

VARIACIÓN DE LA COTIZACIÓN EN RIESGOS LABORALES: HOJA DE RUTA

Ricardo Gaviria, Director de la Cámara de Riesgos Laborales
Fasecolda

Después de la socialización de los resultados del estudio realizado por el Ministerio del Trabajo y la Universidad Nacional, son varias las tareas que tiene el país para implementar el mecanismo de variación de la cotización en riesgos laborales. Manos a la obra.

La expedición de la Ley 1562 de 2012 introdujo diversas modificaciones al Sistema General de Riesgos Laborales: el cambio de nombre del sistema, en reconocimiento a los trabajadores colombianos que sin tener título profesional ejecutan actividades laborales y, por tanto, tienen derecho a recibir los beneficios que otorga este subsistema de la Seguridad Social; la introducción, de un proceso de inclusión de trabajadores independientes como parte de la población objeto de cobertura; la actualización de parámetros técnicos y procedimientos, como parte del proceso de modernización en el cual se encuentra el país en diversos temas, por la adopción de buenas prácticas de la OCDE, (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos).

Pero en adición a los cambios mencionados, la Ley reiteró la necesidad de introducir un esquema de variación de las cotizaciones (vale la pena recordar que están a cargo de los empleadores al 100%), en función de la siniestralidad observada, del cumplimiento del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo y del Índice de Lesiones Incapacitantes (ILI). Lo anterior implica que el valor que debe pagar una empresa por la cotización de sus trabajadores no dependerá únicamente del nivel de riesgo de la actividad laboral que desempeñe (riesgo uno a riesgo cinco como tradicionalmente se ha hecho), sino que tendrá en cuenta otros factores de análisis.

Para avanzar con dicho mandato legal, el Ministerio del Trabajo contrató un estudio a la Universidad Nacional, que le brindará los elementos para adoptar la tabla de cotizaciones mínimas y máximas para cada clase de riesgo, fijar el monto de variación hasta el 3% del total de la cotización que se destinará para el Fondo de Riesgos Laborales y definir el límite de gastos de administración de las Administradoras de Riesgos Laborales. El pasado 31 de julio fueron presentados los resultados, a partir de los cuales se derivan un conjunto de actividades para los diferentes actores del SGRL, que permitirán, durante los próximos tres años, preparar los procesos, las instituciones y la infraestructura requerida para la implementación de esta metodología.

La tarea no es menor. Abarca múltiples actividades que incluyen:

- Un sistema de información que permita evaluar periódicamente el cumplimiento de las normas de seguridad por parte de las empresas, para establecer su desempeño y siniestralidad y, a partir de esos resultados, determinar el cambio en el valor de la cotización, en el sentido que corresponda (aumento o disminución).
- La realización de estudios complementarios que permitan, entre otros, ubicar adecuadamente cada una de las actividades económicas en el nivel de riesgo apropiado; o el cálculo del impacto que generan en la cotización los cambios de regulación relacionada con tablas de enfermedad laboral, manual único de calificación, salario mínimo, etc.
- La adecuación de los sistemas de recaudo para el pago de las cotizaciones de la seguridad social (PILA).

Todas ellas hacen parte de las tareas pendientes para los siguientes años, y en las cuales es vital el liderazgo del Gobierno, y el acompañamiento del sector privado que interviene en el SGRL, entre ellos Fasesolda y las ARL. El resultado esperado es el fortalecimiento del sistema, que hasta el momento ha sido un aporte valioso para el país, las empresas y, especialmente, los trabajadores de Colombia. 

