



UNIREMINGTON®
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON
RES. 2661 MEN JUNIO 21 DE 1996

**EL MARCO NORMATIVO SOBRE RIESGOS LABORALES APLICABLE A
LOS DOCENTES AFILIADOS AL FOMAG DE 1989**

Andy Javier Padilla González

Leandro Gregorio Petro Doria

Lina Alejandra Ramos Mendoza

Corporación Universitaria Remington

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas

Programa de Derecho

2025

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
Resumen.....	3
Introducción	4
Marco teórico	5
Planteamiento del problema.....	6
Justificación	8
Objetivos	10
Objetivo general.....	10
Objetivos específicos	10
Metodología	11
Resultados y discusión	14
Capitulo I.....	16
Evolución histórica y las modificaciones que ha experimentado el marco normativo sobre rl para docentes afiliados al fomag desde su creación en 1989 hasta la actualidad	16
Capitulo II.....	24
Normativa jurídica sobre el régimen legal en materia de rl aplicable a los docentes afiliados al fomag del magisterio, para determinar los beneficios específicos que este régimen ofrece a partir de la ley 91 de 1989.....	24
Capitulo III.....	32
Diferencias y similitudes entre el marco normativo colombiano sobre riesgos laborales y las regulaciones internacionales aplicables a la salvaguarda de los profesionales de la educación, con el objetivo de detectar posibles áreas de mejor en la legislación nacional para los docentes.....	32
Conclusiones	36
Referencias.....	38

RESUMEN

El marco normativo sobre riesgos laborales aplicable a los docentes afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio (FOMAG) ha presentado vacíos en la protección de estos trabajadores desde su creación en 1989 con la Ley 91. Si bien el Estado realiza aportes para salud y pensiones, no se establece una cobertura específica para riesgos laborales, como enfermedades profesionales y accidentes de trabajo. Las normativas posteriores, incluyendo la Ley 812 de 2003 y el Decreto 1655 de 2015, no contemplaron un sistema de aseguramiento especializado para los docentes, dejando que las prestaciones derivadas de riesgos laborales se manejen dentro del régimen general de salud. La Corte Constitucional ha subrayado la necesidad de respetar los principios de favorabilidad y no regresividad en la protección de derechos laborales, advirtiendo que cualquier cambio en el régimen de seguridad social debe garantizar el mantenimiento de los derechos adquiridos por los docentes.

Palabras claves: FOMAG, seguridad social, derechos laborales, riesgos laborales, riesgos laborales, progresividad normativa.



INTRODUCCIÓN

En el país colombiano los docentes afiliados a FOMAG han tenido una regulación normatividad con varias ambigüedades referente a los riesgos laborales que destacan su labor, ahora bien, desde el surgimiento de FOMAG en 1989, el SSS, para los docentes ha abarcado especialmente las prestaciones relacionadas con salud y pensión, pero no se ha especificado en un régimen relacionado con los riesgos laborales derivados de los accidentes de trabajos o las enfermedades, con el pasar de los años, los diferentes leyes decretos, como la ley 91 de 1989, la ley 812 de 2003 y el decreto 1655 de 2015, han tratado de regular estos aspectos, pero la normatividad sigue siendo limitada y no abarca de manera integral las necesidades de protección para los educadores, por lo que la Corte Constitucional en varias sentencias ha destacado la importancia de respetar los derechos laborales de los docentes, con la principalística como la progresividad y la no regresividad de los derechos sociales, lo que se refleja una dificultad y una necesidad de una revisión y reforma de la normatividad vigente al salvaguardar los riesgos laborales de los docentes colombianos.

MARCO TEÓRICO

La (Ley 100 de 1993) es relevante para la SSS en Colombia debido a que establece en el artículo 2 el principio de seguridad social como un derecho esencial que tienen todos los trabajadores, esta ley, al igual que el art 53 de la Carta Magna, salvaguarda a una protección integral referente a los riesgos laborales a todos los trabajadores incluyendo a los docentes.

La (Ley 91 de 1989), creó el FOMAG, estableciendo las bases de las prestaciones sociales en Colombia, si bien la normatividad establece las prestaciones en términos de pensión para los docentes no abarca de manera exhaustiva los riesgos laborales, dejando así en desprotección a los docentes.

El (Decreto 3752 de 2003), establece los artículos de la ley 91 de 1989 y otras leyes relacionadas **defiende** así los procedimientos de afiliación para los docentes al FOMAG, dicho decreto fue una tentativa para mejorar las normativas, indicando que los docentes vinculados en las entidades territoriales debían ser afiliados al fondo, aunque la implementación de la normatividad ha sido restringida.

El (Decreto 1655 de 2015) fue ordenado tras la administración de Juan Manuel Santos, reglamentando aspectos del sistema de RL y salud ocupacional, en particular para los docentes del FOMAG, siendo así que se presentó como una solución a los problemas de cobertura de riesgos laborales, es visto como una medida política más que una reforma sustantiva, ya que no resolvió completamente las deficiencias existentes.

El análisis del marco normativo tiene ciertos límites, las leyes y decretos existentes no han logrado establecer una solución para la cobertura de RL de los docentes. La Ley 100 de



1993 y el Decreto 3752 de 2003 no dan a conocer detalladamente la protección de los docentes frente a riesgos y el Decreto 1655 de 2015, aunque intenta mejorar la normatividad, ha sido insuficiente por su falta de implementación efectiva.

Para los docentes afiliados al FOMAG, es esencial dar una salvaguarda de los riesgos laborales, incluyendo enfermedades profesionales y accidentes. La normativa debe traducirse en beneficios concretos y adecuados, debido a que la falta de una regulación clara y la implementación deficiente han afectado negativamente la seguridad y el bienestar de los docentes.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En Colombia, la protección de los derechos laborales en adelante (PDL) de los docentes ha sido históricamente asunto complicado, en lo que respecta a los riesgos laborales. Desde la

promulgación de la (LEY 91 DE 1989) que creó el FOMAG, se ha visto una falta notable de claridad y regulación en cuanto al sistema de protección frente a riesgos laborales en adelante (RL) para los docentes afiliados a ese fondo. Esta omisión ha dejado a miles de docentes en una situación de vulnerabilidad, sin una Administradora de Riesgos Laborales (ARL) que se encargue directamente de los accidentes laborales o enfermedades profesionales que puedan sufrir en el ejercicio de sus funciones (Arizaga, 2016).

Aunque existe una normatividad que debería salvaguardar a los docentes, las normativas de la Ley 91 de 1989 y el Decreto 1655 de 2015 no han sido suficientes para garantizar una adecuada PRL, dichas disposiciones no detallan la forma en que se deben asignar los aportes del empleador para cubrir estos riesgos, enfocándose exclusivamente en salud y pensión, sin tratar de manera adecuada la importancia de una ARL, esta laguna normativa ha sido aprovechada por el Estado colombiano para evadir la responsabilidad como empleador, se forma la existencia de un fondo común que supuestamente cubre estas contingencias, sin ofrecer una regulación clara y efectiva.

Esta problemática ha generado un gran descontento en la comunidad educativa, lo cual se reflejó en el paro nacional que fue convocado en FECODE en 2015, uno de los aspectos más centrales de la demanda de FECODE era la exigencia de una normatividad clara y pedagógica en temas de la salud del trabajo y la SSS para los docentes, demanda que hasta la presente fecha no ha sido satisfecha.

El problema radica en que por más de 26 años desde la promulgación de la ley 91 de 1989, los docentes aún carecen de una ARL que garantice la protección de los riesgos laborales, dicha situación no solo vulnera sus derechos fundamentales, sino que también contradice la



principalística del Estado Social de Derecho, tal y como lo sostiene la Carta Magna, y se deriva en este incumplimiento por parte del Estado colombiano

De lo anterior, nos enfocaremos en analizar la legislación posterior a la Ley 91 de 1989, sin abordar normativas previas, con el propósito de esclarecer los derechos laborales de los docentes en materia de riesgos profesionales y la responsabilidad del Estado en su protección. Desde el marco constitucional, el Estado Social de Derecho tiene el deber de garantizar la seguridad social y la protección laboral de todos los ciudadanos, incluyendo el acceso a una ARL adecuada.

Pregunta problema

¿Cuál es la normativa vigente sobre los riesgos laborales de los docentes de preescolar, básica y media en Colombia, adscritos al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio desde la promulgación de la Ley 91 de 1989?

JUSTIFICACIÓN

El análisis del marco normativo sobre riesgos laborales aplicable a los docentes afiliados al FOMAG es importante para comprender como se protege a este importante grupo profesional en Colombia. Desde la promulgación de la Ley 91 de 1989, que estableció un régimen

específico para los profesores han ocurrido una serie de inquietudes sobre la efectividad de estas políticas relacionadas con la seguridad social y los riesgos laborales en este sector.

A pesar de los progresos legislativos, siguen existiendo lagunas normativas en la implementación práctica de las políticas de RL para los profesores. La Ley 91 de 1989, aunque revolucionaria en su momento ha tenido deficiencias en su aplicación y en la cobertura efectiva de riesgos laborales, como lo han evidenciado diversas demandas por parte de los sindicatos y los docentes en general.

El régimen legal establecido por la Ley 91 de 1989 tiene el objetivo de garantizar derechos para los docentes en caso de todo tipo de incidentes laborales o patologías ocupacionales. Sin embargo, la falta de claridad en la aplicación de la normativa ha llevado a desigualdades en la cobertura. Analizar detalladamente los beneficios actuales permitirá en determinar si cumplen con los estándares legales y si son suficientes para las necesidades reales de los docentes.

Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) cumple con un papel importante en la gestión de los RL y en la provisión de seguros y beneficios a los trabajadores, en el marco de los profesores afiliados al FOMAG, es esencial comprender cómo esta entidad maneja la cobertura de RL y si su actuación se ajusta a las normativas vigentes. Este análisis ayuda a identificar las mejoras en la administración de riesgos y en la garantía de derechos laborales.

El reconocimiento adecuado de los RL y la protección efectiva de los docentes son fundamentales para la calidad del empleo en el sector educativo. Una adecuada cobertura y gestión de riesgos no solo contribuye a la seguridad y bienestar de los docentes, sino que



también refuerza la confianza en el SSS. De lo anterior se establece una pertinencia social y académica para analizar adecuadamente una interpretación del marco normativo de los riesgos laborales aplicables a los docentes afiliados a FOMAG de 1989.

OBJETIVOS

Objetivo General

Analizar el marco normativo sobre riesgos laborales aplicable a los docentes afiliados al FOMAG desde la Ley 91 de 1989

Objetivos Específicos:

- Identificar la evolución histórica y las modificaciones que ha experimentado el marco normativo sobre RL para docentes afiliados al FOMAG desde su creación en 1989 hasta la actualidad.
- Analizar la normativa jurídica sobre el régimen legal en materia de RL aplicable a los docentes afiliados al FOMAG del Magisterio, para determinar los beneficios específicos que este régimen ofrece a partir de la Ley 91 de 1989.
- Determinar las diferencias y similitudes entre el marco normativo colombiano sobre riesgos laborales y las regulaciones internacionales aplicables a la salvaguarda de los profesionales de la educación, con el objetivo de detectar posibles áreas de mejor en la legislación nacional para los docentes

METODOLOGÍA

Investigación Jurídica

La investigación jurídica es un proceso sistemático y metódico de recopilación, análisis e interpretación de normas, doctrinas y jurisprudencia para resolver problemas legales o para entender y explicar aspectos del derecho en un contexto particular.

Tipo de Investigación



Para la investigación del marco normativo de los riesgos laborales aplicable a los docentes afiliados a los FOMAG de 1989, se empleará un método descriptivo con un enfoque cualitativo.

Método Descriptivo: Este método se centra en la descripción de las características del régimen legal en materia de RL. El objetivo es analizar una visión clara sobre cómo se estructura la normativa y cómo se aplica en la práctica a los profesores pertenecientes al FOMAG. A través de la descripción de las leyes, decretos y regulaciones relevantes, se busca identificar las disposiciones y sus efectos en la cobertura de riesgos laborales para los docentes.

Enfoque Cualitativo: El enfoque cualitativo permitirá analizar en profundidad los aspectos normativos y prácticos del régimen de riesgos laborales. Se utilizará para analizar las implicaciones legales y las interpretaciones doctrinales, así como para comprender cómo se aplican las normas en la práctica. Este enfoque es fundamental para obtener una comprensión completa de los beneficios, deficiencias y áreas de mejora del SSS para los docentes.



UNIREMINGTON®
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON
RES. 2661 MEN JUNIO 21 DE 1996

Métodos de Recolección de Información

La recolección de información se llevará a cabo a través de fuentes secundarias, que incluyen:

Documentos Normativos: Revisión de la Ley 91 de 1989, decretos relacionados, y otras normativas pertinentes para entender el marco legal aplicable a los RL de los docentes.

Jurisprudencia: Análisis de sentencias y fallos relevantes de las Cortes y tribunales que interpreten y apliquen la normativa en cuestión.

Doctrina: Consulta de libros, artículos académicos y estudios previos que ofrezcan análisis y comentarios sobre el régimen legal de riesgos laborales y su aplicación.

Informes y Documentos Institucionales: Revisión de informes de entidades gubernamentales y organizaciones relacionadas con la seguridad social y la educación, para obtener datos actualizados y perspectivas sobre la implementación de la normativa.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La normatividad que regula los riesgos laborales ha establecido una herramienta fundamental acerca de la protección de los derechos laborales de los docentes salvaguardando una cobertura integral frente a los riesgos asociados a su labor. No obstante, la carencia de actualización en la normatividad podría restringir su capacidad para abarcar nuevas demandas laborales tal como lo es la de los riesgos psicosociales que han cobrado relevancia en el contexto educativo actual.

Entre las ventajas se encuentra las oportunidades de obtener una pensión de invalidez en caso de accidentes laborales o enfermedades profesionales, además de una pensión de sobrevivientes en caso de muerte del docente.

Al comparar el marco normativo colombiano con los estándares internacionales establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como el Convenio 18 de 1925 sobre indemnización por enfermedades profesionales, se evidencia que la legislación colombiana incorpora muchos de estos principios, como el derecho a la indemnización y la rehabilitación.

La legislación colombiana reconoce el principio de favorabilidad, donde se aplica la norma más beneficiosa para el trabajador en caso de conflicto normativo, así como el respeto por los derechos adquiridos según el artículo 58 de la Constitución.

El marco normativo actual, establecido por la Ley 91 de 1989, principalmente se enfoca en riesgos laborales tradicionales como accidentes físicos y enfermedades profesionales ya



UNIREMINGTON®
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON
RES. 2661 MEN JUNIO 21 DE 1996

conocidas. Sin embargo, no aborda de manera explícita los riesgos psicosociales, que son cada vez más prevalentes en el entorno educativo, como el estrés laboral y el síndrome de burnout.

CAPITULO I

Evolución histórica y las modificaciones que ha experimentado el marco normativo sobre RL para docentes afiliados al FOMAG desde su creación en 1989 hasta la actualidad

Desde la creación del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio (FOMAG) en 1989, los docentes afiliados han tenido un tratamiento particular en términos de seguridad social y riesgos laborales. A lo largo de este capítulo, se analizará la evolución histórica del marco normativo que regula los riesgos laborales para los docentes afiliados al FOMAG, destacando las reformas clave que han influido en la protección y bienestar de estos trabajadores. Se analizará las implicaciones de la Ley 100 de 1993, la Ley 1562 de 2012, así como los decretos reglamentarios más importantes, hasta llegar a las disposiciones integradas en el Decreto 1072 de 2015.

Orígenes del FOMAG y su Contexto Normativo Inicial (1989 - 1993)

El Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio (FOMAG) fue creado mediante la Ley 91 de 1989 con el objetivo de gestionar las prestaciones sociales y de seguridad de los docentes del sector oficial en Colombia, en sus principios el FOMAG, se enfocó en la administración de pensiones, cesantías y la atención en salud, sin una directriz específica evidenciando una ausencia en la protección integral de los trabajadores de la educación (Fiduprovisora, 2019).

La aprobación de la ley 100 en 1993 marcó una inflexión en la seguridad social colombiana, al instituir el SSS, conformado por los subsistemas de salud, pensiones y riesgos laborales, no obstante, en esta reforma inicial los profesores afiliados al FOMAG quedaron



excluidos de varios de los nuevos lineamientos, sosteniéndose bajo un régimen especial de prestaciones sociales, lo que generó una dualidad normativa.

Tras la entrada en vigor de la ley 100, se realizaron ajustes importantes para la salvaguarda de los docentes, durante este periodo se emitieron normas complementarias como el (decreto 1295 de 1994), quien estableció el Sistema General de Riesgos Profesionales, no obstante, el aislamiento inicial de los docentes del FOMAG desde estas perspectivas innovadoras dieron lugar a una serie de debates para lograr un equilibrio entre el régimen especial del magisterio y los lineamientos generales de seguridad laboral.

Con la expedición de la (Ley 1562 de 2012), se dio un paso significativo en la modernización del sistema de riesgos laborales en Colombia. Esta ley redefinió el concepto de "riesgos profesionales" por "riesgos laborales" y amplió el ámbito de protección, incluyendo a trabajadores independientes y contratistas. Para los docentes afiliados al FOMAG, esta normativa trajo cambios importantes, ya que obligó al sistema a implementar medidas que aseguraran la protección en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

La ley 1562, sostuvo el régimen de responsabilidades para las ARL, quienes debían establecer un rol más activo acerca de la prevención atención y mitigación de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales, pese a la cobertura especial con la que cuentan los docentes bajo el FOMAG las ARL, tenían que ampliar sus servicios de orientación y prevención a este grupo, asegurando así los estándares de la seguridad y salud en el trabajo (Robles et al., 2019)

El (Decreto 1072 de 2015), fortaleció la normativa en SST incorporando las disposiciones de la ley 1562, esta unión de la normativa mantuvo un impacto directo en las organizaciones de los sistemas de prevención y gestión de riesgos laborales para los profesores, con esta normativa el FOMAG y las entidades territoriales se vieron obligadas a establecer el SG- SST una exigencia que incluye la identificación de los riesgos laborales, programas de prevención y acciones correctivas para salvaguardar el entorno laboral seguro para los docentes

Entre las modificaciones más importantes se estableció la obligatoriedad de:

- Efectuar recurrentes de los RL.
- Establecer programas de formación y prevención para profesores.
- Garantizar la participación de los docentes en comités de seguridad y salud en el trabajo.

Las administradoras de riesgos laborales, bajo este decreto, tuvieron que reforzar sus acciones de vigilancia y control, asegurando que las instituciones educativas afiliadas cumplieran con los estándares mínimos de seguridad ocupacional. Además, la normativa introdujo sanciones por incumplimiento, incentivando una mayor responsabilidad por parte de los empleadores en la gestión de la salud y seguridad de los docentes.

Desde la Ley 1562, el gobierno colombiano ha emitido varios decretos que afectan indirectamente a los docentes, especialmente aquellos con vínculos laborales menos formales.

Por ejemplo:



(Decreto 1443 de 2014): Obligó a todas las empresas, incluidas las instituciones educativas, a adoptar un SG-SST. Aunque inicialmente fue enfocado en empresas privadas, su aplicación se extendió al sector público y semi-público, afectando a las instituciones educativas.

(Decreto 1477 de 2014): Introdujo una tabla actualizada de enfermedades laborales, obligando a las ARL y al FOMAG a ampliar la cobertura de enfermedades reconocidas para los docentes.

(Decreto 055 de 2015): Abordó la inclusión de estudiantes en el Sistema General de Riesgos Laborales, extendiendo la protección a aquellos que realizan prácticas en instituciones educativas.

El sistema de riesgos laborales en Colombia enfrenta desafíos en términos de cobertura, especialmente debido a la alta tasa de informalidad en el empleo. Aunque los docentes oficiales están protegidos bajo el FOMAG, una proporción significativa de docentes contratados bajo figuras menos formales no cuentan con una cobertura adecuada en riesgos laborales (Morales y suarez, 2024). Esta situación ha propiciado la adopción de medidas normativas orientadas a flexibilizar la afiliación de estos trabajadores al sistema de riesgos laborales, permitiendo la protección de un mayor número de docentes, incluso en condiciones laborales precarias

La evolución normativa del sistema de riesgos laborales para los docentes afiliados al FOMAG refleja un esfuerzo continuo por mejorar la protección y seguridad en el entorno laboral educativo.

La elevada informalidad en el sector educativo continúa siendo restrictiva en la cobertura y efectividad de las políticas de implementación de atención a los riesgos laborales,

por lo que es esencial que el FOMAG y las autoridades continúen equiparando a los mecanismos de supervisión de las normativas para que así se pueda asegurar una protección integral de todos los docentes colombianos (Garzón y Ozley, 2016)

Estas modificaciones no solo buscan mejorar el sistema en riesgo laborales en Colombia, sino que también puedan abordar de manera adecuada los desafíos que emergen de los factores psicosociales y las nuevas dinámicas laborales de la creciente necesidad de asegurar un entorno de trabajo saludable en el sector educativo.

a) Resolución 4927 de 2016: Actualización de la Tabla de Enfermedades Laborales

La (Resolución 4927 de 2016) introdujo una nueva tabla de enfermedades laborales en Colombia, actualizando y ampliando la lista de patologías reconocidas como derivadas del ejercicio profesional. Esta resolución fue crucial para los docentes, ya que incluyó enfermedades psicosociales que no estaban anteriormente reconocidas, tales como:

Síndrome de Burnout (agotamiento profesional): Reconocido como una enfermedad laboral, el burnout es particularmente prevalente entre docentes debido a la alta demanda emocional y el estrés constante en el entorno educativo.

Trastornos de ansiedad y depresión: Estos se incorporaron como enfermedades derivadas de entornos de trabajo altamente estresantes y con cargas laborales excesivas, que afectan a un gran número de docentes, especialmente en zonas con mayores desafíos sociales y educativos.



La actualización de esta tabla obligó a las instituciones educativas a ser más rigurosas en la identificación, prevención y tratamiento de enfermedades laborales relacionadas con la salud mental, fomentando un entorno de trabajo más saludable.

b) Resolución 0312 de 2019: Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

La (Resolución 0312 de 2019) marcó un hito al establecer los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para todas las empresas, incluyendo las instituciones educativas públicas. Esta normativa hizo obligatoria la implementación de un SG-SST adaptado a las características y necesidades del sector educativo, con un enfoque en la prevención de riesgos específicos, tales como:

Ergonomía y posturas laborales: Atención a los riesgos asociados con largas horas de pie, carga de materiales didácticos y uso prolongado de tecnologías (computadoras, proyectores, etc.).

Ambiente psicosocial: Programas orientados a la mitigación del estrés, la sobrecarga laboral y el acoso (laboral y escolar), mediante estrategias como talleres de manejo del estrés, líneas de apoyo emocional y formación en habilidades de afrontamiento.

Capacitación continua: Incluir programas de capacitación para los docentes con el fin de sensibilizar sobre prácticas seguras y saludables en el entorno educativo, dicho programa ha permitido que varias instituciones educativas puedan mejorar en la aplicación del sistema de gestión de riesgo garantizando un entorno seguro.

La (Ley 2101 de 2021), no está relacionada estrictamente con la seguridad y salud en el trabajo, sino que está enfocada en la reducción de las semanas laborales de 48 a 42 horas sin reducción salarial, esta ley busca un equilibrio entre la vida personal y laboral lo cual es un factor importante para mejorar la calidad de vida de los profesores y así también reducir el estrés asociado con largas jornadas de trabajo.

Para los profesores esta ley es de gran avance debido a que promueve el bienestar y previene las enfermedades derivadas del síndrome de Burnout. Al reducir las horas de trabajo, se espera disminuir la incidencia de trastornos relacionados con la sobrecarga laboral, permitiendo a los docentes disponer de más tiempo para su recuperación física y mental.

d) (Resolución 2764 de 2022): Promoción de la Salud Mental en el Trabajo

Con la creciente preocupación por la salud mental en el ámbito laboral, especialmente después de la pandemia de COVID-19, el Ministerio de Trabajo emitió la Resolución 2764 de 2022, que refuerza la implementación de programas de promoción y prevención en salud mental. Para los docentes, esta resolución es fundamental ya que:

Fomenta la creación de entornos laborales positivos: Exige a las instituciones educativas diseñar políticas de apoyo emocional y estrategias para la prevención de riesgos psicosociales.

Obliga a realizar evaluaciones periódicas sobre el clima organizacional y la identificación de factores de riesgo psicosocial, para tomar medidas preventivas adecuadas.

Fomenta el trabajo en equipo de la ARL y de los empleadores para que se establezcan políticas públicas para la presión del estrés, la ansiedad y otros problemas derivados de la salud mental en el sector educativo



La crisis sanitaria provocada por el COVID-19 llevó a la emisión de varias normativas temporales para proteger a los trabajadores, incluyendo a los docentes. Entre ellas destacan:

(Resolución 666 de 2020): Estableció un protocolo general de bioseguridad para mitigar el riesgo de contagio en todos los sectores, aplicable también a las instituciones educativas. Incluyó medidas como el uso obligatorio de mascarillas, distanciamiento social en aulas y desinfección constante de espacios de trabajo.

Teletrabajo y trabajo remoto: Las normas emergentes para regular el teletrabajo también tuvieron un impacto en los docentes, quienes tuvieron que adaptarse rápidamente a la virtualidad. Esto generó nuevos desafíos en términos de salud laboral, como el aumento de problemas ergonómicos y el agotamiento digital.

f) (Resolución 2404 de 2019): Fortalecimiento de la Prevención de Riesgos Psicosociales, que amplió los lineamientos para la gestión de riesgos psicosociales, haciendo un énfasis especial en el sector educativo. Esta normativa introdujo la obligatoriedad de:

Evaluar el impacto del entorno laboral en la salud mental de los docentes, considerando factores como la asignación académica, relaciones interpersonales y el ambiente institucional.

Establecer programas de bienestar integral, que incluyan actividades recreativas, pausas activas y programas de apoyo psicológico para prevenir el estrés y la ansiedad.

Monitorear de manera continua el bienestar de los docentes, implementando sistemas de alerta temprana para identificar síntomas de agotamiento profesional y prevenir enfermedades crónicas.

CAPITULO II

Normativa jurídica sobre el régimen legal en materia de RL aplicable a los docentes afiliados al FOMAG del Magisterio, para determinar los beneficios específicos que este régimen ofrece a partir de la Ley 91 de 1989.

El sector educativo en Colombia es uno de las bases fundamentales para el desarrollo económico y social del país, debido a que los docentes son eje central en la formación futura de las personas en el país por lo que deben contar con una protección integral que garantice el bienestar psicológico y físico en ejercicio a su labor, toda vez que, el riesgo laboral es una realidad de muchos sectores laborales y el magisterio no es excepción (López, 2021).

En el marco de la ley 91 de 1989, cumple un importante un papel el régimen de prima de los RL que son aplicados a los docentes afiliados a FOMAG, esta ley establece un marco reglamentario que no solo pretende organizar las prestaciones sociales de los profesores si no que pretende garantizar la seguridad frente a los riesgos derivados de su actividad laboral, por lo que el presente capítulo tiene como objetivo analizar el régimen de riesgos laborales para los docentes afiliados al FOMAG, los beneficios que otorga la Ley 91 de 1989, y cómo estos beneficios se traducen en una mayor protección social para este grupo profesional.

La ley 91 de 1989 está enfocada a su vez al bienestar integral y en particular de la cobertura frente a los riesgos laborales, este marco normativo específico contempla una variedad de ventajas para los docentes que son afiliados al FOMAG pueden recibir en caso de algún accidente laboral o enfermedad laboral, por lo que esta ley surgió dentro de un contexto donde la protección social en Colombia era ineficaz especialmente en los sectores del magisterio.



UNIREMINGTON®
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON
RES. 2661 MEN JUNIO 21 DE 1996

Anteriormente de esta normatividad, el magisterio colombiano no contaba con un sistema adecuado de la salvaguarda de los riesgos laborales, por lo que era insuficiente para atender a las necesidades específicas de cada docente quienes en su gran mayoría no están vinculados al sistema de salud y pensiones y no tenían acceso a las prestaciones sociales en caso de alguna enfermedad laboral, por lo que la ley 91 de 1989 representó un gran avance en términos de la seguridad social para los docentes en Colombia.

Uno de los fundamentos de la ley del 91 es la afiliación obligatoria de los docentes al régimen de riesgos laborales, lo que implica que a través del FOMAG, los profesores deben estar inscritos en el sistema y contar con una cobertura frente a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, por lo que dicha afiliación no solo les proporcionaría un acceso integral a la atención médica de urgencia y a los programas de rehabilitación sino que también les otorgaba el derecho a recibir compensaciones económicas en caso de alguna incapacidad temporal o permanente derivada de un accidente o enfermedad relacionada con su labor (Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, 2021)

Impacto de la afiliación: La integración de los docentes al sistema está beneficiado por una estabilidad laboral y emocional por tanto pueden tener certeza que si sufren algún accidente en horario laboral o en razones a sus trabajos pueden ser protegidos y no desmejorados.

Atención Médica y Rehabilitación

La Ley 91 de 1989 salvaguarda a los profesores tengan un acceso integral a los servicios médicos en caso de accidentes de trabajo o enfermedades laborales, lo que esta atención incluye

desde las consultas iniciales hasta tratamientos más complejos, que pueden incluir cirugía y rehabilitación física.

Rehabilitación profesional: En muchos casos, los docentes pueden necesitar programas de rehabilitación, no solo física, sino también profesional, para reintegrarse de manera exitosa al sistema educativo o adaptarse a nuevas funciones dentro del sector educativo si su discapacidad lo requiere. Este proceso tiene un alto valor social, pues facilita la reintegración de los docentes al ámbito laboral, evitando la exclusión y promoviendo la inclusión laboral para personas con discapacidad.

Prestaciones Económicas por Incapacidad

Cuando un docente queda incapacitado temporal o permanentemente por un accidente de trabajo o enfermedad profesional, tiene derecho a recibir prestaciones económicas que compensan la pérdida de sus ingresos (Consejo de Estado, 20131). Estas prestaciones incluyen:

Pago durante la incapacidad temporal: Este pago cubre un porcentaje del salario del docente mientras dure la incapacidad, lo que permite a la persona mantener su nivel de vida.

Pensión de invalidez: En los casos donde la incapacidad es permanente, el docente recibe una pensión mensual de invalidez, que sustituye el salario perdido debido a la imposibilidad de continuar en el trabajo.

Relación con la calidad de vida: Estos beneficios no solo impactan a los docentes de manera económica, sino que también mejoran su calidad de vida al permitirles recibir atención médica sin la presión de la falta de recursos.

La pensión de sobrevivientes es un beneficio esencial del cual están privilegiados los familiares del docente entre ellos el conyugue, los hijos menores de edad o dependientes económicos en caso de su muerte derivados de un accidente de trabajo o enfermedad. La pensión de sobrevivientes es importante para las familias de los docentes debido a que salvaguarda su estabilidad económica en caso de un evento trágico, y permite que no queden desamparados. Esta disposición refuerza el compromiso social del Estado con el bienestar de las familias de los trabajadores del sector educativo.

Una de las principales características del régimen establecido por la Ley 91 de 1989 es su carácter específico y ampliado en comparación con los regímenes generales de riesgos laborales aplicables a otros sectores de la población. Los docentes tienen acceso a un sistema especializado que considera las características particulares de su trabajo, como las horas de exposición al público, la gestión de conflictos en el aula, y el estrés derivado de su labor pedagógica.

Ventaja frente a otros sectores

La ley permite que los docentes disfruten de un régimen de beneficios más amplio, que incluye tanto atención médica como compensaciones económicas adecuadas. Además, este régimen está diseñado para ser más accesible, dada la naturaleza del trabajo docente, que puede implicar riesgos tanto físicos como emocionales.

A pesar de los avances que representa la Ley 91 de 1989, la implementación de sus disposiciones enfrenta varios desafíos. En primer lugar, la cobertura total de los docentes en el sistema de riesgos laborales depende de una gestión eficaz por parte del FOMAG y de las

autoridades encargadas. En algunos casos, ha habido dificultades en la aplicación de los beneficios, especialmente en regiones alejadas donde los servicios médicos y las prestaciones económicas tardan más en llegar.

Además, los docentes, en muchos casos, no están completamente informados sobre sus derechos y los procedimientos que deben seguir para acceder a los beneficios establecidos por la ley. La falta de conocimiento y la complejidad administrativa pueden generar barreras en la implementación de la ley.

Impacto Social de la Ley 91 de 1989

El régimen de riesgos laborales para los docentes no solo tiene un impacto económico, sino que también contribuye a mejorar la calidad del trabajo educativo en Colombia. Al brindar mayor seguridad a los docentes, se fomenta un entorno laboral más estable, lo que puede tener efectos positivos en la calidad educativa. Los docentes, al saber que están protegidos frente a los riesgos laborales, pueden concentrarse más en su labor pedagógica sin las preocupaciones derivadas de posibles accidentes o enfermedades.

La Ley 91, sostiene que los docentes deben estar afiliados al SGRL que les otorga derechos frente a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, por lo que, a través de esta vinculación los docentes quedan con garantías por un sistema que incluye tanto el acceso de los servicios médicos como a prestaciones económicas por incapacidad temporal o permanente, derivada de la actividad laboral.

La afiliación al SGRL es esencial para asegurar en caso de sufrir un accidente laboral, tengan acceso a los beneficios que la ley les otorga sin tener que depender de mecanismos



privados o fuera del marco institucional, del mismo modo la ley establece que cuando un docente le ocurra un accidente laboral o una enfermedad en ocasión a su labor tiene el derecho a recibir sus prestaciones económicas, dichas prestaciones reemplazan los ingresos que se pierden como resultado de la incapacidad temporal o permanente del docente para realizar su labor habitual.

Entre las principales prestaciones económicas se encuentran:

Pago durante la incapacidad temporal: Para el caso de las incapacidades temporales el docente tiene el derecho a recibir una compensación durante ese tiempo, este pago será el porcentaje del salario del docente, lo que garantiza que a pesar de su incapacidad mantenga su estabilidad económica. De acuerdo al ((Concepto 072651 de 2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública) se establece claramente que: "El Docente o Directivo Docente incapacitado por enfermedad general recibirá el 100% del salario cuando la licencia tenga una duración inferior o igual a dos (2) días, a partir del tercer día percibirá las 2/3 partes del salario por los días restantes" **Incapacidades prolongadas:** Para enfermedad general no profesional, las dos terceras partes (2/3) del sueldo o salario se pagan durante los primeros noventa (90) días y la mitad del mismo por los siguientes noventa (90) días.

Según la (Sentencia de unificación SU- 475 de 2023. Corte Constitucional) las Incapacidades por enfermedad profesional o accidente laboral y de acuerdo al Decreto 1655 de 2015, estas incapacidades se liquidan al 100% hasta 180 días. El subsidio otorgado por la ARL (para los docentes, el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio) es del 100%.



Pensión de invalidez: Esta pensión se calcula con base en el salario que recibía el docente antes del accidente o enfermedad, y busca suplir la pérdida de su capacidad laboral y mantener el bienestar económico de su familia. De acuerdo a la (Sentencia n° 68001-23-33-000-2015-00371-01 de Consejo de Estado) -SECCION SEGUNDA del 16-05-2019 se pueden extractar los siguientes conceptos: “Definición de la Pensión de Invalidez por Riesgos Laborales: El Consejo de Estado define la pensión de invalidez por riesgos laborales para docentes como aquella prestación económica que se reconoce cuando el educador oficial sufre una pérdida de su capacidad laboral o profesional igual o superior al 75% debido a una enfermedad profesional o accidente de trabajo, ésta debe cumplir con las siguientes características según la jurisprudencia del Consejo de Estado:

Porcentajes y Cuantías:

100% del último salario devengado: cuando la incapacidad excede el 95%

75% del último salario: cuando la incapacidad está entre el 75% y el 95%

50% del último salario: cuando la incapacidad es igual al 75%

Ingreso Base de Liquidación: Debe incluir la totalidad de los factores salariales devengados durante el último año en que prestó efectivamente sus servicios, incluyendo asignación básica, primas de navidad, vacaciones, rural, alimentación, grado, auxilio de movilización y sobresueldo.”

Complementando lo anteriormente descrito, El (Consejo de Estado en sentencia 00167 de 2018) ha sido categórico al establecer que las pensiones de invalidez y jubilación son incompatibles entre sí, incluso cuando tengan origen en riesgos diferentes, ya que su finalidad



es la misma: proporcionarle a la persona lo necesario para subsistir. Esta incompatibilidad se fundamenta en:

El artículo 31 del Decreto 3135 de 1968

El artículo 88 del Decreto 1848 de 1969

La prohibición constitucional del artículo 128 de percibir más de una asignación del tesoro público.

Además, se contempla la posibilidad de que los docentes reciban rehabilitación profesional en los casos en los que la incapacidad o enfermedad les impida continuar en sus labores docentes

La rehabilitación de los docentes que lo requieran debe ser incluida en la atención médica y así mismo en los programas de reinserción laboral, estos programas tendrán como objetivo adaptar nuevamente al docente a las condiciones de trabajo en dado caso de que no puedan volver a su puesto original debido a las secuelas de un accidente o enfermedad.

A diferencia de otros campos laborales que pueden depender de sistemas generales o privados, los docentes tienen garantía a una cobertura más amplia y específica, dada la relevancia de su labor, en este contexto se busca garantizar que los docentes reciban una protección integral que no solo se restrinja a una compensación económica, sino también a servicios médicos de alta calidad.

Del mismo modo, el régimen legal para los docentes está vinculado con el FOMAG, una entidad que administra los fondos destinados a las prestaciones sociales de los docentes, debido



que a través del FOMAG, se aseguran los pagos y la administración de los recursos destinados a cubrir los riesgos laborales.

CAPITULO III

Diferencias y similitudes entre el marco normativo colombiano sobre riesgos laborales y las regulaciones internacionales aplicables a la salvaguarda de los profesionales de la educación, con el objetivo de detectar posibles áreas de mejor en la legislación nacional para los docentes

El reconocimiento y la protección de los derechos laborales, en el ámbito educativo, son aspectos fundamentales en el desarrollo de políticas de bienestar social. A nivel mundial, la OIT y otros organismos internacionales han determinado estándares que buscan salvaguardar los derechos de los trabajadores, incluyendo a los profesionales de la educación. Sin embargo, al analizar estas regulaciones frente a los convenios y acuerdos internacionales ratificados por Colombia, surgen diferencias y similitudes que permiten detectar posibles áreas de mejora en la legislación nacional.

El presente capítulo tiene como objetivo comparar el marco normativo colombiano sobre riesgos laborales aplicable a los docentes con las regulaciones internacionales, para identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora que aseguren una mayor protección de los profesionales de la educación en el país.

La Ley 91 de 1989 establece el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio (FOMAG), creado para regular las prestaciones sociales y beneficios de los docentes del sector público. Esta ley establece la afiliación obligatoria al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) para los docentes, asegurando la cobertura en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.



UNIREMINGTON®
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON
RES. 2661 MEN JUNIO 21 DE 1996

Entre los beneficios que otorga este régimen se encuentran:

Atención en salud y rehabilitación: Derecho a recibir asistencia médica y quirúrgica necesaria, además de rehabilitación en caso de lesiones laborales.

Prestaciones económicas: Incluyen pagos por incapacidad temporal, pensión de invalidez, y en casos de fallecimiento, pensión de sobrevivientes para los beneficiarios.

Rehabilitación profesional: Programas de reinserción laboral para docentes que sufran incapacidades que les impidan continuar en sus funciones habituales.

Además, la Ley 100 de 1993, en su artículo 2, reafirma el principio de justicia social y la garantía a la seguridad social, protegiendo los derechos adquiridos por los trabajadores, en línea con el artículo 53 de la Constitución Nacional.

A nivel internacional, la OIT ha establecido un marco amplio para la protección de los derechos laborales a través de diversos convenios. Entre los más relevantes para la protección de los docentes están:

(Convenio 18 de la OIT (1925), establece la indemnización por enfermedades profesionales y garantiza que los trabajadores o sus beneficiarios reciban compensaciones adecuadas.

(Convenio 155 de la OIT (1981), relativo a la seguridad y salud de los trabajadores, obliga a los Estados miembros a desarrollar políticas nacionales que aseguren la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.



UNIREMINGTON®
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON
RES. 2661 MEN JUNIO 21 DE 1996

Protocolo de San Salvador (1988), aprobado en Colombia mediante la (Ley 319 de 1996), consagra el Principio de Progresividad y No Regresividad en materia de derechos sociales, lo que implica que no se pueden reducir los niveles de protección ya alcanzados en la legislación nacional.

Similitudes:

Compromiso con la Seguridad Social: Tanto la normativa colombiana como los convenios internacionales enfatizan la importancia de proteger la seguridad social de los trabajadores, incluyendo los docentes, garantizando prestaciones en caso de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, y otras contingencias.

Protección contra la Regresión de Derechos: Al igual que en el derecho internacional, la legislación colombiana protege los derechos adquiridos de los trabajadores (artículo 58 de la Constitución), alineándose con el principio de no regresividad consagrado en el Protocolo de San Salvador.

Atención Integral en Salud: Ambas normativas reconocen el derecho de los trabajadores a recibir asistencia médica integral en caso de accidentes o enfermedades laborales, así como programas de rehabilitación y reintegración.

Diferencias:

Cobertura de Enfermedades Profesionales: Aunque el Convenio 18 de la OIT permite a los países ajustar sus normativas según sus necesidades, en Colombia, la definición y reconocimiento de enfermedades profesionales pueden ser más limitados en comparación con los estándares internacionales, lo que afecta el acceso a las indemnizaciones.



Nivel de Protección: El sistema colombiano, aunque establece una cobertura básica, podría beneficiarse de mejoras para alinearse con estándares más amplios de la OIT, especialmente en lo relativo a la prevención y gestión de riesgos psicosociales, que son comunes en el sector educativo.

Implementación de Políticas Preventivas: Mientras que el Convenio 155 de la OIT promueve una política activa de prevención de riesgos, en Colombia, aunque existen disposiciones al respecto, su implementación efectiva aún presenta desafíos, especialmente en el contexto de los entes territoriales y las instituciones educativas rurales.

A partir de este análisis, se identifican varias áreas de mejora en el marco normativo colombiano para fortalecer la protección de los docentes:

Ampliación del Listado de Enfermedades Profesionales: Actualizar la lista de enfermedades profesionales reconocidas para incluir afecciones relacionadas con el estrés laboral y otros riesgos psicosociales, que son comunes en el entorno educativo.

Políticas públicas de prevención: A través de la implementación de programas de prevención más sólidos alineados a las sugerencias del Convenio 155 de la OIT, para reducir la incidencia de accidentes y enfermedades laborales en el sector educativo.

Salvaguardar a que todos los docentes tengan acceso a los mecanismos judiciales para reclamar y hacer efectivos sus derechos en caso de algún incumplimiento por parte del empleador, para que así se fortalezca el principio de favorabilidad consagrado en el bloque de constitucionalidad.

El análisis comparativo entre el marco normativo colombiano y las regulaciones internacionales en materia de riesgos laborales establece que a pesar de que existan ciertos avances en la normatividad de los docentes referente al tema de los riesgos laborales aún hay áreas que requieren ajustes para cumplir con los estándares internacionales. Mejorar la cobertura de enfermedades profesionales, fortalecer las políticas de prevención y asegurar la implementación efectiva de los principios de progresividad y no regresividad pueden contribuir a una mayor protección del bienestar de los profesionales de la educación en Colombia.

La armonización de la legislación nacional con los estándares internacionales no solo garantizará una mejor calidad de vida para los docentes, sino que también contribuirá a la estabilidad del sistema educativo, asegurando un entorno laboral más seguro y justo.

CONCLUSIONES

La Ley 91 de 1989, que regula el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio (FOMAG), establece un régimen de riesgos laborales adaptado específicamente para los docentes del sector público en Colombia. Este marco normativo da una protección integral a la RGRL en los servicios de la salud y las prestaciones económicas en caso de accidentes laborales o enfermedades.

La normatividad de la ley 91 establece una cobertura médica y también las prestaciones sociales como lo es la pensión de invalidez y la de sobreviviente, así como las indemnizaciones en caso de accidentes laborales, lo que da a entender un enfoque integral acerca del derecho a la seguridad social consagrado en la Constitución Política de 1991 y reafirmado por la Ley 100 de 1993.



A pesar de que el marco normativo en Colombia consta de una base sólida para la salvaguarda de los docentes, aún existen dificultades en la implementación efectiva y la adaptación a los estándares internacionales establecidos por la OIT, como ejemplo la cobertura de las enfermedades profesionales y la prevención de los riesgos psicosociales especialmente en áreas rurales o con menor acceso a recursos.

La reglamentación en Colombia al ratificarse con los convenios internacionales como la Convención Americana sobre Derechos Humanos y su Protocolo de San Salvador, que sostiene la obligación de salvaguardar el principio de progresividad en los derechos sociales, lo que establece un cambio en la normatividad laboral al orientarse a mejorar las protecciones para los trabajadores.

El análisis comparativo con las normativas internacionales, da a comprender que es necesario una actualización a la legislación colombiana, para que así, se puedan incluir las protecciones adicionales que aborden de manera efectiva los riesgos asociados al entorno educativo como los riesgos psicosociales y las condiciones de estrés laboral, por lo que la implementación de estas políticas más robustas daría un enfoque en la rehabilitación profesional podría fortalecer significativamente la protección de los docentes afiliados al FOMAG.

Para avanzar se recomienda a que el Estado colombiano actualice el marco regulatorio de FOMAG alineado a los estándares internacionales, para que así los derechos a los docentes le sean protegidos de manera efectiva

El fortalecimiento de salvaguarda de los riesgos laborales para los docentes no solo beneficia su calidad de vida, sino que también repercute en la estabilidad del sistema educativo



en conjunto. Docentes protegidos y saludables pueden desempeñar mejor su labor, lo que, a su vez, contribuye al desarrollo de un sistema educativo más eficiente.

REFERENCIAS

Arizaga, K. Y. (2016). Precarización de los derechos laborales de los docentes en la reforma educativa. *Dialnet*.

Congreso de Colombia . (2021, julio 15). *Ley 2101 de 2021*. Función de pública .

Congreso de Colombia. (1989, diciembre 29). *LEY 91 DE 1989*. Funcion Publica .

Congreso de Colombia. (1996, septiembre 20). *Ley 319 de 1996*. Función Pública.

Congreso de la Republica de Colombia . (2012). *Ley 1562 de 2012*. Biblioteca digital .

Congreso de la republica de Colombia. (1989, diciembre 29). *Ley 91 de 1989*. Funcion publica .

Congreso de la republica de Colombia. (s.f.). Ley 100 de 1993 . *1993, diciembre 23*, Funcion publica.



Consejo de Estado. (2013, febrero 07). 25000-23-25-000-2004-09462-01(0496-09). SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO. Obtenido de 25000-23-25-000-2004-09462-01(0496-09) .

Consejo de Estado. (2018). *Sentencia 00167*.

Consejo de Estado. (2019). *Sentencia No. 68001-23-33-000-2015-00371-01*.

Departamento Administrativo de la función pública. (2021). *concepto 072652*.

Fiduprovisora. (2019). *Estudios previos*. Obtenido de Estudios previos : <https://www.fomag.gov.co/wp-content/uploads/2019/09/ESTUDIOS-PREVIOS.pdf>

Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio. (2021). *Seguridad y salud en el trabajo* . Obtenido de Seguridad y salud en el trabajo : <https://www.fomag.gov.co/wp-content/uploads/2021/11/MATERIAL-APOYO-SALUD-Y-SEGURIDAD-EN-EL-TRABAJO.pdf>

Garzón, J. G. (2016). El sistema de riesgos laborales rente al trabajador del sector informal. *Opinión Jurídica*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v15n30/1692-2530-ojum-15-30-00183.pdf>

International Labour Organization . (s.f.). *Convenio 155 de la OIT (1981)*. Obtenido de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312300:NO



International Labour Organization. (s.f.). *Convenio 18 de la OIT (1925)*. Obtenido de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312163

López, J. A. (2021). *La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/1942/194267200007/html/>

Ministra de trabajo . (2019, febrero 13). *Resolución 0312 de 2019* . Ministerio del trabajo .

Ministra del trabajo. (2016, noviembre 23). *Resolución 4927 de 2016*. Alcaldía mayor de Bogota .

Ministra del trabajo. (2019, julio 22). *Resolución 2404 de 2019*. Ministerio del trabajo .

Ministro de Gobierno de la Republica de Colombia . (1994, junio 22). *decreto 1295 de 1994*. Función Pública .

Ministro de salud y proteccion social . (2020, abril 24). *Resolución 666 de 2020*.

Ministro del trabajo . (2022, julio 18). *Resolución 2764 de 2022*. Alcaldía Mayor de Bogota .

Morales, J. P. (2024). Desafíos en las coberturas por parte del sistema de riesgos laborales. *Sistema de riesgos laborales en Colombia*, 75-100.

Presidente de la república de Colombia . (2014, agosto 05). *Decreto 1477 de 2014*. Función Pública .



Presidente de la república de Colombia . (2014, julio 31). *Decreto 1443 de 2014*. Función Pública .

Presidente de la república de Colombia. (2003, diciembre 22). *Decreto 3752 de 2003*. Funcion pública.

Presidente de la república de Colombia. (2015, agosto 20). *Decreto 1655 de 2015*. Funcion pública .

Presidente de la república de Colombia. (2015, enero 14). *Decreto 055 de 2015*. Función Pública.

Presidente de la república de Colombia. (2015, mayo 26). *Decreto 1072 de 2015*. Función Pública.

Robles, I. E. (2019). *ANÁLISIS DEL PANORAMA ACTUAL DE LA ENFERMEDAD LABORAL EN COLOMBIA - UN LLAMADO AL FORTALECIMIENTO DE MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS*. Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2408/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sentencia de unificación SU-475. (2023).