaciones que la ley haya dispuesto. Con todo, las ARL cuentan igualmente con recursos propios (S-460, 2013).

La periodicidad de la fuente de financiación de las ARL se encuentra establecido en el artículo 2.2.4.2.5.6 del Decreto 1563 de 2016, en el que se establece: La cotización al sistema general de riesgos laborales se efectuará por períodos mensuales completos y se pagará mes vencido (...), cuando la persona ejerza simultáneamente varias ocupaciones u oficios deberá cotizar por el valor de la clase de riesgo más alta” (p. 5), tales ingresos se estipulan en porcentajes según tipos de riesgos. De acuerdo con FASECOLDA y el Decreto Ley 1295 de 1994, artículo 26, los riesgos se clasifican de 1 a 5 y una tarifa proporcional al riesgo. Luego entonces, la clase e ingreso por tarifas se establecen así: Clase I (riesgo mínimo - tarifa 0,522%), Clase II (riesgo bajo – tarifa 1,044%), Clase III (riesgo medio – tarifa 2,436%), Clase IV (riesgo alto – tarifa 4,350%), Clase V (riesgo máximo – tarifa 6,960%).

No obstante, en el Parágrafo del artículo 12 de la Ley 1562 de 2012, se establece que “los recursos del Fondo de Riesgos Laborales no pertenecen al Presupuesto General de la Nación, no podrán ser destinados a gastos de administración y funcionamiento del Ministerio ni a objeto distinto del fondo previsto en la presente ley, serán manejados en encargo fiduciario, administrado por entidad financiera vigilada por la Superintendencia Financiera. En dicho encargo se deberán garantizar como mínimo, las rentabilidades promedio que existan en el mercado financiero” (p. 11).

5.2.3 Calidad: Sistema de indicadores y seguimiento del SGRL

La calidad se define sobre las prestaciones del SGRL, las de carácter asistencial son las prestaciones de salud que son suministradas por la entidad promotora de salud –EPS– a la que se encuentre afiliado el trabajador, con cargo a la ARL correspondiente, no obstante, algunas ARL amparadas en el, hacen convenios directos con IPS para la prestación de los servicios de salud o

servicios asistenciales sin que medien las EPS. . Igual ocurre con los servicios de urgencias que se requieran, presentándose servicios como (FASECOLDA, 2020):

- Asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica.
- Servicios de hospitalización
- Servicio odontológico
- Suministro de medicamentos
- Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento.
- Prótesis y órtesis, su reparación y reposición
- Rehabilitación física y profesional
- Transporte de pacientes

En el caso de la prestaciones económicas, se establecen por eventos incapacitantes de forma temporal, parcial o total, por tanto, se define (decreto 1295 de 1994):

- **Subsidio por incapacidad temporal:** debido a la imposibilidad del trabajador para desempeñar su laboral por un tiempo determinado El subsidio es del 100% del salario desde el día siguiente en que ocurrió el ATEL, hasta el final de rehabilitación o declaración de invalidez.
- **Indemnización por incapacidad permanente parcial:** Disminución parcial pero definitiva en alguna de sus facultades para realizar su trabajo habitual, consecuencia de ATEL: 1) Pérdida entre el 5% y menos del 50% de la capacidad laboral (PCL); 2) Indemnización proporcional al daño en suma no inferior a 2, ni superior a 24 veces, el ingresos básicos de liquidación del trabajador.

- **Auxilio funerario:** Se reconoce a quien compruebe haber sufragado los gastos de entierro. Su monto no puede ser inferior a 5 ni superior a 10 salarios mínimos.
- **Pensión de invalidez:** Se considera inválido el trabajador que pierda el 50% o más de su capacidad laboral.
- **Pensión de sobrevivientes:** Si muere el afiliado o el pensionado, tendrán derecho a la pensión sus beneficiarios de ley.

El Ministerio de Salud y Protección Social, ha definido tres indicadores de calidad para hacer seguimiento al SGRL, basados en la siniestralidad que puede padecer la población trabajadora afiliada al sistema. Estos indicadores son: Las tasas de accidentalidad, enfermedad laboral y mortalidad, con los cuales se busca determinar el impacto de las actividades de promoción y prevención realizadas por los empleadores y las ARL.

La tasa de accidentalidad hace referencia al número de accidentes calificados, la tasa de mortalidad corresponde al número de muertes por accidente y enfermedad calificados de origen laboral, y la tasa de enfermedad laboral corresponde al número de enfermedades calificadas como de origen laboral, todas con respecto a la población afiliada y en un período determinado. El Ministerio del Trabajo establece unos estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) para las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 30 de la Resolución 312 de 2019, siendo éstos los indicadores de referencia del SGRL:

- Frecuencia accidentalidad
- Severidad accidentalidad
- Proporción de accidentes de trabajo mortales
- Prevalencia de enfermedad laboral
- Incidencia de enfermedad laboral

- Ausentismo por causa medica

De igual manera, se recomienda citar los indicadores que expone el Fondo de Riesgos Laborales, que son los mismos que presenta mensualmente FASECOLDA.

La información básica sobre cobertura y siniestralidad en riesgos laborales es reportado al Ministerio de Trabajo y publicados por el Fondo de Riesgos Profesionales, siendo la Federación de Aseguradores Colombianos (FASECOLDA), en representación de las ARL privadas, la que se ocupa de captar las estadísticas sobre las principales variables del SGRL sobre el total de la población afiliada al Sistema, a partir de indicadores sobre la tasa de accidentalidad, la enfermedad laboral y la mortalidad, orientados a la medición del impacto de las actividades de promoción y prevención de las empresas.

5.2.4 Paralelo entre el SGRL y el SERL

El paralelo entre los sistemas de riesgos laborales objeto de estudio se ha realizado sobre las subcategorías *definición del sistema; financiamiento y plan de beneficios* para ambos, reflexionando desde la comparación crítica y transmitir las percepciones de los entrevistados, así como de lo reportado en la revisión bibliográfica relacionada con el tema. Una síntesis del paralelo entre los dos sistemas se presenta en la Tabla 6, aspectos que luego se amplían de manera descriptiva para las categorías analizadas de cada sistema.

Tabla 6.*Paralelo entre el SGRL y el SERL de Ecopetrol.*

Subcategoría analizada	SGRL	SERL
Definición	Sistema de aseguramiento en salud (Ley 100 de 1993)	Prestación directa Gerencia integral de salud de Ecopetrol S.A.
Financiamiento	100% tarifa de aseguramiento adquirida por el empleador	100% empleador
Plan de beneficios	Subsidio por incapacidad, por accidente o enfermedad laboral. Cubre el 100% del IBC	Incapacidad laboral 100% salario
	Indemnización por pérdida de capacidad laboral.	Indemnización por pérdida de capacidad laboral
	Pensión de invalidez porcentual del 45%	Pensión directa mensual vitalicia de invalidez 75% promedio último año laborado.
	Sustitución pensional	Sustitución patronal
	Auxilio funerario, el cual no puede ser inferior a 5 SMLMV ni superior a 10 SMLMV.	Auxilio funerario 4 Salarios básicos
	Atención origen laboral	Atención integral e inmediata laboral
	COPASST	COPASST
	Reposición y apelación a dictámenes de primera oportunidad (EPS o ARL), así como de las instancias de JRCI, JNCI.	Reclamación Comité interdisciplinario, pero una de ellas interna, JRCI, vía ordinaria. No hay la opción de la Junta Nacional se debe mencionar.
	Rehabilitación y reincorporación laboral de acuerdo con normas y leyes, integral pero fraccionado en varios operadores.	Rehabilitación y reincorporación integral, Es integral y no fraccionado en varios operadores, el de Ecopetrol lo hace todo la empresa.
	No hay seguros adicionales. Cada empresa (empleador) puede adquirir seguros adicionales	Seguros extralegales por cualquier tipo de evento (adquiridos por Ecopetrol como empleador)
	Evaluaciones periódicas anuales por exposición de riesgo laboral	Evaluaciones periódicas anuales son integrales en salud ocupacional
	Capacitación de acuerdo con necesidades. En el SGRL se debe establecer un programa de capacitación de acuerdo con los requisitos de conocimiento y práctica de cada perfil del cargo.	12 días de capacitación anual por cada representante y evento anual de representantes de SO

Fuente: Elaboración propia con base en revisión de literatura y entrevistas.

De acuerdo con la USO, el SGRL y el SERL de Ecopetrol ejemplifican dos sistemas de estructura financiera distinta. En el sistema excepcional de Ecopetrol, la financiación corre íntegramente por cuenta de la Empresa, la cual lo debe presupuestar mediante la proyecciones de

costos y las características de la población a atender, sin que el presupuesto signifique una limitante, puesto que de darse su agotamiento se harían las adiciones presupuestales necesarias. Esta financiación de los servicios de salud no ha tenido un peso significativo que haya puesto en riesgo las finanzas de Ecopetrol y simplemente representa un costo laboral que beneficia también a los pensionados y a sus familias, afectando un porcentaje mínimo de las ganancias de la empresa.

Otro punto en paralelo entre los dos sistemas, se colige a partir de la integralidad de la prestación, puesto que a la luz de la Ley 100 de 1993, se separa el Sistema de Salud del Sistema de Riesgos Laborales, sin embargo, en Ecopetrol los riesgos laborales forman parte de la atención en salud, aun cuando se tienen estadísticas de siniestralidad laboral donde no se incluye los datos de origen común, empero que los RL sean considerados parte de la atención en salud facilita la atención, al margen de intereses económicos, sin barreras de acceso y entablar procesos judiciales para ser atendidos, situación recurrente el sistema de salud y de RL. Así mismo, mientras que SGSS separa y asigna responsabilidades de promoción y prevención entre el nivel nacional y los entes territoriales, y entre las EPS y las IPS, Ecopetrol por su parte, incluye todos los niveles.

En el SERL de Ecopetrol se presta de forma directa *e integral los servicios médicos* que debe cumplirse a través de profesionales idóneos. Esto significa que Ecopetrol debe administrar directamente el personal y recursos destinados al cumplimiento directo de la obligación adquirida en materia de salud para con los trabajadores y sus familiares inscritos. En concordancia, Ecopetrol queda obligado a constituir una división administrativa especializada, la que efectivamente está constituida como División Médica, encargada de satisfacer las prestaciones de salud a su cargo, que incluye una red de clínicas y puestos de salud, farmacias, sistema de citas y remisión, personal de salud permanente y servicios de ambulancia. En general, al tenor literal de la convención, la administración de la prestación de los servicios de salud no admite la presencia de intermediarios

de ninguna naturaleza, ni la tercerización de esta función administrativa. Esto supone la contratación directa (laboral o civil), por parte de Ecopetrol, del personal de salud y en principio excluye la contratación indirecta de profesionales, es decir, la contratación de personal de salud a través de otras personas jurídicas cualquiera sea su naturaleza. Sin embargo, se admite la excepción de prestación directa de los servicios, atendiendo racionalmente la concentración de la población atendida, la limitación de personal y especialidades (USO, 2016). Por su parte, el SGRL también cuenta, a través de las ARL, con divisiones dedicadas a evaluar la calidad de los servicios prestados a través de las IPS, farmacias, servicios de transporte en ambulancia.

5.3 Discusión y hallazgos de los SGRL y SERL de Ecopetrol

En este acápite se conduce una discusión sobre los hallazgos de los SGRL y SERL de Ecopetrol, con base en la estructura y funcionamiento de sus sistemas, la forma que asumen para financiarse y el plan de beneficios.

5.3.1 Estructura y funcionamiento del SGRL y SERL de Ecopetrol

El SGRL en Colombia funciona bajo el modelo del aseguramiento, donde el empleador asume de manera total la cotización al sistema con un porcentaje del salario del empleado, que equivale a una prima que oscila entre 0,522% al 6,96% de acuerdo con el nivel de riesgo de la actividad que desarrolla (decreto 1607 de 2002), la cual cotiza a una Administradora de Riesgos Laborales, ARL, la cual ofrece un plan de beneficios mediante la figura de servicios de promoción de la seguridad y la salud en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales y en caso de generarse estos últimos, cubrir las prestaciones económicas y asistenciales, de acuerdo al marco legal. Además de esto, la ARL se encarga de la administración de las cotizaciones, de acuerdo con la distribución que establece la Ley 1562 de 2012.

Por su parte, el sistema exceptuado de riesgos laborales de Ecopetrol se basa en lo establecido en el capítulo X de la convención colectiva de trabajo, la cual establece: que el desarrollo de la salud ocupacional tendrá como fundamentos el compromiso gerencial, la capacidad técnica, humana y profesional de las dependencias involucradas, la participación de los trabajadores y la colaboración de la USO, las cuales incluyen el fortalecimiento de los comités paritarios y locales de salud ocupacional, siendo la empresa autónoma y regida de manera directa para realizar la promoción, atención y prevención en materia de salud y riesgos laborales, tal como lo hacen las empresas empleadoras en el SGRL. En cumplimiento de este mandato, Ecopetrol hace vigilancia epidemiológica, desarrollando cinco subprogramas de los que participan los trabajadores y el sindicato, quienes al detectar de forma anticipada los posibles eventos que puedan generar un riesgo de accidente, asumen bajo un programa coordinado con los comités paritarios y locales de salud ocupacional, la intervención con vigilancia de cumplimiento.

En cuanto al seguimiento, tanto Ecopetrol como las empresas del SG-SST, tiene sus propias estadísticas y mecanismos de análisis de la información. Cuentan con un plan nacional de salud ocupacional y cada gerencia tiene un plan regional concatenados con planes locales de salud ocupacional, se acompaña de una dependencia que atiende lo inherente a salud laboral. Todo ello se encuentra acordado en la convención colectiva. También se hace investigación y cuando ocurre un accidente con lesión o pérdida humana se activa el comité que investiga las causas que lo ocasionaron y se socializa las conclusiones.

Cuando hay que pensionar a un trabajador accidente laboral y/o enfermedad laboral, Ecopetrol asume la pensión y demás garantías establecidas en la convención entre ellas la salud y educación de su núcleo familiar. Estas acciones son acordadas en las convenciones colectivas de trabajo. Para el caso del SGRL, la pensión derivada de los riesgos laborales está a cargo del SGRL,

lo que permite a la empresa mantener una estabilidad en sus finanzas al no asumir de manera directa esa responsabilidad laboral que sí asume el SERL.

Al analizar la estructura y funcionamiento del SGRL comparativamente con el SERL de Ecopetrol, en relación con el sistema de información que asumen, se encuentra que el sistema exceptuado tiene control sobre el flujo de información, lo que le permite contar con información holística sobre los procesos en cualquier tiempo, modo y lugar, mientras que el SGRL, al no ser cubierta de manera directa por las empresas, conduce a una pérdida de control sobre la información del sistema de salud por parte de los empresarios que optan por el aseguramiento mediante pólizas.

5.3.2 Financiación

La financiación del SGRL está regulado normativamente, sus fuentes provienen de la figura del aseguramiento, determinándose una tarifa según tipo de riesgo.

Por su parte, Ecopetrol financia los riesgos laborales de sus trabajadores a partir de la estimación y aprobación de un presupuesto anual que destina a la cobertura del riesgo para ejecutar lo que se acordó en el plan nacional y planes regionales y locales, al igual que para cumplir con las políticas acordadas desde la presidencia y las gerencias. Si este presupuesto se agota, la empresa le adiciona más recursos hasta cumplir con lo planeado. En el sistema exceptuado de Ecopetrol la empresa cubre todos los costos con un presupuesto suficiente y adiciones en caso de necesidad, sin tope de piso o techo presupuestal. No hay aporte de los trabajadores. En el caso del SGRL, los empleadores, como parte del SGRL, también estiman y aprueban, por exigencia normativa, los presupuestos para el SG-SST

El presupuesto anual que Ecopetrol destina al cubrimiento de salud y riesgos laborales ascendió a 629.744 mil millones de pesos para 2021. En la convención se establece la obligatoriedad de que Ecopetrol financie todo lo relacionado con los riesgos laborales.

En cuanto a la distribución y reinversión de los dineros del sistema exceptuado de Ecopetrol, se tiene un presupuesto nacional y unos presupuestos regionales que hacen las gerencias para cubrir los programas acordados, entre ellos capacitación, adecuación, intervención, cambios en equipos o infraestructura, exámenes periódicos de salud y otros.

En el SGRL se asegura a los trabajadores, por una suma *per cápita* (prima de seguro), con un intermediario financiero o asegurador que asume el riesgo ante las contingencias de riesgos laborales de la población protegida. En Colombia, esta prima la determina el gobierno mediante el decreto 1607 de 2002 y proviene, en el régimen contributivo, de los aportes de la empresa (como empleadora o contratante) y de los trabajadores independientes. En este negocio de seguros, si no sucede el riesgo laboral, el asegurador destinará la prima de acuerdo con lo dispuesto en la ley 1562 de 2012. Un modelo distinto, sin intermediario financiero o asegurador, los conforma el sistema exceptuado de Ecopetrol, con altas prestaciones sociales, como se puede apreciar de las siguientes estadísticas (Ecopetrol, 2020):

- Mientras la esperanza de vida de la población general en Colombia es de 75.9 años, en la población directa atendida por el sistema de salud y seguridad en el trabajo de Ecopetrol se ubica en 92.9 (Ecopetrol, 2020). En tal sentido debe recordarse que la evidencia es tomada de los 100 años de existencia que cumple Ecopetrol como empresa en Colombia.
- Enfermedades cardiovasculares, como la hipertensión es controlada en el país en un 68%, mientras que en Ecopetrol alcanza el 88% de control; en el caso de la diabetes, mientras a nivel nacional se controla en un 17%, en el caso de Ecopetrol este control alcanza el 98% (Ecopetrol, 2020).
- La oportunidad en la entrega de medicamentos en Colombia para el sistema de salud es del 76% mientras que para Ecopetrol es del 97% (Ecopetrol, 2020).

Otros hallazgos económicos y financieros, son los índices de nueva riqueza que generan los trabajadores de Ecopetrol, encontrándose (USO, 2016; USO, 2018):

5.3.3 Plan de beneficios

Plan de beneficio: El plan de beneficio hace cumplir el concepto de condiciones de trabajo, donde es importante diferenciar entre el riesgo, que es algo puntual al concepto de condiciones de trabajo, en las que se deben incluir las condiciones socioeconómicas. El actual plan de beneficio es muy limitado al sistema general de salud, al cual le están cargando una serie de impactos generados en el trabajo, pero no se pueden demostrar, porque la carga de prueba o responsabilidad de demostrar esta relación está en el más débil, es decir, en el trabajador (García, 2021).

Que una empresa como Ecopetrol pueda asumir los costos de aseguramiento de riesgos laborales de sus trabajadores depende de su nivel de ingresos o mejor, de sus ganancias, pero además de su tamaño, de su complejidad, y de su nivel de riesgo. Lógicamente de esa inversión en bienestar salen sus ingresos. Toda empresa debe presupuestar esos rubros, en la lógica de la prevención no se mira como un gasto, sino como una inversión, ya que lo que busca es salvaguardar la empresa en su integridad y evitar los accidentes y pérdidas de vida (Sguerra, 2021).

En Colombia durante 2019 cada día se presentaron 1696 accidentes de trabajo, 24 enfermedades laborales y 1,3 muertes relacionadas con el trabajo. Así mismo para el 2020, se presentaron 1.233 accidentes de trabajo, 139 enfermedades laborales y 1,2 muertes relacionadas con el trabajo (Consejo Colombiano de Seguridad (CCS), 2021).

La Corte Constitucional en la Sentencia C-461 de octubre 12 de 1995. Magistrado Ponente Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz, señaló: “(...) es razonable excluir del régimen general de seguridad social a aquellos sectores de trabajadores y pensionados que, gracias a sus reivindicaciones

laborales, han obtenido beneficios mayores a los mínimos constitucional y legalmente protegidos en el régimen general” (párr. 18). Son beneficios y condiciones extralegales superiores a los que rigen para los demás servidores del Estado. En palabras del Doctor Mauricio Velásquez Fernández,

Ecopetrol es una empresa Industrial y comercial del Estado, en donde sus servidores públicos tienen la calidad de trabajadores oficiales y sus relaciones laborales se rigen por el código sustantivo del trabajo, Decreto 062 de 1970, como también por las convenciones colectivas que se celebren entre trabajadores y empleador, excepto en lo que tiene que ver con personal directivo, técnico y de confianza, que no se regirá por las normas convencionales, sino por los beneficios que se establezca desde la junta directiva (Velásquez, 2007).

Al emitirse la ley 100 de 1993, el Gobierno Nacional reglamentó el artículo 279 con respecto a la empresa colombiana de petróleos ECOPETROL y señaló lo siguiente:

Los servidores públicos y pensionados de la empresa Colombiana de Petróleos, ECOPETROL, continuará rigiéndose por el sistema de seguridad social que se les venían aplicando, estableciendo en la ley, en la convención colectiva de trabajo, en el Acuerdo 01 de 1977, expedido por la junta directiva y en las demás normas internas de la empresa, y que regían con anterioridad a la vigencia de la ley 100 de 1993. (Decreto 807 1994, art.1).

En efecto, existen en Ecopetrol S.A., dos regímenes prestacionales distintos: uno que corresponde al personal beneficiario de la convención colectiva y otro, el del personal considerado como directivo, técnico y de confianza. Respecto del personal beneficiario de la convención colectiva, celebrada entre ECOPETROL y la Unión Sindical Obrera “USO”, el régimen prestacional será el del Código Sustantivo del Trabajo mejorado en los aspectos contenidos en la convención colectiva. En la seguridad social la situación es la siguiente: en salud, tienen derecho

a servicios médicos completos, tanto para el trabajador como para sus familiares inscritos ante la empresa; en pensiones, están establecidas las de invalidez, la de sustitución, la pensión sanción y la pensión de jubilación (esta se causa por 20 años de servicios a la empresa y edad de 55 años para hombres o 50 años para mujeres, también existe la pensión denominada “Plan 70”, para quienes ingresaron antes de 1978, consistente en laborar más de 20 años y obtener la pensión con 70 puntos, uno por cada año de servicios y otro por cada año de edad; en riesgos profesionales, el sistema vigente es una combinación de las reglas del código sustantivo de trabajo con las normas convencionales sobre pensiones de invalidez y sustitución, complementadas también con las reglas convencionales relativas a la salud ocupacional en la empresa.

De otro lado, los trabajadores que no están regidos por las reglas de la convención colectiva tienen un régimen prestacional contenido en el Acuerdo 01 de 1977 de la Junta Directiva de Ecopetrol, el cual tuvo una modificación importante en la ley 797 del 2003. En efecto, el artículo 3, que modificó el artículo 15 original de la ley 100 dispuso: también serán afiliados en forma obligatoria al sistema general de pensiones creado por la ley 100 de 1993, y se regirán por todas las disposiciones contenidas en esta ley, para todos los efectos, los servidores públicos que ingresen a Ecopetrol a partir de la vigencia de la presente ley.

6. Impactos

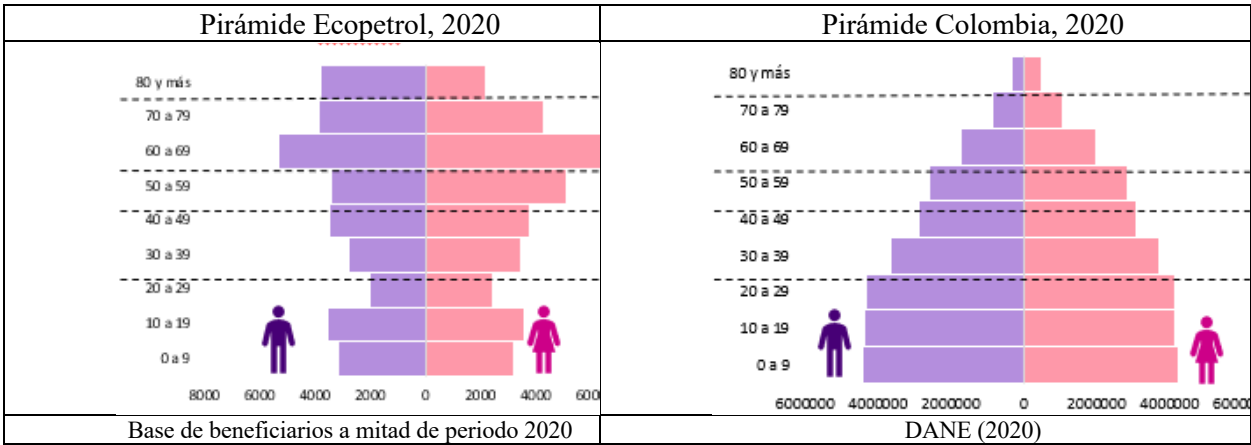
Los impactos descritos en este acápite se refieren a lo excepcional del régimen de riesgos laborales de Ecopetrol en comparación con el sistema general.

La población atendida. Como lo señala la Unión Sindical Obrera (USO), el Sistema de Seguridad Social en Salud definida para Colombia bajo el marco de la Ley 100 de 1993, es el

referente para todo el país, mientras que el sistema exceptuado de Ecopetrol está delimitado al entorno de esta empresa y su situación económica específica y a unos beneficiarios cualitativamente distintos. Las poblaciones de cada sistema son cualitativamente diferentes, por cuanto la población de toda Colombia es de 50.374.000 personas, de las cuales el SGSSS atiende el 48,1% vinculados al régimen subsidiado y el 44,5% del régimen contributivo, excepto el 5% de regímenes especiales, que para el caso de Ecopetrol equivale a una población de 10.000 trabajadores directos. El sistema exceptuado de Ecopetrol atiende a trabajadores, pensionados y a sus familiares inscritos.

Figura 10.

Población.



Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia HSE, Gerencia Servicios de Salud Integral (2020).

El 52% de los beneficiarios Ecopetrol son mayores de 60 años, mientras que en el país, un 23% de la población es mayor de 60.

Prestación directa del sistema de salud y riesgos laborales: Lo excepcional del sistema de salud de los trabajadores de Ecopetrol radica en que se sustenta en la Convención Colectiva, es decir, tiene una fuente de derecho excepcional, que, además, hace parte del contrato de trabajo. La Convención Colectiva firmada entre Ecopetrol y la Unión sindical Obrera, en general ordena:

ARTÍCULO 35.- La Empresa mantendrá, en el mejor estado de salud posible, al trabajador(a) y sus familiares debidamente inscritos, para lo cual prestará directamente y en forma integral los servicios médicos, paramédicos, odontológicos, de rehabilitación, hospitalarios, medicina alternativa y auxiliares, incluyendo las enfermedades huérfanas y raras a través de profesionales idóneos y mediante procedimientos científicamente inobjetables. Ecopetrol S.A. en virtud de lo consagrado en el artículo 279 de la Ley 100 de 1993, se encuentra excepcionada del Sistema General de Seguridad Social en Salud y por consiguiente sus trabajadores, pensionados y familiares debidamente inscritos, **continuarán rigiéndose por el sistema de seguridad social en salud establecido en la Convención Colectiva de Trabajo Ecopetrol S.A. - USO.**

Así las cosas, la excepción para los trabajadores de Ecopetrol consiste, en principio, en mantenerlos excluidos del SGSSS y del SGRL. En cuanto al contenido de la prestación, los medios para garantizarla y la responsabilidad se encuentra bajo la autonomía de la empresa, lo que en conjunto constituye un sistema particular. La Comisión Nacional de Salud paritaria, regula, vigila y gobierna el Sistema.

Construcción de confianza: Siguiendo la reflexión del médico de Ecopetrol Rubén Alfredo Sguerra Fajardo, al decir: Cuando se construye confianza en los grupos de trabajo, para los cual se deben tener los espacios y aperturas que generen sinergias, mirar lo que se hace y por qué se hace. Llegar a acuerdos es proteger el sistema, proteger a la gente y proteger la excepción como régimen es necesario para mantener el derecho a la salud en términos de dignidad.

La realización del trabajo impacta en Ecopetrol S.A., en la medida que el modelo de aseguramiento que sigue esta empresa se divulga, lo que le otorga reconocimiento a fin de que pueda ser considerada como un órgano consultivo por parte de los entes estatales, la academia y

los gremios socio-empresariales. La evaluación de los dos sistemas, permite controvertir y generar a futuro acciones de mejora (proyectos de reforma legal) en el SGSSS y específicamente en el Sistema General de Riesgos Laborales, basado en el sistema exceptuado de Ecopetrol.

El trabajo igualmente impacta sobre la USO como organización gremial que, a través de la historia de Ecopetrol S.A., ha liderado las luchas en torno a la defensa de los derechos de los trabajadores, materializándolas a través de las Convenciones Colectivas, capaces de establecer consensos entre empresarios y empleados, rebasando las diferencias en pro de acuerdos y planes de beneficio.

Además, los efectos de un modelamiento acerca del aseguramiento de riesgos laborales, de ser adaptado en el marco del aseguramiento regular del sistema de protección social, tendría efectos en la productividad de los trabajadores, una reducción los litigios que buscan amparar el derecho a la salud, un sistema sanitario soportado en los derechos que asisten a la clase trabajadora, todo lo cual redundaría en los sectores productivos y por agregación a las regiones y al país.

Prevención: Otro de los impactos del sistema de salud y de riesgos laborales de Ecopetrol es el enfoque preventivo. El esquema actual de los MEGAS y centros de salud locales con equipos complementarios y la red de prestadores adscritos permite garantizar un acceso integral y oportuno a los servicios según las necesidades de salud de los beneficiarios que cubre el sistema. Existe en el sistema un modelo preventivo con las guías de atención anticipatoria que elaboran y desarrollan los MEGAS. La efectividad de dicho sistema se evidencia en los indicadores de impacto en salud, la sobre vida de sus beneficiarios y la baja utilización de servicios de hospitalización y de alto costo (USO, 2018). Señala la USO que aún falta por estudiarse el impacto positivo para la empresa en relación con las condiciones de salud de que gozan sus trabajadores y familiares inscritos, lo que necesariamente se traduce en mayor rendimiento y sentido de pertenencia a la empresa.

Financiación: Los costos del actual Sistema de Salud de Ecopetrol están plenamente justificados por los excelentes resultados observados en la salud de los beneficiarios y particularmente en el aumento sostenido de una expectativa de vida por encima de los 90 años y la prevención de la mortalidad evitable en todos los grupos de edad de la población beneficiaria. Estos costos del Sistema de Salud de Ecopetrol corresponden a un mínimo de las utilidades de la empresa.

Integración: La fragmentación puede generar por sí misma, o conjuntamente con otros factores, dificultades en el acceso a los servicios, la entrega de servicios de baja calidad técnica, el uso irracional e ineficiente de los recursos disponibles, un incremento innecesario de los costos de producción, y la baja satisfacción de los usuarios con los servicios recibidos. De acuerdo con la Universidad Javeriana, Ecopetrol cuenta con los mejores programas de promoción y prevención de Colombia, no obstante, también pueden tomarse como modelos otros sistemas de salud que han demostrado su eficiencia, que en el mismo sentido carecen de intermediación financiera aseguradora entre el Estado y los trabajadores, de lo que son ejemplos Canadá y Costa Rica.

Administración de los recursos: La administración integral de la información de salud de los beneficiarios bajo el control directo de Ecopetrol parte de la caracterización individual, familiar, entorno de vivienda y de trabajo, la historia clínica, la participación en programas preventivos y demás. El sistema de salud de Ecopetrol podría ser pionero en el país a partir de información relevante: a) Datos demográficos del afiliado, b) historia clínica e información médica relevante para atención de urgencias y controles periódicos (alergias, inmunizaciones y otros tratamientos ambulatorios); participación en programas de prevención, control de hábitos saludables para el cuidado de la salud c) información para el manejo administrativo: número y fechas de consultas médicas y hospitalizaciones, exámenes diagnósticos, medicamentos,

procedimientos, tecnologías de salud, cirugías y sus costos d) información relevante para alimentar bases de datos que permiten elaborar perfiles epidemiológicos e implementar proyectos de investigación en salud, e) el monitoreo y la auditoría del sistema para optimizar la contención de costos, la rentabilidad y el negocio de las salud, f) condiciones de salud, entorno ambiental, de vivienda, laboral y familiar como de todos los aspectos de la historia clínica desde tamizajes, diagnósticos tratamientos y su evolución como de paraclínicos, apoyos y complementarios y componentes que permitan análisis de situación de salud, de la gestión clínica, gestión administrativa y financiera del sistema de salud.

Equipos de salud. De acuerdo con la USO (2021), un factor clave en el manejo óptimo de los recursos es la capacidad y el nivel científico de los MEGAS, OGAS Y MEPAS y en general del personal de salud, es el conocimiento y habilidad clínica y preventiva para que se prescriban los medicamentos necesarios, se ordenen los exámenes indicados y se recomienden los procedimientos, tecnologías e intervenciones preventivas apropiadas. En la actualidad con la distribución geográfica de los MEGAS, OGAS y MEPAS se mantiene el servicio cerca al paciente. Y se atiende un excelente servicio con oportunidad, pese a que el servicio de salud se encuentra disperso geográficamente, lo que representa un reto para ofrecer condiciones similares de calidad en la entrega de los servicios en todo el territorio.

La excepcionalidad del SERL de Ecopetrol, el cumplimiento conceptual de su definición como sistema de atención integral y preventivo orientado a mantener la salud de los trabajadores, así como el financiamiento del sistema y su plan de beneficio, permiten aprobar la tesis inicial del estudio de caso. El análisis a estas variables demuestra que el sistema de Ecopetrol ofrece mejores prestaciones que el SGRL en la medida que se controla las barreras de acceso para la oportuna prestación del servicio.

En términos de eficiencia, se puede comparar con cifras de gastos para algunos rubros de los dos sistemas:

- Ecopetrol está pagando \$10.716.000.000 por un habilitador tecnológico para cubrir 64.907 personas; la Secretaría de Bogotá pagó \$3.000.000.000 por un habilitador logístico con cobertura para 4.000.000 personas.
- En el SGRL frente a la ejecución de inversión del talento humano, para fortalecer el entorno laboral, el Ministerio de Salud y Protección Social, definió el objetivo de elevar el interés de participación de los servidores públicos y sus familias en actividades de hábitos saludables, seguridad y salud en el trabajo, gestión, estímulos, incentivos y reconocimientos, actividades en Familia y en protección y mejoramiento del medio ambiente. Para ello apropió recursos para 2019 de COP\$ 16.200.000 para realizar actividades de promoción y prevención de la salud, la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales y la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST (MinSalud, 2021).
- En el SGRL por cada 1.000 trabajadores se presentaron: 1.590 casos de ausentismo, lo que representó un costo de COP\$535 millones a las empresas; 9.100 días perdidos por incapacidad, lo que significó COP\$177 millones de costos de restricciones médicas y reubicaciones laborales; 36 trabajadores con restricciones, 6 de ellos sin relación productiva, lo que ocasionó COP\$700.000 total de costo promedio anual por trabajador, aproximadamente (CESLA, 2019).

7. Conclusiones

Los procesos organizativos de los trabajadores del sector petroleros, desde el año 1918, pero en especial desde la creación la Unión Sindical Obrera, el 10 de febrero de 1923, han logrado establecer un régimen de excepción del SGRL de Colombia, que toma forma con la creación de Ecopetrol en 1954 y la firma de varios acuerdos en materia convencional. Así mismo el nacimiento de la ley 100 de 1993, establece la excepción en el artículo 279 y su posterior reglamentación, de este sector de trabajadores.

Dentro de los beneficios del SGRL se encuentra la cobertura, la cual alcanza el 94% de la población trabajadora dependiente; 2,3 millones más afiliados, que si no existiera el SGRL; reducción del 2,2% en brechas de género.

En cuanto a protección el SGRL para 2020 se consolida un sistema con 591 muertes anuales menos; la reducción del 8,8% en días de incapacidad; 21% más en recursos para pagos de prestaciones asistenciales.

Dentro de los beneficios económicos, el SGRL ahorró para el país COP\$827 mil millones, de los cuales, el 18% correspondió a ahorros al subsistema de salud; 36% a una mayor productividad dentro de las empresas; 46% representó los ingresos para los trabajadores incapacitados.

Si bien la norma establece líneas de actuación, la definición del SERL es un logro de las Convenciones Colectivas junto a la voluntad de la directivas de Ecopetrol. Metodológicamente se adoptó un tipo de investigación cualitativa a partir del método de estudio de caso, usando técnicas como las entrevistas a personas clave conocedoras del Sistema Exceptuado de Riesgos Laborales de Ecopetrol (SRLE) y del Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) de Colombia,

información que se trianguló con revisión documental de tipo legal e institucional. Dentro de los principales resultados se logró describir el Sistema de Riesgos laborales de Ecopetrol S.A., como un sistema que integra los subsistemas de salud y riesgos laborales, lo que les permite realizar un contraste entre las historias clínicas de cada trabajador con el tipo de oficio que desempeña, sistematizando así una trazabilidad orientada a la atención, pero de manera preponderante a la prevención de los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales (ATEL); Ecopetrol para garantizar la atención de los riesgos laborales en una geografía dispersa y rebasar el reto frente a los mismos estándares de calidad, organiza cinco Coordinaciones y un Departamento de Salud a través de una red de prestadores con presencia en 74 municipios cercanos a sus zonas de influencia, alcanzando los 1.863 contratos para el año 2020 y una inversión de 629.744 miles de millones de COP\$ que representó una ejecución del 87% del presupuesto total, beneficiando a una población de 65.519 personas en las que incluye al trabajador y su familia, cubiertos por la empresa de forma directa. Al comparar el SGRL en Colombia respecto al SERL de Ecopetrol S.A., se encontró que mientras el primero se define como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes laborales, el segundo es prestado de forma directa bajo la responsabilidad de la Gerencia integral de salud de Ecopetrol S.A.; el financiamiento del SGRL procede de cotizaciones que realizan los empleadores, de las transferencias del Sistema General de Participaciones (SGP) y de la capitalización de los rendimientos financieros producto de la administración de estos recursos, mientras que el SERL es financiado totalmente por Ecopetrol, basado en las proyecciones de costos y características de la población que atiende para determinar el presupuesto anual de atención en salud; en cuanto al plan de beneficios en el SGRL la rehabilitación y reincorporación laboral atiende lo estipulado legalmente, es integral pero

fraccionado en varios administradores, mientras que en el SERL, la rehabilitación y reincorporación es integral y no fraccionado en varios operadores, toma poco tiempo y está a cargo de la empresa de manera directa, además tiene seguros adicionales; en el SGRL la capacitación de las empresas por parte de la Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) se hace según demanda o necesidades, mientras que en el SERL se realizan 12 días de capacitación anual por cada representante y evento anual de representantes de salud ocupacional; en el SGRL la promoción y vigilancia de las normas en temas de seguridad y salud en el trabajo están a cargo del COPASST, en el SERL se cuenta con COPASO nacional, regional y COLOSOS; en el SGRL se otorga una pensión de invalidez del Grado 1 y el Grado 2, del 45% al 54%, respectivamente, del Ingreso Básico de la Liquidación (IBL), mientras que en el SERL se concede una pensión directa mensual vitalicia de invalidez del 75% promedio del ingreso del último año laborado. Frente a los hallazgos de los dos sistemas se encuentra justificación en que el modelo exceptuado se recomienda, por cuanto ofrece un plan de atención integral que asocia los ATEL como parte de la salud, ofreciendo beneficios superiores a los amparados por las normas legales y constitucionales. El paralelo entre los sistemas permite concluir que frente al músculo financiero que tiene Ecopetrol frente al resto de empresas en Colombia, en la eventual adaptación del sistema de Ecopetrol, el estudio deriva en propuestas de los conocedores de los dos sistemas de riesgos laborales, que lo conciben como posible en la medida que las empresas de un mismo sector creen mutuales para atención a sus eventos de riesgos, y eso pudiera hacer que se mejorara e inclusive se propiciara un mayor beneficio para los grupos del mismo riesgo.

Producto de esta investigación se concluye que el SERL ofrece mejores prestaciones de atención a sus beneficiarios en comparación con el SGRL, dado a que la excepcionalidad establece la atención integral en salud y riesgos laborales para los trabajadores y pensionados de la empresa,

además establece un plan de beneficios que supera a los mínimos establecidos en la ley para la mayoría de los trabajadores del país. Igualmente, el musculo financiero de Ecopetrol, garantiza la prestación de manera directa sin que exista por medio un sistema de aseguramiento.

Como resultado de algunas de las entrevistas se evidenció la falta de conocimiento del manejo administrativo, de los indicadores y resultados del SERL por parte de los encargados de la organización sindical, por tanto, se recomienda su estudio como una forma de mantener el legado que sobre seguridad del trabajador han logrado a través de las convenciones colectivas.

Referencias bibliográficas

- Almario, G. (1984). *Historia de los trabajadores petroleros*. Bogotá, Colombia: Centro de Estudios de Trabajo.
- Álvarez, S. (2018). La política pública de seguridad y salud en el trabajo: el caso colombiano. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17 (35): 1-21, <http://www.scielo.org.co/pdf/rgps/v17n35/1657-7027-rgps-17-35-111.pdf>.
- Álvarez, S., Palencia, F., & Riaño, M. (2020). Comportamiento de la accidentalidad y enfermedad laboral en Colombia 1994 - 2016. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab*, 28 (1): 10-19, <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n1/1132-6255-medtra-28-01-10.pdf>.
- Arango, J. (2020). *Análisis sociopolítico de la trayectoria colombiana en riesgos profesionales y salud ocupacional (1979-2012)*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Medicina. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/77659/1030526380.2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Arévalo, D., Rodríguez, O., Martínez, F., Luna, J., Arrubla, D., & García, A. (2019). *Poder político y mercado en las reformas a la seguridad social*, Facultad de Ciencias económicas Universidad Nacional de Colombia. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Ciencias Económicas.
- Decreto 1295. (1994). *Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales*. Bogotá, Colombia: Diario Oficial No. 41.405 del 24 de junio de 1994.
- Ecopetrol. (30 de Abril de 2020). *Plan de salud*. Obtenido de <https://www.ecopetrol.com.co/wps/portal/Home/es/GruposInteres/Empleadosjubiladosfamiliares/salud/PlanSaludInformaci%C3%B3n>
- Ecopetrol. (2020). *Rendición de cuentas*. Bogotá: Vicepresidencia HSE - Gerencia de Servicios de Salud Integral.
- Ecopetrol. (3 de Febrero de 2021). *Gestión para la prevención y atención de riesgos*. Obtenido de <https://www.ecopetrol.com.co/wps/portal/Home/es/GruposInteres/Empleadosjubiladosfamiliares/salud-ocupacional-seguridad-industrial/gestion-prevencion-atencion-riesgos>
- FASECOLDA. (2019). *Comunicado de prensa: El Sistema de Riesgos Laborales protege a los trabajadores del país*. Bogotá: <https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/09/seminario-riesgos-laborales.pdf>.
- FASECOLDA. (2020). *Clasificación de la actividades en Colombia*. Obtenido de <https://sistemas.fasecolda.com/rldatos/Reportes/xGeografico.aspx>.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a. Ed.) México: Mc Graw Hill.
- León, F. (2019). *La salud en "el juego del mercado"*.
- Ley 1562. (2012). *Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional*. Bogotá, Colombia: Diario Oficial No. 48.488 de 11 de julio de 2012.
- Lozano, C., & Gómez, L. (2019). Riesgos emergentes y nuevas tecnologías de la educación. *TeleEdu*,
https://www.researchgate.net/publication/336702161_Riesgos_emergentes_y_nuevas_tecnologias_de_la_educacion.
- Luna, J. (2018). El modelo de seguridad social en riesgo laborales: entre el seguro público y la administración privada. En Decsi Arévalo (ed.), *Poder político y mercado en las reformas a la seguridad social*. Bogotá: Facultad de Ciencias económicas Universidad Nacional de Colombia.
- Minsalud. (2011). *Plan Decenal de Salud Pública, PDSP, 2012-2021: La salud en Colombia la construyes tú*. Bogotá:
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/ED/PSP/PDSP.pdf>.
- Minsalud. (2021). *Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales*. Bogotá: Ministerio de Salud y Protección Social.
<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/afiliacion-sistema-general-riesgos-laborales.aspx>.
- OIT. (2010). *Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_124341.pdf.
- OIT. (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia*. Suiza: Oficina Internacional del Trabajo.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>
- Orgulloso, A. (2020). Impactos del Covid-19 en el empleo y los ingresos: hecatombe social a la vista. En ENS, *El mundo de trabajo y el sistema de salud colombiano en la encrucijada del Coronavirus*. Informe Nacional de Coyuntura Laboral de la ENS.
- Pico, C. (2019). *2.78 millones de trabajadores mueren cada año por accidentes del trabajo*. Bogotá: Agencia de Información Laboral – AIL. <https://ail.ens.org.co/opinion/2-78-millones-de-trabajadores-mueren-cada-ano-por-accidentes-del-trabajo/>.

- Rodríguez, L., & Rodríguez, D. (2012). *Comparación de los sistemas de salud de Canadá, Costa Rica, Chile y Colombia: origen, evolución y futuro*. (Tesis de grado). Bucaramanga: Universidad CES - Universidad Autónoma. Obtenido de https://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/1137/1/proyecto_grado.pdf.
- Romero, C. (2020). *La mortalidad y su relación con la ocupación, los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales en Colombia (Tesis de maestría)*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Ciencias Económicas. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/79259/1022373153.2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Sentencia C-460. (2013). *MP. Alberto Roja Ríos*. Bogotá: Colombia. Corte Constitucional. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=56432>.
- UNGRD. (2018). *Lo que usted debe saber sobre riesgo tecnológico*. Bogotá: Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastre - Gobierno de Colombia. https://repositorio.gestiondelriesgo.gov.co/bitstream/handle/20.500.11762/27100/Riesgo_Tecnologico.pdf?sequence=5&isAllowed=y.
- Universidad Nacional de Colombia. (2011). *Informe del cálculo de la unidad de pago por capitación: Nota técnica*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- USO. (2016). *Propuesta mantener, mejorar y fortalecer del Sistema de Salud Vigente en Convención Colectiva de Trabajo USO-Ecopetrol S.A*. Bogotá: Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo –USO.
- USO. (2018). *Convención Colectiva de Trabajo de Julio 2018 a Diciembre 2022*. Bogotá, Colombia: USO - Ecopetrol S.A. Obtenido de <https://ail.ens.org.co/wp-content/uploads/sites/3/2018/10/Convenci%C3%B3n-Colectiva-de-trabajo-USO-Ecopetrol-2018-2022-.pdf>.
- Vega, R., Núñez, L., & Pereira, A. (2009). *Petróleo y protesta obrera: La USO y los trabajadores petroleros en Colombia. (Tomo 1. En tiempos de la Tropical)*. Bogotá, Colombia: Banco de la República.
- Vega, R., Núñez, L., & Pereira, A. (2009). *Petróleo y protesta obrera: La USO y los trabajadores petroleros en Colombia. (Tomo 2. En tiempos de Ecopetrol)*. Bogotá, Colombia: Banco de la República.
- Yin, R. (1994). *Investigación sobre estudio de casos diseño y métodos*. (2a. Ed.). : SAGE Publications.

Apéndices

Apéndice A. Cronograma del proyecto

La planeación de las actividades siguió el siguiente cronograma de actividades.

Diagrama de Gantt.

Actividades	Inicio	Final	2020				2021															
			Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Fase 1. Contextualización																						
1. Carta de solicitud a Ecopetrol y USO	1-nov-20	5-nov-20																				
2. Sistematización de las convenciones en matriz de Excel	6-nov-20	31-dic-20																				
3. Conceptualización de entrevistas	1-ene-21	10-ene-21																				
4. Aplicación de entrevistas	11-ene-21	31-ene-21																				
Fase 2. Evaluación																						
5. Revisión documental	1-feb-21	15-feb-21																				
6. Digitalización de entrevistas grabadas	16-feb-21	20-feb-21																				
7. Triangulación de la información	21-feb-21	28-feb-21																				
8. Organización de la información	1-mar-21	5-mar-21																				
9. Construcción de las categorías del estudio	6-mar-21	10-mar-21																				
Fase 3. Resultados																						
10. Construcción de un paralelo entre el sistema regular de salud y el sistema exceptuado de Ecopetrol S.A.	11-mar-21	18-mar-21																				
11. Representación de un modelo del sistema regular de salud basado en el sistema de aseguramiento de Ecopetrol S.A.	19-mar-21	23-mar-21																				
12. Elaboración informe final	22-mar-21	31-mar-21																				

Fuente: Elaboración propia.

Apéndice B. Presupuesto del proyecto

Presupuesto estimado.

Concepto	Cantidad	Valor Unitario	Totales
Equipos y similares:			
Alquiler computador (horas)	50	3.000	150.000
Compra grabadora de sonido profesional	1	220.000	220.000
Memoria USB	1	48.000	48.000
Materiales:			0
Resma de papel	3	30.000	90.000
Fotocopias	150	20.000	3.000.000
Libros	12	60.000	720.000
Suscripciones revistas jurisprudencia	4	21.500	86.000
Impresión de materiales	30	60.000	1.800.000
Talento Humano:			0
Investigador (costos de transporte)	4	110.000	440.000
Investigador (costos de alojamiento)	2	170.000	340.000
Investigador (manutención viajes)	4	150.000	600.000
Gastos de representación (cafés, meriendas)	1	300.000	300.000
TOTAL PRESUPUESTO:			7.794.000

Fuente: Elaboración propia.

Apéndice C. Entrevista dirigida a personas que conozcan el Sistema Exceptuado de Riesgos Laborales (SERL) de Ecopetrol.

Definición	Describame en sus palabras el sistema exceptuado de riesgos laborales de Ecopetrol. ¿De qué manera Ecopetrol financia los riesgos laborales de sus trabajadores? ¿A cuánto asciende el presupuesto anual que Ecopetrol destina al cubrimiento de salud y de este cuál es el estimado para riesgos laborales? ¿Como se hace la distribución y reinversión de los dineros del sistema exceptuado de Ecopetrol, por qué se hace y a quién beneficia? ¿Que una empresa pueda asumir los costos de aseguramiento de riesgos laborales de sus trabajadores depende de su nivel de ingresos o mejor, de sus ganancias? ¿Cuáles son los principales indicadores del sistema de riesgos laborales de Ecopetrol para la seguridad del trabajador? La asociación Latin American Drilling Safety (LADS), trabaja por los entornos saludables de trabajo. Para el año 2020, al analizar a varias empresas colombianas, ubicó a Ecopetrol como la 4ª mejor empresa, “debido a los beneficios y cuidados en riesgos laborales ofrecidos al trabajador”. ¿De qué manera Ecopetrol trabaja la cultura del aseguramiento para alcanzar niveles de calidad en la prestación del servicio de prevención y atención al riesgo?, ¿cuáles son esos elementos que toma en cuenta la empresa? La Corte Constitucional en la Sentencia C-461 de octubre 12 de 1995, señaló: “(...) es razonable excluir del régimen general de seguridad social a aquellos sectores de trabajadores y pensionados que, gracias a sus reivindicaciones laborales, han obtenido beneficios mayores a los mínimos constitucional y legalmente protegidos en el régimen general”. ¿Cuáles son los beneficios que solo tienen los trabajadores de Ecopetrol en materia de riesgos laborales? ¿Cree usted que el plan de beneficios que ofrece el sistema exceptuado satisface las necesidades de los trabajadores directos de la compañía?
Financiamiento	
Planes de beneficio (calidad planeada y ofrecida)	

Gracias por su participación.

Apéndice D. Entrevista dirigida a personas que conozcan el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL)

1. Descríbame en sus palabras el sistema general de riesgos laborales para Colombia.
2. ¿De qué manera se financia el SGRL?
3. ¿Considera que la distribución y reinversión de los fondos con destino al aseguramiento de riesgos laborales posee una administración que beneficia a los trabajadores?
4. La prevención en materia de ATEL se esgrime como tesis de sostenibilidad social y financiera del SGRL, ¿cuáles son los logros de las ARL y empleadores en esta prevención?
5. ¿Considera que desde el SGRL se cumplen las expectativas de los trabajadores frente a los riesgos en el trabajo?
6. ¿Cuáles son los indicadores de calidad del SGRL desde los que se hace seguimiento al servicio?
7. Una de las metas del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST 2013-2021), busca: “estructurar sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en busca de la promoción de la seguridad y la salud y mejores resultados en prevención de accidentes y enfermedades laborales propendiendo por un trabajo decente. ¿De qué manera el SGRL trabaja

la cultura del aseguramiento para alcanzar niveles de calidad en la prestación del servicio de prevención y atención al riesgo?, ¿cuáles son esos elementos que toma en cuenta el sistema?

8. Una de las líneas de política pública consignadas en el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST 2013-2021) apunta al fortalecimiento institucional de la seguridad y la salud en el trabajo. ¿De qué manera el SGRL ha fortalecido la actuación de las ARL como entidades asesoras de la promoción de la seguridad en el trabajo y la prevención y el control de los riesgos laborales?
9. ¿Cree usted que el plan de beneficios satisface las necesidades del SGRL?

Gracias por su participación.

Apéndice E. Consentimiento informado

Por medido de la presente se le invita a participar en la investigación: “**Sistema exceptuado de riesgos laborales de Ecopetrol S.A., el caso de los trabajadores directos y contratistas de la refinería de Barrancabermeja**”, realizado por el estudiante: **David Mauricio Gómez Ferreira**, la cual tiene como propósito: Analizar si el Sistema exceptuado de Riesgos Laborales de los trabajadores de Ecopetrol, puede ser considerado un modelo a seguir por el estado colombiano. El resultado esperado de la investigación es un Trabajo de Grado para optar al Título de Maestría en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Solicitamos su consentimiento para incorporar la información que tenga a bien aportarnos y en tal sentido listamos los lineamientos orientadores:

- La participación en este estudio es absolutamente voluntaria y puede usarse el nombre, más no el número de identificación personal.
- Si usted desea puede negarse a participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin tener que dar explicaciones
- Los temas abordados serán analizados solo desde el interés académico de investigación, manteniéndose en absoluta reserva los datos personales del consultado(a), si así se nos indica por parte de usted.

La investigación producirá conocimientos académicos que pueden ser aplicados en el campo de la educación o por parte de los sujetos institucionalizados estudiados, si lo consideran pertinente.

Se le solicitará información a través de alguna técnica e instrumento, los resultados serán analizados e interpretados para dar respuesta los propósitos indagados.

Consentimiento informado:

Después de haber leído comprensivamente las explicaciones pertinentes sobre el objeto de estudio, mi decisión, libre, consciente y voluntaria e informada, manifiesto mi participación en el estudio como fuente de información que recojo desde mi experiencia y desempeño laboral en los ámbitos explorados por el estudio, por tanto, autorizo expresamente al investigador para:

- | | Sí | No |
|---|--------------------------|--------------------------|
| ▪ Referirse a mi nombre en la investigación | ☐ | ☐ |
| ▪ Usar la información suministrada con fines académicos | ☐ | ☐ |

En constancia de lo anterior, firmo este documento de consentimiento informado a la Escuela de Estudios Industriales y Empresariales de Bucaramanga, a los 14 días del mes de agosto de 2021.

Apellidos y nombres: _____

Firma: _____

Nombre, firma y documento de identidad del investigador:

Nombre: **David Mauricio Gómez Ferreira**

Firma:

Número del documento de identidad:

Apéndice F. Formas e instructivos de las matrices de triangulación de la información y hermenéutica

Objetivo 1: Describir el Sistema de Riesgos laborales de Ecopetrol S.A.	
Revisión documental	
Técnicas:	Entrevista
Matriz de sistematización de las convenciones colectivas	
Instrumentos:	Formato de preguntas abiertas

Instrumento 1. Revisión documental de las convenciones colectivas de trabajo de Ecopetrol.

Unidad de análisis	Convenciones Colectivas de Ecopetrol
Fecha de consulta	(DD/MM/AAAA)
Tipo documento	Formato digital
Unidad de contexto	Páginas Consultadas: (00 - 00)
Unidad de registro	Citará aquellos apartes de las Convenciones que hagan referencia al Sistema de Riesgos Laborales de Ecopetrol.
CATEGORÍAS	Interpretará la misión, visión y apuestas de Ecopetrol en torno a sus clientes internos (trabajadores).
Sistema exceptuado de riesgos laborales de Ecopetrol	Revisará las preocupaciones y proyecciones de Ecopetrol en torno a riesgos laborales como categoría de estudio.
Trabajadores directos y contratistas	Consignar hallazgos para el fortalecimiento del sistema de riesgos laborales.
	Determinará el papel de las convenciones colectivas en torno a los riesgos laborales, su historia, evolución, logros, ámbitos por alcanzar.
	Determinará las exigencias de Ecopetrol al personal que vincula como contratista en materia de riesgos laborales.
CÓDIGO	SERLE – Sistema Exceptuado de Riesgos Laborales de Ecopetrol TDYC – Trabajadores Directos y Contratistas

Fuente: Elaboración propia.

Objetivo 2: Comparar el Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia respecto al Sistema de riesgos laborales de Ecopetrol S.A.	
	Revisión normativa y jurisprudencial
Técnicas:	Entrevista
Instrumentos:	Matrices

Instrumento 2. Revisión documental de la legislación y jurisprudencia acerca del sistema general de riesgos laborales en Colombia.

Unidad de análisis	LEGISLACIÓN SOBRE EL SGRL EN COLOMBIA
Fecha de consulta	(DD/MM/AAAA)
Tipo documento	Formato digital
Unidad de contexto	Documento y páginas Consultadas: (00 - 00)
Unidad de registro	Citará la normatividad jurídica dispuesta por el gobierno de Colombia en torno al Sistema General de Riesgos Laborales.
CATEGORÍAS	Interpretará los conceptos de Aseguramiento de Riesgos Laborales y de Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia.
Sistema General de Riesgos Laboral de Colombia	Revisará los objetivos que se busca desde la política pública en torno a la seguridad en el trabajo y el que cumplen las instancia a cargo de brindar seguridad frente a los riesgos, la atención, seguimiento y rehabilitación.
Trabajadores contratistas	Consignar hallazgos acerca de las diferencias que la ley contempla par diferencia entre trabajadores exceptuados y no exceptuados para ser cubiertos por el SGRL, en qué se justifica la diferenciación.
CÓDIGO	SGRL – Sistema General de Riesgos Laborales TC – Trabajadores contratistas

Fuente: Elaboración propia.

Instrumento 3. Revisión documental de la legislación y jurisprudencia acerca del sistema de aseguramiento laboral exceptuado de Ecopetrol.

Unidad de análisis	LEGISLACIÓN SOBRE EL SISTEMA EXCEPTUADO DE RIESGOS LABORALES DE ECOPETROL
Fecha de consulta	05 de mayo de 2021
Tipo documento	Formato digital
Unidad de contexto	Páginas Consultadas: (00 - 00)
Unidad de registro	Citará la normatividad jurídica dispuesta por el gobierno de Colombia en torno al Sistema exceptuado de Riesgos Laborales de Ecopetrol.
CATEGORÍAS	Interpretará los conceptos de Aseguramiento de Riesgos Laborales y del Sistema exceptuado de Riesgos Laborales de Ecopetrol.
Legislación sobre el sistema exceptuado de riesgos laborales de Ecopetrol	Revisará los objetivos que se busca desde la política pública en torno a la seguridad en el trabajo de los regímenes exceptuados como Ecopetrol y el que cumplen las instancia a cargo de brindar seguridad frente a los riesgos, la atención, seguimiento y rehabilitación.
Trabajadores directos de Ecopetrol	Consignar hallazgos acerca de las diferencias que la ley contempla para diferencia entre trabajadores exceptuados y no exceptuados y en qué se justifica la diferenciación.
CÓDIGO	SERL – Sistema exceptuado de riesgos laborales TD – Trabajadores directos

Fuente: Elaboración propia.

Instrumento 4. Triangulación entrevistas

TRIANGULACIÓN HERMENÈUTICA				
Categoría: Sistema exceptuado de riesgos laborales de Ecopetrol (SRLE)				
No.	Pregunta	Entrevistados		
		E1 Pedro Calderón	E2 Alexis Soto	E3 Rubén Sguerra
1	Describame en sus palabras el sistema exceptuado de riesgos laborales de Ecopetrol.	Se basa en lo establecido en el capítulo X de la convención colectiva. Ecopetrol es autónoma y se rige de manera directa en la promoción, atención y prevención de todo lo que enmarca el sistema de riesgos laborales, hace vigilancia epidemiológica acompañando de cinco subprogramas, al igual con participación de los trabajadores y el sindicato detecta anticipadamente los posibles eventos que puedan generar un riesgo de accidente y bajo un programa coordinado con los comités paritarios y locales de salud ocupacional se interviene con vigilancia de cumplimiento. Tiene su propia estadísticas y mecanismos de análisis de la información. Hay un plan nacional de salud ocupacional y cada gerencia tiene un plan regional a la par concatenados con planes locales de salud ocupacional, se acompaña de una dependencia que atiende lo inherente a salud laboral. Todo ello se encuentra acordado en la convención. También se hace investigación y cuando ocurre un accidente con lesión o pérdida humana se activa el comité que investiga las causas que lo ocasionaron y se socializa las conclusiones. Cuando hay que pensionar a un trabajador accidente laboral y/o enfermedad laboral, Ecopetrol asume la pensión y demás garantías establecidas en la convención entre ellas la salud y educación de su núcleo familiar.	Es acordado en la CCT. comprendido ley 100 art 279 y está en la estructura piramidal que está en salud convencional.	definió el sistema exceptuado de Ecopetrol como el conjunto de normas, procedimientos y actividades que permiten mantener, por un lado, la salud de quienes son beneficiarios del régimen exceptuado, que incluye trabajadores, pensionados y su grupo familiar en la parte de salud y en la parte de origen laboral para los trabajadores directamente. Es el sistema que permite tener un ambiente de trabajo sano y seguro, para que estos trabajadores puedan desempeñarse de manera adecuada, con el menor riesgos a la salud, evitando que se materialicen procesos tanto de enfermedad laboral como de accidentes de trabajo.

2	¿De qué manera Ecopetrol financia los riesgos laborales de sus trabajadores?	Ecopetrol destina un presupuesto inicial, para ejecutar lo que se acordó en el plan nacional y planes regionales y locales, al igual que para cumplir con las políticas acordadas desde la presidencia las gerencias. Si este presupuesto se agota, la presa le adiciona más recursos hasta cumplir con lo planeado.	Directa como esta en la CCR pactada uso-Ecopetrol en su capítulo X, vigilado por los COPASOS y colosos	necesidades financieras con cargo al presupuesto trianual del gasto laboral por ser un beneficio pactado en la convención colectiva de trabajo y en el acuerdo 01 vigentes” (p. 53). De acuerdo con Sguerra (2021), para la financiación del sistema exceptuado Ecopetrol tiene un proceso de presupuestación anual, básicamente lo que se hace es un ejercicio de presupuestar aquellos procesos que se requieren, tanto en prevención como de lo que se ha visto en los históricos, con base en estos registros hacen proyecciones en temas de higiene, ergonomía, riesgo social, de la prestación misma de la salud ocupacional en cuanto al ingreso, retiros periódicos y de las contingencias que se pueden presentar del accidente de trabajo y la enfermedad laboral.
3	¿A cuánto asciende el presupuesto anual que Ecopetrol destina al cubrimiento de salud y de este cuál es el estimado para riesgos laborales?	En la convención no se establece monto definido, sino la obligatoriedad de que Ecopetrol financie todo lo relacionado con los riesgos laborales. La dependencia encargada de la empresa le pasa un presupuesto estimado para que sea aprobado por la dependencia encargada.	Está garantizado por la CCT.USO-Ecopetrol. No tiene monto definido...si se termina el presupuesto se asignan recursos. Así se garantiza los cubrimientos en riesgos laborales y pensión por enfermedad laboral y accidente de trabajo	El proceso médico asistencial de prestación en salud ocupacional para el Magdalena Medio, tiene un costo aproximadamente de 2.900 millones de pesos año. El hecho de asegurar los ambientes de trabajo limpios y seguros, por ejemplo en Higiene, tiene un costo de, el contrato de este este año, con la Universidad Javeriana, para las menciones de Higiene, en cuanto a mediciones de área, de los agentes químicos, de los riesgos físicos, tiene un valor de 2.100 millones aproximadamente; y también se tienen actividades de ergonomía,

				ético social, contratado también con una Universidad, en este caso, la Universidad del Rosario, recientemente se lo ganó la Universidad Javeriana también, y ese tiene un costo alrededor de los 700 millones de pesos anuales. En Ecopetrol a través de su Convención Colectiva del Trabajo, por ejemplo, una de las grandes diferencias que muestra con respecto al sistema de seguridad social, es que las incapacidades laborales de cualquier origen, durante los primeros 90 días, Ecopetrol toma el 100% del valor del ingreso de la persona, no hay ningún tipo de descuento, respecto de lo que sucede en el sistema de seguridad social, que después del día dos, es decir, del tercer día, ya hay una disminución del 33% del ingreso de esa persona. Esa es la primera diferencia grande, que se encuentra entre los dos sistemas, por supuesto el de Ecopetrol es mucho más favorable al trabajador.
4	¿Como se hace la distribución y reinversión de los dineros del sistema exceptuado de Ecopetrol, por qué se hace y a quién beneficia?	Existe un presupuesto nacional y unos presupuestos regionales que hacen las gerencias para cubrir los programas acordados, entre ellos capacitación, adecuación, intervención, cambios en equipos o infraestructura, exámenes periódicos de salud y otros	A el distribuyen los presupuestos para garantizar lo acordado y establecido en la CCT U.S.O-ECOPETROL en el capítulo X y XI le asignan el recurso económico y se ejecuta cada año	De acuerdo con Sguerra (2021), si bien en el SGRL se presenta un pago del 100% del empleador a las aseguradoras y estas tienen unos porcentajes que se distribuyen una parte en administración, otra en reinversión, y similares, en Ecopetrol la empresa asume su propio riesgo, es decir, no le paga a nadie, por tanto, no surte el proceso de pagarle a una ARL, para tener cubierto el riesgo de las

contingencias, caso en el cual establecen unos porcentajes de acuerdo al nivel de riesgo en que clasifique la empresa asegurada de acuerdo a la actividad que realiza. Si es de tipo 5 como sería el caso de Ecopetrol, tratándose de una petrolera, tendría que pagar 0,78% más o menos del ingreso de cada trabajador a la aseguradora, y a su vez, esta hace una reinversión que está tasada en el 5% en las actividades de promoción y prevención hacia la empresa. Ecopetrol no hace ese tipo de pagos porque asume su propio riesgo, y el dinero que utiliza es el dinero que apropia en el presupuesto anual, o sea, no hay que esperar una reinversión, no hay una redistribución de esa forma, y nunca Ecopetrol se ha visto en la necesidad. Los procesos que se hacen en la empresa son totalmente atendiendo la ley, como las de asumir el proceso de hacer las mediciones de higiene, de economía, psicosocial, aplicación de material del Ministerio, la pruebas de índice biológico. Cuando se ha tenido resultados de dosimetrías en nivel medio o en nivel alto, o sea, resultados del TLB del 50% o más arriba, se asumen los costos desde Ecopetrol, se trata de asuntos que no asumen los empleadores del SGRL, en tal sentido, en la empresa se cuentan una ventaja muy grande al poder asegurar el

			bienestar del trabajador de manera directa, porque se atiende con sentido de oportunidad.
5 ¿Que una empresa pueda asumir los costos de aseguramiento de riesgos laborales de sus trabajadores depende de su nivel de ingresos o mejor, de sus ganancias?	Si depende de ello pero además de su tamaño, de su complejidad, y de su nivel de riesgo. Lógicamente de esa inversión sale de sus ingresos. Toda empresa debe presupuestar esos rubros, en la lógica de la prevención no se mira como un gasto, sino como una inversión, ya que lo que busca es salvaguardar la empresa en su integridad y evitar los accidentes y pérdida de vida y lo más importante asegurar que los trabajadores y la propia empresa al final del día regresen sanos y de buena salud a sus hogares.	No, depende de lo establecido en la CCT acuerdo convencional. Nada tiene que ver con sus ganancias. Claro que si la empresa está en mejores condiciones financieras, esto ayudaría para que se invierta más en temas de prevención y otros.	ganancias? Sguerra (2021) expresa que el músculo económico es importante, porque el responder por una calificación de una enfermedad laboral con toda su contingencia, con su manejo directamente por la empresa, y llevar al trabajador al proceso de recuperación, cuando no se puede llevar al proceso de pago de manera indefinida en una pensión y después a una pensión de sobreviviente, por ejemplo, es una cuestión que requiere un músculo económico importante, eso no se puede negar. No obstante, si se comparara con el sistema general, quien acuña eso en el sistema fueron las administradoras de riesgos laborales, y ella no nacieron ricas, las ARL nacieron haciendo unas sinergias, unos procesos en los cuales se fueron fortaleciendo en la medida que aseguraron que tuvieran pocas reclamaciones al inicio de los procesos, y cuando uno se pone a mirar eso, uno diría, oiga deberíamos mirar por ejemplo, hacia procesos en los cuales empresas de los mismos sectores, pudieran desarrollar mutuales para atención a sus eventos, y eso pudiera hacer que se mejorara e inclusive se propiciara un mayor beneficio para los

			grupos del mismo riesgo. Por ejemplo, industrias petroquímicas, o industrias químicas, o las industrias avícolas, las industrias del agro, haciendo ese tipo de mutuales para atender el riesgo sería una cuestión interesante, puede pensarse que por allí existe una posibilidad de crecimiento y de mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores sobre todo en sus condiciones de trabajo, porque cuando se mira la legislación, el hecho de que las empresas que reciben el dinero solo tengan que revertir el 5% para actividades de promoción y prevención es un poco inadecuado, uno diría que en lo que más debería reinvertir una ARL es en asegurar que ese sistema de gestión está promoviendo para que la gente no se accidente y no se enferme, sea lo más fuerte posible. Y allí deberían tener enfiladas todas sus baterías y las empresas pidiéndoles acompañamiento para generar ambientes seguros a través de esa aplicación de su sistema.
6	¿Cuáles son los principales indicadores del sistema de riesgos laborales de Ecopetrol para la seguridad del trabajador?	En la actualidad se tienen los protocolos y una diversidad de indicadores que nos permiten medir satisfactoriamente el desarrollo de la seguridad en torno a los riesgos inherentes al trabajo y a las posibles enfermedades laborales y dentro de su análisis orientar la política para mitigar el riesgo de ocurrencia.	Trabajo seguro siempre. estándares de HSE. Se hacen seguimiento a posibles incidentes, accidentes para evaluar y anticiparnos a estos eventos, el tema ambiental y el entorno también hacen parte de estos indicadores Ecopetrol tiene una baja tasa de accidentalidad y una baja tasa de mortalidad por eventos ocupacionales, por lo que considera que la empresa tiene una fortaleza en estos indicadores. También cuentan con un proceso bien definido que les permite generar una atención integral al trabajador, para lo cual cuentan con la ventaja de conocer las

				evaluaciones periódicas de salud integral, evento al que los trabajadores asisten anualmente, a partir de las cuales visualizan todo lo que es de salud común y lo que es de riesgos laborales; los médicos que hacen los procesos de atención tienen el conocimiento y los resultados de higiene, resultados de ergonomía, de riesgo social, así como los resultados de las atenciones por médicos generales adscritos a sus MEGAS y los resultados que tienen ellos en paraclínicos de tipo común, entonces se logra una sinergia en asuntos como por ejemplo, el tratamiento de obesidad, enfermedades cardiovasculares, más el riesgo que puede tener la persona por ser un soldador o un metalmecánico, lo cual es posible porque se cuenta con integralidad, eso no lo pueden ver las otras empresas porque tienen su salud en un prestador externo, y tienen su médico laboral que les presta solo un proceso de evaluación periódica, ahí se pierde un poco la integralidad, esa es una de las ventajas que Ecopetrol tiene, y que en su conjunto viene a ser un sistema de alertas, de indicadores que sigue la empresa.
7	La asociación Latin American Drilling Safety (LADS), trabaja por los entornos saludables de trabajo. Para el año 2020, al	Lo esencial para el éxito de esta política es la participación activa de los trabajadores y la alta conciencia de estos en el reporte, vigilancia y cuidado. Para ello se tiene programas de capacitación, manuales de operación, revisión previa de los riesgos	Tiene la participación activa de los trabajadores por medio del sindicato, COPASOS, colosos y la acompañan la estructura organizativa HSE de salud, entre otras, para al finaliza operaciones seguras. integras con altos estándares	Cuando los representantes de los trabajadores hacen parte de los procesos de consulta y de apoyo a las decisiones que se tienen que tomar, hacen una sinergia importante, y es esa sinergia lo que

	analizar a varias empresas colombianas, ubicó a Ecopetrol como la 4ª mejor empresa, “debido a los beneficios y cuidados en riesgos laborales ofrecidos al trabajador”. ¿De qué manera Ecopetrol trabaja la cultura del aseguramiento para alcanzar niveles de calidad en la prestación del servicio de prevención y atención al riesgo?, ¿cuáles son esos elementos que toma en cuenta la empresa?	inherentes al trabajo que se va a ejecutar y en especial el seguimiento permanente del equipo de seguridad industrial cuando se trata de trabajos de alto impacto y ocurrencia para accidentarse. Desde hace varias décadas se tiene acordado la empresa con el sindicato que todo trabajador está obligado a suspender un trabajo, si encuentra o detecta malas acciones o fallas que pueden conducir a un accidente. Esto nos garantiza hacer prevención y no lamentar pérdidas humanas o económicas.	ambientales, la verdad desconozco la sentencia	conduce a la obtención de buenos resultados. El poder aplicar de manera preventiva algunos de los instrumentos que muestra el sistema, en higiene, en ergonomía y en lo psicosocial, eso hace que se cuente con una ventaja, porque se puede avizorar los riesgos que se pueden presentar.
8	La Corte Constitucional en la Sentencia C-461 de octubre 12 de 1995, señaló: “(...) es razonable excluir del régimen general de seguridad social a aquellos sectores de trabajadores y pensionados que, gracias a sus reivindicaciones laborales, han obtenido beneficios mayores a los mínimos constitucional y legalmente protegidos en el régimen general”. ¿Cuáles son los beneficios que solo	1. La política en materia de riesgos laborales es negociada entre las partes. 2. Entre todos hacemos que la empresa sea un lugar seguro y saludable para. Trabajar 3. Se tiene la potestad de acordar los planes de salud laboral. 4. Hay la autonomía de la empresa para la formación, manejo cultural y formación de líderes y brigadistas 5. Se tienen institucionalizado los planes de emergencia acompañados por los protocolos 6. Se identifican y clasifican los riesgos inherentes a la industria, al oficio y al ambiente 7. Al trabajador se le garantiza todo lo económico y prestacional, al igual que la prestación de la salud en compañía de su grupo familiar inscrito	La verdad desconozco la sentencia. Voy a leerla, pero creería que estaría bajo el marco legal pactado y establecido en la CCT Uso-Ecopetrol, garantizando todos los temas HSE, políticas en HSE entre otros	Ecopetrol ofrece varios, entre estos el beneficio de la incapacidad temporal, la posibilidad de contar con atención inmediata de carácter especializado ante cualquier evento, la posibilidad de rehabilitación y reincorporación de la empresa, la cual tiene un sistema que dependiendo de la gravedad del evento, el trabajador puede entrar directamente a un proceso de rehabilitación y reincorporación cuando llega a tener más de 90 días de incapacidad o cuando el accidente es una lesión que pueda dejar una secuela de carácter permanente, que pueda llevar a la invalidez, inmediatamente se inscribe a la persona en el proceso de

tienen los trabajadores
de Ecopetrol en materia
de riesgos laborales?

rehabilitación y reincorporación y se empieza un tratamiento de tipo interdisciplinario, no solo es el especialista sino el grupo de psicología, el grupo de los médicos industriales, las otras especialidades que se requieran. Además se toma en consideración las posibilidades que tiene la persona de iniciar la reincorporación, incluso para ejercer trabajos diferentes para los que fue contratada inicialmente, sobre todo si existe responsabilidad de la empresa en la afectación, porque se desea que la persona siga siendo funcional y pueda seguir realizando una labor que sea productiva; resultaría inhumano decirle que no puede ejercer ningún cargo, por tanto, es política de Ecopetrol recuperar a las personas para que vuelvan a ser útiles para sí mismos, para sus familias y la sociedad y por supuesto para Ecopetrol, que tiene 10 mil trabajadores, lo que garantiza oferta en distintos oficios. En ocasiones se requiere un reentrenamiento para generar nuevas competencias a un trabajador que no pueda seguir ejerciendo su oficio, siendo una función la división de Talento humano, dependencia que acompaña el desarrollo de competencias en la persona y determina el área de reincorporación.

9 ¿Cree usted que el plan de beneficios que ofrece el sistema exceptuado satisface las necesidades de los trabajadores directos de la compañía?	Si creo. Además que está demostrado que tenemos beneficios asistenciales, económicos, prestacionales, educativos y otros que gracias a lo logrado en las diversas negociaciones entre la empresa y el sindicato. Están muy por encima de lo que ofrece la ley en esta materia.	Claro que sí. Tenemos muchas garantías, beneficios, permisos laborales que están en la Convención Colectiva de Trabajo. El mundo ideal es que el resto de la población tuviese estos mismos servicios en alcance, aseguramiento y aplicación.	Cuando se compara el SERL de Ecopetrol con el SGRL, se hace evidente que el sistema exceptuado ofrece mejores beneficios, por tanto, se debe reflexionar sobre estas mejores prestaciones, por supuesto que se puede tener algún tipo de falla, sea porque la gente no conoce o porque ni siquiera piensa que tiene derechos normados. Esto pasa sobre todo en los procesos cuando las enfermedades de origen común o los accidentes son fuera del trabajo y las personas piensan que quien los debe indemnizar es Ecopetrol, en estos casos se empieza a explicar la situación a las personas sobre que somos régimen exceptuado, pero inclusive se han dado derechos de petición que se contestan con soporte en las normas. Nunca Ecopetrol le ha negado, no conozco que se le haya negado el derecho a la reclamación de alguien, tampoco son demasiadas las reclamaciones que tenga la empresa. La mayoría de los derechos de petición, cuando han sido tutelas, han sido por eventos externos al ámbito de trabajo que la persona desconoce y donde Ecopetrol está cumpliendo la ley. No obstante, a través de las formaciones para Comités Paritarios se brinda capacitación en estos temas, lo que ha permitido mejorar en estos aspectos. La Convención también es muy clara
--	---	--	--

en tener plasmados los beneficios que se tienen como trabajador de Ecopetrol. Pero además Ecopetrol tiene seguros que no tienen otras empresas, seguros para cualquier contingencia en accidentes tanto en el trabajo como fuera de este, que están pagadas por Ecopetrol.

Instrumento 5. Triangulación hermenéutica

TRIANGULACIÓN HERMENÉUTICA				
Categoría: Sistema general de riesgos laborales (SGRL)				
No.	Pregunta	Entrevistados		
		E1 Leonardo García	E2 Germán Fernández	E3 John Benavidez
1	Describame en sus palabras el sistema general de riesgos laborales para Colombia.	Bueno digo conozco en los riesgos desde hace mucho rato y uno puede definirlo como que tiene 2 fines 2 componentes principales, uno de realizar el control a la existencia implementación de las normas de prevención de seguridad y salud en el trabajo en los centros de trabajo, por parte de los empleadores y el dar cumplimiento a la profesión y atención de los trabajadores del caso de presentar accidentes y enfermedades que pueden ocurrir por causa o con acción del trabajo, es decir hay un componente netamente de tipo digamos de promoción y prevención para trabajarlo directamente en los centros de trabajo, pero una responsabilidad grande en la en caso de que se presente un evento para poder cubrir tanto el accidente, como la enfermedad profesional, eso es lo que se describe y esa cobertura pues tiene cobertura en atenciones en la parte de prestaciones en la asistencia a la enfermedad, pero también en la parte de prestaciones económicas.	No tengo duda que el sistema está siendo manejado de la manera más perversa, por parte de las aseguradoras de vida, con la permisividad de las autoridades gubernamentales. Por qué digo esto porque la inmensa mayoría de los recursos, que deben estar orientados constitucional, realmente a la atención de los enfermos laborales y de los accidentados de trabajo se está desviando para la utilización de otros temas que no tienen relación directa con la atención específica de las víctimas del ATEL. Si quiere más se le amplió, eh desde el año 1999 fui muy claro cuando ejercía la rectoría del sistema de riesgos laborales en el Ministerio del trabajo emitiendo 2 circulares, la número 3 y la número cuatro de 1999, en la que ya advertí a las administradoras de riesgos laborales, que no podían utilizar de manera irregular, ilegal, los recursos públicos destinados a la atención de ATEL, en esa época, a gastos que no correspondían al mismo los que estaban desviando para todo tipo de actividades comerciales todo tipo de actividades de pago de corretaje comercial para la competencia entre ellas mismas, para compra de inmuebles, edificios, promociones y para indudablemente también destinaciones que no tenían nada que ver cómo eran las promociones comerciales, la compra de edificaciones, etcétera, etcétera, etcétera.	bueno, el sistema de riesgos laborales en esencia digamos que si uno lo mira su esencia natural, es la esencia del seguro y la esencia del seguro, es la esencia de la financiación, sí, es decir, los recursos públicos ni siquiera los recursos privados que se convierten en del aseguramiento cierto, e se vuelven públicos pero a la vez nunca el estado los controla, si, se vuelven cotizaciones, sí entonces la primera característica del sistema es que su lógica de seguro hace que los recursos se vuelvan recursos de financiación, que son potencialmente orientados hacia la especulación financiera, en el sector financiero, que son susceptibles a la intermediación financiera, sí, entonces se crean instituciones para la intermediación financiera, fiducias, aseguradoras, cuentas para el traslado de recursos si esa ese yo creo que esa sería la principal característica, si, se crea un mercado financiero con la plata con los recursos de la protección a los trabajadores y trabajadores y en particular su salud, sí, como las contingencias asociadas al trabajo esa es la principal la primera característica que yo diría que

De eso advertir suficientemente bien a la ARL que por supuesto sucedieron a la combinación que yo les hice desde el punto de vista de la rectoría y posteriormente como el tema siguió a mi salida de la dirección técnica de riesgos laborales del Ministerio posteriormente establecimos con el Doctor Domingo Banda Torregrosa, una de las personas que más conocen sobre la juridicidad y la constitucionalidad que orbita sobre el sistema de Seguridad Social integral, establecimos una acción popular que pretendía primero la corrección de las actividades irregulares que estaban en ese momento cometiendo las ARL, y el rescate de los recursos puesto que una característica muy importante de los recursos de la Seguridad Social, es que cuando se desvían de su objeto lícito el rescate por parte del Estado por parte de particulares, es tiene la característica de ser imprescriptible es decir que se puede invocar su rescate en cualquier momento sin que haya término de vencimiento.

tiene este sistema; la segunda cierto, es un sistema que no está basado en la protección a los trabajadores, es un sistema que está basado en la protección al empleado de hecho el que escoge la aseguradora no es el trabajador, es el empleador, sí es decir este sistema se basa en una lógica no de protección al trabajador, sino de protección de la externalidad que se le pueda generar al empleado, sí tercero, si, crea una nueva burocracia, sí, una burocracia no, sino una burocracia neoliberal, una burocracia neoliberal, instalada en la lógica de la acumulación, sí, instala en la lógica de hacer plata sí y estas instituciones, sí, llamadas aseguradoras de riesgos laborales y de ahí para abajo una serie de instituciones se basan en la lógica de la acumulación, sí, o en la acumulación y esa esa orientación esos esos 3 elementos determinan que el trabajador, cierto, en esencia, sí, vea limitada el acceso a las garantías integrales del del derecho a la salud, claro, cuando se coloca por ejemplo en el caso del COVID, sí, en una crisis tan terrible la capacidad de reacción de estas instituciones no eran para la protección de los trabajadores, lo único que ellos salieron a pedir fue más plata, porque la única capacidad que ellos tienen la capacidad de financiar, sí, de pedir más recursos para generar mayores

			acumulaciones, entonces ese ese es ese es el elemento central, bueno como consecuencia digamos que puede ser una cuarta característica pues está la desaparición total del Estado en la garantía del derecho, si, el estado desaparece y entrega absolutamente todo el control del sistema a esta burocracia neoliberal.	
2	¿De qué manera se financia el SGRL?	Bueno, como los riesgos lo genera el empleador a través de su actividad económica, en la que el está desarrollando su proceso de producción superior de trabajo, entonces la financiación es ciento por ciento por parte del empleador y ese valor a pagar depende de la clase de riesgo está ubicada la actividad económica, nosotros siempre la clasificamos del uno al 5 y existe una escala entre cada uno de los niveles de riesgo, pero que va entre el mínimo, medio y alto, esa escala realmente no ha tenido no ha tenido uso, se usa el término medio que va más o menos de 05,22 a 4,350 del valor total de la nómina que se paga por los salarios de los trabajadores y digamos que eso ha sido como lo estándar no ha cambiado a pesar de que existen 2 elementos de variación en la cotización, lo que nosotros definiríamos como los resultados que se encontraban a través de los indicadores, como el índice de incapacitantes y el resultado de la evaluación del programa salud ocupacional, desde la época de estar solamente riesgos laborales en el Seguro Social, se presentaron varias propuestas de evaluación de programas de nacional y sin embargo ahora con toda esta evolución en	Haber, la primera parte de la pregunta es quién financia el sistema, el sistema lo financian los empresarios grandes, medianos, pequeños, el que tiene un empleado también tiene que pagar riesgos laborales, el en los hogares hay que pagar los riesgos laborales de las empleadas domésticas en fin, todos los empleadores de Colombia pequeñísimos, medianos, grandes, grandototes tienen que pagar una cuota de acuerdo al riesgo en el cual están clasificados sus trabajadores, es decir, es una cotización definida por el estado, cuyo destino, eso hace y últimamente también los trabajadores independientes, es decir, también ellos están obligados a pagar lo correspondiente a la cotización es definida por el estado. Este este aporte tiene una característica constitucional, legal, absoluta total y en ese sentido no hay ninguna duda en más de 40 sentencias de la Corte Constitucional, del Consejo de Estado, de la Corte Suprema, en fin, de que éstas son aportación aportes parafiscales con destinación específica tiene 3 características y es que debe emplearse única y específicamente al objeto que corresponde que es la	Bueno en esencia y es con las cotizaciones de los empleadores, sí, diferente al sistema sanitario tradicional, este sistema pues es un sistema basado en la cotización exclusivamente, aquí no el Gobierno no aporta a través de regalías y en otra formas, es un sistema de cotizaciones puro, si, eso genera pues que los recursos, cierto, en esencia por ejemplo para temas como investigación, como una protección integral a la población no trabajadora formal y sean insuficientes. De hecho tú vas a ver ahorita creo que los datos de cobertura de riesgos laborales, en esencia de la protección social integral que llama la ley 100, son los de menor los de menos de menor cobertura, sí, pero son al ser una cotización del empleador destruye la posibilidad de que un enorme contingente de trabajadores, creo que más de la mitad de los trabajadores del país, no tengan acceso a protección en riesgos laborales, pero crea además figuras perversas contra

los años, ya convertido en seguridad y salud en el trabajo y el sistema de gestión y todo, a este momento por lo menos, no tengo conocimiento de que se pueda impactar en la variación de cuánto paga cada empresa, se veía como algo de castigo de premium, si no cumplía están indicadores, esta evaluación se pagaba la máxima de su carta de su nivel y si lo cumplía se pagaba la mínima, eso ya varía entre un resumen de un rango de 03,48 a las 8.7%.

atención de la población que va a ser beneficiaria, en el caso de los riesgos laborales, es para el caso de los accidentados en el trabajo y de la enfermedad profesional, esa es otra característica que tienen los recursos parafiscales es que son imprescriptibles, es decir, su rescate se puede invocar en cualquier momento y las deudas que usted tenga frente a ese sistema también son cobrables en cualquier momento y la otra característica fundamental y constitucional es la eficiencia, pero cuando se habla de la eficiencia del sistema se está refiriendo es al conjunto del sistema, debe ser eficiente no se está refiriendo a la eficiencia de la empresa que administra esos recursos, porque lo que está sucediendo es que son recursos parafiscales, son recursos públicos, que se le entregan en este caso particular a una aseguradora de vida que tiene un ramo de riesgos profesionales y empieza a administrarlo a su voluntad, desconociendo los principios constitucionales de destinación específica, eficiencia, eficiencia sistémica, sí, que debe ser reforzada en su vigilancia y por otro parte la imprescriptibilidad, eso está definido en el artículo 48 de la Constitución en el inciso quinto. Entonces cuando ustedes los trabajadores revisen esto tienen que mirar fundamentalmente los principios constitucionales hacia los cuales va a destinar los recursos de la Seguridad Social integral, ya no sólo de riesgos laborales sino de salud, de pensiones y de los servicios sociales complementarios, porque no olviden

los trabajadores precarizados, contra los trabajadores tercerizados, principalmente a través de órdenes de prestación de servicios o contratos comerciales, que solapan las relaciones laborales y es la siguiente, el riesgo lo genera el empleador, pero lo paga lo cubre el propio trabajador el propio trabajador le asegura el riesgo a las empresas a empresas grandísimas que los contratan a través de órdenes de prestación de servicios, sí, entonces eh también no solo los empleadores lo están pagando están pagando como dice la ley, que el ciento por ciento de las cotizaciones de los empleadores, en los trabajadores tercerizados el ciento por ciento de la cotización a riesgos laborales la suma del empleador y le asegura el riesgo la suma del trabajador y le asegura el riesgo al empleado, me escuchas?

		ustedes que la Seguridad Social integral tiene cuatro patas, que son esas que acabo de mencionar, que incluyen pensiones salud y servicios sociales complementarios con los riesgos laborales.	
3	¿Considera que la distribución y reinversión de los fondos con destino al aseguramiento de riesgos laborales posee una administración que beneficia a los trabajadores?	yo creo que eso hay que mirarlo desde el punto de vista de cómo se consiguió este reforma en la atención del 93, el concepto implementado en la ley 100, es que las empresas de seguros que se dedicarán a la cobertura de los riesgos laborales, que el sistema esté al servicio de las aseguradoras y no de los trabajadores, o sea todo el sistema se centra en de la fortaleza de las ARL y la independencia de las áreas del sistema de gestión, eso le ha generado digamos, una continua gran utilidades primero porque pasaron muchos años para que digamos tanto empresarios como trabajadores le dieran importancia a este campo, las medidas preventivas en los sitios de trabajo y en segundo lugar porque la exigencia para el funcionamiento del programa de salud al interior de la empresa, de parte de los trabajadores, sus organizaciones sindicales, de los propios jugadores es muy es muy incipiente también, es decir, esto pasaron muchos años en la cual generó una gran poder de las ARL impresionantes, con poco beneficio tanto para los empleadores, como trabajadores, el porcentaje que se define de reinversión sea considerado más como prebendas para quienes seleccionan la compañía de seguros, es decir esto se juega es a través de una negociación de cuanto me da esta ARL y cuanto no me da y aquí entran a jugar fundamentalmente en las personas que comentan, que la empresa	Yo diría que el primer, en principio está beneficiando de una manera muy significativa al a los a los aseguradores de vida, que manejan las ya no sé son 9 EPS 8 o 9 EPS que hay en este momento funcionan en el país, eh ellos son los primeros beneficiados porque como la Superintendencia financiera no ha tenido un criterio de vigilancia estricta de la destinación de los de los recursos, entonces se han utilizado de manera irregular durante mucho tiempo y los estimaciones que hicimos hasta el año 2012 ,nos daba una desviación de recursos para utilización propia de las ARL que podría ser superior al medio millón de pesos, le estoy diciendo que se logró algún control con alguna norma expedida por el Congreso de la República en 2012, en este momento no recuerdo exactamente el número de la norma, pero esa norma han pues de hecho están buscando del hogar la con la expedición de la norma del Plan Nacional de desarrollo, que esa es la ley 1955 del 2019, artículos 202 y 203, frente a la cual, ya establecimos una demanda de inconstitucionalidad, porque lo que pretende es utilizar nuevamente los recursos destinados de manera específica a los trabajadores accidentados o enfermos, para pagar comisiones de comercialización que son francamente ilícitas. Bueno no, digamos que en esencia sí había además una distorsión en esto es la reinversión, si, no se está utilizando como debe ser, principalmente he visto casos en los que se utiliza la reinversión, por ejemplo, para pagar las consultas médicas ocupacionales, lo cual es ilegal, sí, pero que no se hace, sí, eh dónde están? tuviste dónde están las campañas de protección a los trabajadores?, dónde está la investigación en salud y seguridad en el trabajo en el país?, donde está esos recursos? esos recursos están yendo en llamadas, se están yendo en cartelitos, sí, dónde está el apoyo al desarrollo realmente integral de la salud y seguridad en el trabajo a empresarios y a trabajadores, si, hacen una llamada, es increíble se volvieron se volvieron asesores de Call Center, si, en dónde en donde los recursos real y el grueso de los recursos, alguna vez lo dijo el profesor Saúl Franco, los sistemas tienen unas características y esas características están en dónde está la plata o el porcentaje de promoción de la salud en el trabajo y de prevención de accidentes y enfermedades laborales es minúsculo frente al gasto que se da

designada para hacer este tipo de negocio, que tiene el poder para poder conseguir algunas prebendas a la compañía y el empleador siempre busca es disminuir el costo de su inversión en prevención, sí o sea tratar de que algunas actividades que le corresponden al empleador las asuma las ARL, entre esas por lo menos hasta subcontratar con el recurso humano, todas estas actividades son descoordinadas al interior de la empresa y no se refleja en los resultados para salir del trabajo o sea es como si yo hiciera, hiciera suya una actividad pero realmente el impacto en los trabajadores es muy poco. Uno de los puntos críticos del uso de estos recursos es el pago de las compañías a los intermediarios del empresario, del empresarios y a la ARL, o sea, las ARL utilizan un intermediario que es una compañía de seguros, para que le consiga el cliente, que consiga el negocio y esa plata que se gana ese intermediario la sacan de la cotización de la ARL, eso es una disminución importante de las platas que deben, que son públicas con dinero público debe estar destinada a la promoción de atención de estos riesgos y es decir la ARL no asume ningún costo por parte de sus propios recursos, para para tener el negocio, decir este negocio se montó, se montó también como en la salud netamente con dineros públicos y con dinero público porque pertenecen a las empresas y a los trabajadores, sin aporte directo de los empresarios y fuera de eso en su promoción y fusión y consecución de nuevos clientes invierte en la plaza de las empresas para hacer eso o sea no era eso tienen como gasto las ARL, esto ha

en Administración, que se da en pago de externalidades, sí, o sea, en incapacidades, en pensiones, en auxilios funerarios, sí, entonces ese es un gran problema ese es un sistema, es un sistema que basa su lógica no en la prevención, porque los recursos no están en la prevención, si no están en el pago de las contingencias, sí.

	generado un desangre muy grande de los recursos sí y si nosotros volvemos a la historia, antes de la ley 100 el de los regímenes que manejaba el Seguro Social el más rentable durante todo el tiempo siempre fueron los riesgos laborales, donde además quedaban recursos del presupuesto año tras año y de eso se logró hacer muchos tipos de investigación y cosas de esas, porque sobraba bastante recurso, en este momento todos esos recursos están en manos únicamente de la ARL		
4 La prevención en materia de ATEL se esgrime como tesis de sostenibilidad social y financiera del SGRL, ¿cuáles son los logros de las ARL y empleadores en esta prevención?	Bueno los logros del ARL están orientados principalmente hacia los soportes en documento de información según las actividades económicas, o sea, cuando uno va a ir se solicita que lo puede ofertar esta ARL a mi empresa y esa actividad económica, lo primero que le ofrecen a uno, son una serie de software con documentales sobre el estudio de los riesgos y todo de la de la de la diferente actividad económica que se está buscando con cliente o que le está prestando el servicio, pero todos estos documentos son muy generales y se cree que con hacer entrega de una cartilla, un video, un curso se cumple ya con el requisito y aquí es un importante aclarar esto David Mauricio, la información no es conocida, es datos son datos común y corriente, usted le pueden entregar una serie de información grande pero eso no es conocimiento, para hacer conocimiento debe existir comprensión y aplicación de dicha información y eso nunca se evalúa qué está haciendo la ARL con las empresas formales, o sea, aquí que desde ese punto los logros y en torno de ese es muy puntual, existen una serie de documentos, de video, de programas y	Yo voy a mencionarle unos hechos que son absolutamente dolorosos para los trabajadores colombianos, en el año 2010 hubo una enorme cantidad de accidentes en la minería, decenas de trabajadores quedaron sepultados, porque no se tomaron las prevenciones correspondientes todas las años 2010, también en el 2011 y en el 2002, le mencionó lo sucedido hace una semana, en una mina en Topaga, Boyacá, donde perecieron otros 10 o 11 trabajadores; no vayamos muy lejos e yo que conozco bien el sector hospitalario, sé que en los hospitales nunca se habían tomado medidas para proteger a los trabajadores de las infecciones que comúnmente atiende, no se les daba un tapabocas, no se les daba un vestido, la atención de la prevención hospitalaria absolutamente deficiente y los médicos se enferman porque atienden pacientes con infecciones, esto se vino a notar cuando apareció el COVID, el resultado, resumámoslo, hay más de 25,000 trabajadores del sector salud en Colombia, que se infectaron la mayor parte de ellos, en el ejercicio de su	Bueno yo creo que en general hay ciertos logros en el sentido de crear espacios de discusión, sí, en las empresas, dentro de las empresas me parece que son espacios de discusión e interesantes, que tienen potencialidad, genera claridades sobre ciertas responsabilidades, que a veces en lo práctico pareciera que se diluyeron pero en lo legal están, sí, creo que creo que esos son los pocos logros cierto, yo no creo que simplemente hacer un poco de papeles y poner a la gente a reunirse a hablar de salud ocupacional cada semana, cierto o cada mes, sí, sea lo suficiente pero eso es ayuda que en lo público se dé el debate ,cierto, en las empresas al menos, sí, en la en la nación en general si no hay un desarrollo como tal, las organizaciones sindicales muy debilitadas han tratado de colocar el tema en la agenda pública pero les ha sido muy difícil, cierto, eh general contratistas y la sociedad

cosas que usted puede tener acceso a bases de datos, todo esto, pero hasta ahí llega eso como verifica que si eso lo comprende la empresa, sus su grupo de dirección en sistemas de seguridad y salud en el trabajo y y menos si esto se está aplicando realmente. Lo logros de los empleadores están mediados en cómo se quita la responsabilidad y se le traslada a la aseguradora o sea, yo como empresario me interesa es fundamentalmente, que me que me quite una responsabilidad tan importante en seguridad y salud en el trabajo la aseguradora y que me quite ese peso y pero realmente eso se limita solamente en caso de presentarse el accidente o la enfermedad, porque ellos lo ven como un problema, sí y que en el caso de que se presente terminan siendo culpable siempre el trabajador o sea el empresario tiene a esa misión de que es una carga, es una responsabilidad y que por lo tanto, digamos que le interesa que la ARL le ayuda a quitar ese problema, eso no lo encuentra uno digamos en todas las empresas de aquí, yo quiero dejar esa anotado, todos estos logros son además muy inequitativos, las empresas con mayor capacidad económica, mayor número de trabajadores, mayor cotización, reciben más atención que las empresas medianas o pequeñas, o sea, aquí se prefiere a la empresa que cotiza alto y esas empresas que cotizan alto, generalmente tiene unos estándares de seguridad del trabajo también mucho mejor o sea que le estamos dando más, al que tiene más, pero a las empresas que no tienen nada, que están muy atrasadas, no se le da nada, porque se limitan únicamente a entregarle un

función laboral y hay más de 500 muertos con ocasión o con causa de su trabajo fallecidos atendiendo enfermos y le puedo mencionar cientos de casos más, en donde el descuido ha sido evidente porque no ha habido la correspondiente pedagogía, no ha habido la correspondiente atención a los riesgos, no ha habido la suplencia de elementos de protección suficientes que le corresponde al empleador, la dotación de elementos de protección es obligación del empleador, no del asegurador, el asegurador tienes que velar para que el empleador suministre los elementos, pero como esto es un conjunto en donde el empleador tiene una responsabilidades claramente fijadas por ley, de proteger al trabajador y el asegurador tiene que exigirle también al empleador, de quien recibe el dinero, que cumpla lo que la ley le ordena para provisión de elementos de trabajo, entonces ahí le hice un balance muy sencillito, sin entrar en mayores detalles, cuál es el número de muertos por accidentes laborales en los últimos años en Colombia, ustedes los trabajadores de deberían tener ese dato, por favor, porque entonces, eh cuál es el número de enfermedades profesionales que han sido diagnosticadas por las ARL, si vamos a ver es mínimo, porque la ARL no quiere asumir ese costo y prefieren trasladarle el enfermo profesional como si fuera una enfermedad común a la EPS y ellos se lavan las manos. Entonces, saben ustedes por ejemplo el minúsculo número de enfermedades profesionales que han sido diagnosticadas como tal en Colombia en

en general no le interesa el tema de los riesgos laborales o sea, no hay una agenda pública, hasta que aparecen ni siquiera apareciendo la desgracia de la pandemia, en donde trabajadores de la salud trataron de colocar una agenda responsabilizando a las aseguradoras de su protección, sí, se pudo lograr una transformación de fondo en esto, sí.

documento, firme aquí y eso es mi retribución por su cotización, es decir, es hay una directa relación entre costo y beneficio, sí, y resulta que el mayor número de empresas en el país son pequeñas, lo único que reciben es la pensión, en el caso de la enfermedad laboral o en el caso del accidente o de la enfermedad, eso sí, es digamos recibidos por cualquier tipo de ya sea de pequeña en tamaño de trabajo.

los últimos años, seguramente los jefes sindicales no lo saben, las juntas directivas de los sindicatos no lo saben, lo saben los trabajadores de Ecopetrol en relación con su propia empresa?, seguramente no lo saben, entonces mire usted qué gran descuido el de los sindicatos, todos estoy hablando de todos, aquí no se salva ninguno, en relación con el cuidado que deberían exigir del Gobierno nacional frente a las aseguradoras ARL y frente a los empleadores que deben suministrarle todos los elementos de protección, entonces lo que ha habido hasta el momento es una gran utilidad de las aseguradoras que reciben el dinero y lo asumen contablemente como si fuera su propio dinero, cuando eso no puede ser así desde el punto de vista de la contabilidad, cuando eso ingresa a sus arcas, no son sus propias arcas, porque ellos son administradores de un recurso público ajeno, es un recurso público parafiscal, por lo tanto el registro contable corresponde a lo que se llaman las cuentas de orden, porque usted no está manejando como aseguradora su dinero, si no está manejando un dinero que no es suyo, entonces como el diablo se mete en los detalles, ese es el detalle con el cual manejan las aseguradoras la apropiación de los recursos que corresponden a los trabajadores enfermos y accidentados y de allí que volvemos a poner una demanda contra el artículo 203 de la 1955 del 2019, que pretenden nuevamente, para legalizar la apropiación de los recursos de los trabajadores; de modo que creo que le

		estoy respondiendo a su pregunta, ¿esto ha beneficiado a los trabajadores? fue su pregunta, yo le diría que lógicamente ellos para justificar todo esto, le dan unos pocos beneficios a unos pocos después de un largo viacrucis de reclamación, si usted tiene un accidente de trabajo y queda con alguna lesión permanente o cosas por el estilo, alistarse al vía crucis más horrible del mundo, porque el proceso de reclamación está lleno de obstáculos, de obstáculos legales, paralegales, administrativos, no eso es un desastre yo he asistido a escuchar a decenas de trabajadores en muletas, lisiados haciendo manifestaciones en la plaza de Bolívar porque las ARL no les reconocen lo que les corresponde desde el punto de vista legal para las lesiones en las cuales quedaron lesionados.	
5	¿Considera que desde el SGRL se cumplen las expectativas de los trabajadores frente a los riesgos en el trabajo?	Bueno yo creo que esto se puede explicar de 2 partes, de 2 formas, con 2 componentes la primera es que los trabajadores no ha hecho no tienen la conciencia de la importancia de los laborales luego sus expectativas son nulas o muy bajas, únicamente le interesan que en caso de presentarse el accidente de trabajo, qué es lo que ven en la realidad eh digamos van a recibir una atención, luego falta mucho por trabajar tanto en la empresa, la ARL, en los trabajadores en este aspecto de la conciencia, de la importancia, eso a pesar de todos estos años que llevamos 93 ahora, se sigue teniendo todavía desconocimiento, hemos ido subiendo en la percepción de la gente en torno a esto, pero fundamentalmente en el accidente de verdad, no en la prevención de los riesgos, ni el conocimiento de los	El problema no es de indicadores David, el problema finalmente se trata es del cumplimiento de los propósitos de la Constitución con estos recursos, el cumplimiento de los propósitos del empleador que hace un esfuerzo enorme para pagar dineros y más en las condiciones en que ha quedado después de la pandemia, indicadores si hay indicadores, el las ARL pasan indicadores al Ministerio del trabajo, eso sí es tan sencillo como ir a pedirlo y allá hay una con muchos empleados donde tienen indicadores, está lleno de indicadores, pero qué es lo que sucede, las ARL como aseguradoras tienen que cumplir unos propósitos financieros tienen que constituir lo que se llaman las reservas técnicas, las reservas técnicas obedecen a todo el tema de los eventos
			Digamos que ahí digamos la pregunta tiene un problema y es que cuáles son las expectativas? , hay una cosa sobre sobre la salud en el trabajo, sobre la salud en general, que no es un tema de interés inicial en el mundo del trabajo, sí, digamos que primero los trabajadores les interesan más los recursos, les interesa más el tema el tema salarial, vacaciones, cierto alguna vez por ahí leí que en una escala de prioridades la salud está muy abajo y peor aún David cuando son jóvenes, digamos que cuando uno es joven no piensa en la salud si van pasando los años y van apareciendo los achaques y van apareciendo los problemas y ahí es cuando el trabajador se

riesgos de la actividad laboral que cada uno desarrolla, la segunda es que cuando ya se tiene que utilizar el servicio por una contingencia en esa situación depende mucho también de la ARL, de la importancia de seguridad y salud del trabajo de la empresa y vuelve a presentarse inequidades, a unos pocos les va muy bien en la atención, o sea, en ese componente que sus expectativas por lo menos se le cumplan, sí y pero en las mayorías que son pequeñas y medianas empresas va bastante mal, inclusive por presentar una contingencia pueden perder el empleo y terminan con secuelas o se presentan los impactos de las enfermedades activas cuando ya no están trabajando, sin poder lograr cobertura, es decir aquí este es un problema bastante serio pero tiene que ver nuevamente con la composición de las empresas, con las características de la ARL, que aquí hay a lo que les interesa únicamente las empresas grandes que cotizan bien, que tienen un sistema organizado en las empresas, luego su devolución de prestación de servicios muy específica en las cosas que le quitan al trabajador los empresarios, mientras las otras que son las que necesitan desarrollarlo no le llega .

que han ocurrido de los cuales ellos no han sido informados, uno, otros de los que han sido informados pero todavía no tienen las consecuencias finales y otros de las consecuencias finales de los eventos que han ocurrido todo eso se llaman las reservas técnicas, por ejemplo, el trabajador x falleció, la edad del trabajador x tal, por lo tanto le queda una la pensión de supérstite a la señora, la señora, la aseguradora tiene que hacer una reserva técnica de un dinero para responderle a esa señora por la pensión, entonces, digamos esos son indicadores financieros muy importantes que los lleva la Superintendencia financiera de Colombia, porque es la Superintendencia financiera la que vigila las aseguradoras de vida, entonces allí va uno viendo de acuerdo con las reservas técnicas que hagan, qué es lo que les está sucediendo desde el punto de vista ya cierto en el terreno, porque ellos tienen que respaldar financieramente los accidentes de trabajo y la enfermedad profesional, este es un proceso técnico financiero supremamente complejo, del cual todos los trabajadores son desconocedores, yo no he conocido ninguno que sepa meterse en los vericuetos de este tema, yo acabo de pedir un informe a la Superintendencia financiera, en relación con este tema y me pasaron con derecho de petición por supuesto y me pasaron un informe de unas veintitantas páginas, en donde se da uno cuenta que los accidentes de trabajo, pues han venido creciendo en Colombia, la enfermedad laboral no existe en Colombia, es muy poca la que se diagnostica, esa pasa desapercibida y

estrella contra el sistema, sí, ahí es cuando el trabajador comienza a tener patologías de alto nivel de incapacidad, cierto, como los de trauma acumulativo, como síndrome del manguito rotador, síndrome del túnel del carpo, espondilitis, cierto, lesiones lumbares graves que son altamente incapacitante, el sistema y el de ahí la y el trabajador se da cuenta que el sistema no responde a sus expectativas. De hecho, ahí el trabajador se da cuenta que es el trabajo el que lo está enfermando, punto número uno, si se da cuenta que es necesario es transformaciones en los puestos de trabajo responsabilidad del empleador y que en la mayoría de los casos no hay quien le diga al empleador haga estas transformaciones, sí, las debió haber hecho antes en la lógica preventiva y el trabajador se da cuenta que las tienen que hacer ahora para poder no seguir empeorando y no se hace, se da cuenta cuando va al médico y le dicen, no usted tiene una enfermedad laboral, en la EPS y el de la el de la aseguradora a veces sin ni siquiera mirar el diagnóstico lo rechazó, dicen no eso no es laboral, sí, ahí el el trabajador comienza a tener un problema en el acceso a los servicios sanitarios, no cumplen las expectativas y comienza una serie de trámites burocráticos para el

todo se lo pasan de taquito como los futbolistas a las EPS y la EPS tampoco se ponen a escarbar mucho la enfermedad laboral porque, aunque les tocaría cobrarle a la EPS el proceso de diagnóstico y de llegar finalmente a la conclusión que una enfermedad si corresponde a la exposición de los riesgos del trabajo, se vuelve muy compleja y muy costosa, entonces eso evacúen rapidito, por eso hay tan poca enfermedad profesional en Colombia, porque anda nadie está interesado en hacer el gasto del diagnóstico de la enfermedad laboral, ni la ARL ni más faltaban y la EPS, entonces lo que tenemos en este momento es un gran sistema financiero pagado por los empleadores, los trabajadores independientes, que tiene legalmente una destinación específica, que son los trabajadores accidentados y enfermos, pero que se está quedando en la mitad de los intermediarios que son las aseguradoras de riesgos laborales, entonces esa es la realidad monda y lironda, que yo percibo, yo entiendo y conozco bien, otra cosa es que a usted le muestran una cantidad de indicadores y le dicen que por aquí, que fíjese como hemos hecho tantas actividades de prevención y si van a ir dando unas conferencias en la algunas empresas, si van y hacen algún simulacro, hacen algunas sí, sí eso lo hacen a veces sí, sí, sí y entonces tienen el listado de todas las conferencistas y de todos los simulacros, pero la realidad es que eso es, como su nombre lo indica un simulacro, que realmente le está

reconocimiento, sí, ir a una Junta, luego a la otra, luego a la otra y cada vez más retarda y retarda la atención integral, si, se dice que no que la EPS lo tiene que hacer, bueno, puede ser que algunas se pasa comiencen a pagar pero la mayoría comienza a retardar el proceso de atención, pero peor los procesos asociados a la prevención como la reubicación, como como las acciones preventivas para que no se siga enfermando, se comienzan a dilatar a dilatar, porque no se reconoce el origen, entonces ahí comienza a tener un problema el trabajador, sí y bueno listo, comienza le califica pues estuve buenas lo calificaron rápido, sí, y comienza a trasegar por la empresa en donde no hay como reubicarlo ,no hay dónde ponerlo, si, bien hay casos lamentables en donde los dejan en un patio sentados, sí, a que se mueran allá depresión. De hecho por ahí algunos colegas de los cursos sindicales que hemos hecho nos han contado trabajadores que se suicidan al perder todo el significado de la vida porque su trabajo era muy importante y se lo quitaron y lo sentaron en una mesa a no hacer nada, sí, entonces no cumple ahí tampoco las expectativas, cierto, entonces Claro cuando el trabajador no cuando el trabajador no sabe que esto existe, cuando el trabajador es simplemente trabaja y no se

sirviendo, desde por ejemplo, estos accidentes que yo le cuento, perdón, estos accidentes que yo le cuento e después de un accidente en los Estados Unidos un accidente laboral, viene una investigación minuciosa de todos los condicionantes, que generó el accidente, fue la máquina, como es la hoja de vida de la máquina, cómo es la hoja de vida del operador, el operador e no había dormido, como le pasó al candidato este Gaviria, que no que no duerme que por eso respondió mal, entonces el trabajador no durmió, el piloto que le que le sucedió, que es que condicionó el accidente de trabajo, esa investigación debe ser muy minuciosa, aquí no hay investigación de los accidentes, aquí la aseguradora se limita a si hay muertos pagan, el muerto pagan el entierro y Chao, pero una investigación que genere el análisis y el condicionamiento de qué fue lo que ocasionó la explosión, la caída de la mina, si el médico si efectivamente ocurrió, no le ocurrió, le pagamos a la enfermera y al trabajador eh su incapacidad porque se contagió del Covid durante su ejercicio laboral o le tomamos el pelo, entonces esa es la realidad real, yo no le estoy diciendo, le estoy tal vez mostrando el otro aspecto, que es distinto al que ustedes inicialmente se proponían en el sentido de demostrar que el sistema de riesgos profesionales, sí ha funcionado, es eficiente esto aquello, con respecto al control no le puedo hacer ninguna observación porque desconozco, primero el régimen desde el punto de vista jurídico que es diferente y desde el punto

enferma pareciera que el sistema estuviera ahí, sí, fuera era bueno, sí, pero cuando necesita el sistema que es cuando realmente hay una contingencia sanitaria, el sistema no responde, si, tal vez yo pienso que tal vez por eso no ha habido una movilización muy fuerte hacia cambiar este sistema, si, hacía pedirle al sistema que responda, sí, sí.

		de vista operativo que es diferente, me encantaría saber qué está pasando realmente en Ecopetrol, por supuesto ahora para todos los efectos que ustedes quieran, los trabajadores interesados en esto, yo con mucho gusto les dictó conferencias donde quieran, sobre estos temas para que despierten la mente y vean que hay un sistema con mucho dinero, muchísimo dinero que no los está protegiendo adecuadamente.	
6	¿Cuáles son los indicadores de calidad del SGRL desde los que se hace seguimiento al servicio?	Mire nosotros en seguridad salud trabajo siempre trabajamos 3 grandes grupos de indicadores y lo que llamamos de estructura de procesos y resultados, sí, entonces cuando uno va a evaluar los indicadores de calidad, a pesar de que hay indicadores de calidad, en cada uno de estos documentos los más importantes son los de proceso, pero eso casi nunca se evalúan a profundidad el sistema de seguridad del trabajo, como por ejemplo evaluar el proceso de inducción, capacitación, internamiento o investigación de trabajo en la mayoría empresa se hace por cumplir, por tener registro y dar un visto bueno a la actividad, firmen acá y la gente firma de principio a fin todas las listas, no se busca como punto de llegada de la comprensión y la aplicación de la información que se recibe, pues extraídas de un análisis, es decir, se hace únicamente nuevamente por cumplir y eso es un gran porcentaje de las empresas. Los indicadores más usados son los de resultado y miden son los accidentes y las enfermedades presentadas en un , sobre el número de horas trabajadas y se comparan con indicadores económicos de la empresa, luego el el indicador de calidad Déjeme ser un poco escéptico, todos esos planes de Seguridad Social están muy bien escritos, yo diría que desde el punto de vista jurídico y de estructuración de planes y de todo eso, Colombia es uno de los países más desarrollados de América Latina, digamos que ha habido una muy buena tarea desde el punto de vista de redacción de documentos, de conceptualización y por supuesto hay han intervenido personas que conocen el tema y lo maneja desde el punto de vista operativo mismo desde el punto de vista del seguimiento del control es donde yo veo las fallas, porque no hay una vocación, una vocación de política pública, de política empresarial, de política sindical, de política de supervisión y de política de rectoría, que haga que se cumplan en sus propósitos que están muy bien redactados.	Hay una lógica que tú acabas de colocar en la misma pregunta, primero la calidad, la calidad es una lógica Mercantil, si, no tienen una lógica sanitaria, una lógica de producto del servicio, hacer cumplir una lógica netamente Mercantil y por ahí van entonces la eficiencia y la eficacia, así como elementos centrales de la medición, sí, todo en una racionalidad de gasto, sí, pero vamos a ver si hay indicadores sobre la calidad de vida de los trabajadores, vamos a ver además los otros indicadores que son los indicadores sanitarios supuestamente que miden la salud, miden es la cantidad de accidentes y la cantidad de enfermedades laborales, pero con un notable su registro, si, te digo o sea si uno va a medir esto vamos a preguntarle a los trabajadores, cuántos, nosotros hicimos una vez una encuesta una investigación con varias empresas si encontramos que 10 accidentes, sólo uno llegaba a ser calificado y ese es el que va a la estadística,

que son los de procesos son muy poco evaluado y yo creo que es a los que hay que hacer más impacto porque es el cómo se realiza, cómo se realiza el examen médico de ingreso para personas, ahí es donde usted evalúa el proceso de calidad, pero todos nos centramos en evaluar cuántos accidentes y cuánto entrenadas se presentaron, cuantos días pudimos de perdidos por accidente y qué impacto hemos tenido eso dentro de los indicadores que manejamos contra las horas, a las horas hombre trabajadas.

muchos accidentes pequeños accidentes o sea accidentes que se cortó un dedo, que se tronchó el pie, que se le cayó algo en la cabeza, esos no son notificados, sí, el trabajador sabe que se le viene encima un mundo de burocracia, hay por ejemplo políticas en sistemas, sí, de cero accidentalidad, sí, eso es perverso si uno llega y dice no que no hayan accidentes y les damos plata porque no hay un accidente, qué es lo que hace el trabajador? no notifica el accidente, dejamos de saber que hay condiciones peligrosas en el trabajo porque los trabajadores no notifican los accidentes por un bono a final del año, sí, he visto trabajadores seguramente tú los has visto también en Ecopetrol, que van que van a trabajar para ganarse esos bonos, sí, con los pies fracturados los he visto, los he visto, sí, entonces esa lógica, sí, impone que la forma o sea, si, esa es la forma de medición, sí, pareciera que este fuera un sistema que exaltase qué es exaltarse que es excelente ,sí, pero al final si al final en el fondo si tú vas a hacer una cualquier encuesta y de impacto sobre la salud hace poco hicimos una investigación Pornaut, en trabajadores de la salud, el síndrome del quemado, casi el 40% de la población, hace una encuesta de tus trabajadores ahí en Ecopetrol de desórdenes músculo

				esqueléticos ,40 60% con desórdenes como esqueletos y porque no había notificarlo? ay no que pereza, si no eso lo pomponean a uno, ellos ya saben esa burocracia también impone una lógica de ah para que hoy semana además cuando uno hace eso lo señalan, sí, y lo pueden hasta echar a uno, si ,entonces esa lógica, si, de evaluación, sí, que nos impuso el neoliberalismo son la lógica de la eficiencia, que nos impuso la lógica del mercado, de trabajo flexible y que su principal caballito de batalla es la calidad, sí, nos impone, nos impone otro pata mar en él la acción, sí, tiene calidad porque hizo un poco de papeles, porque además eso también es, tú lo dijiste al principio era un punto en el que quería resaltar el desarrollo documental, nos vamos a ver una auditoría que se hace a estos sistemas la auditoría documental en su mayoría, sí, que vayamos a mirar hacer evaluaciones, que vayamos con equipos hacer evaluaciones ambientales, eso no se hace, un auditor de estos a duras penas hace auditoría documental, sí quiero ver cuántos evalúan realmente la calidad en los lugares de trabajo, sí.
7	Una de las metas del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST 2013-2021), busca:	Bueno aquí también depende mucho del ARL y el tipo de la empresa o como la catalogada la ARL, como cliente VIP, sí, o sea es las características del sistema, por el valor de su cotización, no por lo que	Pues creo que ya lo he respondido parte de todo eso, porque fíjese que en el Plan Nacional de desarrollo le estoy mencionando artículos 202 y 203 en donde lo que hacen es justamente,	Pues bueno, cultura del aseguramiento? digamos que es casi una imposición, no digamos que el trabajo formal tiene que tiene que asegurarse, sí, pero lo la

“estructurar sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en busca de la promoción de la seguridad y la salud y mejores resultados en prevención de accidentes y enfermedades laborales propendiendo por un trabajo decente. ¿De qué manera el SGRL trabaja la cultura del aseguramiento para alcanzar niveles de calidad en la prestación del servicio de prevención y atención al riesgo?, ¿cuáles son esos elementos que toma en cuenta el sistema?

representa su actividad económica o el número de trabajadores expuestos, la ARL tiene sus procesos y procedimientos general con un buen estándar de calidad, si uno revisa los documentos que tienen las ARL escritos, en papel, en el documento y en cartillas son buenos, pero el seguimiento a su cumplimiento durante los eventos muy bajo, la insatisfacción es alto y la preocupación de la ARL es tratar de no generar molestias al área responsable de la empresa cliente y se termina trasladando toda la responsabilidad de los procesos del trabajador, o sea, cuando uno va a mirar esto realmente sí ha generado cultura es muy poco el impacto, si, en la en la en tanto en los niveles de calidad con la prestación del servicio, por qué? porque vuelve a lo mismo es una característica de este de selección de las empresas y el cliente, si, no en lo general que ve uno, en eso actualmente está concentrado todo en lograr el fortalecimiento del sistema general de seguridad del trabajo, eso es un avance pero toda la información continua muy cerrada esto es importante David, hace mucho rato otro hemos venido pidiendo y ahorita ya casi no un poco alejado, que la información fuera continua y que fuera visible, abierta en tiempo real, la información actualmente en la región la tiene la ARL, pero no se hace visible ni para el Ministerio, ni para el público, si esto debía hacer público, en la página web del Ministerio de trabajo debemos evidenciar los responsables del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, los integrantes del COPASST, las calificaciones obtenidas en las pruebas acciones los indicadores, los diferentes

apropiarse, permitir legalmente la apropiación de recursos públicos constitucionalmente con destinación específica para darle un uso diferente al que la Constitución establece, es decir, son 2 artículos francamente inconstitucionales lo que pasa es que ellos tienen unos bufetes de abogados enormes, muy habilidosos, el que los coordina es el Doctor Portocarrero, que fue ministro de Justicia, él ha coordinado los equipos jurídicos de todas estas aseguradoras de vida, para introducir esos artificios jurídicos con unas mañas gramaticales que los hacen inteligibles y yo lo invito a que los lea, eh a ver si los entiende francamente, nosotros que le hicimos el análisis durante un año largo al tema y que pusimos una demanda de inconstitucionalidad que en este momento obra en la honorable Corte Constitucional, podemos ver la mañosería que utilizaron, para que nadie entendiera y lo aprobarán y ahí quedó colgado, entonces el Plan Nacional de desarrollo si puede decir vamos a promover esto pero por el otro lado los artículos que nadie entiende le están quitando la plata al sistema.

economía informal no le interesa al aseguramiento, si, le parece oneroso le parece muy caro, es prácticamente inaccesible, sí, para una señora que tiene una tienda qué cultura del aseguramiento va a haber ahí, sí, entonces eso asegurarse a pagar para evitar contingencias en la economía de manutención, en la economía en la economía de supervivencia, no es pues no es viable, en muchas organizaciones pequeñas, sí y entonces eso es una cosa cierto, por ahí están las sociedades están pidiendo subsidios que les den plata para asegurar a la gente ,eso tiene todo lo perverso qué es financiar la promoción de la salud en el trabajo de sectores que seguramente no van a tener el acceso, ya sabemos además que las empresas tienden a proteger a sus clientes grandes, y a sus clientes pequeños extienden a orientar acciones, son a las que llaman, las llaman una vez al año, a las pequeñas a las grandes y les ofrecen todos los servicios todos porque pues obviamente son clientes, o sea, volvemos a la lógica de la acumulación, entre más grande es la empresa pues mayor es el costo del aseguramiento y mayores pues las externalidades, la mayor es la acumulación que me genera, esto genera una simetría en la promoción, en el acceso a servicios es impresionante, si, uno

		evaluaciones del sistema de gestión en torno al proceso a la estructura del proceso resultado, yo no sé si ustedes como como Ecopetrol lo tiene, pero esto es público en muchos países, sí, me acuerdo hace muchos años que fui a Bolivia que trajo una presentación del de la información de uno de los congresos y ofertaba eso al Ministerio que decía esto es público, esto lo podemos entregar perfectamente y en qué momento uno iba y auditaba una empresa por parte de la de la de ARL o del ministerio y automáticamente en tiempo real se cargaba la información y ella quedaba en la real se encontraba y ahí podía uno clasificar en qué nivel estaba o no y se podía comparar entre los sectores, eso no creo que hayamos avanzado mucho en esta parte, pero eso es algo que debíamos de tener público, me imagino que de pronto ustedes en Ecopetrol deben tener ya está superado.	ve que prácticamente le ponen un especialista a las empresas grandes y tienen un técnico que llama por teléfono así en empresas pequeñas, sí, es completamente asimétrico, y aquí hay un problema que hay un problema grave, le dimos a la aseguradora es la promoción de la salud y la prevención, sí, debería ser responsabilidad del empleador, sí, pero la aseguradora es la que dice si lo está haciendo no lo está haciendo dónde está el estado qué pasó con la lógica del Estado aquí sí es el neoliberalismo puro, la desaparición total del control del Estado sobre sobre la sobre la garantía del derecho a la salud, sí, el estado no aparece, sí, vamos a ver a los inspectores de trabajo que saben los inspectores de trabajo en salud y seguridad en el trabajo, nada, los que los que dicen si está bien o no son las aseguradoras y las aseguradoras además con esa contradicción que genera eso, porque son además clientes entonces usted me está jodiendo mucho, pues me cambio de aseguradora si no ya no lo voy a joder más, no, sé que si esa lógica clientelar esa lógica de que la vida tiene que ser todo un negocio, sí, a tergiversado completamente que la garantía del derecho a la salud en el trabajo en Colombia.
8	Una de las líneas de política pública consignadas en el Plan Nacional de Seguridad	Esto también tiene que ver con la historia cuando se constituyeron la la época de la reforma de todo el sistema general de Seguridad Social en salud, como salud,	Pues como te digo son juez y parte, si son instituciones que tienen un poder impresionante dentro del sistema, sí, son además

y Salud en el Trabajo (PNSST 2013-2021) apunta al fortalecimiento institucional de la seguridad y la salud en el trabajo. ¿De qué manera el SGRL ha fortalecido la actuación de las ARL como entidades asesoras de la promoción de la seguridad en el trabajo y la prevención y el control de los riesgos laborales?	pensiones y riesgos laborales y le dio una responsabilidad muy grande a cada ARL, sí, en la cual son muy independientes del sistema general de riesgos laborales, o sea, la responsabilidad del Estado como la como la entregó en todas partes en salud las entrego a las EPS, aquí se las entregó a las ARL y ellos se limitan a un cumplimiento normativo y decir, esa delegación lo hace que sea el actor dominante también en los riesgos laborales, estas ARL, o sea, yo como sistema que debía hacerlo estatal, debería ser lo general del país, no control únicamente supervisor verificó que cumplan unas normas que estoy dando, pero hasta ahí llega, porque no tengo ni la estructura, ni la fortaleza, ni el manejo de las áreas con las entidades que contratan para asesorar y prevenir los riesgos laborales, se limitan el cumplimiento de los acuerdos firmados por la empresa y siempre se lo sé y siempre a lograr los indicadores de resultados y esto se mide en años, yo como empresa hago un acuerdo año con año en busca del asesor de la ARL, digo que me va como va a ser su colaboración este año para la empresa y firmamos un acuerdo, sí, me va a dar capacitaciones, brigadas de emergencia, me va asesorar para misiones ambientales, para ruido, para material particulado, me va a hacer esto y esto y esto, vamos a hacer una cosa esta fecha, ese acuerdo es lo que lo cogen las empresas que hacen las visitas de asesoría entregadas por la ARL, a las cuales diferentes empresas y ellos miden nuevamente los resultados, si nos sentamos es y aquí es donde viene entonces qué es lo impactante para el sistema, solamente	instituciones que tienen esa contradicción, porque las empresas para ellos son clientes, sí, entonces han generado, yo creo que hay un empobrecimiento conceptual, hay un empobrecimiento técnico, hay un empobrecimiento del mismo de la misma de política del tema, sí, cuántos laboratorios de referencia en ambiental hay en el país, o sea que hagan mediciones ambientales en lugares de trabajo, sí, qué pasó con las investigaciones de mercurio, qué pasó con las investigaciones que hacía el país en cuanto a solventes, por ejemplo dónde están las investigaciones de los impactos del ruido, del calor, del frío, dónde está eso, no, aquí se hacen unas guitas chimbas de evaluación de riesgos laborales, se cogió una matriz pero perversamente mal hecha, que el INCOTEC hizo, sí, que evalúa dizque el riesgo ergonómico, sí, dónde está la investigación real de las condiciones de trabajo, eso sí esa lógica no la tienen porque eso les cuesta plata, sí, De hecho ha habido una eso es un empobrecimiento técnico, sí, vamos a ver no hay un laboratorio que te haga eso ustedes lo saben con las investigaciones que ustedes han hecho, toca traer equipos desde por allá afuera, tengo que estoy haciendo investigación en el campo cuando tengo que mandar muestras a Suecia para poder hacer análisis,
---	---	---

evitar la accidente o el riesgo cuando esté, por lo menos en la enfermedad por lo menos de laboral se presenta muchos años después y en los accidentes la gente termina de pronto no no manifestado por la situación de desempleo que existe en el momento que limita algunas cosas, es decir hay una situación que sigue siendo un problema, el impacto en la promoción de prevención por parte de los trabajadores, no es ni, si volvemos a lo mismo no se hace la medición, las estimaciones de la empresa está en cumplimiento de lo acordado como retribución de su aporte, no a lo que se está avanzando en la comprensión de los riesgos laborales en su empresa por su trabajo ese no tiene sistema.

eso es parte de la de la generación de este sistema estas aseguradoras tienen laboratorios, tienen laboratorios de higiene y seguridad? Sí, lo pregunto dónde están si sabes que están haciendo investigación y no sé qué no les gusta ir a hacerle encuestas a los trabajadores, si, los trabajadores ya están mamados eso del riesgo psico social 140 preguntas y no se hace ni mierda, porque al final del trabajador siguen las mismas, le quitaron tiempo haciéndole las 140 preguntas y después van y le dicen ay vaya y haga yoga hermano, sí, cuando tiene una cantidad de sobre sobre trabajo una sobrecarga cuantitativa enorme, ahí si no dicen nada acá esta sobrecarga del trabajador quítale el trabajo, a no hay no eso no se puede decir, esa esa lógica nos coloca al técnico sobre todo a nosotros los profesionales, totalmente empoderados si o sea no tenemos capacidad De hecho no hay fuero para los representantes al comité al comité de salud y seguridad e del el sistema ese, sí, o sea un trabajador perfectamente lo pueden echar por denunciar si te van a decir a usted está atentando contra la imagen de la empresa y lo echan, sí, esa esa esa esa esa es un despropósito y por qué porque simplemente es interferiría con la lógica de la acumulación del asegurado, técnicamente viene sale claro, eso sale caro, sí eso sale

		caro, entonces hay un poquito un poco de guías ahí, un poco de cosas pero técnicamente muy limitadas, que no que, no que realmente no van a que no impactan positivamente sobre la salud y seguridad, es lamentable, yo creo que este es el de los peores sistemas, sí, esto lo tengo que decir, los peores sistemas en cuanto a la garantía del derecho a la salud trabajo que yo he conocido, sí, he ido a otros países, aquí tuvimos, acá lo vivimos tuvimos un sistema basado en la Seguridad Social, sí, que fue el Seguro Social y la capacidad técnica que tenía el Seguro Social era indiscutible, sí, De hecho la mayoría de mis profesores trabajaron, que hicieron higiene que hicieron seguridad de verdad, que tenía laboratorios de referencia eran del Seguro Social y eso lo desmantelamos completamente, desmantelamos el laboratorio que tenía, que se tenía de higiene y seguridad en el Instituto nacional de salud, sí.	
9	¿Cree usted que el plan de beneficios satisface las necesidades del SGRL?	Eh, este concepto el concepto que han manejado en riesgos laborales siempre ha sido el Consejo de riesgo y eso y eso es muy limitado a lo intra laboral y a lo que se presenta en forma aguda y media sí y en últimas que es? cuando yo veo que me corto, se me pierde un dedo, se me accidenté un trabajar, se me cae altura, ese es el impacto que tiene únicamente en los planes de beneficios a los intra laboral y a lo que presente de forma aguda y media, sí	Pues hay que colocarlo en perspectiva, no, digamos en la promoción y la prevención nada, cierto, no lo cumple, si, no lo cumple no, lo los trabajadores siguen enfermando, se trata, seguimos teniendo intoxicaciones por mercurio qué son las cosas como así, que tenemos intoxicaciones, tenemos intoxicaciones por plomo, si,

y yo creo que ahí se viene cumpliendo aceptablemente con las inequidades y desigualdades que expresar mal entendido, el plan de beneficios de cubrir el concepto de condiciones de trabajo, este es un debate también que se dio hace muchos años la diferencia entre el riesgo que es algo más puntual, muy limitado, muy estrecho, al concepto de condiciones de trabajo, en los que se debe incluir las condiciones socioeconómicas, culturales, geográficas en donde se realiza el trabajo y por eso están integradas las condiciones de vida, el mayor tiempo de la vida se pasa en el trabajo, y es el que más impacta en su salud, poder relacionar directamente una causa efecto es complejo, luego el actual plan de beneficios es muy limitado al sistema general de salud, y al sistema general de salud están cargando una serie de impactos generados en el trabajo, pero que no se pueden demostrar ya que la responsabilidad demostrar esta relación está en el más débil, siempre es el trabajador, luego es es una es un problema de concepción, si yo sigo teniendo un sistema con la concesión de riesgo, va a ser limitado, mientras las condiciones de trabajo nos tenemos que verlo ya entró en contexto, este es el mismo concepto de salud, no es solamente lo que uno tiene que ver con el el sistema de salud y salud en mucho más que el sistema, donde afectan todo lo que tiene que ver con los determinantes sociales, eso pasa lo mismo en el riesgo laboral, no es igual a una persona que está atendiendo que recibe su trabajo a una hora 15 minutos, 20 minutos a otro que tiene que hacer desplazamiento de 3 o 4 horas para ir al trabajo, que tiene

todavía tenemos un poco de cáncer ocupacional que no reconocemos, sí nos enfermedades completamente prevenibles eso no se está haciendo, sí, en cuanto a la atención, cierto, digamos que el plan de beneficios determina que el ciento por ciento de todas las de todas las intervenciones hasta las experimentales se tienen que cubrir, eso es una lógica sana, una lógica adecuada, si, cuando el trabajador llega a ese punto en el que se le reconoce, sí, seguramente va a tener acceso a ellos, sí, pero viene el cuarto punto o el o la atención este cuarto nivel o cuaternaria que es la rehabilitación, ahí también es un sistema que se centra en la externalidad para la atención sanitaria, el tercer tipo, que es la de la recuperación de la enfermedad, si, ya la rehabilitación está muy descuidada y obviamente del nivel secundario y el nivel primario que será la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad, están absolutamente descuidados, si, lo cual está dejando con una labilidad financiera del sistema, si, la labilidad financiera de este sistema es enorme, sí, qué pasaría si una de estas aseguradoras se quiebra, seguramente el sistema puede también entrar en una crisis financiera enorme, sí, porque no tenemos cómo hacer la tarea para la para evitar las externalidades,

que tener razón del traslado de Bus a una chalupa, etcétera, cosas diferentes que dependen de las condiciones de ese plan y ese plan de beneficios no satisface esa media.

los costos adicional, que generan tanta exposición, me da tanta condición de riesgo que genera enfermedades, lo que pasa es que hay mecanismos que se están volviendo sistemáticos para la no calificación, si, están bien eso es un problema de sobrecarga al sistema al sistema general, sí, entonces creo que creo que es un sistema que tiene muchísimas fallas, que la reforma que se hizo es simplemente profundizó esas fallas, sí, que pensamos que con el reconocimiento del accidente en actividad sindical se había ganado mucho, yo creo que realmente la abrimos fue la puerta a nuevas crisis para este sistema y pues, pues lamento ser tan negativo en ese sentido en este contexto, tan pesimista En este sentido, pero pues uno que de todos los días trabajadores y trabajadoras llamándolo que es que no me reconocen, que es que no me están haciendo, que es, que todo el tiempo, que es que me echaron ,si, es muy difícil tener que seguramente los que están haciendo plata con esto los trabajadores y trabajadores de las aseguradoras que reciben primas y que reciben pueden llegar a defenderlo de alguna forma, pero seguramente Que los que vivimos los mismos trabajadores que en nuestro caso segura del riesgo a las empresas tenemos muchísimos cuestionamientos sobre este

sistema y el problema es que no hay un debate amplio sobre este sistema, sí, este esto es un imperio del poder que tienen las aseguradoras de imponer su lógica.

Apéndice G. Cobertura del SGRL en Colombia para el año 2020.

[illegible]

Apéndice H. Riesgos laborales: Reporte por Distribución Geográfica.

Año			2020				Mes			TODOS							
Departamento			TODOS				Municipio			TODOS							
Sector Económico			TODOS				Actividad Económica			TODAS							
Departamento	Nro. Empresas	Participación (%) Número Empresas	Número de trabajadores por departamento	Número de trabajadores independientes	Total, trabajadores	Participación (%) total trabajadores	Número AT Calificada	Número EL Calificada	Muertes calificadas AT	Muertes calificadas EL	Total de muertes calificadas	Número de pensiones de invalidez por AT	Nro. Pensiones de invalidez por EL	Tot. Pensiones de invalidez	Nro. Indem. Ipp pagadas AT	Nro. Indem. Ipp pagadas EL	Tot. Indem. Ipp pagadas
Amazonas	676	0,07%	3.110	1.049	4.159	0,04%	103	92	0	2	2	0	0	0	1	0	1
Antioquia	182.831	19,77%	1.673.025	77.395	1.750.420	17,31%	103.751	8.383	50	5	55	83	10	93	1.839	706	2.545
Arauca	2.977	0,32%	14.802	3.124	17.926	0,18%	462	127	3	0	3	0	0	0	16	9	25
Atlántico	36.782	3,98%	480.856	24.460	505.316	5,00%	19.776	2.386	12	13	25	17	3	20	470	258	728
Bogotá D.C.	297.052	32,12%	3.436.662	336.463	3.773.125	37,32%	128.645	17.965	100	18	118	89	14	103	2.259	2.160	4.419
Bolívar	23.086	2,50%	203.055	18.289	221.344	2,19%	7.236	935	7	1	8	5	2	7	196	144	340
Boyacá	21.974	2,38%	121.429	11.501	132.930	1,31%	7.184	469	27	0	27	12	3	15	133	43	176
Caldas	18.495	2,00%	136.150	10.445	146.595	1,45%	8.446	555	7	1	8	8	4	12	143	25	168
Caquetá	4.338	0,47%	25.956	3.724	29.680	0,29%	1.184	761	1	2	3	2	0	2	26	6	32
Casanare	6.877	0,74%	51.235	6.836	58.071	0,57%	2.814	280	3	0	3	2	0	2	46	3	49
Cauca	9.095	0,98%	96.566	10.610	107.176	1,06%	4.490	692	7	0	7	10	1	11	100	50	150
Cesar	9.252	1,00%	72.495	7.302	79.797	0,79%	4.344	1.501	2	5	7	4	1	5	79	21	100
Choco	1.972	0,21%	15.238	1.551	16.789	0,17%	262	126	1	1	2	2	0	2	6	1	7
Córdoba	11.024	1,19%	80.891	8.268	89.159	0,88%	3.265	592	4	2	6	0	1	1	77	16	93
Cundinamarca	38.909	4,21%	404.580	33.272	437.852	4,33%	23.955	1.397	31	0	31	28	6	34	334	394	728
Guainía	265	0,03%	2.120	753	2.873	0,03%	102	24	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Guajira	3.350	0,36%	30.857	5.775	36.632	0,36%	989	481	3	2	5	1	0	1	15	7	22
Guaviare	571	0,06%	3.601	2.061	5.662	0,06%	243	49	0	0	0	0	0	0	3	0	3
Huila	15.050	1,63%	100.064	15.577	115.641	1,14%	4.593	1.873	10	3	13	8	0	8	106	33	139
Magdalena	10.173	1,10%	95.078	10.364	105.442	1,04%	8.099	442	7	2	9	4	1	5	103	47	150
Meta	16.716	1,81%	142.727	12.272	154.999	1,53%	9.868	790	16	0	16	6	0	6	192	30	222
Nariño	11.666	1,26%	94.333	16.837	111.170	1,10%	5.652	959	5	2	7	8	0	8	82	16	98
Norte de Santander	17.040	1,84%	134.600	13.687	148.287	1,47%	8.103	1.454	26	10	36	19	2	21	213	129	342
Putumayo	2.610	0,28%	14.862	5.509	20.371	0,20%	583	252	1	1	2	1	0	1	4	0	4
Quindío	12.674	1,37%	95.051	11.877	106.928	1,06%	5.384	524	2	0	2	5	0	5	85	17	102
Risaralda	22.067	2,39%	182.420	15.983	198.403	1,96%	11.899	1.071	6	1	7	7	0	7	156	51	207
San Andrés y Providencia	1.758	0,19%	9.419	2.206	11.625	0,11%	404	8	0	0	0	0	0	0	5	2	7
Santander	43.829	4,74%	412.029	28.114	440.143	4,35%	20.590	2.416	17	2	19	32	1	33	453	165	618
Sucre	5.259	0,57%	42.306	2.949	45.255	0,45%	1.321	236	3	1	4	1	2	3	21	4	25
Tolima	16.120	1,74%	126.842	11.617	138.459	1,37%	7.401	715	10	2	12	8	0	8	153	40	193
Valle del cauca	80.018	8,65%	1.023.015	69.792	1.092.807	10,81%	50.536	3.791	30	1	31	53	8	61	1.210	672	1.882
Vaupés	124	0,01%	781	621	1.402	0,01%	32	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Vichada	274	0,03%	2.246	1.011	3.257	0,03%	71	12	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Total	924904	100,00%	9328401	781294	10109695	100,00%	451.787	51.358	392	77	469	415	59	474	8.528	5.049	13.577

Fuente: Fasecolda, datos sobre riesgos laborales, consultado el 2/02/2021 6:59:57 p. m.

Apéndice I. Empresas y trabajadores afiliados al SGRL y frecuencia de los ATEL calificados: 1994-2016.

AÑO	Número de empresas afiliadas	Total de trabajadores afiliados al SGRL	Total de accidentes de trabajo calificados	Total de enfermedades laborales calificadas	Total de muertes laborales calificadas	Razón EL:AT
1994	419.818	3.622.402	136.767	1.215	357	113
1995	406.041	3.650.061	128.081	1.042	370	123
1996	384.846	3.907.113	97.512	737	624	132
1997	347.885	4.053.447	135.327	864	955	157
1998	381.760	3.800.187	145.530	636	890	229
1999	249.649	3.950.957	182.567	701	820	260
2000	252.710	3.788.856	211.189	895	743	236
2001	295.849	4.091.427	223.849	984	852	227
2002	296.567	4.164.975	230.223	920	697	250
2003	318.538	4.602.468	279.275	1.121	842	249
2004	362.309	4.836.939	229.956	1.105	530	208
2005	369.847	5.104.050	263.316	1.909	587	138
2006	390.505	5.637.676	295.263	2.935	654	101
2007	418.620	5.945.653	328.382	4.041	761	81
2008	780.446	6.158.315	360.800	6.145	743	59
2009	448.430	6.700.837	403.519	6.010	586	67
2010	438.082	6.813.659	450.564	8.902	691	51
2011	491.055	7.499.489	555.479	8.277	693	67
2012	557.376	8.430.797	659.170	10.053	678	66
2013	607.961	8.271.917	622.486	9.483	708	66
2014	595.062	8.936.933	688.942	9.710	569	71
2015	644.011	9.656.829	723.836	9.583	566	76
2016	688.106	10.039.529	701.696	10.572	607	66

Apéndice H. Principales indicadores sobre la gestión en salud ocupacional y seguridad industrial en Ecopetrol

3 feb. 2021

Frecuencia del Total de lesiones registrables: Mide el número de lesiones registrables originadas por causa o con ocasión del trabajo de personal directo, contratista, subcontratista y aprendices, que incluye: (i) fatalidad, (ii) incapacidad médica, (iii) trabajo restringido, o (iv) tratamiento médico, por cada millón de horas laboradas.

Incidentes de alto potencial: Es aquel accidente o casi accidente donde su peor resultado probable, bajo otras circunstancias, pudo haber sido una o más fatalidades. Un Incidente de Alto Potencial es un incidente que no alcanzó su potencial más grave y no se convirtió en una fatalidad.

Tasa de accidentes vehiculares: Mide el número de accidentes viales ocurridos por cada millón de kilómetros recorridos.

Tasa de enfermedad laboral: Este indicador permite describir el comportamiento de la enfermedad laboral y hacer seguimiento al impacto de las acciones de promoción, prevención e intervención planteadas. Mide el número de eventos calificados como Enfermedad de Origen Laboral en trabajadores activos de Ecopetrol S.A. por cada mil trabajadores en un periodo evaluado.

Fuente:

<https://www.ecopetrol.com.co/wps/portal/Home/es/GruposInteres/Empleadosjubiladosfamiliares/salud-ocupacional-seguridad-industrial>