

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de
trabajo



Monografía de Grado

Presentada Por:

José Luis Martínez

Leidy Angélica Porras Buitrago

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

AGOSTO 2022

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de
trabajo

Monografía de Grado

Presentada Por:

José Luis Martínez

Leidy Angélica Porras Buitrago

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en
Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor(a)

Rocio del Pilar Rojas Rocha

Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Agosto 2022

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedicamos en primer lugar a Dios, que nos permitió continuar con el proceso formativo pese a las vicisitudes que pudieron surgir por el camino, en segundo lugar a nuestros padres y hermanos que siempre nos brindaron apoyo para no desfallecer en el proceso, a mi hijo que es el motor que me impulsa a seguir adelante y buscar complementar los pocos conocimientos que poseo.

Leidy Angélica Porras

Dedicando a nuestros esfuerzos y empeño especialmente a nuestra formación como personas, agregando un valor social a todas aquellas circunstancias que afectan a cierta parte de la sociedad, que por algún motivo han tenido las oportunidades o se les abre el camino como a nosotros para llegar a entender y dar solución a ciertas problemáticas que se les presenta a lo largo de su vida.

José Luis Martínez

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

Agradecimientos

Agradezco a Dios y a la vida que me permitieron llegar a este punto y a esta nueva etapa en mi recorrido académico, agradezco el apoyo que siempre me ha brindado mi Madre, mis hermanos y mi hijo que pese los momentos de dificultad siempre me animaron a seguir, adicional agradezco a la Universidad UNIMINUTO que nos brindó la oportunidad de cursar esta especialización y a los docentes que nos compartieron su conocimiento, por otro lado a la Docente Roció del Pilar Rojas que nos asesoró y guio en el desarrollo del presente trabajo y a mi compañero José Luis que con sus conocimientos y compañerismo me acogió para el desarrollo del mismo.

Leidy Angélica Porras

Agradezco a Jazmín Rodríguez Linares, quien por una desafortunada situación laboral inspiro este trabajo, persona la cual considero una gran profesional, amiga y colega, ofreció todos los datos relevantes para el desarrollo de la investigación, fortaleciendo sus conocimientos en la implementación y ejecución del SG SST en una organización respecto a los aliados o trabajadores independientes.

José Luis Martínez

CONTENIDO

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

Resumen ejecutivo	
Introducción	
Introducción	10
1. Problema	12
1.1 Descripción del problema	12
2. Pregunta de investigación	15
3. Objetivos	15
Objetivo general	15
Objetivos específicos	15
4. Justificación	16
5. Marco teórico	18
5.2. Contrato de prestación de servicios.	19
5.3. Características del contrato de prestación de servicios.	20
6. Marco legal	23
7. Metodología	27
8. Enfoque y alcance de la investigación.	27
9. Descripción de la estrategia de búsqueda	28
10. Instrumentos	29
11. Procedimientos	30
5.1 Análisis de información.	33
5.2 Consideraciones éticas	34
12. Resultados y discusión	35
13. Conclusiones	42
14. Recomendaciones	44
15. Referencias bibliográficas	46

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

Lista de Tablas

Tabla 1 Diferencias entre los contratos de trabajo y prestación de servicios.	19
Tabla 2esquema de investigación.....	27
Tabla 3 principales bases de datos a utilizar.....	30
Tabla 4 Procedimiento investigativo	31
Tabla 5 Presentación del caso real de Accidente de trabajo.....	50
Tabla 6Lista de chequeo documentos y requisitos minimos para autorizar inicio de labores de contratistas	53

Lista de Anexos

Lista de Gráficos

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

Resumen ejecutivo

La problemática de la seguridad y salud en el trabajo que enfrentan tanto trabajadores como empresas respecto a la prestación de servicios, la ejecución de actividades de alto riesgo, y la cobertura o garantías que deben brindar los empleadores para con este tipo de trabajadores “independientes”, trabajadores que bajo una modalidad contractual determinada realizan actividades en beneficio de un contratante o empleador, siendo este último el garante de su seguridad y cobertura frente al Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el Trabajo que todo empleador debe diseñar, implementar y ejecutar en el país.

Se encuentra que quien contrata servicios tiene un deber especial de cuidado respecto a los peligros y riesgos a los cuales se han de exponer tanto trabajadores, contratistas y subcontratistas, de acuerdo al diseño e implementación de un SG SST, que todo empleador debe tener en su organización, el cual se ha de enfocar en la prevención de accidentes y la aparición de enfermedades laborales, partiendo de la revisión de los objetivos y una reformulación de políticas del sistema de gestión, tendientes a involucrar activamente al personal prestador de servicios, los requisitos, planes y procedimientos para la ejecución de las actividades, basados en las normas técnicas aplicables y los criterios del responsable con licencia en SST de la organización, midiendo los resultados del desempeño de los contratistas frente a su compromiso y el cumplimiento de las normas en seguridad y salud en el trabajo sobre todo en aquellas actividades de alto riesgo.

Buscando brindar una cobertura total del SG SST a todos los que intervienen dentro de una organización, la cual es de vital importancia en la prevención de accidentes y enfermedades laborales, teniendo en cuenta que en Colombia existen trabajadores independientes, la existencia del llamado contrato de prestación de servicios que disfraza en ocasiones una figura contractual real, que es el contrato de trabajo, cuya característica principal es la subordinación.

Palabras clave: Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, Prestación de servicios, contratistas, tareas de alto riesgo.

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

Abstract

The problem of safety and health at work faced by both workers and companies regarding the provision of services, the execution of high-risk activities, and the coverage or guarantees that employers must provide for this type of “independent” workers, workers who, under a specific contractual modality, carry out activities for the benefit of a contractor or employer, the latter being the guarantor of their safety and coverage against the Occupational Health and Safety Management System that every employer must design, implement and execute in the country.

It is found that whoever contracts services has a special duty of care regarding the dangers and risks to which both workers, contractors and subcontractors must be exposed, according to the design and implementation of a SG SST, which every employer must have in their organization, which must focus on the prevention of accidents and the appearance of occupational diseases, based on the review of the objectives and a reformulation of policies of the management system, tending to actively involve the personnel providing services, the requirements, plans and procedures for the execution of the activities, based on the applicable technical standards and the criteria of the person in charge with a license in SST of the organization, measuring the results of the performance of the contractors against their commitment and compliance with the safety and security standards. Occupational health, especially in high-risk activities.

Seeking to provide full coverage of the SG SST to all those who intervene within an organization, which is of vital importance in the prevention of accidents and occupational diseases, taking into account that in Colombia there are independent workers, the existence of the so-called service contract of services that sometimes disguises a real contractual figure, which is the employment contract, whose main characteristic is subordination.

Keywords: Occupational Health and Safety Management System, Provision of services, contractors, high-risk tasks.

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

Introducción

Como bien sabemos, nuestra labor dentro de la Seguridad y Salud en el Trabajo implica un gran sentido de responsabilidad; así pues, el decreto 1072 de 2015 amplió de manera concreta la responsabilidad del Sistema de Gestión, en cabeza del empleador, quien cuenta con la obligación de proteger a sus trabajadores de los peligros y riesgos derivados de la actividad económica propia de la empresa u organización que ha contratado sus servicios. También esta obligación de protección, se ha de extender a sus aliados, ya sean contratistas, subcontratistas, proveedores, visitantes, estudiantes / practicantes, quienes pueden estar o verse expuestos a determinados peligros y riesgos.

En este sentido, los profesionales del área, han tenido múltiples experiencias que les han dejado aprendizajes o desafortunadas situaciones; estas últimas, en razón a las responsabilidades, aquella misión de orientar al empleador en la implementación adecuada de un sistema de gestión, la protección de todos los trabajadores, y la implementación de programas y/o procedimientos para mitigar esos riesgos.

De acuerdo a lo anterior, se expone la temática referente a un tipo de contrato muy usado en Colombia, en el cual algunos empleadores pretenden o buscan evadir algunas responsabilidades o cargas tributarias para con los trabajadores o aquellas personas de quien reciben un servicio. Es el caso de un trabajador contratado como independiente para ejecutar actividades de alto riesgo, quien desafortunadamente pierde la vida en la ocurrencia de un accidente de trabajo en alturas; concretamente, respecto a la responsabilidad del empleador en con sus “contratistas” el deber de cuidado, mas allá de las formalidades que pacte determinada persona natural o jurídica.

En relación con los contratos de prestación de servicios, la Corte Suprema de Justicia dentro de su relatoría, ampliamente ha establecido las características de dicho contrato, dentro de las cuales esta, la autonomía técnica, administrativa y financiera, siendo este, un contrato de característica principalmente comercial, civil o administrativo, en el cual no cabe la subordinación del prestador del servicio. Además este tipo de contratos en

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

Colombia, prestan únicamente una formalidad, ya que dentro de los mismos se conforma el contrato de trabajo, cuyas características abordan la prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración directa.

A causa de este tipo de contratos y relaciones contractuales, el empleador ha descuidado la prevención de accidentes y enfermedades laborales que son obligación del mismo dentro del diseño, implementación y ejecución de un SG SST; así pues, se abordan las responsabilidades y obligaciones que tiene para con el personal que en teoría tiene un autonomía derivada de su forma contractual. En particular dentro de la ejecución de tareas de alto riesgo, el marco normativo que estas tareas abordan; en particular, la omisión o negligencia del contratante o empleador de extender los programas y planes de trabajo del SG SST a sus trabajadores independientes, contratistas o subcontratistas.

Para esto, por ejemplo, se abordarían temas, como los deberes u obligaciones que el empleador ha tenido o tiene dentro de la legislación colombiana para con sus cooperados, incluyendo claramente a sus trabajadores directos; posiblemente muchos se preguntan ¿de qué manera, se acogen este tipo de cooperados o independientes dentro de un sistema de gestión? Pues bien, mediante la búsqueda selectiva de bases de datos, a través de una investigación bibliográfica, normativa y jurisprudencial, pretendiendo dar alcance a la responsabilidad que sobre el empleador recae para proteger de los peligros derivados de su actividad económica a todos los que se involucren en ella a través de la implementación de un SG SST.

Por último establecer la responsabilidad que tiene el encargado del SG SST, frente a los planes y programas en los cuales debe brindar esa cobertura, estableciendo requerimientos o requisitos para la ejecución de actividades y protección de los trabajadores que prestan sus servicios en actividades de alto riesgo; así pues, alertando al empleador sobre posibles falencias que estén presentándose y poder así incluir los planes de mejora dentro del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

1. Problema

A nivel mundial según la organización Internacional del trabajo, cerca de 1,9 millones de personas mueren a causa de la exposición a factores de riesgo asociados al trabajo de manera anual, de igual manera, cerca de 360 millones de accidentes de trabajo dejan más de 4 días de incapacidad por trabajador. (Organización Internacional del trabajo 2021).

En Colombia, la accidentalidad dejó en el año 2021 un total de 608 Accidentes mortales presentando una tasa de 5,63 muertes por cada 100.000 trabajadores, según cifras del Consejo Colombiano de seguridad, estos datos corresponden a las cifras del total de afiliados al Sistema de riesgos Laborales, y tantos otros que quedan sin registrar de acuerdo a cobertura aproximada de 50,24 %; según el DANE, respecto a la ocupación laboral en Colombia, y aquellos que están dentro de la informalidad o la no afiliación al SGRL y las garantías de protección que este establece. (Consejo Colombiano de la seguridad 2022).

1.1 Descripción del problema

El propósito de este estudio de caso frente a la accidentalidad laboral, es permitir abarcar una óptica general en materia de la responsabilidad que posee un empleador para con sus trabajadores; Por tanto, incluyendo aquellos trabajadores que realizan actividades bajo la modalidad de prestación de servicios en tareas de alto riesgo. Presentando de manera general un caso real de accidente mortal, donde los hechos ocurridos arrojan datos de las posibles fallas en la implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, aportando las referencias objetivas por medio de los resultados de la investigación del accidente de trabajo, la respuesta de la respectiva ARL frente a los hechos ocurridos y las recomendaciones emitidas por la respectiva aseguradora.

Así pues, exponiendo de manera inicial la problemática de accidentalidad en Colombia y las estadísticas a nivel mundial, se ofrece un panorama de los accidentes de origen laboral, y como estos eventos, pese a que se pueden prever, simplemente ocurren, dejando a su paso consecuencias de diferente índole, como lo son: a la salud, la estabilidad del trabajador y

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

aquellas que intervienen en la economía psicología del trabajador, permeando de alguna manera a sus familias; sin embargo, estas consecuencias dejan a su paso responsabilidades o deberes objetivos y subjetivos al empleador frente al cumplimiento del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo y las figuras contractuales utilizadas en términos laborales; en consecuencia, integra a la persona responsable o responsables de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, tanto de un contratista como de la empresa contratante, encargada de ejecutar todas aquellas medidas de prevención tendientes a minimizar los riesgos asociados a la labor.

De acuerdo a las cifras de accidentalidad ofrecidas por las entidades internacionales y nacionales, en conjunto con los reportes oficiales de las ARL, que de acuerdo a un número “oficial” de trabajadores afiliados, las distintas actividades económicas y afiliados independientes, reflejan una tasa de accidentalidad anual; en algunos casos, convergen diversas situaciones, que dan una cifra de carácter mortal dónde se ven implicados diversos factores en la ocurrencia del hecho, como lo son procedimientos administrativos y operativos causantes reales y directos de determinado suceso o accidente grave o mortal.

Por consiguiente, ante un caso real de la cotidianidad de las empresas en Colombia, en relación a un trabajador que perdió la vida en función de sus labores, contratado por una empresa dedicada a la actividad publicitaria, mediante contrato de prestación de servicios como trabajador “independiente”; en cuyo caso, falleció a causa de una falla estructural en la ejecución de una actividad en alturas; así pues, el trabajador no fue vinculado a una ruta de gestión en seguridad y salud en el trabajo y aseguramiento de la actividad, la ARL a la cual estaba vinculado al momento del accidente, lo presenta como un trabajador “dependiente” de otra razón social a la cual la empresa principal (donde ocurrió el accidente) no tiene relación contractual alguna.

En la investigación del accidente mortal, ocurrido en la empresa publicitaria, se identificaron previamente al ejercicio investigativo diversas fallas: inicialmente el proceso de contratación se advierte que es un trabajador cotizante, bajo la figura de dependiente y no “independiente” como a lo inicialmente pactado. Este hecho es grave, ya que no se

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

constituía un acuerdo entre las partes respecto a la dependencia del trabajador, sumando así que sus actividades se contrataban de manera esporádica para la ejecución de determinadas tareas que involucraban trabajos de alto riesgo en alturas.

Por tanto, el contratante que tenga a su servicio trabajadores sean dependientes o “independientes” ha de involucrar su personal en las actividades de identificación de peligros, evaluación y control de los riesgos; en consecuencia, para el caso en cuestión, no se realizó, así como los respectivos aportes a la seguridad social derivado de las actividades catalogadas de alto riesgo (decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.2.2.5. Afiliación por intermedio del contratante). La falta de inducción o capacitación al trabajador respecto a las actividades de alto riesgo ejecutadas por él, la verificación de cumplimiento de requisitos previos a la contratación, como lo es la afiliación al SGSSS, impartir protocolos o procedimientos de trabajo seguro que los involucre, la entrega de elementos de protección o equipos para el desarrollo seguro de sus actividades, que por normativa son obligaciones del empleador, o verificar estos si están a cargo del trabajador “independiente” y otros registros que prueban el deber de cuidado del empleador en tareas de alto riesgo.

El cuidado o previsión de los riesgos, es obligación del empleador, mediante la ejecución del Sistema de Gestión en seguridad y Salud en el Trabajo, (SG-SST), este sistema permite involucrar todas las actividades dentro de la organización para identificar en ellas peligros que pueden ser evaluados y corregidos a tiempo, para evitar o prevenir la ocurrencia de accidentes laborales; así pues, bajo el mando de un responsable, quien es la persona idónea para Diseñar, implementar y ejecutar un SG SST, existen un sin número de tareas consagradas en la Ley 1562 de 2012, el decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019 que obliga y establece deberes a cada miembro de la organización como responsables dentro del sistema, principalmente del autocuidado y la identificación de estos peligros. (Decreto único de sector del trabajo 1072 de 2015).

Ahora bien, un sin número de requisitos que, a la fecha del accidente, el respectivo empleador debió cumplir como parte de sus obligaciones y el trabajador debió conocer y acatar dentro de un SG-SST, Se evidencia bajo un seguimiento causal, ¿Qué causó el

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

hecho?, ¿Qué provocó aparentemente el suceso? Y ¿Qué medidas pudieron ser efectivas en la prevención de este hecho? Esta actividad de estudio de caso pretende dirigir la mirada a lo que llamamos el deber objetivo y subjetivo de cuidado, o responsabilidad dentro del SG SST y el impacto que tiene frente a un accidente grave o mortal de un trabajador contratado bajo la modalidad de prestación de un servicio cuando no se asume tal deber.

2. Pregunta de investigación

¿Cuáles deberes de cuidado ha de tener una empresa con los contratistas bajo la modalidad de prestación de servicios, y cómo se involucran dentro del SG-SST?

3. Objetivos

Objetivo general

Estructurar los deberes de cuidado que debe tener una empresa con los contratistas bajo la modalidad de prestación de servicios, para involucrarlos dentro del SG-SST.

Objetivos específicos

- Identificar respecto al análisis de un caso real de accidente mortal, las posibles consecuencias derivadas de una falta de gestión en la ejecución de un SG – SST.
- Mencionar los deberes de cuidado que debe tener una empresa con los contratistas bajo la modalidad de prestación de servicios, y como estos han de ser involucrados dentro de un SG-SST.

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

- Describir las consecuencias del incumplimiento del deber de cuidado más comunes de las empresas frente a los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo.

4. Justificación

Investigar acerca de las responsabilidades que se tienen dentro de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, ayuda a evaluar el rumbo de las políticas, objetivos y procedimientos, que inicialmente son encaminados a la prevención, minimización y eliminación de los riesgos y peligros asociados a las tareas; por tanto, que pueden tener como consecuencia accidentes o enfermedades laborales; sin embargo, muchas veces no somos conscientes de las consecuencias que traen consigo omitir algunos –Programas- o sistemas que debe implementar por parte del empleador, estas omisiones por no aplicar de manera rigurosa la norma dentro de un sistema o programa, según corresponda, puede dejar vulnerable una organización frente a la ocurrencia de un accidente de trabajo, la génesis de una enfermedad laboral o desencadene una emergencia.

Omitir la aplicación del SG SST, puede llevar a situaciones que son sancionadas de manera, civil, extracontractual, administrativa e inclusive penalmente; en determinados casos, los accidentes representan una gravedad que impacta a las familias y su círculo social, la evaluación del costo que rodea estas situaciones son tarifas elevadas; por tanto, en uno o varios accidentes de trabajo una empresa puede afectar gravemente su economía. La identificación de peligros y aplicación del sistema de gestión permite a la alta gerencia reconocer y tomar decisiones objetivas respecto a la seguridad y salud en el trabajo, dando una visión global de los valores “ocultos” que traen estos eventos, y que muchas veces, falsamente se cree que son asumidos totalmente por la Administradora de Riesgos Laborales (Bolaño Fandiño, J. J. 2019).

En el contexto colombiano, la ley orienta a los empleadores en todo lo concerniente a la implementación y aplicación del SG SST; por tanto, también establece las sanciones derivadas del incumplimiento de la estructura del sistema, los empleadores también son

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

responsables de los daños y perjuicios causados cuando no ejecutan un sistema de gestión, cuando omiten o evaden la afiliación de sus trabajadores sean dependientes o “independientes” al sistema de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales, que han sido establecidos mediante la Ley 100 de 1993; no obstante, también son responsables cuando no tienen ese deber de cuidado con sus trabajadores en las actividades de alto riesgo; por lo tanto, el empleador adquiere unos compromisos legales concretos con el trabajador, posteriormente al establecimiento del contrato laboral, en lo relacionado con la seguridad y salud en el trabajo. (Gutiérrez, G. E. A. 2014).

Las responsabilidades que todo empleador adquiere con sus trabajadores, más cuando ejecutan actividades de alto riesgo, se enmarcan dentro del sistema de gestión de la siguiente manera: a) la afiliación al SGSSRL acorde al riesgo de la actividad económica, b) el examen de aptitud para la ejecución de actividades de alto riesgo, la certificación o reentrenamiento en determinada tarea, c) la inclusión dentro de los procedimientos de trabajo seguro, actividades del SG SST d) la entrega de elementos de protección necesarios para la tarea. En el caso de los independientes, es fundamental que los empleadores se aseguren de conocer la regulación establecida para estos trabajadores, la obligación de afiliarlos y realizar el respectivo pago, incluirlos dentro de sus programas y procedimientos dentro del SG ST, el cual debe ser liderado principalmente por la alta gerencia y la salvaguarda de los trabajadores está en sus manos y la gestión de los peligros y riesgos.

En Enero de 2022 un trabajador, quien en cumplimiento de sus funciones fallece, siendo contratado para ejecutar una actividad de alto riesgo por prestación de servicios, y al no ser incluido dentro sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, no cuenta con una capacitación o inducción a sus actividades; por tanto, cuenta con una afiliación como dependiente y sin los protocolos que establece la resolución 1409 de 2012 a los empleadores para la ejecución de trabajo seguro en alturas, y la obligación de realizar los aportes al SG SSRL, que en el artículo 2.2.4.2.2 del decreto 1072 de 2015 dispone la afiliación obligatoria a la ARL respecto a un contrato de prestación de servicios superior a 1 mes, y si este es de duración de mes o menos, el contratista no está obligado a pagar una ARL. Más sin embargo si las actividades contratadas son de alto riesgo, ya sea que se firma un contrato de prestación

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

de servicios por un mes o menos, el contratista o trabajador independiente debe estar afiliado a una ARL. (Gerencie.com, 2021).

Plantear una línea de investigación derivado de un caso concreto real, identificando las causas básicas e inmediatas que rodearon el hecho, permitirá reconocer dentro de la especialización en gerencia de riesgos, los parámetros que se deben tener en cuenta respecto a los contratos de prestación de servicios, ya sea con contratistas o personas independientes que prestan sus servicios para una organización; por consiguiente, brindar una orientación que podrán ser usada dentro del sistema de gestión para prevenir accidentes graves o mortales a trabajadores que realizan labores de alto riesgo; sobre todo, los que bajo la figura de prestación de servicios, requieren cumplir los requisitos del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, la adherencia al SG SST del contratante enfocado en sus políticas y objetivos de prevención.

5. Marco teórico

5.1. Los elementos esenciales del contrato de trabajo

Según Sánchez-Cuadros, C. Y. en 2015, indica los elementos esenciales del contrato de trabajo, se consagran en el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 23, precisando tres características: la prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración por dicha prestación.

- La actividad personal del trabajador, es decir realizadas por sí mismo
- Subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos.
- Un salario como retribución del servicio. (Sánchez-Cuadros, C. Y. 2015). }

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

Tabla 1 Diferencias entre los contratos de trabajo y prestación de servicios.

Contrato de trabajo	Prestación de servicios
<p>Está regido por el código sustantivo de trabajo</p> <p>Principio general</p> <p>La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre {empleadores} y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.</p>	<p>Pueden ser de principio civil para la cual lo rige el Código Civil ó de origen comercial y este será regido por el código de comercio.</p>
Extremos contractuales empleador- trabajador	Extremos contractuales contratante – contratista
Crea una absoluta dependencia del trabajador y el respeto por un modelo de jerarquía	No hay dependencia, subordinación o jerarquía, únicamente obligación para las partes derivadas de un contrato.
Se establece por periodos, obras o indefinido (incierto) de acuerdo al contrato	Ejecución por periodos o para una labor específica de carácter no permanente. (tareas o entregables)
Existe una clara dependencia del trabajador en relación con la carga prestacional que debe asumir el empleador	La carga prestacional es asumida por el contratista, quien goza de autonomía administrativa.

5.2. Contrato de prestación de servicios.

El contrato de prestación de servicios es en Colombia una herramienta muy usada por muchas empresas, para evadir ciertos pagos respecto a las prestaciones de los trabajadores; algunas de ellas: la seguridad social, primas, cesantías, aportes a caja de compensación familiar, auxilios de transportes, horarios adicionales entre otros, incluso para prescindir de ellos sin mediar una justa causa.

El contrato de prestación de servicios es regulado en el derecho civil, comercial y administrativo; es el caso de la contratación estatal establecida en la ley 80 de 1993 en su artículo 32 numeral 3, el código civil lo define en su artículo 1495 como la voluntad de hacer o no hacer, manifestando la voluntad para las partes.

De acuerdo a un concepto emitido por el Ministerio de trabajo en 2021, refiere que; los contratos de prestación de servicios no atribuyen una relación laboral, el prestador de

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

servicios o llamado contratista de realizar sus aportes a seguridad social, no existe subordinación o dependencia, y la prestación de dicho servicio puede ser prestado por la persona o no. (Min trabajo, 2021) en concepto expedido en enero de 2021 el Ministerio de trabajo en radicado 000574 de referencia: Diferencias entre el Contrato Laboral y Contrato de Prestación de Servicios; expuso que:

“...el Contrato de Prestación de Servicios no pertenece al ámbito jurídico laboral, sino que extralimita esta rama del derecho, por ello, no se rige por el Código Sustantivo del Trabajo, razón por la cual, entre el contratante y el contratista no existe un vínculo laboral sino una relación de orden civil, comercial o de contratación estatal...”

Por lo tanto, la prestación de servicios en el ámbito contractual, aclarando la no regulación de esta figura por el derecho laboral, según, Vallecilla-Baena, L. F. en 2018, dispone el CST en su artículo 24, **la presunción legal del contrato de trabajo en favor de la persona que presta su servicio personal**, “Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”. Aquel trabajador que ha prestado una actividad personal en favor de otra demostrando ante el juez del trabajo la existencia de un contrato de trabajo, el juez debe presumir la existencia dicho contrato. (Vallecilla-Baena, L. F. 2018).

5.3. Características del contrato de prestación de servicios.

El contrato de prestación de servicios es un contrato de voluntades donde el contratista se obliga a hacer; ahora bien, en el desarrollo de la jurisprudencia en procesos laborales de la declaración de **contratos realidad** ha establecido las características de la prestación de servicios como: la autonomía técnica, administrativa y financiera. Arteaga Arteaga, J. C. 2014, indica que, el contrato de prestación de servicios tiene como objeto una obligación de hacer, distinguida por la autonomía e independencia del contratista, que tiene una

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

vigencia temporal y que no genera prestaciones sociales; aunque, se ve más en los contratos estatales y no corresponde a una relación laboral.

En sentencia SL3126-2021, se fija el criterio de contrato de prestación de servicios para profesionales “...el contrato de prestación de servicios se caracteriza por la independencia o autonomía que tiene el contratista para ejecutar la labor convenida con el contratante...”, esto en el caso los profesionales quienes pueden estar sujetos a un seguimiento, auditoría, coordinación, presentación de informes sin que ello conduzca a una subordinación.

5.4. Contratista / trabajador independiente

El código sustantivo de trabajo, perfila y enmarca el contratista o trabajador independiente, bajo el entendido que “las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, **asumiendo todos los riesgos** para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva.”¹ (Código sustantivo del trabajo, artículo 34); por tanto, el contratista o trabajador independiente cuenta con suficiencia para ejecutar la labor encomendada, sin encontrarse bajo la subordinación del contratante, únicamente con el acuerdo de voluntad de hacer una cosa en su beneficio. La corte Suprema de justicia en sentencia 55498 del 12 de septiembre de 2012, Magistrado Ponente Carlos Ernesto Molina Monsalve, se refirió a la figura de contratista independiente a partir de lo establecido en el artículo 3 del Decreto 2351 de 1965 como aquella figura independiente natural o jurídica, que mediando un contrato civil o mercantil se obliga, a cambio de una remuneración, valor o precio, a ejecutar, hacer una o varias obras o prestar un servicio en favor de su contratante.

5.5. Tareas de alto riesgo

¹ Recuperado de; https://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo/34.htm

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

Los trabajos de alto riesgo, van precedidos de protocolos o procedimientos de seguridad que buscan prevenir los accidentes graves o mortales, Según Piedrahíta, H. (2002). quienes tienen como responsabilidad la gestión de asesoría en riesgos laborales; o aquellos, quienes desempeñan directamente sus tareas de seguridad en los lugares de trabajo, han de enfocar sus esfuerzos, sus conocimientos y su formación técnica o profesional, para crear ambientes de trabajo sanos, seguros y libres de cualquier condición potencialmente generadora de accidentes graves o mortales, más cuando se desempeñan tareas de alto riesgo y en caso que estas no se adopten estas no deben realizarse según la evaluación del riesgo adoptada.

Las tareas de alto riesgo son aquellas que pueden generar en el trabajador una lesión grave o la muerte, mediante Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.2.2.3 Actividades de alto riesgo. se asimilan como de alto riesgo, aquellas actividades correspondientes a las clases IV y V a que hace referencia el Decreto-ley 1295 de 1994 y la clasificación de actividades económicas establecidas en el Decreto 768 del 2022 (tabla de actividades económicas).

5.6. Contrato realidad.

El contrato de prestación de servicios es una figura valida entre contratante y prestador de servicios o “contratista” como un acuerdo de voluntades en materia civil o comercial, mas no se encuentra regulado en el CST; sin embargo, es una modalidad muy usada por empleadores para evadir ciertos pagos, como lo son los prestaciones, vacaciones, cesantías, primas de servicio..., así pues la prestación de servicios se caracteriza por una autonomía financiera, técnica, el uso de recursos propios para la ejecución de la labor, y la prestación del servicio, que bien puede ser personal o no.

Pues bien, el contrato de prestación de servicios usado por algunas empresas o empleadores no es muy efectivo debido a que el empleador que lo utiliza, configura las

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

características claras del contrato de trabajo, (CST art 23) la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación de las tareas que el acuse, además de, imponerle reglamentos y cambios abruptos en sus actividades. Según González Ricaurte, J. C. (2020) La primacía de realidad a la que hace referencia la Constitución en su artículo 53; y esto, refiere que exista una protección fundamental mediante principios aplicados a los trabajadores protegiéndolos de la realidad de los actos y modelos contractuales, o mal llamados “disfrazados”, ya que prevalece sobre lo acordado en el documento, la realidad de las circunstancias laborales a las que se enfrenta el trabajador.

6. Marco legal

En referencia al marco regulatorio del caso en estudio, se menciona un resumen de la normatividad referente a Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia, que tendremos en cuenta para efectos de la presente monografía.

El código sustantivo del trabajo a través de su artículo 216 establece las obligaciones del empleador respecto a un accidente de trabajo el cual ocurre por culpa de este, de allí se desprende el pago de la totalidad del daño sufrido por el trabajador, todos los perjuicios ya sean materiales o morales. En sentencia de referencia 22656 del 30 de Junio de 2005 con Magistrada ponente Isaura Vargas Díaz, la culpa patronal debe ser suficientemente demostrada, tiene un carácter subjetivo, es decir, que se debe demostrar los daños que causo la situación “el accidente”, demostrar en medio de un proceso ordinario laboral ante juez, mediante pruebas, la culpa del empleador en la génesis del evento, y así solicitar lo pretendido; en tanto, las prestaciones económicas y asistenciales son tarifadas, esto quiere decir, reguladas por una norma específica, como lo estipulado por la ley 100 del 1994, el decreto 1072 de 2015 y la ley 772 de 2002.

Resolución 1401 de 2007 “Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo”. La investigación de accidentes como parte de los deberes del

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

empleador debe buscar la prevención de ocurrencia de los accidentes o eventos similares mejorando la calidad de vida y productividad. Este ha de establecer un equipo investigador dentro de la empresa, definir una metodología para la investigación de los eventos, realizar el reporte de manera oportuna más si es un accidente grave o mortal.

Ley 1562 de 2012: esta ley modifica el Sistema de Riesgos Laborales -SRL- adicional a otras disposiciones, en su momento de salud ocupacional; establece, la modificación de los programas a sistemas de gestión donde cada sistema se va empalmando de tal manera que genere una cobertura total dentro de la organización. Este sistema se caracteriza por ser un proceso lógico y por etapas, el cual se fundamenta en un ciclo de mejora continua, que busca la mejora en la salud y el bienestar de todos los trabajadores.

Esta Ley, la 1562 de 2012 en su artículo 3° trae la definición de accidente de trabajo que para 2022 es la más reciente emitida por el ministerio del trabajo la cual reza que: accidente de trabajo es “Es accidente de trabajo 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”. Incluye las actividades recreo deportivas patrocinadas por el empleador, cuando el accidente ocurre en traslado de los trabajadores cuando el transporte es suministrado por el empleador, y aquel que se origina en cumplimiento de funciones sindicales y toda aquella orden que provenga del empleador en el entendido también de sus líderes o representantes del mismo.

Decreto 1072 De 2015 Ministerio Del Trabajo. “Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo” Decreto que reúne todas las normas del sector del trabajo enfocadas a la seguridad y salud en el trabajo y que para el caso en estudio se realizan las siguientes referencias:

Capítulo 6, Sección 4 “Trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes”

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

Artículo 2.2.1.6.4.3. Afiliación a los sistemas de pensiones, riesgos laborales y subsidio familiar. La responsabilidad del empleador respecto a la afiliación de sus trabajadores dependientes e los diferentes sistemas entre ellos el de **Riesgos Laborales**

Artículo 2.2.1.6.4.12. Multiplicidad de empleadores. Derecho de un trabajador de tener múltiples empleadores derivados de contratos de trabajo y la obligación de cada uno de estos de afiliar al trabajador a los diferentes sistemas.

Titulo 4 Riesgos laborales, sección 4.

Artículo 2.2.4.1.6. Accidente de trabajo y enfermedad laboral con muerte del trabajador. Puesta en marcha por parte del empleador la investigación junto con el equipo conformado, y el envío del formato de investigación a la ARL, Dirección Regional o Seccional de Trabajo, a la Oficina Especial de Trabajo del Ministerio del Trabajo, según sea el caso...

Artículo 2.2.4.1.7. Deber del empleador de remitir el reporte de investigación de accidente a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento.

Sección 2 Afiliación, cobertura y el pago de aportes de las personas vinculadas a través de **contrato de prestación de servicios**

Artículo 2.2.4.2.2.3 Actividades de alto riesgo. Establece las normas que hacen referencia a las actividades que corresponden a las descritas en el Decreto-ley 1295 de 1994 y la clasificación de actividades económicas establecidas en el Decreto 768 del 2022 (tabla de actividades económicas).

Artículo 2.2.4.2.2.4 Selección de ARL

Celebración de los múltiples contratos y selección de una única ARL, prestador de servicios civiles o comerciales:

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

Parágrafo. “El trabajador dependiente que simultáneamente suscriba uno o más contratos de prestación de servicios civiles, comerciales o administrativos, entre otros, en calidad de contratista, debe seleccionar la misma Administradora de Riesgos Laborales en la que se encuentre afiliado como trabajador dependiente”.

Artículo 2.2.4.2.2.5. Afiliación por intermedio del contratante.

Cuando el contratante afilia al prestador de servicios objetos del capítulo precedente los afiliara de conformidad con lo establecido en el parágrafo 3° del artículo 2° de la Ley 1562 de 2012. *“El incumplimiento de esta obligación, hará responsable al contratante de las prestaciones económicas y asistenciales a que haya lugar”*

Resolución 4272 de 2021 que establece los requisitos mínimos para trabajo en alturas, derogando las disposiciones de la resolución 1409 de 2012, esta resolución dispone los requisitos mínimos que entre ellos está el programa de prevención y protección contra caídas en alturas, estableciendo los requisitos de quien diseña este programa, quien debe contar con licencia, y curso de coordinador de TSA vigente.

Resolución 1409 de 2012 por el cual se estableció el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas. Dentro de las características más importantes de esta resolución, son el esquema de capacitación de los trabajadores, las obligaciones del empleador, establecimiento de un programa de protección contra caídas, los planes de rescate, la definición de una altura desde donde se considera trabajo en alturas 1,5 mts sobre un nivel cero, que cambia con la resolución 4272 de 2021 a 2,0 metros sobre un nivel cero, sin desconocer todas aquellas actividades que se ejecutan sobre alturas inferiores pero tengan el riesgo de caída.

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

7. Metodología

Este ejercicio de investigación bibliográfica, recopila los datos descriptivos más importantes que diferencian la dependencia e independencia de los trabajadores respecto a su contrato de trabajo, enfocados en las responsabilidades del empleador para con estos dentro de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo; así pues, teniendo un enfoque respecto a un caso real de accidente de trabajo, el corte bibliográfico extraído principalmente de la jurisprudencia colombiana de tipo informativa, en la que se recopila, selecciona y analiza la información existente relacionada con el tema particular y al mismo tiempo mostrar la información más relevante y significativa (Tancara, 1993)

Tabla 2 esquema de investigación

Fase	Descripción	interrogante
Presentación del caso de análisis	Exponer el caso en estudio en términos generales	¿Qué causas subjetivas existen del evento, respecto a la información primaria?
Temáticas que rodean el hecho	Definir una ruta de investigación analítica respecto a los temas definidos.	¿Cuáles son las definiciones de las temáticas identificadas referentes al caso?
Consecuencias derivadas de posibles incumplimientos	Sanciones y posibles conductas que se derivan de un hecho real, presunta negligencia u omisión.	¿En qué casos considera la jurisprudencia que existe la omisión o la negligencia en accidentes de trabajo?

8. Enfoque y alcance de la investigación.

El enfoque en materia de investigación es documental y bibliográfico que rodeara las temáticas de contrato de prestación de servicios, afiliación y pago de seguridad social en tareas de alto riesgo y culpa patronal; por tanto, enfocado en las obligaciones que emanan

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

en las relaciones laborales sin realizar señalamientos, manejando una hipótesis bajo las diversas implicaciones que tienen las omisiones o la falta de aplicación de un SG SST.

La metodología de caso, busca establecer un análisis frente a un tema de gran importancia como lo son los accidentes de trabajo mortales y la relación con los SG SST; Bernal Torres, C. A. (2016), establece el objetivo de este tipos de estudios, es ir a una temática profunda respecto a un concepto o detalle para su respectivo análisis; así pues, el referido caso o unidad de análisis puede ser una persona, una institución o empresa, un grupo, etcétera.

Con ello el análisis planteado es la responsabilidad del contratante para con sus contratistas bajo la modalidad de prestación de servicios, en la ejecución de actividades de alto riesgo y los requisitos mínimos que debe tener presente al momento de utilizar esa figura contractual e incluir a estos trabajadores independientes dentro de su sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

9. Descripción de la estrategia de búsqueda

La búsqueda selectiva en base de datos, se basa principalmente en el entorno jurídico de la responsabilidad del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo, y la figura jurídica de la culpa patronal, la cual trae consigo un concepto subjetivo que es importante dar a conocer y crear conciencia que la protección del trabajador, está enfocada principalmente en buscar la información en la página de DeCS, donde se identifican las palabras claves para el desarrollo de la monografía, fundamentalmente para la recolección de la información se establecieron los siguientes criterios:

- Culpa patronal y su evolución jurídica
- Accidente de trabajo

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

- Tareas de alto riesgo
- Responsabilidad del empleador por trabajo en alturas
- Trabajadores contratistas e independientes en la seguridad industrial
- Contrato de trabajo “prestación de servicios”

Los parámetros que se tuvieron en cuenta para la recopilación de la información fueron:

- Periodo: entre 2000 a 2022
- Idiomas: español e ingles
- Palabras claves
- Publicaciones: trabajos de investigación, Proyectos de tesis, artículos de revistas indexadas y publicaciones de la Corte Suprema de Justicia.

10. Instrumentos

10.1. Revisión bibliográfica

Para el desarrollo de la búsqueda en bases de datos relevantes de la investigación, se establecen los principales motores de búsqueda y bases de datos otorgados por la universidad en el área del derecho y la seguridad industrial; por tanto, se realiza un esquema referente a estas importantes bases que otorgan la información necesaria para el desarrollo de la investigación.

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

Tabla 3 principales bases de datos a utilizar

Base	Descripción	Ruta	Palabras clave
Multilegis	Solución multiusuario para la investigación y práctica jurídica Jurisprudencia, Legislación	https://www.uniminuto.edu/biblioteca/listado-bases-de-datos/multilegis	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad laboral • Seguridad y salud en el trabajo • Actividad de alto Riesgo • Trabajador independiente
Criminal Justice Database	Datos integrales que respalda la investigación sobre delitos, sus causas e impactos, implicaciones legales y sociales,	https://www-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/criminaljusticeperiodicals?accountid=48797	<ul style="list-style-type: none"> • Accidentes • Employer fault • Safe work at heights
Multilegis Gestión Humana	Solución multiusuario para la investigación y práctica jurídica, tributaria y contable te permitirá tomar decisiones confiables, eficientes y.	https://www-gestionhumana-com.ezproxy.uniminuto.edu/	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Seguridad social</u> • <u>Indemnización</u> • <u>Contrato de prestación de servicios</u>
Corte Suprema de Justicia Sala de casación laboral	Relatoría Base de datos de jurisprudencia	http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/cs/j/index.xhtml	<ul style="list-style-type: none"> • Culpa patronal • Trabajo en alturas • Contratista • Accidente de trabajo • <u>Contrato realidad</u>
Consejo de Estado	Jurisprudencia El Consejo de Estado es el tribunal supremo de la jurisdicción de lo contencioso administrativo y cuerpo supremo consultivo del Gobierno Nacional	https://consejodeestado.gov.co/buscador-de-jurisprudencia2/index.htm	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Contratista</u> • <u>Prestación de servicios</u> • <u>Contrato realidad</u>

11. Procedimientos

En principio para realizar este estudio investigativo se establecieron las etapas que se ven reflejados en la tabla 3, dando una línea que parte desde el objetivo general y llegando a los específicos.

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

Tabla 4 Procedimiento investigativo

Objetivo general del proyecto	Objetivo específico 1	Aspectos por considerar para cumplir con el objetivo	Medios y herramientas para levantar la información requerida para cumplir con el objetivo
<p>Estructurar una línea de herramientas que fomenten el cumplimiento del SG SST que minimicen los riesgos que se puedan presentar frente a los accidentes que puedan sufrir los contratistas.</p>	<p>Identificar respecto al análisis de un caso real de accidente mortal, las posibles consecuencias derivadas de una falta de gestión en la ejecución de un SG – SST.</p>	<p>Variables por considerar para cumplir con este objetivo específico</p> <p>-Caso real y las causas básicas e inmediatas que rodearon el hecho.</p> <p>Cual sistema o programa que presento falencia y donde encuentra regulado a nivel legal</p> <p>Marco sancionatorio vigente.</p>	<p>Instrumentos(s) considerado(s) para el levantamiento de la información</p> <p>Referencia derivada de la investigación del accidente de trabajo.</p> <p>Base de datos normativa de la secretaria del senado de Colombia.</p> <p>Cuadro referencial del marco sancionatorio</p>
	<p>Objetivo específico 2</p>	<p>Aspectos por considerar para cumplir con el objetivo</p>	<p>Medios y herramientas para levantar la información requerida para cumplir con el objetivo</p>

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

<p>Estructurar una línea de herramientas que fomenten el cumplimiento del SG SST que minimicen los riesgos que se puedan presentar frente a los accidentes que puedan sufrir los contratistas.</p>	<p>Mencionar los deberes de cuidado que debe tener una empresa con los contratistas bajo la modalidad de prestación de servicios, y como estos han de ser involucrados dentro de un SG-SST.</p>	<p>Variables por considerar para cumplir con este objetivo específico</p> <p>requisitos legales en materia de SST para contratistas y trabajadores independientes establecidos en la norma.</p> <p>Obligaciones del contratante en materia de SST para con los contratistas y trabajadores independientes</p>	<p>Bases de datos en materia de obligaciones de los contratistas en materia de seguridad y salud en el trabajo</p> <p>Jurisprudencia relacionada con la culpa patronal y responsabilidad del mismo.</p>
	<p>Objetivo específico 3</p>	<p>Aspectos por considerar para cumplir con el objetivo</p>	<p>Medios y herramientas para levantar la información requerida para cumplir con el objetivo</p>
	<p>Examinar las consecuencias del incumplimiento del deber de cuidado más comunes de las empresas frente a los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo</p>	<p>Culpa patronal, contexto y definición</p> <p>indemnización por culpa patronal</p> <p>sanciones por incumplimiento a requisitos puntuales en SST</p>	<p>Consulta de bibliografía y normatividad</p> <p>Consulta de casos preexistentes por culpa patronal</p> <p>Descripción de las sanciones por el incumplimiento de los requisitos en SST.</p>

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

5.1 Análisis de información.

El análisis de la información recolectada se llevó a cabo de la siguiente manera:

Fase 1

Se realiza una búsqueda sistemática en bases de datos, de los conceptos y palabras clave de la etapa investigativa, teniendo en cuenta las estrategias de búsqueda y las herramientas que ofrece la universidad y paginas estatales respecto al criterio laboral que enmarca la investigación.

Fase 2

Se recopila la información recolectada, los conceptos y definiciones obtenidas, los referentes normativos incluyendo el análisis de la información, los concerniente a algunos autores respecto a los temas centrales y lo estipulado en las normas colombianas.

Fase 3

Por último, se hace principalmente la presentación del caso, el análisis de la información principal, la construcción de una referencia clara de los conceptos que rodean el evento respecto al fallecimiento de un trabajador “independiente” en la prestación de servicios en tareas de alto riesgo, alturas.

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

5.2 Consideraciones éticas

Respecto a las consideraciones éticas, esta investigación ha contado con el visto bueno y la autorización de la docente de la Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, y han sido analizados los resultados dentro de los parámetros éticos; con el fin, de aportar conocimientos y una orientación clara del tema a las partes interesadas. Del mismo modo, el ejercicio investigativo cumple con citar, respetar y reconocer cada palabra establecida por los distintos autores, todos los documentos consultados para la elaboración de la monografía, de igual manera la norma que regula los derechos de autor, establecido mediante Ley 23 de 1982 en específico su artículo 6.

12. Resultados y discusión

12.1. Presentación del caso

En enero de 2022 el señor J.U.V.M. muere a causa de la caída de una valla de publicidad en el municipio de Cajicá, Cundinamarca, esta valla se cae por efecto de los fuertes vientos en la zona, al caer la valla esta golpea la parte lateral de su cabeza, causándole la muerte al trabajador. Este trabajador, fue contratado bajo la modalidad de prestación de servicios, para el apoyo en la ejecución de tareas de alto riesgo, trabajo en alturas; entonces, al momento de la empresa realizar la trazabilidad inicial de la ruta de ingreso del trabajador, se percatan que no tiene inducción, capacitaciones sus parafiscales son de persona dependiente, de una empresa externa de actividad económica principal de trabajo de demoliciones y preparación de terrenos y en excavaciones, donde la empresa usuaria no tenía relación contractual desde el día de la contratación del trabajador; más sin embargo tenían el examen médico de aptitud de alturas realizado por la empresa usuaria, el trabajador usaba la imagen en la dotación de la organización y fue contratado desde hacía más de un mes para la ejecución de actividades. (Ver anexo 1)

12.2. Deberes de cuidado del empleador respecto a los contratistas.

Mediante la búsqueda en bases de datos de la universidad, en multilegis, se encuentra un sin número de referencias de acuerdo a las palabras utilizadas respecto a el deber de cuidado, obligaciones del empleador, deberes del empleador y responsabilidad civil respecto a la relación laboral emanada de un contrato de trabajo, o la subordinación a la que es sometida una persona bajo otra figura contractual.

En Colombia, las leyes enfocadas al ámbito laboral y de riesgos establece su marco normativo, las obligaciones que tienen los empleadores para con sus trabajadores, dando origen a el “debe” de la norma, que todo empleador esta en circunstancias de acatar, para

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

evitar la génesis de un accidente o enfermedad laboral, desde el Código Sustantivo del trabajo en su artículo 57, nacen las obligaciones del empleador respecto a la protección frente a los accidentes de trabajo, enfermedades, la prestación de primeros auxilios y cumplir sus reglamentos en los cuales van inmerso el deber de cuidado que debe tener todo trabajador para consigo y sus compañeros de trabajo.

Parte de la estructuración de esas obligaciones, se crea para proteger a todos los trabajadores y las colectividades, (ministerio del trabajo, resolución 2400 de 1979), estas colectividades bien son las personas involucradas bajo distintas modalidades de contratación, proveedores y externos que se puedan ver afectados por la ejecución de las actividades propias de una organización; entonces, la evolución normativa ha llegado al punto en el que el empleador **debe** establecer una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual ha de tener “alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, **incluyendo los contratistas y subcontratistas**” (Ministerio del trabajo, Art 2.2.4.6.5. Decreto 1072 de 2015).

De acuerdo a Moreno Rincón, N. (2020). En su estudio de las responsabilidades del empleador desde un enfoque penal; la responsabilidad del empleador, incluyendo aquellos líderes que actúan en su representación y velan por sus intereses, es cubierto con los alcances del artículo 32 del Código sustantivo laboral, de allí se desprende que los empleadores tiene una obligación general a toda relación laboral que son la protección y seguridad de sus trabajadores, con la consecuente responsabilidad solidaria patronal por daños causados.

Moreno Rincón, señala que la responsabilidad se enmarca en subjetiva u objetiva, **subjetiva** cuando, es una culpa presunta y puede ser probada, donde la víctima del daño debe demostrar esta culpa, en las situaciones de responsabilidad laboral, demostrar dicha culpa, se procede en la inversión de la carga de la prueba, donde el empleador debe

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

recopilar la información necesaria que permita demostrar que no tiene responsabilidad frente a los cargos que se le han presentado. (Moreno Rincón, N. 2020).

Principalmente estos hechos en Colombia se regulaban por el derecho civil en el régimen de responsabilidad contractual, en el caso de que el patrono incumpla sus deberes de proteger al empleado y este a su vez sufría un ATEL (Accidente de Trabajo, Enfermedad Laboral), el régimen de responsabilidad, de acuerdo a la doctrina, se dirigía por la responsabilidad civil extracontractual, no la emanada por el contrato de trabajo sino por la regulación que tenían los jueces civiles en casos de indemnización plena de perjuicios; en tal sentido, se discutió respecto del régimen jurídico que regula dicha indemnización plena de perjuicios, esto es, si es el derecho laboral o el derecho civil, y, en consecuencia, de la competencia para conocer de tales controversias. (Gallego Soto, C. M. 2021).

En tal sentido el artículo 216 del CST establece como regla jurídica; “quien con su culpa ocasiona un daño, está en la obligación de indemnizarlo”, tal indemnización abarca el lucro cesante y el daño emergente, para él o para sus familiares quienes sufren la pérdida y han o dependen económicamente del trabajador, y que por una omisión o culpa del empleador sufrió el ATEL. (Código sustantivo del trabajo, artículo 216, 1950).

La Corte Suprema de justicia, en su relatoría, tiene una variedad de casos donde han aplicado las reglas referentes a la culpa patronal, en sentencia SL4397 de 2020 con Magistrado ponente Gerardo Botero Zuluaga se indicó; la alta cuota de prueba sobre la responsabilidad que le cabe al empleador, según el art 216 del CST, pues la aceptación de culpa comprobada de éste, **no se colma con simples conjeturas, afirmaciones o indicios**, por lo que se requiere que el acervo probatorio demuestre la voluntad del empleador por acción u omisión como determinante en el evento dañino. (CSJ, Sala de casación laboral, SL4397 de 2020).

- i) el acaecimiento de un hecho dañoso, en este caso, el accidente de trabajo;
- ii) la culpa del agente o empleador;
- iii) el daño irrogado al demandante, y;

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

iv) el nexo de causalidad entre el hecho y el daño.

12.3. Consecuencias derivadas de una falta de gestión en la ejecución de un SG – SST

Realizando una búsqueda de las referencias normativas que rodean las sanciones aplicables en Colombia a los empleadores, y lo concerniente a lo que deriva el incumplimiento a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, accidente de trabajo, sanciones, incumplimiento, culpa, omisión, principios, implementación y sistema de gestión.

El decreto 1072 de 2015, recopilo todas las normas en seguridad y salud en el trabajo que rigen el mercado laboral en Colombia; a su vez, aquellas que imponen las obligaciones y sanciones por el incumplimiento a dichas obligaciones, que principalmente se habían establecido mediante decreto 0472 de 2015, crea los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de seguridad y salud en el trabajo, los cuales se rigen por los principios del debido proceso, No reformatio in pejus, Non bis in ídem, igualdad, imparcialidad, moralidad, publicidad, eficacia, celeridad y la proporcionalidad y razonabilidad de la sanción.

Las sanciones se determinan principalmente en:

- a) El incumplimiento de los programas de salud ocupacional, las normas en salud ocupacional y aquellas obligaciones propias del empleador, (Ministerio del Trabajo, Ley 1562 del 2012, artículo 13, inc. 2)
- b) Las omisiones en los reportes de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, (Ministerio del Trabajo, Ley 1562 del 2012, artículo 30).
- c) En caso de accidente que ocasione la muerte del trabajador donde se demuestre el incumplimiento de las normas de salud ocupacional (Ministerio del Trabajo, Ley 1562 del 2012, artículo 13, inc. 4).

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

Derivado de las sanciones a imponer a los empleadores, se encuentra el incumplimiento a los programas de salud ocupacional, hoy Seguridad y Salud en el Trabajo, que desde la resolución 1016 de 1986 ha regulado a los empleadores y contratistas, en organizar y garantizar el funcionamiento de un Programa de Salud ocupacional, hoy día Seguridad y Salud en el Trabajo; así pues, en su artículo 11 numeral 9, define en el programa de higiene y seguridad industrial la implantación de un programa de mantenimiento preventivo, que garantice lugares y herramientas para el trabajo seguro.

Hoy día, como hace referencia de nuestro caso estudio, a través del Decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019 se ha invocado al contratista la implementación de los programas de mantenimiento preventivo, por intermedio de las medidas de prevención y control, que hace parte de la gestión de peligros y riesgos del Sistema de Gestión en seguridad y Salud en el trabajo, que para el caso, es recomendable implementar la inspección técnica de vallas publicitarias, y un modelo de inspección visual a estos elementos que permitan identificar peligros atribuibles a su estado, uso y hoja o ruta de mantenimiento o revisión.

12.4. Deberes de cuidado para con los prestadores de servicios o contratistas.

En principio el contratante cuando a través de este, debe realizar la afiliación y pago al SGRL de conformidad con lo establecido en el par 3° del artículo 2° de la Ley 1562 de 2012; así pues, de no hacerlo, será el responsable del pago de las prestaciones económicas y asistenciales que haya a lugar, en este caso por enfermedad o accidente laboral. Las prestaciones económicas derivadas de secuelas que se puedan presentar, de carácter permanente, parcial o total de su capacidad laboral, abarcan los salarios dejados de percibir y demás lucros que este percibiera en función de sus actividades; mientras que, las prestaciones asistenciales, son todas aquellas establecidas por la ley referida a su recuperación. (Aristizabal, J. C. 2013).

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

12.5. Consecuencias de incumplimientos en la jurisprudencia colombiana

Aplicando el método de búsqueda, de la relatoría de la Corte Suprema de Justicia, respecto a la culpa patronal, obligaciones del empleador, seguridad y salud en el trabajo, se aborda el temario de sanciones establecidas a empleadores que por una omisión o la carente gestión de peligros y medidas de prevención en los sitios de trabajo, han sido sancionados y responsabilizados del pago de la indemnización de perjuicios morales y asistenciales a que una persona tiene derecho por la ocurrencia de un accidente de trabajo donde el empleador no adoptó las medidas necesarias para prevenir un hecho de esta magnitud, o las medidas tomadas no fueron suficientes o acordes con el peligro.

En 2017, La Corte Suprema de Justicia en demanda de casación con magistrada ponente Clara Cecilia Dueñas Quevedo SL9355 – 2017, en esa ocasión la accionante contra Textiles Fabricato Tejicondor S.A. y la cooperativa de trabajo asociado a la cual estaba afiliado el trabajador, que fallece al caer de 10 metros de altura, parte de los hechos de la demanda, asegura la parte actora es que “la empresa no dotó al causante de los elementos de seguridad industrial ni se tomaron las medidas que exige la ley para el trabajo en alturas pese a ser de alto riesgo” (CSJ SL SL9355 de 2017).

Aduce la demandada, que al trabajador no se le practicaron los exámenes médicos con énfasis en alturas, que la cooperativa para la que trabajaba era únicamente de carácter de intermediario para evadir determinados pagos, y el trabajador recibía órdenes directas de uno de los líderes trabajo del área de mantenimiento de una de las plantas de la compañía. Dentro de las consideraciones de la Corte, se resalta el deber de cuidado en cabeza del empleador y su delegado, en temas referentes a las tareas en alturas, de acuerdo a la evolución de la normativa; por tanto, son ellos quienes deben cumplir y hacer cumplir las disposiciones y adoptar las medidas necesarias para la prevención de accidentes y enfermedades laborales, dicho deber no desaparece por el simple hecho de hacer entrega de elementos o equipos de protección, la práctica de exámenes de aptitud física y/o la mera afiliación al SGRL.

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

Las consideraciones de la Corte Suprema para dar solución a este caso, se basó en la exigencia que la empresa debe tener para con sus subordinados, de respetar los procedimientos de seguridad, detener las actividades que generen peligro para su seguridad, la obligación del empleador de prohibir la ejecución de estas actividades sin medidas preventivas.

La excesiva confianza del trabajador y su imprudencia no relevan de responsabilidad al empleador, ya que el empleador al tener una conducta pasiva en los hechos, omite la guarda y cuidado de su trabajador; siendo así, en el proceso laboral, se encargó de referir la culpa del trabajador respecto a la ejecución de la actividad sin contar con línea de vida, a la que el empleador no había suministrado, y era de su conocimiento que no se utilizara por falta de la misma en el sitio de trabajo; afirma la Corte, en este tipo de casos no está permitido la compensación de culpas, que por la negligencia o imprudencia del trabajador, el empleador quiera excusar o esconder la responsabilidad que atañen al empleador en materia de riesgos laborales. Siendo este condenado al pago de:

- Lucro cesante consolidado y lucro cesante futuro, la suma de (\$371.617.945.70), que se distribuirá en un 50% / 50% Cónyuge y la otra mitad entre los hijos.
 - Concepto de perjuicios morales, la suma de (\$90.000.000) que se distribuirá en partes iguales entre la cónyuge sobreviviente y los dos hijos del causante
- (CSJ SL SL9355 de 2017).*

En 2018, la Corte Suprema de justicia en demanda por la muerte de un trabajador en una mina de carbón con contrato de trabajo a término indefinido, y en cuyo caso falleció; su familia, en demanda, solicitó la indemnización plena de perjuicios morales y materiales, aduciendo una presunta negligencia del empleador, en sede de casación la Corte identificó un error fáctico en que incurrió el juez de segunda instancia respecto a la medición de gases por parte del empleador en sitio de trabajo, la cual no fue suficiente para desvirtuar el nexo

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

causal entre la omisión del empleador y la tragedia ocurrida. “Se evidenció la errada apreciación del plan de seguridad de la empresa, toda vez que no se estableció cuántas veces y en qué momento se debían hacer las mediciones de gas...” (CSJ Sentencia SL-4913 de noviembre de 2018). En este caso se refirió a la responsabilidad del empleador respecto al mantenimiento del sistema de ventilación y asegurar un adecuado funcionamiento del mismo, condenándola a pagar la indemnización por culpa patronal las sumas de:

- Lucro cesante consolidado, la suma de \$202.409.590,44
- Lucro cesante futuro, al cónyuge la suma de \$132.451.470,44.
- Lucro cesante futuro, la suma de \$ \$29.811.116,47 al menor hijo,
- La hija menor, la cantidad de \$40.953.426,42.
- Perjuicios morales subjetivos, la suma de \$50.000.000

13. Conclusiones

De manera general, se han referido algunos tipos de contrato en materia laboral existentes en la legislación Colombiana, respecto a las obligaciones y deberes allí conferidos para las partes, empleador y trabajador; así pues, se ha identificado que en Colombia, el contrato de prestación de servicios no es un contrato de origen laboral, o regulado por las normas laborales; dicha figura, es regulada por el derecho civil, comercial y administrativo, en el cual bajo la requisición de un servicio se encarga a una persona o grupo de personas llamadas “contratista” o “contratistas” a la prestación de un servicio, caracterizado por la autonomía técnica, financiera y administrativa y la obligación de dar, hacer o no hacer.

En la práctica, respecto a un caso real donde un trabajador muere a consecuencia de un accidente laboral, realizando una actividad de trabajo en alturas (con condiciones climáticas concluyentes en la génesis del hecho); adicional, la deficiencia en el procedimiento de

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

identificación de peligros y evaluación de los riesgos por parte de los trabajadores y el coordinador de trabajo en alturas. El trabajador fallecido fue contratado bajo la modalidad de prestación de servicios, quien no estaba al momento de los hechos afiliado como trabajador independiente, ni fue involucrado al SG SST de la empresa contratante, en un claro incumplimiento del empleador frente a las obligaciones de prevenir los accidentes y las enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores **y/o contratistas**, mediante la implementación de un sistema de gestión basado en el ciclo PHVA.

Al empleador, le asiste la obligación de intervenir, prevenir y controlar los peligros y riesgos propios de su actividad económica, involucrando a sus contratistas o todo aquel que se pueda ver afectado en la ejecución de dichas actividades, asegurando principalmente la cobertura a las actividades de alto riesgo; plasmando así, todas las medidas tendientes al cumplimiento de las normas del SG SST de la empresa, por parte de sus proveedores, trabajadores dependientes, cooperados, en misión, contratistas / subcontratistas y dependientes de estos últimos. Los deberes de cuidado parten desde el código sustantivo del trabajo que en los artículos 55, 56 y 57, especifica las obligaciones del empleador, debiendo garantizar lugares de trabajo seguro para sus trabajadores, incluyendo como ya se ha mencionado los contratistas o trabajadores bajo la modalidad de prestación de servicios.

De acuerdo con los estudios de caso aplicados mediante la búsqueda en base de datos de la relatoría de la Corte Suprema de Justicia, respecto a la culpa patronal, más exactamente a las obligaciones del empleador para con sus trabajadores o cooperados en materia de seguridad y salud en el trabajo, enfoca las principales condenas establecidas a empleadores que por una omisión, negligencia o la no gestión de peligros y riesgos de su organización a través de los SG SST, viéndose expuestos por estos hechos, al pago de una o varias indemnizaciones respecto al lucro cesante consolidado y futuro, perjuicios morales y fisiológicos causados a la persona o personas de su núcleo familiar que dependían económicamente de él y se vieron gravemente afectados a nivel personal y patrimonial.

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

14. Recomendaciones

Contratar bajo la prestación de servicios, no es razón para evadir la responsabilidad de cuidado para con el personal incluyendo dichos contratistas; así pues, para dar cumplimiento a un SG SST enfocados a la prevención de accidentes y la aparición de enfermedades laborales, cumpliendo las leyes establecidas, es recomendable partir de la revisión de los objetivos y una reformulación de políticas del sistema de gestión, tendientes a involucrar activamente al personal prestador de servicios, los requisitos, planes y procedimientos para la ejecución de la actividad o la prestación del servicio, basados en las normas técnicas aplicables y los criterios del responsable con licencia en SST de la organización, midiendo los resultados del desempeño de los contratistas frente a su compromiso y el cumplimiento de las normas en seguridad y salud en el trabajo sobre todo en aquellas actividades de alto riesgo. Adicional utilizar esta figura de contrato de prestación de servicios para personal que no requiera ser subordinado.

De igual manera se recomienda, establecer un procedimiento de afiliación o verificación de aportes, para aquellas empresas que realicen contrataciones bajo la modalidad de prestación de servicios, con el propósito de mantener una cobertura activa del trabajador, constatar que se realicen cotizaciones o pagos a tiempo (nivel I, II y III) en el caso de que le corresponda al empleador hacer los pagos de manera directa (nivel IV y V) que cotice al nivel de riesgo correspondiente a la actividad. Para lo cual la empresa deberá involucrar las distintas áreas interesadas como lo son, contabilidad, administrativa, técnica y financiera y más aún Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes tienen la misión de generar la cobertura en todo su sistema de gestión para con los contratistas, subcontratistas y terceros que presten sus servicios a la organización.

Determinar mejoras a los documentos de la organización, pudiendo aplicar una lista de chequeo o requisitos previos para el manejo de la información; así pues, delimitar acciones de mejora, que hagan parte activa del ciclo PHVA de un Sistema de gestión en Seguridad y

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

Salud en el Trabajo, esto en cuanto a la definición de los objetivos y alcances de los manuales de contratación, políticas en Seguridad y Salud en el Trabajo, reglamentos internos de trabajo, procedimientos de trabajo seguro, inspección y auditoría a todo responsable del sistema, generando los registros o evidencias necesarios para demostrar el deber de cuidado que debe tener todo empleador para con sus colaboradores.

Por último, es importante analizar los contextos de la debida diligencia y aseguramiento de las tareas de alto riesgo, pues para ello muchas veces olvidamos establecer directrices que permitan identificar fallos en la planeación e identificación de peligros y riesgos, la pasividad de algunos trabajadores o los coordinadores de TSA, la falta e importancia de una adecuada evidencia respecto estas tareas, la participación activa de los trabajadores en las actividades establecidas dentro de los planes de trabajo, y aquellas que han de servir como herramienta en los informes de gerencia para evidenciar la gestión y las necesidades que identifican para la prevención o mitigación de los accidentes y enfermedades laborales dentro de una organización.

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

15. Referencias bibliográficas

Organización internacional del trabajo (17 de septiembre de 2021). Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo .Recuperado 05 de Abril de 2022 de <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>

Consejo Colombiano de Seguridad (02 de enero de 2022). Siniestralidad laboral en 2021, Recuperado 05 de abril de 2022 de <https://ccs.org.co/siniestralidad-laboral-en-2021/>

Bolaño Fandiño, J. J. (2019). Diseño de un método de estimación de costos generados por los accidentes de trabajo.

Gutiérrez, G. E. A. (2014). La responsabilidad por culpa patronal en el accidente o enfermedad laboral. *Tecnura*, 18(1), 263-272.

Gerencia.com. (06 de Junio de 2021). *Gerencie.com*. Obtenido de <https://www.gerencie.com/riesgos-laborales-en-trabajadores-independientes.html>

Sánchez-Cuadros, C. Y. (2015). Contrato de trabajo realidad en el sector privado.

Rendón Román, C. P. (2020). Responsabilidad civil de las empresas del sector de la construcción en Colombia frente a la accidentalidad del trabajo en alturas.

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

Corte Suprema de justicia, Sala de Casación Laboral; Sentencia 2262 de 24 junio de 1988. Magistrado Ponente Jorge Iván Palacio Palacio; Publicada en Gaceta Judicial: Tomo CXCIV, n.º 2433, pág. 724-732

Resolución 1401 de 2007 [ministerio de la protección social]. La cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo”... Diario oficial 46638 de mayo 24 de 2007, 14 de mayo de 2007. Colección de legislación colombiana. Legis editores.

Decreto 1072 de 2015 [ministerio del trabajo]. Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo. Diario oficial 49523 de mayo 26 de 2015, 26 de mayo de 2015. Colección de legislación colombiana. Legis editores.

Ley 1562 de 2012 [ministerio del trabajo]. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Diario oficial N° 48.488 de 11 de julio de 2012. Colección de legislación colombiana. Legis editores.

Resolución 1409 de 2012 [ministerio del trabajo]. Por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas. Diario oficial N° 48.517 de 09 de agosto de 2012. Colección de legislación colombiana. Legis editores.

Resolución 4272 de 2021 [ministerio del trabajo]. Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas. Diario oficial N° 51.959 de 02 de febrero de 2022. Colección de legislación colombiana. Legis editores.

Vallecilla-Baena, L. F. (2018). La relación laboral y el contrato de trabajo. *Diazgranados-Quimbaya, LA, Vallecilla-Baena, LF, Diazgranados-Quimbaya CM, Gómez-Escobar, S., Montenegro-Timón, JD, Almanza-Junco, JE (2018). Derecho laboral en Colombia.(LA Diazgranados-Quimbaya, & EA Perafán-del Campo, Eds.). Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia.*

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

Jiménez Argote, P. A. (2021). *Requisitos sustanciales y procesales que se requieren para probar la culpa patronal* (Doctoral dissertation, Universidad Santiago de Cali).

Arteaga Arteaga, J. C. (2014). Características del contrato de prestación de servicios suscrito con personas naturales.

Corte Suprema de justicia, Sala de Casación Laboral; Sentencia 3126 - 2021 de 19 de mayo de 2021. Magistrado Ponente Iván Mauricio Lenis Gómez; Publicada en relatoría de la CSJ, sala de casación laboral.

Corte Suprema de justicia, Sala de Casación Laboral; sentencia 55498 del 12 de septiembre de 2012, Magistrado Ponente Carlos Ernesto Molina Monsalve; Publicada en relatoría de la CSJ, sala de casación laboral.

Tancara, C. (1993). La investigación documental. *Temas sociales*, (17), 91-106.

Bernal Torres, C. A. (2016). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson Educación. <http://www.ebooks7-24.com.ezproxy.uniminuto.edu/?il=4326>

Corte Suprema de justicia, Sala de Casación Laboral; Sentencia 22656 de 30 de junio de 2005, Magistrado Ponente Isaura Vargas Diaz, recuperado de: https://www.arlsura.com/images/stories/sentencia_22656_30_junio_2005.pdf

Piedrahíta, H. (2002). La muerte en el trabajo. *Facultad Nacional de Salud Pública: El escenario para la salud pública desde la ciencia*, 20(1), 3.

Corte Suprema de justicia, Sala de Casación Laboral; Sentencia SL4397 de 16 de septiembre de 2020, Magistrado Ponente: Gerardo Botero Zuluaga. Recuperado de: <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bdic2020/SL4397-2020.pdf>

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

Moreno Rincón, N. (2020). Responsabilidades del Empleador en el Accidente Laboral; Una Mirada desde el Derecho Penal.

Gallego Soto, C. M. (2021). Responsabilidad por culpa patronal La contradictoria naturaleza civil y contractual del régimen de responsabilidad. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 51(135), 326-347.

Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia SL-49132018 (58847), Nov. 14/18. Magistrado Ponente: Jorge Mauricio Burgos Ruiz. Recuperado de: <https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/laboral-y-seguridad-social/precisan-institucion-de-culpa-patronal-e-incumplimiento>

Aristizabal, J. C. (2013). El sistema de aseguramiento de Riesgos Laborales. *Revista Fasecolda*, (153), 63-65.

González Ricaurte, J. C. (2020). Contrato realidad como principio del derecho al trabajo y frente al contrato de prestación de servicios en Colombia.

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

ANEXOS

Anexo 1

Tabla 5 Presentación del caso real de Accidente de trabajo

Tipo de evento	Accidente mortal	
ARL	Colpatria	Hora del AT
Fecha del evento	28/01/2022	16:50
Actividad económica	Trabajos de demolición y preparación de terrenos para la construcción de edificaciones incluye solamente a empresas dedicadas a trabajos de demolición y excavación.	
Nombre de la empresa	S.B.	Dependiente
Nombre del trabajador	J.U.V.M.	
Cargo según Investigación	AUXILIAR	
Salario u honorarios	\$ 1.000.000	
Tipo de lesión	Golpe contusión o aplastamiento.	
Parte del cuerpo afectada	Cabeza	
Agente del accidente	Ambiente de trabajo	
Mecanismo o forma del AT	Golpes por o contra objetos	
Hechos -investigación-		
<p>El día 28 de enero sobre las 16:50 horas, en la vereda Chuntame, lote 3a - Rincón Manas de Cajicá - Cundinamarca, los trabajadores conformados por una cuadrilla de tres personas, estaban realizando la instalación de una lona publicitaria en una de las dos caras de la valla, en el lugar habían fuertes vientos y cuando ya estaban finalizando la instalación, ingreso viento dentro de la lona por lo que esta se tensa, en ese momento el tubo de la valla publicitaria se empieza mover oscilantemente como un péndulo, inicialmente intenta caer hacia la parte occidente del terreno, pero giro hacia la derecha y termino cayendo al oriente del predio, quedando una parte en el piso y otra sostenida por el cableado público. El trabajador se encontraba en la parte central externa de la valla, por lo que esta cae encima de este, alrededor de 8 o 10 transeúntes según las declaraciones del testigo, reporta que levantaron la valla y una persona arrastra al trabajador hasta sacarlo de la estructura, se evidencia que traía todo su equipo de protección contra caídas y un golpe en la parte izquierda de su cabeza.</p>		

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de trabajo

Reporte realizado en el Furat		
<p>Realizando las labores propias de su trabajo, se encontraba a una altura aprox de 14 metros con todos sus implementos de seguridad para trabajo en alturas y por un caso fortuito de la naturaleza el viento desprendió la valla golpeándolo fuertemente lo cual ocasiona la caída y la muerte del trabajador.</p>		
Observaciones de la investigación 11-02- 2022		
<p>El trabajador contaba con el curso de reentrenamiento de trabajo en alturas (21-11-2021) de la empresa UNO UNO, entidad avalada por el Ministerio de trabajo, también tenía el examen médico de aptitud de trabajo en alturas (25-11-2021) con concepto apto para trabajo en alturas.</p> <p>El equipo investigador se reúne el día 29 de enero de 2022 a las 11:30 en el lugar de los hechos con el fin de recopilar registro fotográfico y testimonios de los transeúntes testigos del accidente y en el transcurso de la siguiente semana se recopila toda la información existente y relacionada con el AT, adicionalmente, el COPASST solicita la investigación de la falla estructural a ingeniero especializado en estructuras. El día 8 de febrero de 2022, la empresa PEPITO S.A.S., se reúne con un grupo de ingenieros especializados en estructuras, un representante del COPASST y uno de los instaladores de la empresa con el fin de crear un plan de trabajo para inspeccionar todas las vallas, dando una priorización a 17 que serán inspeccionadas entre el 10 y 21 de febrero.</p>		
Causas		
	Condiciones sub-estándar	
	Riesgos ambientales no especificados en otra parte	
Inmediatas		
	Actos sub-estándar	
	Ningún acto su estándar	
	Factores del trabajo	
	Delegación insuficiente o inadecuada	
	Control e inspecciones inadecuadas de las construcciones	
	Evaluación deficiente de la condición conveniente para operar	
Básicas		
	Factores personales	
	Bajo tiempo de reacción	
	Instrucción inicial insuficiente	
	Ejemplo deficiente por parte de la supervisión	

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de
trabajo

Plan de acción principal		
Inspección de todas las vallas a nivel nacional		
Actualización del programa de protección contra caídas acorde a la resolución 4272 de 2021		
Teniendo en cuenta las condiciones en las que se extravió el permiso de trabajo y ATS , se da la instrucción de que de ahora en adelante todos los permisos y ATS deben ser enviados a la Jefatura de Gestión Humana antes de ejecutar en trabajo, pero después de haber realizado la inspección en el lugar, esto con el fin de que no se pierda dicha información en caso de accidente.		
Otros datos		
Examen medico	25/11/2022	
Cargo	Instalador	
Empresa que realizo el examen	PEPITO S.A.S (empresa usuaria)	

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de
trabajo

ANEXO 2

Tabla 6 Lista de chequeo documentos y requisitos mínimos para autorizar inicio de labores de contratistas

**DOCUMENTOS MINIMOS PARA AUTORIZAR INICIO DE LABORES DE
CONTRATISTAS**

DESCRIPCION	Cumple	No Cumple	No Aplica
RUT			
Cámara de Comercio no mayor a 30 días (solo personas jurídicas).			
Certificación bancaria.			
Copia de cédula de ciudadanía del representante legal o persona natural.			
Certificado de afiliación a seguridad social			
Resultado de la Evaluación inicial de los requisitos mínimos del SG-SST y plan de mejoramiento según la resolución 0312 de 2019 firmados por el representante legal de la empresa y el responsable del SG-SST y copia de la licencia de Salud Ocupacional (solo personas jurídicas).			
Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV) si la empresa posee más de 10 vehículos, si posee menos, carta de representante legal indicando los vehículos que posee. (Esto para el caso de los proveedores de transporte).			
Hoja de vida de profesional SST con licencia de Seguridad y Salud en el Trabajo vigente.			
Certificación del curso de 50 horas del profesional SST.			
Certificación de la ARL en la que indique la clase de riesgo de la empresa.			
Certificación del pago de seguridad social según la clase de riesgo.			
Certificado emitido por la ARL de accidentalidad de los últimos dos (2) años.			
Si corresponde a una empresa de once (11) a cincuenta (50) trabajadores y riesgo I, II o III, o más de cincuenta (50) trabajadores clasificada como riesgo I, II, III, IV o V y de cincuenta (50) o menos trabajadores con riesgo IV o V incluya el Certificado de la evaluación inicial del SG-SST.			
Listados de relación del personal que va a ejecutar las labores contratadas.			
Plan de capacitación			
Plan de seguridad específico para el contrato.			

Deber de cuidado con el prestador de servicios para la prevención de accidentes de
trabajo

Certificaciones de competencias (conductores, trabajo en altura, RETIE, etc) y de acuerdo a la normatividad colombiana			
Matriz de peligros para el contrato.			
Registros de actividades de prevención y promoción de la salud de conformidad con las prioridades identificadas en el diagnóstico de condiciones de salud y con los peligros/riesgos prioritarios.			
Conceptos emitidos por el médico evaluador en el cual informe recomendaciones y restricciones laborales menor a 1 año.			
Procedimientos, instructivos y fichas técnicas de seguridad y salud en el trabajo para el contrato.			
Registro del buen estado de los equipos y herramientas a utilizar o inspecciones preoperacionales de equipos y herramientas			
Plan de mantenimiento preventivo para los equipos y vehículos			
Registro de entrega de los elementos de protección personal, acorde con el oficio u ocupación que desempeñan los trabajadores y de capacitación sobre el uso adecuado de los mismos.			
Política de SST escrita, firmada, fechada.			
De ser persona natural la empresa será la responsable de la entrega de lo antes mencionado favor adjuntar soportes			
listado de asistencia y evaluación a la inducción SST impartida por la organización contratante			