



**LA AFILIACIÓN AL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES EN LOS CONTRATOS  
DE PRESTACIÓN DE SERVICIO EN COLOMBIA.**

**IZABELLA ORREGO LÓPEZ**

**FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES**

**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA DE CALI**

**TRABAJO DE GRADO II**

**SISTEMATIZACIÓN DE LA PRÁCTICA EMPRESARIAL 2024.2**

**DOCENTE: EDGAR GERMÁN SALAZAR COBO**

## TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN .....	3
PALABRAS CLAVES .....	3
ABSTRACT .....	4
KEY WORDS.....	4
INTRODUCCIÓN .....	5
<b>OBJETIVOS</b> .....	<b>7</b>
I.    OBJETIVOS GENERALES .....	7
II.   OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
<b>CAPITULO I: SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES</b> .....	<b>8</b>
1.1.ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LOS RIESGOS LABORALES .....	8
1.2. EL CONCEPTO DE RIESGO LABORAL .....	9
1.3.SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES EN COLOMBIA .....	10
<b>CAPÍTULO II: AFILIACIÓN A RIESGOS LABORALES EN EL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS</b> .....	<b>12</b>
2.1 IMPACTOS DE LA FALTA DE VERIFICACIÓN DE AFILIACIÓN AL SGRL DE LOS CONTRATISTAS .....	12
2.2 IMPACTO EN EL RECONOCIMIENTO DE PRESTACIONES ASISTENCIALES .....	13
2.3 IMPACTO EN EL RECONOCIMIENTO DE INCAPACIDADES .....	14
2.4 MULTAS PARA EL CONTRATANTE.....	15
<b>CAPÍTULO III: CONTEXTO DE LA PRÁCTICA EMPRESARIAL 2024-2</b> .....	<b>16</b>
3.1 CLUB CAMPESTRE DE CALI .....	16
3.2 FUNCIONES DEL PRACTICANTE EN DERECHO EN EL CLUB CAMPESTRE DE CALI .....	19
3.3. EL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES EN EL CLUB CAMPESTRE DE CALI .....	20
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>22</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	<b>23</b>

## **RESUMEN.**

El propósito de esta sistematización es exponer la importancia de la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales en los contratos de prestación de servicio, según la normativa vigente en Colombia. Para ello, en el primer capítulo se estudia lo que se entiende por Sistema de Riesgos Laborales, exponiendo sus antecedentes históricos, su desarrollo normativo en el país, el concepto de riesgo laboral y el funcionamiento de este sistema en Colombia. En el segundo capítulo, se profundiza sobre la afiliación a riesgos laborales en el contrato de prestación de servicios, haciendo énfasis en los impactos legales que puede generar la no afiliación a este sistema o la mora en el pago de los aportes a ARL. En el tercer capítulo, se contextualiza al lector sobre la práctica empresarial en el Club Campestre de Cali, dando a conocer a qué se dedica esta empresa, cómo es su organigrama interno, cuáles son las funciones del practicante de derecho, cómo funciona el Sistema de Riesgos Laborales dentro del Club, y también se propone un nuevo compromiso de ingreso para los contratistas que celebren contratos de prestación de servicio de cualquier índole con el Club. Por último, se presentan las conclusiones.

**PALABRAS CLAVES:** Riesgos Laborales, Sistema General de Riesgos laborales, contrato de prestación de servicios, enfermedad laboral, accidente laboral.

## **SUMMARY.**

The purpose of this systematization is to expose the importance of affiliation to the Occupational Risk System in service provision contracts, according to current regulations in Colombia. To this end, the first chapter studies what is understood by the Occupational Risk System, exposing its historical background, its regulatory development in the country, the concept of occupational risk and the operation of this system in Colombia. In the second chapter, the affiliation to occupational risks in the service provision contract is discussed in depth, emphasizing the legal impacts that non-affiliation to this system or late payment of contributions to ARL can generate. In the third chapter, the reader is contextualized about the business practice at the Cali Country Club, revealing what this company does, how it is internally divided, what are the functions of the law practitioner, and how the Risk System works within the Club, and a new income commitment is also proposed for contractors who enter into service provision contracts of any kind with the Club. Finally, the conclusions are presented.

**KEYWORDS:** Occupational risks, Occupational risk system, Service provision contract, Occupational illness, Occupational accident.

## INTRODUCCIÓN.

La evolución de la historia de la humanidad encuentra relación directa con la evolución del trabajo, pues se conoce la evolución de la humanidad desde la evolución de las formas del trabajo. De hecho, “*es bien conocido que la expresión “derecho al trabajo” se populariza con la Revolución francesa*”<sup>1</sup>. El derecho al trabajo fue adquiriendo tanta importancia a través de la historia que desde el siglo XIX, fue concebido como un derecho humano. Una de las garantías fundamentales que respaldan el Derecho al trabajo es la Seguridad Social (en adelante “S.S”), siendo esta última actualmente considerada como un mecanismo moderno que tiende a la satisfacción de las necesidades sociales del hombre trabajador. La S.S desarrolla los derechos humanos fundamentales que hacen parte de los derechos de primera generación, sin embargo, el derecho al trabajo hace parte de los derechos de segunda generación. El trabajo y la seguridad social están intrínsecamente relacionados, ya que la seguridad social actúa como un sistema de protección que respalda a los trabajadores frente a diversas contingencias.

En el marco del Derecho laboral y los contratos de prestación de servicio, la Seguridad Social juega un papel fundamental para los trabajadores y contratistas, toda vez que brinda protección social, reduce la pobreza, ofrece una estabilidad económica, permite la inclusión social, fomenta el trabajo formal y garantiza el acceso a la salud, pensión y riesgos laborales. Del mismo modo, la afiliación al Sistema de Seguridad Social obedece al mandato constitucional de la obligatoriedad de afiliación por tener la calidad de servicio público en Colombia.<sup>2</sup> Ahora bien, el mandato de la obligatoriedad de afiliación al Sistema de Seguridad Social, se complementa con la posible imposición de sanciones legales a quienes no cumplan con la obligación de afiliación, y también a quienes reporten mora en el pago de las cotizaciones correspondientes a cada uno de los subsistemas, como salud, pensiones y riesgos laborales.<sup>3</sup>

Así las cosas, es de suma importancia centrarnos en este último subsistema, pues sobre él recae el desarrollo de esta sistematización. El sistema 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*”<sup>4</sup>. Dados los riesgos intrínsecos de los lugares de trabajo, este sistema es importante ya que ayuda a prevenir la ocurrencia de futuros sucesos que puedan desencadenar en posibles accidentes o cuasi accidentes o incluso, enfermedades laborales.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> Ramis, R y Scotto P. (2023). Orígenes de la noción de Derecho al Trabajo. *Revista chilena de derecho*, 50 (1), Planteamiento e historiografía, parr. 4. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-34372023000100007](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372023000100007)

<sup>2</sup> Constitución Política de Colombia. (1991, 4 de julio). Congreso de la república. Artículo 48. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>

<sup>3</sup> Cañón, L. (2016). La solidaridad como fundamento del Estado Social de derecho, de la seguridad social y la protección social en Colombia. *I*(1), Pp. 19. [file:///C:/Users/llope/Downloads/aarenales,+Art1\\_Ca%C3%B1%C3%B3n\\_p5-29.pdf](file:///C:/Users/llope/Downloads/aarenales,+Art1_Ca%C3%B1%C3%B3n_p5-29.pdf)

<sup>4</sup> Ley 1562 de 2012. (2012, 11 de julio). Congreso de la República. Artículo 1. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>

<sup>5</sup> Guevara, M. (2015). *La importancia de prevenir los riesgos laborales en una organización*. (Tesis pregrado, Universidad Militar Nueva Granada). <https://repository.unimilitar.edu.co/server/api/core/bitstreams/8983a48b-d402-4119-9bf9-d8dd62ec41dc/content#:~:text=Prevenir%20los%20accidentes%20de%20trabajo,la%20salud%20de%20los%20trabajadores.>

La ley 1562 de 2012 consagra las disposiciones relativas al Sistema General de Riesgos Laborales (en adelante “SGRL”) en Colombia y, en su artículo 2, dispone que son afiliados obligatorios a este sistema todos *“los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo escrito o verbal y los servidores públicos las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales o administrativos, con una duración superior a un mes y con precisión de las situaciones de tiempo, modo y lugar en que se realiza dicha prestación.”* También los *“trabajadores independientes que laboren en actividades catalogadas por el Ministerio de Trabajo como de alto riesgo”*, entre otros.<sup>6</sup>

Con base en la legislación colombiana mencionada, los trabajadores deben cumplir con la afiliación obligatoria al SGRL so pena de adquirir una protección insuficiente en atención médica, subsidios económicos y prestaciones por incapacidad, en caso de accidente laboral o enfermedad profesional. Del mismo modo, si un trabajador llegase a sufrir un accidente y no está afiliado a ARL, el empleador puede ser responsable de cubrir todos los gastos médicos y compensaciones económicas, lo que podría generar sanciones legales.

Para el caso de los contratistas, en caso de no contar con la afiliación a ARL, no tendrán acceso a atención médica, subsidios o prestaciones económicas en caso de accidente laboral o enfermedad profesional y tendrán que asumir una responsabilidad personal en caso de un accidente, cubriendo por su cuenta todos los gastos médicos y las posibles consecuencias económicas de su situación. No obstante, se abordará más adelante que en ocasiones existe una responsabilidad compartida con la parte contratante.

Trayendo a colación este tema al escenario laboral donde desarrollo mis funciones como practicante de derecho, tengo conocimiento de que a diario ingresan al Club Campestre de Cali diferentes contratistas para realizar diversas labores como: proveedores de alimentos, proveedores de mobiliario, mantenimiento e instalación, instalación de equipos de sonidos para eventos, entre otros. No obstante, el personal de seguridad de portería, al dejar ingresar a estas personas al Club no realiza un proceso riguroso de verificación de su afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales (en adelante “SGRL”) ni tampoco una comprobación de aportes de ARL. Lo anterior resulta preocupante ya que, por un lado, se están incumpliendo las normas legales vigentes en materia de Seguridad Social en Colombia en especial las de Riesgos Laborales y por otro lado, también se están menoscabando los intereses del Club propiciando un ambiente laboral inseguro para trabajar.

Por ello, se despertó mi interés en desarrollar y dar respuesta al siguiente interrogante: **¿Qué implicaciones legales tiene permitir el ingreso de contratistas al Club Campestre de Cali sin verificar su afiliación obligatoria al Sistema General de Riesgos Laborales?**

---

<sup>6</sup> Ley 1562 de 2012. (2012,11 de julio). Congreso de la República. Artículo 2. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>

## **OBJETIVOS.**

**OBJETIVOS GENERAL:** Identificar cuáles son las implicaciones legales de permitir el ingreso de contratistas al Club Campestre de Cali sin antes verificar su afiliación obligatoria al Sistema General de Riesgos Laborales.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

1. Exponer de conformidad con la normatividad colombiana lo que se entiende por Sistema General de Riesgos laborales
2. Analizar el impacto de la falta de verificación de la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) de los contratistas.
3. Proponer un mejor procedimiento para verificar la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de los contratistas que ingresen al Club Campestre de Cali.

## CAPÍTULO I: SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES (SGRL).

### 1.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LOS RIESGOS LABORALES.

En el año 1750 A.C, el Código de Hammurabi consagra una serie de recompensas para aquellos trabajadores que perdieron alguna extremidad de su cuerpo. Luego, los Edictos de Rotary de 645 D.C en Italia, fueron unos de los primeros ejemplos de las primeras normas destinadas a proteger los accidentes de trabajo de la clase obrera. Posteriormente, en la época medieval, en cuanto a los accidentes de trabajo, los señores feudales se destacaron por cuidar las heridas de sus siervos.<sup>7</sup>

A finales de la Edad Media, surgió un marco legal que desarrolló la indemnización a los trabajadores, la cual se otorgaba a estos, solo si lograban demostrar que el accidente o enfermedad laboral no era producto de su propia negligencia. De hecho, en esa época “*se establecieron contratos que se denominaron “right to die”, en donde los trabajadores firmaban un contrato en el que se establecía que ellos eran conscientes del riesgo que su trabajo implicaba, por lo que los perjuicios que de éste se pudieran generar eran su responsabilidad.*”<sup>8</sup>

Pese a que el derecho al trabajo no figuró en la declaración de derechos de la revolución francesa en 1789, en 1848, el “*droit au travail*” se convertiría en el “*mot d’ordre!*” de la Revolución francesa. En ese año, un grupo de trabajadores consigue que el Gobierno provisional se comprometa a garantizar la existencia del obrero a través del trabajo y meses más tarde, el derecho al trabajo es incluido en el artículo 7 del primer proyecto de Constitución, definido como “*el derecho de todo hombre a vivir trabajando*”.<sup>9</sup>

En cuanto a Colombia, la legislación que ampara la protección del trabajador frente a los peligros y riesgos laborales, fue totalmente desconocida hasta el inicio del siglo XX. Posteriormente, en 1904, Rafael Uribe Uribe, miembro del Partido Liberal Colombiano, empieza a tratar el tema de la seguridad en el trabajo. Gracias a sus esfuerzos, este tema logra materializarse en lo que hoy en día se conoce como la Ley 57 de 1915, conocida como la “Ley Uribe” que aborda los Riesgos Laborales. En dicha ley, se consagra la regulación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales; así se constituyó la primera forma de aseguramiento sobre este tema en el país.

---

<sup>7</sup> Barreto, H. (2015). *Del sistema General de Riesgos Laborales en Colombia. Alcances, Cobertura y campo de aplicación marco normativo periodo 1991-2015.* (Tesis pregrado, Universidad Católica de Colombia)

<https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/42fd34-8581-4753-8dc6-fb77d9b7d9f1/content>

<sup>8</sup> IBID

<sup>9</sup> Ramis, R y Scotto P. (2023). Orígenes de la noción de Derecho al Trabajo. *Revista chilena de derecho*, 50 (1), El droit au travail, parr.7. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-34372023000100007](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372023000100007)

Después de la promulgación de esta ley, siguieron otras que buscaron fortalecer la protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo, algunas de ellas son: la Ley 46 de 1918, que consagró las medidas de Higiene y Sanidad para empleados y empleadores, la Ley 37 de 1921, que estableció un seguro de vida colectivo para empleados, la Ley 10 de 1934, donde se regulaba la enfermedad profesional, primeros auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral, la Ley 44 de 1939, creación del Seguro Obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo y el Decreto 2350 de 1944, que promulgó los fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo.

Una vez esbozados los antecedentes históricos más importantes y relevantes de los Riesgos Laborales, ahora es menester abordar el concepto al que ellos hacen referencia.

## 1.2. EL CONCEPTO DE RIESGO LABORAL.

Roberto Abadía Montalvo en su texto “SALUD OCUPACIONAL Y RIESGOS LABORALES” expone que, se entiende como riesgo laboral *“el conjunto de factores físicos, psíquicos, químicos, ambientales, sociales y culturales que actúan sobre el individuo: la interrelación que producen esos factores da lugar a la enfermedad ocupacional”*<sup>10</sup>. Este autor también consagra que existen dos tipos de riesgos laborales: los relacionados con el trabajo en general y los que surgen de manera específica en ciertos medios de producción, como riesgos del ambiente o microclima de trabajo, los riesgos contaminantes, sobrecarga muscular, sobrecarga mental, entre otros.

Según Evelyn de la Llana Pérez en su texto “FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LAS ORGANIZACIONES” se entiende como riesgo laboral *“los peligros existentes en una profesión y tarea profesional concreta, así como en el entorno o lugar de trabajo, susceptibles de originar accidentes o cualquier tipo de siniestros que puedan provocar algún daño o problema de salud tanto físico como psicológico. Es toda posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño a su salud, como consecuencia del trabajo realizado”*.<sup>11</sup>

Por su parte, Rina Vera, Isabel Guales y Yonaiker Navas, entienden los riesgos laborales como *“los problemas de salud que enfrentan los empleados en su entorno laboral, también se puede definir como enfermedades, accidentes y otros peligros derivados del entorno laboral o situaciones que surgen en el intento de realizar tareas en cualquier ocupación”*<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> Badía, R. (1985). Salud Ocupacional y Riesgos Laborales. *Boletín de la Oficina Sanitaria Panamericana*, 98(1), Pp 6. <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/16964/v98n1p20.pdf>

<sup>11</sup> Checa, K. Defranc, P y Llana, E. (2020). Fundamentos teóricos de la seguridad y prevención de riesgos Laborales en las organizaciones. *Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 2(1), Pp 6. <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/prohominum/article/view/116/1409>

<sup>12</sup> Vera, R., Navas, Y., & Guales, I. (2017). Principales factores de riesgo labores que afectan a los trabajadores de la salud. *Dominio de Las Ciencias*, 3(2), 105– 130. <https://doi.org/10.23857/dom.cien.p.ocaip.2017.3.2.105-130>

Así pues, trayendo a colación los conceptos expuestos anteriormente, está claro que los riesgos laborales engloban el conjunto de situaciones o factores que pueden desencadenar en una enfermedad o un accidente laboral. Entonces, ahora es clave preguntarse ¿qué es el Sistema General de Riesgos Laborales?

Un sistema es un conjunto de cosas, de reglas y de principios. Un Sistema General, según la Real Academia Española es *“una infraestructura o dotación pública que está al servicio de toda la población.* Fusionando todas las definiciones anteriores, el Sistema General de Riesgos Laborales se podría definir como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

En el siguiente acápite se abordará qué es el SGRL en Colombia, su funcionamiento, sus entidades y las dos contingencias base de este sistema.

### **1.3 SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES EN COLOMBIA.**

Según la Cámara Técnica de Riesgos Laborales, el SGRL es un mecanismo de protección para todos los trabajadores en Colombia, que busca asegurar y atender a los empleados ante la ocurrencia de una enfermedad laboral o accidente de trabajo.<sup>13</sup> Este sistema tiene dos objetivos principales: prevenir la ocurrencia de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y en caso de que uno de ambos, o ambos, se presenten, mitigar su gravedad y atender e indemnizar a los empleados o a sus familias.

De acuerdo a lo anterior, el Sistema General de Riesgos Laborales, tiene su base en dos contingencias. La primera contingencia es el accidente de trabajo, que según el artículo 3 de la Ley 1562 de 2012, el accidente de trabajo es *“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”*<sup>14</sup>. Son considerados accidentes de trabajo todas las ejecuciones de trabajo bajo la autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo, también se considera accidente de trabajo, los sucesos que se produzcan durante el traslado del trabajador o contratista desde su residencia a su lugar de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. Igualmente, se consideran accidentes de trabajo los eventos ocurridos durante el ejercicio de la función sindical y el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o representación del empleador. La Corte Suprema de Justicia ha establecido que

---

<sup>13</sup> FASECOLDA. (2018). *El Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia.* <https://www.fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/09/lo-que-usted-debe-saber-de-los-riesgos-laborales.pdf>

<sup>14</sup> Ley 1562 de 2012. (2012, 11 de julio). Congreso de la República. Artículo 3. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>

quien pretenda acreditar la existencia de un accidente laboral deberá acreditar el nexo de causalidad existente entre el hecho generador del daño y el ámbito laboral.<sup>15</sup>

La segunda contingencia es la enfermedad laboral. Según el artículo 4 de la Ley 1562 de 2012, 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.*”<sup>16</sup>. El Gobierno Nacional tiene la obligación de determinar aquellas enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una actividad no sea determinada como aquella, se deberá demostrar la relación de causalidad con los factores de riesgos ocupacionales, conforme a la normativa colombiana vigente.

El SGRL está conformado por entidades encargadas de la Dirección, Control y Vigilancia del Sistema, a saber: el Ministerio de Salud y Protección Social, el Ministerio del Trabajo, el Consejo Nacional de Riesgos Laborales, la Superintendencia Nacional de Salud y la Superintendencia Financiera de Colombia. También está conformado por las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), públicas y privadas, los empleadores y los trabajadores.

Ahora bien, a diferencia de los otros sistemas, la cotización al SGRL en los contratos laborales, la asume en su totalidad el empleador. El monto de dicho aporte oscila entre el 0.348% y el 8.7%<sup>17</sup> sobre el valor del salario, según la calificación de riesgo que tenga el empleo que desarrolle el trabajador. No obstante, como se mencionó en la introducción, en los contratos de prestación de servicio, el contratista debe estar afiliado a ARL, en algunos casos por sí mismo y en otros casos por el contratante.

A continuación, se abordará la afiliación de riesgos laborales en el contrato de prestación de servicio, con base en la normativa colombiana vigente en la materia.

---

<sup>15</sup> Sentencia T-181/2021. (2021, 10 de junio). Corte Constitucional. (Alberto Rojas, M.P).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2021/T-181-21.htm>

<sup>16</sup> Ley 1562 de 2012. (2012, 11 de julio). Congreso de la República. Artículo 4.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>

<sup>17</sup> Ministerio de Salud.(2024, 22 de octubre).

[https://www.minsalud.gov.co/Lists/FAQ/Filtro.aspx?Paged=TRUE&p\\_ID=829&PageFirstRow=91&&View=%7B7DBF6F33-EA93-438C-ADBB-99FC9E57C4C4%7D#:~:text=E1%20monto%20de%20las%20cotizaciones,actividad%20econ%C3%B3mica%20de%20la%20empresa.](https://www.minsalud.gov.co/Lists/FAQ/Filtro.aspx?Paged=TRUE&p_ID=829&PageFirstRow=91&&View=%7B7DBF6F33-EA93-438C-ADBB-99FC9E57C4C4%7D#:~:text=E1%20monto%20de%20las%20cotizaciones,actividad%20econ%C3%B3mica%20de%20la%20empresa.)

## **CAPÍTULO II: AFILIACIÓN A RIESGOS LABORALES EN EL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.**

Es importante traer a colación el artículo 2 de la Ley 1562 de 2012, que dispone que no solamente quienes están bajo la modalidad de un contrato de trabajo, deben estar afiliados al SGRL, sino también las personas vinculadas a través de un contrato de prestación de servicios, como lo son los de índole civil y comercial.

La obligatoriedad de afiliación a riesgos laborales en un contrato de prestación de servicios, depende de dos factores: de la clase de riesgo y de la duración del contrato. Si la actividad que se va a realizar está clasificada como de riesgo IV o V (por ejemplo: compañías de cerveza, caña de azúcar, construcción, explotación petrolera) y/o de más de 1 mes de duración, el contratista deberá estar afiliado a ARL obligatoriamente y el contratante asume la totalidad de la cotización<sup>18</sup>. No obstante, si el contrato de prestación de servicio desarrolla en su objeto una actividad de clase de riesgo I, II O III y la actividad a realizar tiene una duración menor a un mes, la afiliación para el contratista podrá ser voluntaria.<sup>19</sup>

Con base en la normativa colombiana es menester analizar el impacto de la falta de verificación de la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) de los contratistas.

### **2.1 IMPACTOS DE LA FALTA DE VERIFICACIÓN DE AFILIACIÓN AL SGRL DE LOS CONTRATISTAS.**

La falta de afiliación al SGRL en un contrato de prestación de servicios puede derivar diferentes consecuencias tanto para el contratante como para el contratista, toda vez que se debe salvaguardar que la labor contratada cuente con el respaldo legal en salud y en seguridad en caso de un accidente y/o enfermedad. Algunas de las consecuencias que pueden sobrevenir son las siguientes:

En primer lugar, si un contratista no está afiliado al SGRL y sufre un accidente o una enfermedad laboral, el contratante puede ser considerado responsable civilmente por los daños y perjuicios ocasionados, según el caso. Además de que el contratante podría incurrir en costos médicos, incapacidad temporal o permanente del contratista y otros daños que se van a abordar más adelante.

De la misma forma, la no afiliación al SGRL, dependiendo la clase de riesgo de la actividad objeto del contrato y dependiendo la duración del mismo puede resultar en multas impuestas por el Ministerio de Trabajo, las cuales pueden ser significativas, dependiendo de la gravedad de la infracción. En suma, sin la afiliación al SGRL, el contratista en caso de accidente o enfermedad laboral, no tendrá acceso a servicios asistenciales como atención médica, subsidios por incapacidad, y estado de invalidez.

---

<sup>18</sup> Decreto 723 de 2013. (2013,15 de abril). Presidente de la República. Artículo 13.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52627>

<sup>19</sup>IBID

Así pues, aterrizando este tema al problema jurídico identificado dentro del Club Campestre de Cali, se desarrollará qué impactos genera la falta de verificación de la afiliación al SGRL en los contratistas que ingresan al Club.

## **2.2 IMPACTO EN EL RECONOCIMIENTO DE PRESTACIONES ASISTENCIALES.**

La falta de verificación de la afiliación al SGRL en los contratistas de obra o labor que ingresan al Club Campestre de Cali, puede tener un impacto directo y negativo en la salud laboral dentro del Club. Para mayor claridad, se dará explicación del impacto de la falta de verificación al SGRL, a través de ejemplos:

Supongamos que el contratista Pepe López va desarrollar una actividad clasificada como de riesgo I, II, III dentro del Club Campestre de Cali y resulta que este contratista no se encuentra afiliado al SGRL. Al ingresar al Club, en la portería principal no se verifica la afiliación de ARL y la persona ingresa directo a desarrollar sus labores. Ahora supongamos que, en medio del desarrollo de la actividad contratada, infortunadamente el contratista se accidenta. En un principio, y con base en la normativa colombiana en materia de Riesgos Laborales, este contratista no tendrá derecho al reconocimiento de prestaciones asistenciales (servicios de salud) y económicas (indemnizaciones económicas) por no cumplir con la obligación personal de afiliarse a este Sistema. No obstante, tomando en cuenta la definición de obligación contractual que nos brinda Francesco Carnelutti, la cual dispone que las obligaciones “*son deberes de conducta que se tienen sobre otra persona*”<sup>20</sup>, el Club tendría una responsabilidad solidaria frente a la ocurrencia del accidente, por tener a su cargo la obligación de verificar la afiliación de ARL del contratista en la entrada y podría ser responsable civilmente por los daños y perjuicios que se le ocasionen al contratista.

Ahora, supongamos que el contratista Pepe López va desarrollar una actividad clasificada como de riesgo V o VI dentro del Club Campestre de Cali y este no fue afiliado al SGRL. Al ingresar al Club, en la portería principal no se verifica la afiliación de ARL y la persona ingresa directo a desarrollar sus labores. En medio del desarrollo de la actividad contratada, infortunadamente el contratista se accidenta. En este caso y con base en la normativa colombiana en materia de Riesgos Laborales, este contratista tendrá derecho al reconocimiento de prestaciones asistenciales (servicios de salud) y económicas (indemnizaciones económicas), las cuales estarán a cargo del empleador, además de las sanciones que le imponga el Ministerio del Trabajo u otro organismo de control del estado.

De acuerdo al mismo caso anterior, supongamos que el contratista Pepe si está afiliado a SRGL, pero existe mora en el pago de los aportes a ARL y este, en el desarrollo de las actividades contratadas, se accidenta. En este caso y con base en el artículo 7 de la Ley 1562 de 2012, la mora en el pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales, durante la vigencia del contrato de prestación de servicios no genera desafiliación automática del contratista<sup>21</sup>. No

---

<sup>20</sup> Carnelutti, F. (1974). *Teoría General de la prueba*. (segunda edición).

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3842/4.pdf>

<sup>21</sup> Ley 1562 de 2012. (11 de julio). Congreso de la República. Artículo 7.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>

obstante, si el contratante o el contratista - según la obligación de afiliación- se encuentra en mora en el pago de aportes al SGRL, será responsable de los gastos en que incurra la ARL en razón a de las prestaciones asistenciales otorgadas, así como del pago de los aportes en mora con sus respectivos intereses y el pago de las prestaciones económicas a que hubiere lugar.

En mérito de lo expuesto, resulta nuevamente necesario destacar la importancia de la afiliación a ARL, ya que como se ilustró en los ejemplos anteriores, los contratistas están expuestos a que en el desarrollo de sus funciones se pueda provocar una enfermedad laboral, accidente e incluso la muerte. De hecho, el artículo 1 de la Ley 776 de 2002, consagra el derecho a las prestaciones que tienen los afiliados al SGRL y dispone que quien sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, o como consecuencia de ellos se incapacite, se invalide o muera, tendrá derecho a que este Sistema General le preste los servicios asistenciales como asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica, servicios de hospitalización, servicio odontológico, suministro de medicamentos, servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento, le reconozca las prestaciones económicas como la incapacidad temporal y la incapacidad permanente.

### **2.3 IMPACTO EN EL RECONOCIMIENTO DE INCAPACIDADES.**

Es predecible y natural que un contratista que se encuentre en el desarrollo de la labor contratada, pueda accidentarse o enfermarse. Dependiendo de la gravedad del suceso, el contratista puede declararse con incapacidad temporal, con incapacidad permanente, en estado de invalidez o incluso, la muerte.

Según el artículo 2 de la Ley 776 de 2002, se considera incapacidad temporal *“aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado”*.<sup>22</sup> Todo afiliado al SGRL al que se le defina una incapacidad temporal, tendrá derecho a recibir un subsidio económico equivalente al cien (100%) de su salario base de cotización, calculado desde el día siguiente en que ocurrió el accidente de trabajo y hasta el día de su rehabilitación o recuperación de la incapacidad parcial.<sup>23</sup>

Según el artículo 5 de la Ley 776 de 2002, se entiende por incapacidad permanente *“aquella que como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, presenta una disminución definitiva, igual o superior al cinco por ciento 5%, pero inferior al cincuenta por ciento 50% de su capacidad laboral, para lo cual ha sido contratado”*<sup>24</sup>. Todo afiliado al SGRL al que se le defina una incapacidad permanente parcial, tendrá derecho al reconocimiento de una indemnización en proporción al daño sufrido, a cargo de la entidad

---

<sup>22</sup> Ley 726 de 2002. (2002, 17 de diciembre). Congreso de la Republica. Artículo 2. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16752>

<sup>23</sup> Ley 726 de 2002. (2002,17 de diciembre). Congreso de la Republica. Artículo 3. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16752>

<sup>24</sup> Ley 726 de 2002. (2002, 17 de diciembre). Congreso de la Republica. Artículo 5. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16752>

administradora de riesgos profesionales, en una suma no inferior a dos (2) salarios base de liquidación, ni superior a veinticuatro (24) veces su salario base de liquidación.

No obstante, en el evento en que un contratista no esté afiliado al SGRL y se le permita ingresar a desarrollar sus funciones contratadas dentro del Club, el contratante tendrá a su cargo la obligación de asumir el costo de la incapacidad correspondiente, sin importar la clasificación de riesgo de la actividad contratada ni la duración del contrato. Esto se debe a que, el Club tiene la obligación de verificar la afiliación de ARL del contratista en la entrada para salvaguardar la salud y la seguridad del contratista y asimismo, exonerarse de cualquier tipo de responsabilidad.

#### **2.4 MULTAS PARA EL CONTRATANTE.**

Las consecuencias legales y financieras del incumplimiento de las normas sobre afiliación al SGRL son alarmantes. Si persiste la permisión del ingreso de contratistas sin verificar la afiliación de SGRL al Club Campestre de Cali, este podría enfrentarse a sanciones administrativas, entre ellas; multas significativas por parte del Ministerio de Trabajo. De hecho, el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 consagra que *“el incumplimiento de los programas de salud ocupacional, las normas en salud ocupacional y aquellas obligaciones propias del empleador, previstas en el Sistema General de Riesgos Laborales, acarreará multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes, graduales de acuerdo a la gravedad de la infracción y previo cumplimiento del debido proceso destinados al Fondo de Riesgos Laborales”*.

Aunado a lo anterior, el Club podría ser considerado responsable civilmente por los daños y perjuicios que llegara a sufrir el contratista, lo que podría resultar en demandas onerosas y en la obligación de asumir gastos procesales innecesarios. Estas situaciones no solo comprometen los recursos financieros del Club, sino que también pueden derivar en un desgaste en las relaciones laborales, una disminución de la confianza de los contratistas y trabajadores, afectando la moral y la fiabilidad en la gestión del Club, así como deteriorando su reputación y prestigio.

## CAPÍTULO III: CONTEXTO DE LA PRÁCTICA EMPRESARIAL 2024-2.

### 3.1 CLUB CAMPESTRE DE CALI.

El *Club Campestre de Cali* (en adelante “*El Club*”) es una entidad sin ánimo de lucro fundada el 27 de octubre de 1930<sup>25</sup>. Actualmente está conformado por 1350 socios y más de 500 colaboradores y su domicilio principal está ubicado en la calle 5 carrera 100 frente a Unicentro. Al ser un Club Deportivo, un Club Social y una Reserva Natural de la Sociedad Civil, de carácter privado, avalada por Parques Naturales Nacionales de Colombia, es un lugar en el cual se desarrollan principalmente actividades deportivas y sociales. A su vez, es considerado el pulmón del sur de la ciudad de Santiago de Cali con una extensión de 124.9 hectáreas, de las cuales 20 corresponden a las orillas de los ríos Meléndez y Lili.

El Club es apreciado como santuario de la naturaleza, pues en él se encuentra un rico ecosistema donde se hallan más de 150 especies de árboles y arbustos, 151 especies de aves, 24 migratorias, transcontinentales, 20 mamíferos, 12 de reptiles y 8 de anfibios, entre otros.<sup>26</sup> Por otro lado, en cuanto a construcciones materiales, cuenta con un sendero ecológico de 4.2 km de extensión, alojamiento en hotel de 20 habitaciones, 4 villas para socios e invitados, una capilla, 8 restaurantes, y diferentes espacios adecuados para la realización de deportes como Golf, Tenis, Polo, Hípica, Fútbol, Squash, Natación, entre otros. De hecho, es considerado uno de los mejores escenarios a nivel nacional e internacional para jugar golf y es el lugar ideal para los amantes de los deportes ecuestres, tales como: equitación, polo y vaulting.

Para desarrollar la gestión de las actividades diarias, brindar el mejor servicio a los socios, beneficiarios e invitados y cumplir con los estándares de calidad que nos caracterizan, el Club se divide en las siguientes áreas que serán explicadas brevemente:

- **Gerencia:** está conformada por el gerente, sus dos asistentes y la junta directiva de socios. Se encarga de dirigir, supervisar y velar por el correcto funcionamiento de todas las áreas del Club.
- **Área financiera:** está conformada por el director financiero, el jefe de compras, el jefe de contabilidad y los diferentes analistas de contabilidad, compras y cartera. Se encarga de gestionar todos los ingresos y gastos que tiene el Club, ya sean compras, eventos, patrocinios, convenios, etc.
- **Área de eventos:** está conformada por la directora de eventos y sus asistentes. Se encargan de los diferentes eventos que se llevan a cabo en el club, tales como: eventos deportivos, eventos ejecutivos, conciertos y matrimonios,
- **Área de deportes:** está conformada por la jefe de deportes, el coordinador de deportes, los auxiliares en deportes y los profesores de las diferentes disciplinas deportivas. Se encargan de la gestión deportiva de todos los deportes que se pueden practicar en el

---

<sup>25</sup> Club Campestre de Cali (2013, 19 de julio). ISSU. Pp. 2-3. [https://issuu.com/campestrecali/docs/brochure\\_por\\_paginas](https://issuu.com/campestrecali/docs/brochure_por_paginas)

<sup>26</sup> Club Campestre de Cali (2013, 19 de julio). ISSU. Pp. 4. [https://issuu.com/campestrecali/docs/brochure\\_por\\_paginas](https://issuu.com/campestrecali/docs/brochure_por_paginas).

club, menos los de la disciplina ecuestre. Se encargan de coordinar entrenos, eventos y las diferentes clínicas que sirven para afianzar la técnica de las diferentes disciplinas.

- **Área de la Hípica:** está conformada por el director de la hípica, el jefe de equitación, el jefe de vaulting, el jefe de adiestramiento, diferentes analistas administrativos, veterinarios y profesores de las disciplinas ecuestres. Se encargan de la gestión de todas las disciplinas ecuestres, de la administración y cuidado de los animales en lo que respecta a su alimento, cuidado y adiestramiento y de los diferentes torneos y eventos de estas disciplinas.
- **Área de tecnología:** está conformada por el jefe de tecnología y los diferentes auxiliares en tecnología. Se encargan de la instalación, mantenimiento y preservación de los diferentes equipos tecnológicos para el funcionamiento habitual de la empresa y para los diferentes eventos y/o actividades que se vayan a desarrollar.
- **Área de mantenimiento e infraestructura:** está conformada por el director de mantenimiento, la arquitecta de proyectos, la coordinadora de mantenimiento y los diferentes auxiliares de mantenimiento. Se encargan de realizar mantenimiento de máquinas, carritos de golf y de carga, mantenimiento de zonas verdes, espacios deportivos y sociales y también del desarrollo y construcción de escenarios deportivos, ecológicos y sociales. Actualmente se están construyendo las nuevas canchas de pádel.
- **Gestión Humana:** es un área que se divide en tres:
  1. Gestión humana: Está conformada por la jefe de Gestión Humana, por el jefe de seguridad, la coordinadora de Gestión Humana, auxiliares administrativos, la analista de nómina, analista de seguridad y salud en el trabajo y auxiliares de enfermería. Se encargan de los procesos de selección de ingreso de trabajadores y/o contratistas, de velar por el cumplimiento de normas de seguridad del Club, de realizar las afiliaciones de los trabajadores a los Sistemas de Pensión, Salud y ARL, gestionar los diferentes trámites administrativos que se requieran para los colaboradores, realizan la nómina de toda la planta del Club y velan por la seguridad y la salud de todos los trabajadores.
  2. Sistemas de gestión: Está conformada por el jefe de Sistemas de Gestión, por el coordinador ambiental y por analistas ambientales. Se encargan de agilizar los diferentes procesos que se llevan dentro del club, desde procesos administrativos, hasta procesos ambientales y también de cumplir con las certificaciones de calidad que posee el Club, algunas de ellas son: calidad de alimentos, calidad de aire y de agua, reducción de huella de carbono, clima laboral, calidad de las instalaciones deportivas, etc.
  3. Asuntos legales y bienestar social: Está conformada por la jefe de Asuntos Legales y Bienestar, por la practicante de derecho y el practicante de trabajo social y por el departamento de inglés. Se encargan de todos los asuntos legales que puedan surgir en el club, a saber: contratos laborales, comerciales, civiles, elaboración y respuesta a derechos de petición, tutelas y PQRS, procesos disciplinarios, procesos de reconocimiento de pensión. También se encargan de

desarrollar y coordinar diferentes actividades deportivas y sociales, tales como torneos de fútbol, día de la familia de los colaboradores y fiesta de Halloween que fomenten el bienestar, integración y respeto entre los trabajadores. A inicios de este 2024, se creó un programa de inglés por medio de un convenio con Cambridge donde los trabajadores interesados realizaron un examen diagnóstico que les arrojó como resultado su nivel de inglés. Con base a ese examen, los trabajadores fueron organizados de acuerdo a su proeficiencia en inglés y tienen la oportunidad de asistir a clases de inglés 3 veces a la semana con profesores capacitados por Cambridge.

- **Alimentos y Bebidas:** Está conformada por el director de Alimentos y Bebidas, por el Chef ejecutivo, sub chef ejecutivo, analista de operaciones, los capitanes de meseros, auxiliares de cocina, parrilleros, baristas, meseros, entre otros. Se encargan de brindar el servicio de alimentos y bebidas en los 8 restaurantes del Club tales como Taberna Pepe, Restaurante San Joaquín, Pizzería & Sushi Bar, Autoservicio, entre otros. También brindan apoyo gastronómico en los diferentes eventos sociales y deportivos que se realizan en el Club.
- **Mercadeo y comunicaciones:** Está conformada por la directora de mercadeo y comunicaciones, el jefe de mercadeo, la coordinadora de comunicaciones y los dos auxiliares de diseño de la comunicación visual. Se encargan de recopilar y difundir la información dentro del club acerca de eventos deportivos, sociales y novedades importantes, lo hacen por medio de los medios de comunicación que tiene el club y también, entablan relaciones comerciales con proveedores y patrocinadores.
- **Casa Club:** Está conformada por la directora de casa club, la jefe del hotel, auxiliares del hotel, auxiliares de peluquería y spa en el apartado de hombre y de damas. Se encarga de coordinar las actividades diarias del hotel, peluquería, servicio de spa y lavandería y de llevar a cabo programas como “fun4house” y vacaciones recreativas.

Gracias al trabajo conjunto e integrado de todas las áreas, se ha posicionado al Club como referente nacional y patrimonio de la ciudad. Para alcanzar año a años los objetivos propuestos, El Club tiene como base el cumplimiento de 4 objetivos importantes:

1. Sostenibilidad financiera.
2. Sostenibilidad ambiental.
3. Buen clima organizacional.
4. Responsabilidad social y empresarial.

Además, según el Informe de Gestión del 2022, El Club, tiene 5 pilares fundamentales:

1. Incrementar la presencia de socios y sus familias fomentando la integración social, deportiva y cultural de la comunidad del Club.

2. Mantener la sostenibilidad financiera y ambiental.
3. Consolidar un modelo administrativo moderno y eficiente.
4. Fomentar la responsabilidad social empresarial.
5. Fortalecer la convivencia y el buen gobierno.

### **3.2 FUNCIONES DEL PRACTICANTE EN DERECHO EN EL CLUB CAMPESTRE DE CALI.**

En vista de lo explicado anteriormente, Club no deja el manejo de sus asuntos legales a cuentas de un tercero (por ejemplo: una firma de abogados) sino que cuenta con un área de asuntos legales interna, que se encarga de las relaciones laborales, la elaboración de contratos laborales, civiles, comerciales y de cualquier índole que el Club necesite para el desarrollo de sus actividades internas, procesos disciplinarios, elaboración y respuesta de demandas, derechos de petición, acciones de tutela, PQRS, trámites pensionales de los trabajadores, entre otros. Para ello, esta área está conformada por la Jefe de Asuntos Legales y por la practicante de derecho. Esta última inició su práctica estudiantil el 25 de junio del 2024, donde fue vinculada a través de un contrato de aprendizaje por un término de 6 meses. En la firma del contrato le fueron asignadas las siguientes funciones:

1. Apoyar en la elaboración y revisión de contratos laborales, civiles y de prestación de servicio de acuerdo con las normas colombianas vigentes y los requerimientos de la empresa para el adecuado funcionamiento de los servicios y actividades ofrecidas en las instalaciones Club Campestre de Cali.
2. Apoyar en la revisión de minutas contractuales de acuerdo con el objeto y la naturaleza del contrato para dar fiabilidad y trazabilidad a los acuerdos realizados por las partes.
3. Apoyar en la generación de análisis y conceptos jurídicos que se requieran para brindar asesoría y/o dar respuesta a las peticiones y trámites pertenecientes al área de Gestión Humana.
4. Presentar informes de control de datos en Excel para llevar la trazabilidad de todos los contratos, cartas, acciones de tutela y derechos de petición que se realicen en los periodos de julio a diciembre de 2024.
5. Reportar acerca de Acciones de Tutela, Demandas, PQRS y Derechos de Petición para dar respuesta oportuna y suficiente dentro del término judicial previsto por las leyes.
6. Brindar apoyo constante al área de Gestión Humana y Bienestar y Asuntos Legales en todos los asuntos legales y/o semejantes.

### **3.3 EL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES EN EL CLUB CAMPESTRE DE CALI.**

Para el Club Campestre de Cali es importante que todas las personas que se encuentren vinculados por cualquier modalidad contractual, ya sea contrato laboral a término fijo o indefinido o contrato de prestación de servicio estén afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales. Las analistas de nómina y la profesional de salud ocupacional del área de Gestión Humana, se encargan de verificar la afiliación de los trabajadores y contratistas a este sistema y también de verificar que se realice el pago oportuno de los aportes, según el caso, pues la responsabilidad de afiliación al SGRL en el Club y el pago de los aportes a ARL opera dependiendo del tipo de vinculación contractual que tenga el colaborador.

Si el colaborador está vinculado por medio de contrato de trabajo a término fijo o indefinido, el Club es responsable de afiliarlo al SGRL y realizar el pago oportuno de las cotizaciones al fondo correspondiente, sin importar la clase de riesgo a la que corresponda la actividad objeto del contrato. Sin embargo, no sucede lo mismo en el contrato de prestación de servicio, puesto que cada contratista que celebre un contrato con el Club, debe asumir por su cuenta la afiliación al SGRL y el pago de los aportes a ARL a excepción de los contratistas que se desempeñan en el área de hípica, específicamente en el deporte de vaulting, que por ser su actividad clasificada entre el riesgo IV y V, el Club asume su afiliación y pago a ARL.

Antes de ingresar a las instalaciones del Club, los contratistas deben enviar previamente al correo electrónico corporativo de la profesional de salud ocupacional, la constancia de afiliación al SGRL y la planilla de pago de aportes a ARL para que no solo se pueda tener el control y verificación de este requisito, sino también dar cumplimiento a la normativa vigente en materia de Riesgos Laborales. La profesional de Salud Ocupacional, recibe y revisa los documentos enviados por el contratista y los envía a portería para que se pueda permitir el ingreso.

Muchas veces en el Club hay eventos de gran magnitud como bodas y conciertos, que requieren de la presencia de contratistas externos para que ingresen a instalar mobiliario o a prestar otro tipo de servicios. Por ello, la profesional de salud ocupacional puede recibir en un día casi doscientas (200) constancias de afiliación a SGRL planillas de pago de ARL, lo cual excede su capacidad humana de trabajo y satura su correo, lo que le impide realizar un control riguroso de estos documentos. Pese a no realizar un control riguroso de estos documentos, igual debe enviar su aprobación a portería para autorizar el ingreso. Además de lo anterior, los auxiliares de seguridad en portería han manifestado que en ocasiones tienen el correo saturado de información y no realizan la verificación minuciosa ni de la constancia de afiliación ni de la planilla de pago de aportes a ARL, lo cual ha representado un riesgo para el Club Campestre en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.

Por las razones expuestas con anterioridad y con base en la experiencia y conocimiento que he adquirido durante mi práctica laboral dentro del Club Campestre de Cali, como practicante del área de asuntos legales he propuesto la implementación de un nuevo compromiso de ingreso,

para los contratistas que celebren contratos de prestación de servicios con el Club sin importar la clase de riesgo de la actividad objeto del contrato ni término de duración del mismo.

El compromiso de ingreso de contratistas, consagra que el Club Campestre de Cali, se compromete a garantizar la seguridad, salud y bienestar de todas las personas que ingresan a nuestras instalaciones y por ello, quienes ingresen al Club para ejecutar obras, labores contratadas y/o prestar servicios profesionales independientes, deben adherirse estrictamente a nuestras políticas de seguridad y salud en el trabajo. Por consiguiente, los contratistas independientes que ingresen a las instalaciones del Club Campestre de Cali deberán cumplir con los siguientes requisitos:

**1. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales (ARL):** Conforme al artículo 2 de la Ley 1562 de 2012, es obligatorio que todos los contratistas independientes estén afiliados a una Administradora de Riesgos Laborales (ARL) debidamente reconocida por el Ministerio del Trabajo de Colombia.

**2. Aportes de ARL al día:** Todos los contratistas independientes deben mantener al día sus cotizaciones a la ARL correspondiente. Esto asegura que, en caso de accidente o enfermedad profesional, cuenten con la cobertura necesaria para el reconocimiento de prestaciones asistenciales (servicios de salud) y económicas (reconocimiento económico).

Para la revisión minuciosa de estos dos documentos, se creó un drive compartido en Gmail entre el área de gestión humana y los auxiliares de portería, donde los contratistas deberán subir al drive de manera mensual la planilla de pago de aportes a ARL del mes correspondiente. Este drive compartido entre áreas, permitirá el acceso actualizado y rápido de la información de riesgos laborales de los contratistas para agilizar su revisión y monitorear cualquier irregularidad que pueda surgir.

De igual manera el contratista certifica que tiene conocimiento que el Club Campestre de Cali no asumirá responsabilidad alguna por las consecuencias derivadas de la falta de afiliación de cualquier trabajador independiente al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) a excepción de los profesionales de Vaulting. En caso que algún contratista no se encuentre afiliado al SGRL, o no tenga al día sus cotizaciones a dicho sistema, la responsabilidad por cualquier accidente y/o contingencia derivada de la prestación de sus servicios en las instalaciones del CLUB CAMPESTRE DE CALI será exclusivamente del contratista o de la empresa a la que esté laboralmente vinculado. La firma del presente compromiso certifica que el contratista se encuentra de acuerdo con el contenido del mismo.

La propuesta del nuevo compromiso de ingreso, fue presentada a inicios de septiembre de 2024 a la jefe de Gestión Humana y a la jefe de Asuntos Legales. Esta propuesta fue aprobada de manera satisfactoria por las jefes anteriores, quienes posteriormente, compartieron la propuesta en la reunión mensual de jefes de área y la misma recibió el aval de todos los jefes y del Gerente General. Así pues, se inició la implementación del compromiso de ingreso de contratistas a finales de septiembre del 2024, la cual ha tenido un impacto positivo en la gestión de ARL en

el Club, brindando facilidad en el ingreso de los contratistas y también tranquilidad y certeza de que el Club Campestre se encuentra al margen de la normativa vigente en Riesgos Laborales.

#### 4. CONCLUSIONES.

A medida que el mundo ha evolucionado, también han evolucionado las formas de trabajo y sus sistemas de protección. El Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia, surgió y es un mecanismo integral de protección para los trabajadores y contratistas, centrado en la prevención y atención de accidentes y enfermedades laborales. Este sistema se adapta a las nuevas realidades laborales y empresariales buscando proteger riesgos emergentes, garantizando así una protección efectiva para todos los trabajadores en Colombia.

A lo largo de esta sistematización se ha logrado desarrollar la importancia de la afiliación a SGRL y los aportes al día de ARL en el contrato de prestación de servicio, puesto que la falta de afiliación al SGRL en un contratista puede generar implicaciones legales en el reconocimiento de prestaciones asistenciales (como servicios médicos), impacto en el reconocimiento económico y legal de incapacidades, multas para el contratante hasta de quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes y en algunos casos, procesos judiciales de responsabilidad civil contractual.

Así pues, el haber encontrado un problema legal en mi lugar de práctica, desarrollarlo como problema jurídico y posteriormente plantear una iniciativa legal para solucionarlo fue un reto bastante grande, pero lo más importante es que logró mitigar el problema. Actualmente el compromiso de ingreso de contratistas tiene un impacto positivo en el área de Gestión Humana en la verificación de afiliación al SGRL y aportes al día de ARL y del mismo modo, el equipo de seguridad de portería ha demostrado un persistente y riguroso compromiso con la implementación de la nueva política de seguridad y salud en el trabajo.

En definitiva, las empresas que cumplen con las normativas laborales vigentes tienen mejor carga reputacional pues son vistas más favorablemente por clientes, inversionistas y la comunidad en general. De hecho, que una empresa adquiera un compromiso constante con la seguridad y bienestar de los empleados puede hacerla más visible y atractiva para potenciales trabajadores.

En mérito de lo expuesto, es válido afirmar que la afiliación al Sistema de Riesgos Laborales ayuda a mejorar las condiciones laborales, es esencial para proteger la salud y seguridad de los trabajadores, ayuda garantizar el cumplimiento legal de condiciones mínimas de trabajo y de protección y mitigación de riesgos y ayuda promover la cultura de prevención y contribuir a la estabilidad económica y reputacional de las empresas.

## BIBLIOGRAFIA.

1. Badía, R. (1985). Salud Ocupacional y Riesgos Laborales. *Boletín de la Oficina Sanitaria Panamericana*, 98(1), Pp 6.  
<https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/16964/v98n1p20.pdf>
2. Barreto, H. (2015). *Del sistema General de Riesgos Laborales en Colombia. Alcances, Cobertura y campo de aplicación marco normativo periodo 1991-2015.* (Tesis pregrado, Universidad Católica de Colombia)  
<https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/42fd34-8581-4753-8dc6-fb77d9b7d9f1/content>
3. Cañón, L. (2016). La solidaridad como fundamento del Estado Social de derecho, de la seguridad social y la protección social en Colombia. *I*(1), Pp. 19.  
[file:///C:/Users/llope/Downloads/aarenales,+Art1\\_Ca%C3%B1%C3%B3n\\_p5-29.pdf](file:///C:/Users/llope/Downloads/aarenales,+Art1_Ca%C3%B1%C3%B3n_p5-29.pdf).
4. Carnelutti, F. (1974). *Teoría General de la prueba.* (segunda edición).  
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3842/4.pdf>
5. Checa, K. Defranc, P y Llana, E. (2020). Fundamentos teóricos de la seguridad y prevención de riesgos Laborales en las organizaciones. *Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 2(1), Pp 6.  
<https://acvenisproh.com/revistas/index.php/prohominum/article/view/116/1409>
6. Club Campestre de Cali (2013, 19 de julio). ISSU. Pp. 2-3.  
[https://issuu.com/campestrecali/docs/brochure\\_por\\_paginas](https://issuu.com/campestrecali/docs/brochure_por_paginas)
7. Club Campestre de Cali (2013, 19 de julio). ISSU. Pp. 4.  
[https://issuu.com/campestrecali/docs/brochure\\_por\\_paginas](https://issuu.com/campestrecali/docs/brochure_por_paginas).
8. Constitución Política de Colombia. (1991, 4 de julio). Congreso de la república. Artículo 48. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>
9. Decreto 723 de 2013. (2013,15 de abril). Presidente de la República. Artículo 13.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52627>
10. FASECOLDA. (2018). *El Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia.*  
<https://www.fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/09/lo-que-usted-debe-saber-de-los-riesgos-laborales.pdf>
11. Guevara, M. (2015). *La importancia de prevenir los riesgos laborales en una organización.* (Tesis pregrado, Universidad Militar Nueva Granada).  
<https://repository.unimilitar.edu.co/server/api/core/bitstreams/8983a48b-d402-4119-9bf9-d8dd62ec41dc/content#:~:text=Prevenir%20los%20accidentes%20de%20trabajo,la%20salud%20de%20los%20trabajadores>.

12. Ley 1562 de 2012. (2012,11 de julio). Congreso de la República. Artículo 1.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>
13. Ley 1562 de 2012. (2012,11 de julio). Congreso de la República. Artículo 2.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>.
14. Ley 1562 de 2012. (2012, 11 de julio). Congreso de la República. Artículo 3.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>
15. Ley 1562 de 2012. (2012, 11 de julio). Congreso de la República. Artículo 4.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>
16. Ley 1562 de 2012. (11 de julio). Congreso de la República. Artículo 7.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>
17. Ley 726 de 2002. (2002, 17 de diciembre). Congreso de la Republica. Artículo 2.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16752>
18. Ley 726 de 2002. (2002,17 de diciembre). Congreso de la Republica. Artículo 3.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16752>
19. Ley 726 de 2002. (2002, 17 de diciembre). Congreso de la Republica. Artículo 5.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16752>
20. Ministerio de Salud. (2024, 22 de octubre).  
[https://www.minsalud.gov.co/Lists/FAQ/Filtro.aspx?Paged=TRUE&p\\_ID=829&PageFirstRow=91&&View=%7B7DBF6F33-EA93-438C-ADBB-99FC9E57C4C4%7D#:~:text=El%20monto%20de%20las%20cotizaciones,actividad%20econ%C3%B3mica%20de%20la%20empresa](https://www.minsalud.gov.co/Lists/FAQ/Filtro.aspx?Paged=TRUE&p_ID=829&PageFirstRow=91&&View=%7B7DBF6F33-EA93-438C-ADBB-99FC9E57C4C4%7D#:~:text=El%20monto%20de%20las%20cotizaciones,actividad%20econ%C3%B3mica%20de%20la%20empresa).
21. Ramis, R y Scotto P. (2023). Orígenes de la noción de Derecho al Trabajo. *Revista chilena de derecho*, 50 (1), Planteamiento e historiografía, parr. 4.  
[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-34372023000100007](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372023000100007)
22. Ramis, R y Scotto P. (2023). Orígenes de la noción de Derecho al Trabajo. *Revista chilena de derecho*, 50 (1), El droit au travail, parr.7.  
[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-34372023000100007](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372023000100007)
23. Sentencia T-181/2021. (2021, 10 de junio). Corte Constitucional. (Alberto Rojas, M.P).  
<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2021/T-181-21.htm>
24. Vera, R., Navas, Y., & Guals, I. (2017). Principales factores de riesgo labores que afectan a los trabajadores de la salud. *Dominio de Las Ciencias*, 3(2), 105– 130.  
[https://doi.org/10.23857/dom.cien.p\\_ocaip.2017.3.2.105-130](https://doi.org/10.23857/dom.cien.p_ocaip.2017.3.2.105-130)