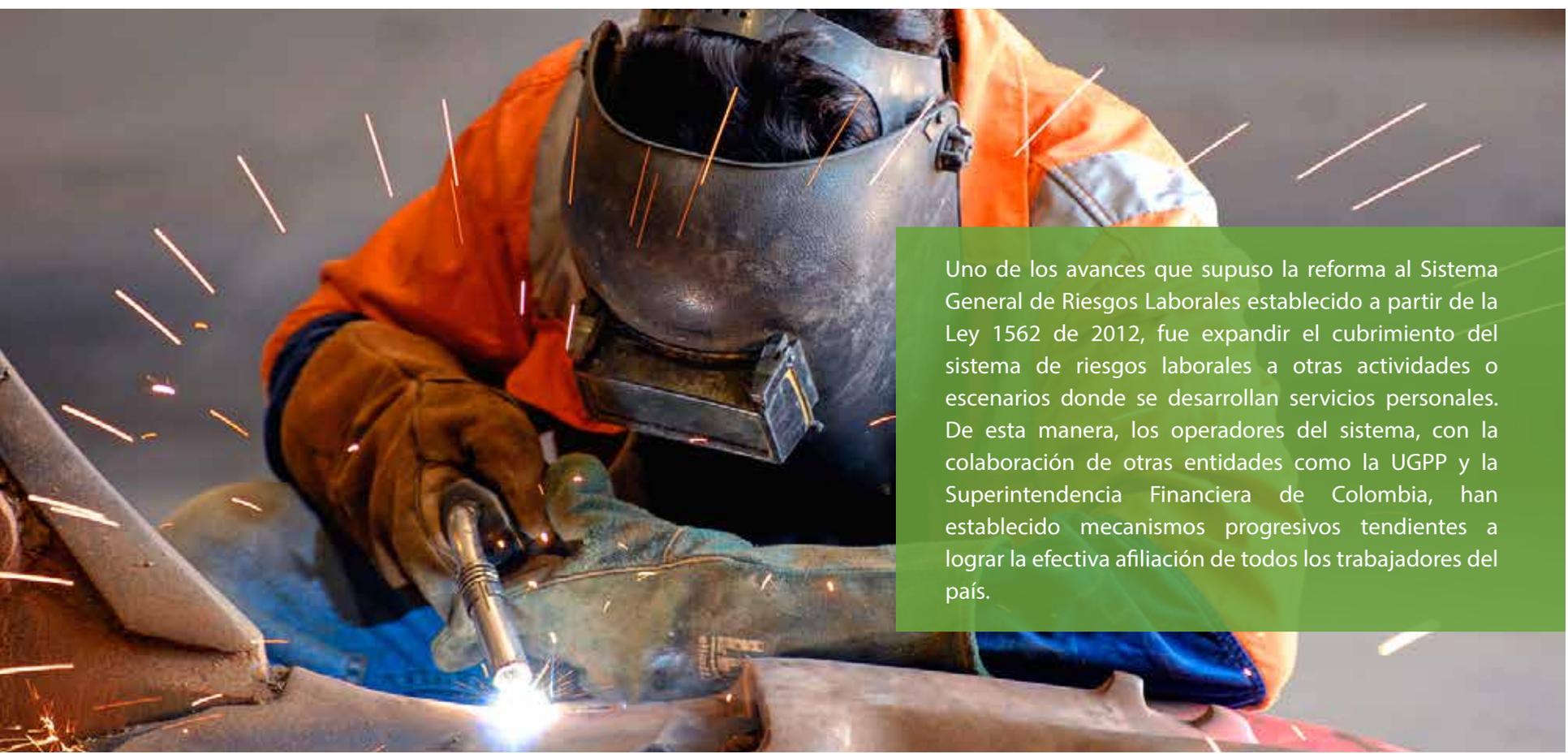


Se expide en Colombia el Decreto 723 de 2013 mediante el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo.



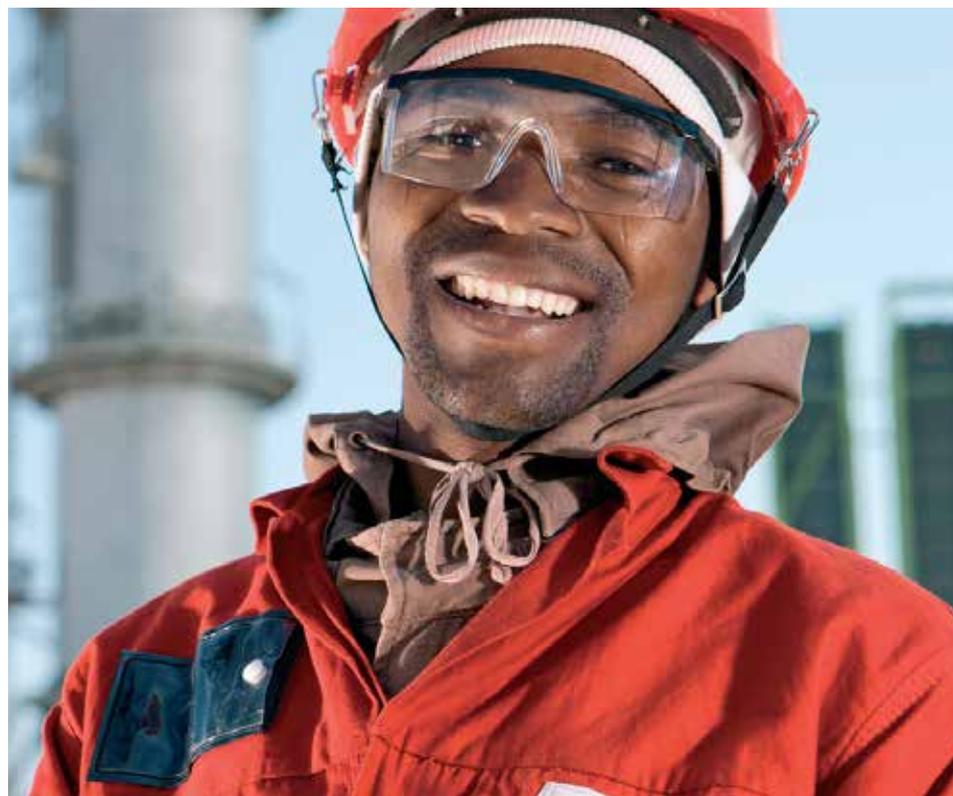
Uno de los avances que supuso la reforma al Sistema General de Riesgos Laborales establecido a partir de la Ley 1562 de 2012, fue expandir el cubrimiento del sistema de riesgos laborales a otras actividades o escenarios donde se desarrollan servicios personales. De esta manera, los operadores del sistema, con la colaboración de otras entidades como la UGPP y la Superintendencia Financiera de Colombia, han establecido mecanismos progresivos tendientes a lograr la efectiva afiliación de todos los trabajadores del país.

Bajo el Decreto Ley 1295 de 1994 se establecía que los trabajadores independientes podrían ser afiliados al sistema de riesgos profesionales de la época, de manera voluntaria, por lo que aquellos trabajadores con contrato de prestación de servicios, podían afiliarse y pagar el total de la cotización según el nivel de riesgo en el cual se encontrara clasificado su contratante. Posteriormente, el Decreto 2800 de 2003 reglamentó el artículo 13 de Decreto 1295 de 1994 y estableció las reglas de afiliación para estos trabajadores buscando ampliar la cobertura dentro de este sistema, pero manteniendo su condición de afiliados voluntarios y para su afiliación requería entonces de una manifestación del contratista donde le informara a su contratante su voluntad de afiliarse a este sistema.

Así las cosas, con anterioridad a la expedición de la Ley 1562 de 2012 los trabajadores independientes eran afiliados voluntarios al sistema en cualquier tipo de riesgo y la cotización estaba en su totalidad a cargo de este trabajador, aunque según las disposiciones del precitado Decreto 2800 de 2003 se permitía el acuerdo de pagos compartidos entre el contratante y el trabajador independiente e incluso los pagos anticipados.

Sin embargo, y como se mencionó anteriormente, la Ley 1562 de 2012 estableció la vinculación obligatoria de muchos de los trabajadores independientes, disposición que fue reglamentada recientemente mediante el Decreto 723 de 2013. De esta manera, según la normatividad vigente todo trabajador independiente, vinculado mediante un contrato formal (escrito) de prestación de servicios cuya

duración sea superior a un (1) mes, será afiliado obligatorio al Sistema General de Riesgos Laborales. Asimismo, dicha normatividad establece que los trabajadores independientes que desarrollen actividades de alto riesgo, aquellas dispuestas con anterioridad por normas especiales y hoy todas aquellas que se encuentren clasificadas en los niveles de riesgo IV y V, serán siempre afiliados obligatorios indistintamente del tipo de contrato o su duración, caso en el cual la el pago de la cotización estará a cargo del contratante.



Es importante resaltar, que según las disposiciones comentadas los trabajadores independientes vinculados por contratos de prestación de servicios no formales, o aquellos vinculados mediante contratos formales cuya duración sea inferior a 30 días, y en ambos casos que no se refieran a actividades de alto riesgo, serán afiliados voluntarios a este sistema.

Como novedad, este Decreto 723 de 2013 desmonta la multifiliación para trabajadores independientes que tengan concurrencia de contratos respecto de los cuales tengan obligatoriamente que estar afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales. De esta manera, el trabajador independiente selecciona una ARL y todos los contratantes deberán afiliarlo a ésta, y se deberá proceder con el pago de la cotización a cargo del trabajador o del contratante según corresponda, circunstancia que conlleva a que una misma ARL responda por las prestaciones asistenciales y económicas a las que haya lugar, siendo necesario para estas últimas tener en cuenta lo cotizado concurrentemente por todos los contratos.

En materia de cotización, esta norma reitera lo dispuesto en normas anteriores donde el Ingreso Base de Cotización no podrá ser inferior a 1 SMMLV ni superior a 25 SMMLV sumando la totalidad de los contratos que reporte el contratista. En todo caso, para determinar el nivel de riesgo, se debe analizar nivel de riesgo del contratante y el nivel de riesgo de la actividad propia del contratista escogiendo entre los dos el más alto para efecto de determinar el pago de la cotización.

Por otro lado, la norma en cuestión establece la obligación de incluir a los independientes en el Sistema de Vigilancia Epidemiológica y establece la práctica de exámenes médicos ocupacionales a costo del contratante, los cuales tendrán una vigencia de 3 años. También se establece la práctica de exámenes pre-ocupacionales para trabajadores que tengan un contrato de prestación de servicios en ejecución, caso en el cual el costo de este examen será asumido por el contratista y contará con un plazo de 6 meses para dar cumplimiento a esta disposición.

Finalmente, este Decreto 723 de 2013 contempla otros aspectos a resaltar tales como la obligación para las ARL en materia de promoción y prevención donde se deben diseñar mecanismos para que el trabajador independiente acceda a estos servicios a través de esquemas de acompañamiento virtual y mediante convenios entre las ARL.

El término máximo que establece este Decreto para que las personas a las cuales cubija, se ajusten a sus disposición, es de tres meses contados a partir de la fecha de su publicación.



## Conclusiones

El Decreto 723 de 2013 representa un avance importante en materia no solo de protección integral al trabajador independiente sino que materializa uno de los principales objetivos de la Ley 1562 de 2013 como lo es la extensión de la protección y el reconocimiento de la labor de las diferentes categorías de trabajadores en el país.

Con la expedición de este Decreto se busca por lo tanto la ampliación de la cobertura de manera obligatoria y se protege de manera especial a los trabajadores que laboran en actividades catalogadas como de alto riesgo. No obstante, la presente disposición requiere de medidas adicionales para su implementación tales como la reglamentación de los formularios ante las ARL, la modificación de la PILA que permita esta cotización y la reglamentación de medidas que amplíen las facultades de la UGPP y las Superintendencias que vigilan el cabal cumplimiento del mismo.

En todo caso, existen muchos temas novedosos que tendrán un gran impacto en la práctica por eso requieren de un acompañamiento, seguimiento e intervención por parte de las autoridades públicas competentes.