

Obligaciones de la Parroquia San Fernando Rey Frente a la Seguridad y Salud en el Trabajo de
sus Prestadores de Servicios

Carmen Johanna Cano Álvarez Cód. 69227

Luz María Arroyave Giraldo Cod. 69473

Asesor

July Patricia Castiblanco Aldana

Lda. En Pedagogía y Psicología

Msc. Educación

Universidad ECCI

Facultad Posgrados Virtual

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, D.C.

2018

Obligaciones de la Parroquia San Fernando Rey Frente a la Seguridad y Salud en el Trabajo de
sus Prestadores de Servicios

Carmen Johanna Cano Álvarez Cód. 69227

Luz María Arroyave Giraldo Cód. 69473

Trabajo investigativo para optar por el título de Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud
en el Trabajo

Asesor

July Patricia Castiblanco Aldana

Lda. En Pedagogía y Psicología

Msc. Educación

Universidad ECCI

Facultad Posgrados Virtual

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, D.C.

2018

Nota de aceptación:

Firma de jurados:

TABLA DE CONTENIDO

Introducción	10
1. Título de la Investigación	13
2. Problema de Investigación	14
2.1 Descripción del Problema	14
2.2 Formulación Del Problema	18
3. Objetivos de la Investigación	19
3.1 Objetivo General	19
3.2 Objetivos Específicos	19
4. Justificación y Delimitación de la Investigación	20
4.1 Justificación	20
4.2 Delimitación	23
4.3 Limitaciones	25
5. Marcos de Referencia	26
5.1 Estado del Arte	26
5.2 Marco Teórico	35
5.3 Marco Legal	49
5.4 Marco Conceptual	57
6. Marco Metodológico de la Investigación	68
6.1 Tipo de investigación	68
6.2 Enfoque	69
6.3 Hipótesis	70
6.4 Diseño de la investigación	70
6.5 Población	72
6.6 Fases de la Investigación	72
6.6.1 Fase 1. Contextualización de la investigación	72
6.6.2 Fase 2. Recolección de información	73
6.6.3 Fase 3. Análisis y actualización de la documentación	73
6.6.4 Fase 4. Estandarizar metodología de control y seguimiento	74
6.6.5. Fase 5. Comunicar obligaciones a la Parroquia	74

6.7. Fuentes para la obtención de la información	74
6.7.1 Fuentes Primarias	74
6.7.2 Fuentes Secundarias	75
6.7.3 Fuentes Terciarias	76
7. Análisis Financiero	77
7.1 Humanos	77
7.2 Físicos y tecnológicos	78
7.3 Financieros	78
8. Resultados	80
9. Conclusiones y Recomendaciones	7
Bibliografía	12

Lista de Tablas

Tabla 1. Distribución de personal

Tabla 2. Tabla de cotización de riesgos laborales

Tabla 3. Cronograma de trabajo

Tabla 4. Gastos de la investigación

Tabla 5. Matriz de identificación de riesgos en SST de los prestadores de servicios

Tabla 6 Comparativo del contenido del manual de contratación de prestadores de servicios

Lista de Figuras

Figura 1. Ubicación Parroquia San Fernando Rey, Parque Principal

Figura 2. Parroquia San Fernando Rey

Lista de Anexos

Anexo 1. Formato de entrevista

Anexo 2. Respuesta a la entrevista.

Anexo 3. Matriz de identificación de peligros y riesgos prestadores de servicios

Anexo 4. Manual de contratación (anterior)

Anexo 5. Lista de Verificación (anterior)

Anexo 6. Manual de SST de prestadores de servicios

Anexo 7. Matriz de Gestión de contratistas

Anexo 8. Verificación contratistas

Anexo 9. Verificación en Campo

Resumen

El presente trabajo busca identificar cuáles son las obligaciones de la Parroquia San Fernando Rey frente a la seguridad y salud en el trabajo de sus prestadores de servicios, buscando el bienestar de los mismos y a su vez, evitando sanciones derivadas de los incumplimientos generados por el desconocimiento de la normatividad Colombiana en cuanto a contratistas y subcontratistas; donde se realizó la recolección de información legal, estudios e investigaciones relacionadas, además de consultas en libros y revistas que permiten contextualizar el tema, incluyendo la evaluación en la Parroquia de los mecanismos utilizados para el control y seguimiento de prestadores de servicios; todo esto con el fin de generar una información clara, concisa y adecuada a las necesidades de la Parroquia, la cual pueda ser entendible para las personas encargadas de la contratación, donde se entrega unas metodologías de control y seguimiento que cumplan con los requisitos necesarios para dar cumplimiento a los objetivos y a la normatividad.

Palabras clave: Prestadores de servicios, normatividad colombiana, obligaciones, prevención, control.

Introducción

Desde hace mucho años la Legislación Colombiana ha venido involucrando a los trabajadores en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, sin importar cuál sea el tipo de contrato que tenga la persona con las empresas, ya sea directo o indirecto, con el fin de brindar y garantizar una buena salud y calidad de vida; pero la falta de control en el tema de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores contratados por prestación de servicios, ha generado una inquietud frente a la responsabilidad que cada empresa asume cuando se presenta un accidente de trabajo y/o enfermedad laboral, quedando en vilo y rebotando de una parte a otra; donde el empleador principal no asume sus responsabilidades y descarga toda la responsabilidad a sus contratistas, y su vez a las ARL de cada uno; es decir, se va generando una cadena de responsables y nadie asume las consecuencias, por lo que el Decreto 1072 de 2015 hace un énfasis muy importante en el control de los contratistas y subcontratistas y obliga a estas empresas a implementar y revisar periódicamente toda la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, con el fin de proteger la salud y seguridad de los trabajadores, así como generar una mejor calidad de vida.

La normatividad vigente es clara al proteger al contratista que ayuda con su esfuerzo al objeto social de las empresas y con esto a los trabajadores que se contraten para dicha labor; a raíz de esto, las empresas deben conocer cuáles son sus obligaciones y derechos frente al sistema de gestión del personal contratado por prestación de servicios, evitando diluir las responsabilidades y protegiendo al trabajador.

El porqué de esta investigación, se basa en conocer las obligaciones del contratante frente a sus prestadores de servicios, en hacer un estricto seguimiento al cumplimiento de los requerimientos al momento de contratar personal indirecto y en base a esto poder brindar al trabajador unas buenas condiciones de seguridad y salud en el trabajo; resaltando para la parroquia la importancia de la prevención en el desarrollo de las actividades diarias, así como evitar problemas legales por el incumplimiento de las normas o desconocimiento de las mismas.

La parroquia San Fernando Rey en su necesidad de contratar personal externo, para la realización de diversas labores ajenas a su actividad económica principal, requiere conocer cuáles son sus obligaciones con estas personas y con sus subcontratistas, con el fin de no incurrir en faltas por desconocimiento de la normatividad legal vigente Colombiana; para esto se utilizó una metodología de tipo descriptivo, debido a que este método, permitirá describir la realidad de las situaciones que se están presentando y que se están abordando en la Parroquia, basados en un diseño no experimental, que busca recolectar datos de un solo momento y en un tiempo único.

Se identificó como limitante principal la falta de conocimiento frente a los temas relacionados con la Seguridad y Salud en el trabajo y la normativa aplicable, no solo en la Parroquia sino en el entorno en el que esta se encuentra, lo que dificulta su implementación y la creación de una cultura basada en la prevención.

Para lograr entregar una monografía adecuada y apropiada a las necesidades de la Parroquia San Fernando Rey con el objetivo de Identificar las obligaciones frente a la seguridad y salud de sus prestadores de servicios, se recolectó información tanto de fuentes primarias, secundarias y terciarias, recopilando datos referentes a la normatividad, tesis nacionales e internacionales y documentación entregada directamente por la parroquia, a su vez en el capítulo de resultados se entregan herramientas de gestión que incluyen todos los requisitos necesarios para poder ejecutar

la labor contratada y así garantizar la seguridad y la salud de estas personas, cumpliendo con la normatividad colombiana.

Esta monografía termina con presentación de conclusiones y recomendaciones, además de la bibliografía utilizada para su desarrollo.

1. Título de la Investigación

Obligaciones de la Parroquia San Fernando Rey Frente a la Seguridad y Salud en el Trabajo de sus Prestadores de Servicios

2. Problema de Investigación

2.1 Descripción del Problema

De acuerdo con la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo en Colombia, los trabajadores contratados por prestación de servicios, sin importar la actividad económica, deben establecer y mantener un sistema de gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, acorde con las características y necesidades propias de la empresa, las cuales deben ser acordes a la legislación colombiana; con el propósito de garantizar la salud, integridad y seguridad de los trabajadores que tienen a su cargo, mejorar la calidad de vida de las personas y evitar accidentes de trabajo o enfermedades laborales que causan gran impacto en las familias, en las empresas y en la sociedad.

Así mismo, es responsabilidad de la Parroquia San Fernando Rey, adoptar y mantener las disposiciones necesarias para garantizar un buen cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo en la parroquia, por parte de los proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas (Presidencia de la República de Colombia, 2015); la cual debe velar porque estas empresas ejecuten las acciones de prevención y control que estén bajo su responsabilidad, procurando la protección contra los accidentes y enfermedades laborales. Sin embargo, aunque la legislación Colombiana ha sido enfática en estas disposiciones, la realidad en la parroquia es muy baja y se encuentra muy lejos de su cumplimiento, debido a que las diferentes actividades que se realizan en la parroquia, requieren de una persona específica y capacitada; es decir, si se necesita realizar un trabajo de mantenimiento del techo, el cual requiere trabajo en alturas, no se cuenta con el personal propio e idóneo para realizar esa labor, por lo que se debe contratar a las personas del

pueblo que saben del tema y que toda la vida han ayudado a la parroquia, algo similar pasa cuando se requiere hacer un trabajo eléctrico y no se cuenta con el personal capacitado y entrenado, teniendo que buscar una persona que colabore en realizar el trabajo destinado; encontrando que algunas de esas personas son trabajadores independientes o pertenecen a una agremiación de trabajadores que no cuentan con lo reglamentado en el tema de seguridad y salud en el trabajo bien estructurado o no tienen.

Inclusive más delicado todavía, es el tema con esas personas o empresas que medianamente están cumpliendo con lo exigido por la parroquia, debido a que se ha identificado que los trabajadores son clasificados erróneamente en la tabla de cotización de riesgos de las ARL'S, para pagar lo más mínimo y no lo que corresponde por la clase de riesgo al que están expuestos y la actividad que desarrollan; en ocasiones no son afiliados a la seguridad social a la que tienen derecho y su remuneración es por debajo del salario mínimo pactado por el gobierno, lo que hace que se incremente la vulnerabilidad de los derechos del trabajador.

Como se comentó anteriormente en la parroquia San Fernando Rey, es muy común recurrir a un contratista independiente y ese a su vez subcontrata con un tercero, quien termina vinculando trabajadores para el desarrollo de las actividades, lo cual genera una amplia intermediación que parece diluir las responsabilidades ante el incumplimiento de las obligaciones laborales del contratista, quien es el único que ha vinculado trabajadores para ejecutar las tareas encomendadas.

De acuerdo con lo explicado y las exigencias legales en el tema de seguridad y salud en el trabajo de hoy en día, la parroquia se encuentra en un gran riesgo, al no tener claridad sobre las obligaciones correspondientes a la seguridad y salud en el trabajo de sus prestadores de servicios, al no determinar criterios para su selección y evaluación, es decir no cuenta con un buen control

y seguimiento de sus prestadores de servicios; pues es importante saber que la parroquia como empleadora, es quien debe hacer partícipe a sus prestadores de servicios en el tema de la seguridad y salud en el trabajo, y debe constantemente verificar que su contratista independiente este cumpliendo con la ley y lo pactado en el respectivo contrato, sea bajo una responsabilidad solidaria o no, debido a que en el caso de una eventualidad, el trabajador quien según la legislación es el más débil y a quien se debe procurar su protección (Ministerio de la Protección Social, 1950), según el artículo 9 del código sustantivo de trabajo, es quien finalmente resulta ser el más afectado y a su vez las empresas.

La Parroquia San Fernando Rey, ante el desconocimiento de sus obligaciones frente a la Seguridad y salud en el trabajo de sus prestadores de servicios, realiza contratos en los cuales no mide las consecuencias frente a las condiciones de seguridad de estos en cada una de sus actividades. Contratos donde por desconocimiento de su responsabilidad no se evidencia la aplicación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, donde no se conocen las condiciones de contratación de los contratistas con personal alterno, donde estos no se incluyen dentro del programa de capacitación, donde no se verifican las condiciones de seguridad y no se evidencian medidas de prevención y control con estos; ya que por ser contratistas, la parroquia asume la responsabilidad que les corresponde a ellos y no a la parroquia como tal; por lo tanto, en caso de un accidente o enfermedad laboral, las obligaciones serán dilucidadas, enfrentando problemas legales y a su vez esto causaría una disminución de calidad de vida en los trabajadores involucrados y sus familias.

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en la parroquia apenas se está estructurando, evidenciando que la falta de una gestión adecuada de la seguridad y salud en el trabajo puede llegar a generar aumentos importantes en los costos de la ejecución de las

actividades, reflejado en los problemas legales para la parroquia, para las personas contratadas bajo la modalidad de prestación de servicios y se le suma a esto, el problema para cada uno de los trabajadores involucrados con los accidentes de trabajo, que se puedan presentar durante la ejecución de la labor, la disminución de calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

2.2 Formulación Del Problema

Como lo expresa el Decreto 1072 de 2015, “El empleador debe adoptar y mantener las disposiciones que garanticen el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de su empresa, por parte de los proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, durante el desempeño de las actividades objeto del contrato” (Presidencia de la Republica de Colombia, 2015); por eso la importancia de conocer cuáles son las obligaciones de la Parroquia San Fernando Rey frente a la seguridad y salud en el Trabajo de sus prestadores de servicios, las consecuencias de no conocerlas, el tenerlas y no hacerlas cumplir; así como a firmar y concientizar la responsabilidad al ser el contratante, asumiendo voluntariamente compromisos que van más allá de las obligaciones reglamentarias y convencionales; es por eso que se quiere saber:

¿Cómo logra la Parroquia San Fernando Rey un buen control y seguimiento de sus prestadores de servicios, frente a las obligaciones en seguridad y salud en el trabajo, como lo exige la normatividad vigente?

3. Objetivos de la Investigación

3.1 Objetivo General

Identificar las obligaciones de la Parroquia San Fernando Rey frente a la seguridad y salud en el trabajo de sus prestadores de servicios, buscando el bienestar del trabajador y evitando sanciones e incumplimientos legales por el desconocimiento de la legislación colombiana.

3.2 Objetivos Específicos

1. Evaluar los mecanismos de intervención que posee la Parroquia San Fernando Rey para lograr un buen control de sus prestadores de servicios.
2. Estandarizar una metodología de control y seguimiento, que cumpla con los requisitos necesarios para dar cumplimiento a la normatividad vigente en seguridad y salud en el trabajo de los prestadores de servicios.
3. Informar a la parroquia San Fernando Rey las consecuencias generadas por el incumplimiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo como lo establece la legislación actual.

4. Justificación y Delimitación de la Investigación

4.1 Justificación

Por medio de esta investigación se pretende entender de manera clara y concisa la legislación colombiana en cuanto a las obligaciones de la Parroquia San Fernando Rey, en cuestión de la seguridad y salud en el trabajo de sus prestadores de servicios, con el fin de proporcionar mecanismos de seguimiento y control que permitan dar un verdadero cumplimiento a la reglamentación de la parroquia, evitar sanciones e incumplimientos generados por el desconocimiento de la legislación Colombiana y velar por el bienestar del trabajador sin importar la clase de contratación que tenga.

Lo anterior es basado según el Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.28 *Contratación*, donde los contratantes deben asegurarse de que sus prestadores de servicios, sin importar el tipo de contrato que tengan, cumplan con las normas en cuanto a seguridad y salud en el trabajo; es decir, toda persona que ingrese bajo una contratación debe cumplir las disposiciones en materia de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la organización; por lo tanto, es determinante implementar mecanismos eficaces de capacitación, comunicación, información y retroalimentación sobre el Sistema de Gestión, con los trabajadores de todo tipo. (SafetYA, 2016)

Como factor determinante se encuentra que los contratistas y subcontratistas, no solo tienen el derecho, sino también el deber de participar en todas las capacitaciones, revisiones y comunicaciones referentes al SG-SST de la organización para la cual están laborando en su

momento; ellos son los que están expuestos a los riesgos laborales y por lo mismo, juegan un papel fundamental a la hora de identificarlos; empleadores y trabajadores dependientes e independientes deben colaborar lo más estrechamente posible con el fin de garantizar que la salud no corra riesgo alguno, trabajando bajo prácticas adecuadas, con los elementos dispuestos para la labor determinada.

Como lo indica el artículo N° 2.2.4.6.4 del decreto 1072 los contratistas hacen parte del SG-SST de cada empleador como participantes y este “debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales, y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar)” (Presidencia de la Republica de Colombia, 2015).

Existen empresas de gran nombre comercial que se han visto involucrados en eventos laborales por no hacer un buen seguimiento y control a sus contratistas y subcontratistas, puesto que al exigir los requisitos necesarios para ejecutar una labor, la empresa contratista pueda que cumpla, pero no se tiene claro si los subcontratistas cumplen con estos mismos requerimientos, por lo que se han presentado demandas por accidentes y enfermedades laborales, donde son las empresas principales las que afrontan el escándalo y los problemas jurídicos, aun cuando en sus centros de trabajo directos todas las condiciones laborales son legales; por ello, cada organización debe cerciorarse previamente de que las empresas con las que contrata y se aprovisiona, tengan un SG-SST ajustado a los términos legales; es decir, a lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015 y normas ligadas.

Si bien es cierto que hacen falta estadísticas confiables en el tema de SG-SST a nivel de parroquias, debido a que hace poco se vinieron a tener en cuenta como empresas, y que se tiene poco conocimiento sobre el costo beneficio de la implementación de programas para minimizar y controlar la presencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como su impacto sobre el mejoramiento en imagen corporativa; no se puede permanecer en una actitud pasiva, debido a que la falta de prevención siempre tiene consecuencias económicas negativas que se ven reflejadas en el resultado de las actividades y a nivel de parroquias la imagen se ve comprometida. Sólo cuando un empresario o persona que administra un negocio posee los conocimientos suficientes acerca del tema de los accidentes de trabajo puede valorar las ventajas de los programas preventivos o de vigilancia adecuada del SGSST.

Ahora bien, el decreto 1072 de 2015 entrega directrices en cuanto a prevención y promoción, pero en caso de accidente o enfermedad laboral, se encuentra que: “Según el artículo 34 del Código Sustantivo del trabajo, si una empresa contrata con un contratista independiente la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, dicha empresa será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho sus trabajadores, siempre y cuando las labores que éstos ejecuten pertenezcan a las actividades normales de la empresa” (Ministerio de la Protección Social, 1950).

Lo anterior quiere decir que en esos casos los trabajadores del contratista pueden reclamar el pago de sus salarios y prestaciones sociales no sólo a éste; es decir, al contratista que es su

verdadero empleador, sino que también pueden dirigir su reclamo a la empresa o al dueño de la obra o negocio que contrató con el contratista. En eso consiste la responsabilidad solidaria que contempla el art. 34 del Código Sustantivo del Trabajo” (Rubio, 2017).

Un buen control de contratistas y subcontratistas podrá generar un gran impacto debido a que se logrará conocer realmente cuales son las obligaciones de cada uno de los agentes (parroquia-contratista-subcontratista), promoverá estilos de vida y de trabajo saludables, conciencia frente a la seguridad de los trabajadores y un aprendizaje continuo en lo que se refiere a la promoción del sistema de gestión, evitando conflictos legales y demandas que no benefician a nadie y que por el contrario afectan a los más vulnerables.

4.2 Delimitación

Este trabajo se realiza en la Parroquia San Fernando Rey (incluyendo el cementerio), la cual es una organización religiosa ubicada en el municipio de Amagá, suroeste de Antioquia, la Parroquia cuenta la siguiente distribución de personal:

Tabla 1.
Distribución de personal

Servicio Prestado	Cantidad de personas
Servicios Generales	4
Secretaria	1
Sepulturero	1
Representante legal o párroco	1
Contratista	1
Total de personas	8

Fuente: elaboración propia de las estudiantes

Teniendo en cuenta el número de personas y los diferentes trabajos a realizar en la parroquia todo tipo de actividades que se requieran ejecutar, deben ser realizadas por personal externo,

normalmente habitantes del mismo Municipio o aledaños, los cuales son la mayoría de sus prestadores de servicios.

Figura 1. Ubicación Parroquia San Fernando Rey, Parque Principal

Figura 2. Parroquia San Fernando Rey



Figura 1

Fuente: Google Maps (2018)



Figura 2

Fuente: Google Imágenes (2018)

4.3 Limitaciones

Como se ha informado en la justificación, las parroquias hace poco tiempo han sido tomadas en cuenta como empresa; donde deben dar cumplimiento a las diferentes normatividades que aplican tanto a empresa públicas y privadas, por lo que la aceptación al cambio, al cumplimiento de normas, al control del personal y la condiciones de mejora que se pretenden implementar en la parroquia San Fernando Rey, frente a la seguridad y salud en el trabajo, han sido recibidas negativamente, debido a que piensan que les van a quitar sus empleos, les van a cambiar la forma de trabajar y/o la autoridad que ellos tienen para desarrollar sus actividades como lo han venido realizando.

Por otro lado la parroquia no cuenta con una persona propia, para lograr el cumplimiento y respectivo control, seguimiento y verificación de los prestadores de servicios; sino que se tiene contratada una persona que los asesora en el tema de seguridad y salud en el trabajo, la cual permanentemente está en constante comunicación con el personal de la parroquia; pero no garantiza que el personal de la parroquia cumpla con las recomendaciones que esta persona les brinda para un buena ejecución en el tema de seguridad y salud en el trabajo.

5. Marcos de Referencia

5.1 Estado del Arte

Hoy en día los contratos por prestación de servicios hacen parte importante de la dinámica empresarial, los contratistas prestan un servicio específico para una actividad que la empresa no puede o no quiere realizar, bajo unas condiciones previamente pactadas a cambio de una remuneración y sin tener un vínculo laboral. Este tipo de contratación ha llevado a diluir ciertas responsabilidades por parte de las empresas contratantes, en muchos casos por desconocimiento de la normatividad legal vigente, como lo es el caso de la Parroquia San Fernando Rey.

Las tesis y/o trabajos de investigación relacionadas con las obligaciones frente a la seguridad y salud en el trabajo de sus diferentes prestadores de servicios son escasas, pero aun así se relacionan algunas investigaciones o temas puntuales que buscan una relación con el tema, como son:

5.1.1 “Diseño de una cartilla de seguridad industrial, salud ocupacional y medio ambiente, para las empresas contratistas de obras civiles en el sector de hidrocarburos en Colombia”, en Bogotá, año 2012

Autor: Universidad Libre. **Yineth Cedeño Vargas**

Resumen: Este diseño fue creado con el fin de que las empresas contratistas de obras civiles en el sector de Hidrocarburos, tengan un alto desempeño en Seguridad, Salud ocupacional y Medio Ambiente y con ello lograr una mejor competitividad en el mercado.

El problema identificado que dio lugar a este proyecto fue que en la mayoría de las empresas de este sector la preocupación radica en su imagen, en el compromiso con la calidad al finalizar sus obras y sus plazos de entrega, dejando en segundo plano la seguridad y la protección del medio ambiente, sin tener en cuenta que este factor debe estar dentro de sus prioridades, ya que como lo justifica el autor “En España el ministerio de trabajo y asuntos sociales a través de la subdirección de estadísticas sociales y laborales muestra que para el año 2001, el 25.4% de los accidentes mortales del sector de la construcción corresponden a empresas de obras civiles”. (Cedeño Vargas, 2012)

Las empresas contratantes del sector petrolero (Argos, Ecopetrol, Pacific Rubiales, Petrobras, Cerromatoso, Surtigas, Cerrejón, Cabot) y otros, han delegado al consejo Colombiano de Seguridad, la evaluación del Sistema de Gestión en Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiente, para contratistas mediante el RUC, que se viene realizando desde 1998. Este mecanismo es muy acreditado nacional e internacionalmente para que los contratistas de empresas, petroleras, mineras, eléctricas, de obras civiles entre otras, puedan certificarse en el cumplimiento de las leyes nacionales y estándares internacionales en materia de Seguridad Industrial, Salud Ocupacional y Medio Ambiente. Muchas empresas contratantes condicionan la selección de sus contratistas a que estos tengan una calificación mínima en el RUC. (Cedeño Vargas, 2012)

Lo que busca esta tesis, es ayudar a establecer los parámetros para el diseño de una cartilla de Seguridad Industrial, Salud Ocupacional y Medio Ambiente, contribuyendo a que las empresas que la tomen como referencia y material de apoyo, las convierta en empresas competitivas, con alta rentabilidad y sostenibilidad en el sector de hidrocarburos.

5.1.2 “Estrategias para el mejoramiento de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo frente a las formas de vinculación en plantas de un Grupo Empresarial del Sector Industrial de Bogotá D.C”, En Bogotá, año 2012

Autor: Universidad Nacional de Colombia. **Yúber Liliana Rodríguez Rojas**

Resumen: Con este estudio se buscó diseñar una propuesta de estrategias para el mejoramiento de la Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo (GSST), teniendo en cuenta las diferentes formas de vinculación en cinco plantas de un grupo empresarial del sector industrial, en la ciudad de Bogotá.

Dentro de la descripción del problema se encontró un enunciado como en el sector industrial es común, en la actualidad, que los trabajadores sean contratados por medio de EST (Empresas de Servicios Temporales), CTA (Cooperativas de trabajo Asociado) o por orden de prestación de servicios, como respuesta a un nuevo modelo de competitividad por medio de la flexibilización de la contratación laboral. En Colombia las CTA se triplicaron entre el 2002 y 2007 y el número de trabajadores comprometidos aumentó a una tasa anual promedio del 41%, muy superior a la tasa de crecimiento del empleo nacional, que fue inferior al 2% anual en el mismo periodo (Farné, 2008).

Por este motivo y otros se formularon objetivos encaminados al diseño de una propuesta de estrategias y a “Identificar las dimensiones que engloban la gestión de la salud y seguridad en el trabajo y las formas de vinculación existentes en el escenario objeto de estudio”. (Rodríguez Rojas, 2013)

5.1.3 “Análisis y devenir de los esquemas de tercerización -contratistas independientes y cooperativas de trabajo asociado – En el derecho del trabajo colombiano”, en Bogotá, 2013

Autor: Universidad Pontificia Javeriana. **Catalina Mejía Pizano, María Camila Bautista Rosasco**

Resumen: Este estudio busca “definir los posibles riesgos y contingencias a los que se enfrentan las compañías que utilizan los esquemas de tercerización y evitar de esta forma que dichos esquemas objeto de estudio se conviertan en vehículos defraudatorios de los derechos laborales y en una práctica de dumping social”. (Bautista Rosasco & Mejía Pizano, 2014)

El estudio aborda los esquemas de flexibilización laboral, antecedentes históricos, elementos de un contrato de trabajo, manifestaciones de la tercerización, entre otros, realizando un estudio sobre mecanismo alternativos de vinculación laboral resaltando las Cooperativas de trabajo asociado y los contratistas independientes, resaltando sus beneficios en temas de desarrollo empresarial, costos y competitividad.

A manera de conclusión se evidencian fraudes por parte de las empresas para eludir sus responsabilidades burlando las garantías de los trabajadores y los derechos que la ley laboral les asigna. “El creciente fraude a la legislación laboral, por parte de ambos esquemas, ha creado la necesidad de que las altas cortes de nuestro país modulen el tema, mediante la imposición de sanciones a los empleadores que incurran en él. El desmantelamiento del fraude realizado por ambos esquemas, se ha implementado, mediante la declaratoria de un contrato realidad, amparado por el art. 53 de la carta y con apoyo de la presunción legal prevista en el art. 24 del CST, en donde al trabajador le basta con demostrar la prestación personal del servicio, para que se presuma de hecho la existencia de una relación laboral y obviamente haciendo el análisis de la

configuración de los presupuestos contenidos en el artículo 23 del C.S.T. para configurar una relación laboral o contrato de trabajo”. (Bautista Rosasco & Mejía Pizano, 2014)

5.1.4 “Contratación y subcontratación de obras y servicios y estabilidad en el empleo”, en Valencia - España, 2015

Autor: Universitat De Valencia. **D. Francisco Agustín Rodrigo San Bartolomé**

Resumen: Esta tesis doctoral abarca los temas relacionados con la nueva realidad económica y su incidencia sobre la estabilidad en el empleo, donde se hablan de los temas de contrata (contratista) y subcontratas (subcontratistas), estudiando la descentralización productiva en un sentido dinámico y estático, resaltando la importancia de mantener un equilibrio entre dos derechos fundamentales: El derecho al trabajo y la libertad de empresa.

Desde esta perspectiva se resalta la gestión empresarial, sin sacrificar los intereses de los trabajadores, sin vulnerar sus derechos o realizando negociaciones o contrataciones que vulneren las diferentes garantías como empleados; a manera de conclusión el autor propone potenciar las facultades de gestión de la empresa con un fin: “la mejora de su funcionamiento y resultados, orientada a la obtención de beneficios globales (empresas más eficientes, rentables, y mayores volúmenes de empleo, con más trabajadores activos al servicio de empresas ya sean comitentes o contratistas), pero no sacrificios gratuitos basados en el simple motivo de dotar de mayor poder de decisión al lado empresarial, sin un fin definido y concreto.” (Rodrigo Sanbartolomé, 2015)

Recordando que el contratista asume responsabilidades y también adquiere ciertas garantías; la organización no puede exigir a sus contratistas a que personas contratar, debido a que la organización despiden a sus trabajadores para evitar entregar lo que les corresponde a nivel

laboral, y después por medio de la empresa contratista volverlos a tener dentro de su planta bajo otras condiciones no tan favorables para los trabajadores, estableciendo una legislación de mínimos; por lo tanto el contratista tendrá la decisión directa en su proceso para seleccionar las personas que deseen, pero en el caso de que el contratista que asume la contratación no elija a los trabajadores dedicados a las mismas tareas en el seno de la empresa anterior, es decir el trabajador que desea la empresa principal, es motivo para hacer preferencias y criterios objetivos de selección de un nuevo contratista, y no por el mero deseo de aprovechar unas condiciones laborales inferiores.”

Se espera conseguir un “régimen completo de garantías y equiparación de condiciones para toda la generalidad de modalidades que, actualmente configuran la descentralización productiva.”

(Rodrigo Sanbartolomé, 2015)

5.1.5 “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para una empresa contratista de transporte de personal en una empresa Minera. caso E.E. H&C transportes S.R.L”, En Arequipa - Perú, 2015

Autor: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. **Jorge Aníbal Neyra Paniura**

Resumen: “La presente tesis tiene como objetivo proponer la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para una empresa contratista de transporte de personal en una empresa minera para reducir riesgos laborales, el cual será aplicado en la empresa H&C Transportes S.R.L.” dado que la empresa transportadora presta servicios para una empresa minera, la cual trabaja con agentes contaminantes como son el ruido, polvo, humo, vapores, desmonte, etc, “ es necesario que H&C Transportes S.R.L. tome medidas al respecto,

dado que uno de los aspectos importantes de la prevención de riesgos es la protección de nuestro entorno”. (Neyra Paniura, 2015)

“Actualmente las compañías mineras están conscientes de que mejorar la seguridad no es sólo una forma de hacer lo correcto, sino que además conlleva beneficios económicos. H&C Transportes S.R.L. está consciente que con un buen registro de seguridad puede incrementar su capital, dado que las compañías generalmente toman en consideración el historial de seguridad cuando están decidiendo contratar a empresas especializadas.” (Neyra Paniura, 2015)

Por medio del conocimiento de la normatividad vigente, el conocimiento de la empresa para la cual se presta el servicio y de la empresa propia, el autor busca lograr implementar un sistema de Gestión que cumpla con los requisitos organizacionales y legales en términos de Seguridad y salud en el Trabajo, con el fin de lograr una mejora en la producción y la creación de una cultura sobre la prevención de riesgos.

5.1.6 “Subordinación Jurídica y Tercerización Laboral: El problema constitucional en Brasil”, Brasil, 2013

Autor: Universidad de Burgos. **Rafael da Silva Marques**

Resumen: Esta tesis doctoral basa su investigación en el tema de la tercerización desde un punto de vista jurídico, bajo la normatividad aplicable en Brasil, en un modo de producción capitalista. Se profundiza en el tema de las clases sociales, y en cómo se vulneran los derechos de los empleados contratados bajo subordinación, en los cuales se presenta una flexibilización y sobre todo una desregulación de labores, donde el contrato en forma directa pasa a un segundo plano

para dar paso a terceros, lo cual genera menores garantías y por lo tanto mayor desigualdad. “además del problema crónico de la falta de pago o pago tardío, la tercerización trae consigo la debilitación de la clase trabajadora. Los sindicatos a los que pertenecen estos trabajadores se acaban debilitando, sin poder de negociación. Se podrá ver en la tesis que el pago a los trabajadores tercerizados es más pequeño que aquel de los trabajadores contratados de forma directa, lo que lleva a una participación más débil dentro del movimiento sindical. De otro lado, el hecho del trabajador prestar trabajo fuera de la empresa contratante, disminuye el contacto con sus colegas de trabajo y, por eso, una menor participación en el movimiento del sindicato.” (Marques, 2013)

A modo de conclusión lo que pretende el autor de esta tesis es resaltar las garantías que tienen los trabajadores, independientemente de su contratación para no vulnerar sus derechos, enfatizando en: “defendemos, a diferencia de la doctrina brasileña, es que el trabajo prestado de forma permanente genera un vínculo de empleo, independientemente de si este trabajo está relacionado con la actividad-fin o no de la empresa. Si existe prestación de servicios de forma permanente, habrá, necesariamente, subordinación, consecuencia de esta forma de prestación de servicios por cuenta ajena.”. “Por ello se concluye que el trabajador tiene derecho a la contratación directa.” (Marques, 2013)

5.1.7 “Prevención de riesgos laborales: Contratas y Subcontratas”, España, 2013

Autor: Universidad politécnica de Cartagena - Universidad de Murcia. **Fernando Espinosa Gutiérrez**

Resumen: Esta tesis aborda el fenómeno de la contratación y subcontratación el cual se presenta en España de manera cada vez más frecuente, lo que ha generado intermediaciones y evasión de

responsabilidades, por lo cual el autor plantea “una serie de propuestas para mejorar la puesta en marcha y la integración de la prevención en las empresas.” (Espinosa Gutiérrez, 2013)enfocándose en el sector de la construcción.

“En primer lugar se identificaran a los distintos agentes intervinientes en el sector, con especial hincapié en las contratas y subcontratas, para después pasar a mostrar la relación entre ambas, la coordinación de actividades empresariales que les compete, las dificultades conocidas en la integración y puesta en marcha de la prevención en las empresas, las responsabilidades que se derivan de sus actuaciones, las infracciones en las que pueden incurrir y las sanciones que les pueden ser impuestas, junto con las propuestas de mejora para la aplicación e integración de la prevención” (Espinosa Gutiérrez, 2013)

Como conclusión se exponen las figuras de los contratas y subcontratas, definiendo hasta donde llegan sus responsabilidades, así como la normatividad que rige este tipo de contratación; resaltando la importancia de establecer una política de prevención de riesgos laborales.

5.2 Marco Teórico

En Colombia es muy común que una empresa recurra a un contratista independiente para ejecutar determinadas labores o actividades, y ese contratista independiente a su vez subcontrata con un tercero quien termina vinculando trabajadores para desarrollar tales actividades, evidenciándose una larga intermediación que parece diluir las responsabilidades ante un incumplimiento de las obligaciones laborales del subcontratista, quien es el único que ha vinculado trabajadores para ejecutar las tareas encomendadas.

En el artículo 34 del código sustantivo del trabajo en el numeral 2, nos dice que el *dueño de la obra o contratante también será solidariamente responsable de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.*” lo que quiere decir que, es claro en señalar que la responsabilidad solidaria llega incluso hasta las obligaciones incumplidas por el subcontratista, aun si el contratista independiente no está autorizado a subcontratar, lo que impide que la empresa se excuse en que no conocía o no había autorizado la subcontratación para evadir su responsabilidad solidaria por el incumplimiento de obligaciones laborales. Teniendo en cuenta esta información, se identifica que la empresa contratante, debe constantemente verificar que su contratista independiente esté cumpliendo con la ley y con lo pactado en el respectivo contrato.

Los temas relacionados con la salud ocupacional en Colombia han tomado especial relevancia en los últimos años, con normatividad que obliga tanto a empresarios como a prestadores de

servicios a cumplir reglamentos que buscan el bienestar de los trabajadores y garantizar sus derechos laborales legales; especialmente en los últimos 30 años, donde se aprende forzosamente a velar por la seguridad y la salud en el trabajo.

En el año de 1950 nace el código sustantivo de trabajo, en el cual dentro del artículo 34 habla sobre los contratistas independientes, lo que son y sus responsabilidades laborales, así como, la responsabilidad solidaria del contratante con su contratista; para el año de 1965 se modifica a través del decreto 2351, donde dicho artículo informa y subraya *“el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores”* (Ministerio de la Protección Social, 1950), además incluye dentro de esta responsabilidad a los subcontratistas en el numeral 2° *“El beneficiario del trabajo o dueño de la obra, también será solidariamente responsable, en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas”*. A partir de este momento se habla de empleador- contratista- subcontratista y sus diferentes responsabilidades.

En el año 1979, a partir de la ley 9 de la protección del medio ambiente, se encontró en los artículos 111, 122, 125 en los cuales se habla de la salud ocupacional en los lugares de trabajo, elementos de protección personal y medicina preventiva, esta ley nos llevará al decreto 614 de

1984, donde se determinan las bases para la organización de la salud ocupacional en el país; específicamente en el artículo 3 “*campo de aplicación de las normas sobre Salud Ocupacional*”. Las disposiciones sobre Salud Ocupacional se aplicarán en todo lugar y clase de trabajo, cualquiera que sea la forma jurídica de su organización y prestación; así mismo regularán las acciones destinadas a promover y proteger la salud de las personas” (Presidencia de la Republica de Colombia, 1984).

A través de la Ley 100 de 1993 y del Decreto Ley 1295 de 1994, se creó el Sistema General de Riesgos Profesionales, el cual estableció un modelo de aseguramiento privado de los riesgos ocupacionales y cuyo principal objetivo fue la creación y promoción de una cultura de prevención en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Antes de entrar en vigor dicha ley, se disponía de un sistema enfocado hacia la reparación de daños más que en la prevención, de forma que se hacía énfasis en los modelos de atención médica (es decir, diagnóstico y tratamiento), pensiones por incapacidad, e indemnizaciones, entre otras. Estas funciones eran prestadas por el Instituto Seguro Social (ISS), una entidad estatal, único organismo autorizado para estos servicios.

Bajo el nuevo sistema, el monopolio del estado le abre camino al sector privado, nacen las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) hoy llamadas ARL (Administradoras de Riesgos Laborales), las cuales se encargan de realizar actividades de prevención, asesoría y evaluación de riesgos profesionales, al igual que la prestación de servicios de salud y pago de prestaciones económicas a sus afiliados.

Para el año 2012, la ley 1562 modifica el sistema de riesgos laborales y dicta otras disposiciones en materia de salud ocupacional (Congreso de Colombia, 2012), entendiendo la salud ocupacional ya como el sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, “La Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (GSST) ha sido explicada por diferentes autores dentro de ellos se destacan el grupo Ad Hoc Europeo, donde la definió en 1999 como un concepto moderno que significa dirección planificada mientras que para Rubio (2006) es la gestión de forma ordenada a partir de un número limitado de principios obligatorios de la seguridad y salud en el trabajo, aplicable a todo tipo de empresas. Una definición más reciente es la sugerida por Favaro y Drais (2007), quienes afirman que es un dispositivo de gestión que combina personas, políticas y medios buscando una mejora continua en los resultados de una empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, ellos consideran ésta definición menos general en comparación con la que sugiere la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y que también citan los autores como conjunto de elementos interdependientes destinados a establecer las políticas y los objetivos de salud – seguridad en el trabajo y la forma de realizarlos. Por otra parte, este mismo organismo en el informe del día mundial de la SST (OIT, 2011), la presenta como un conjunto de herramientas lógicas, caracterizadas por su flexibilidad, que pueden adaptarse al tamaño, a la actividad de la organización y centrarse en los peligros y riesgos generales o específicos asociados con dicha actividad”. (Montealegre Carvajal & Molano Velandia, 2012)

A partir de estas modificaciones se busca contribuir a que los colombianos tuvieran un trabajo digno y de calidad, bajo un sistema de protección social donde se define la obligatoriedad de incluir a nuevos trabajadores, como por ejemplo los independientes con contrato superior a un

mes, al sistema general de riesgos laborales y de manera voluntaria a los trabajadores informales. Ya para el año 2014 nace el decreto 1443 (hoy compilado en el Decreto 1072 de 2015); en él, se encontró que las funciones y responsabilidades son un requisito de ley, verificables y objeto de rendición de cuentas, donde en la selección de los proveedores y contratistas se deben involucrar los criterios de seguridad y salud en el trabajo.

Actualmente en Colombia, se cuenta con el decreto 1072 de 2015, decreto único reglamentario del sector trabajo, el cual absorbió el decreto 1443 y demás normas que reglamentaban el trabajo y se encontraban dispersas, dentro de este decreto se identifica que los contratantes deben asegurarse de que sus contratistas y subcontratistas cumplan con el sistema de seguridad y salud en el trabajo, y a su vez implementar mecanismos de capacitación, prevención, retroalimentación, e información para ellos y para sus trabajadores vinculados.

En general, el estado colombiano ha hecho grandes esfuerzos por implementar estrategias de prevención, a través de las disposiciones legales, para proteger proactivamente a los trabajadores frente a los riesgos de enfermedades o accidentes laborales, y a la vez prevenir los efectos negativos que se puedan generar por este tipo de eventos en la salud física y mental de los trabajadores.

La legislación colombiana ha sido clara al incluir a todas las empresas sin excepción alguna dentro del sistema de gestión, obligándoles a cumplir con la normatividad independientemente de su finalidad, tamaño, ubicación, entre otros; es por eso por lo que la iglesia católica no queda

por fuera de esta normatividad, esta es la institución más antigua del mundo, cuya organización es sin ánimo de lucro que está sometida al control de las autoridades.

Anteriormente, en el año de 1986 se vivía bajo el régimen de maridaje entre Iglesia y Estado que había establecido la Constitución de 1886; aunque fue actualizado en 1973, el concordato otorgaba a la Iglesia muchos privilegios y poderes, de manera que los curas y párrocos eran verdaderas figuras del poder político y social en las comunidades y regiones donde se encontraban. (Elvis Plata, 2017)

De esta manera la Iglesia había sustituido al Estado en buena parte de sus obligaciones: educación, salud, beneficencia; por eso era normal encontrar colegios públicos dirigidos por comunidades religiosas, así como hospitales, ancianatos, asilos y centros de salud mental. A cambio de ello se otorgaron exenciones tributarias y el catolicismo era reconocido como la religión oficial de la nación (Artículo 38 de la Constitución de 1886).

Bajo la ley 20 del año 1974 se aprueba el concordato del año 1973, el cual ha tenido ciertas modificaciones, pero que sigue vigente hoy en día, en él, el estado reconoce verdadera y propia personería jurídica a la Iglesia Católica “Igualmente a las Diócesis, Comunidades religiosas y demás entidades eclesiásticas a las que la ley canónica otorga personería jurídica, representadas por su legítima autoridad. Gozarán de igual reconocimiento las entidades eclesiásticas que hayan recibido personería jurídica por un acto de la legítima autoridad, de conformidad con las leyes canónicas. Para que sea efectivo el reconocimiento civil de estas últimas basta que acrediten con certificación su existencia económica”, (Congreso de la Republica, 1974) la iglesia ya con personería jurídica sigue siendo influenciadora y autoridad moral.

De manera más bien inesperada en julio de 1991 se sancionó la nueva Constitución que declaraba la libertad religiosa, reglamentada por la ley 133 de 1994, la nueva Constitución daba cuenta de una realidad cada vez más evidente: la diversificación religiosa de Colombia, lo que conlleva a una pérdida de poder por parte de la iglesia católica y con esto la pérdida de todas estas exenciones, llevándola a cumplir la ley como cualquier empresa colombiana.

La Parroquia San Fernando Rey de Amagá fue fundada el ocho de Agosto del año 1788, perteneciente a la arquidiócesis de Medellín, para pasar luego a hacer parte de la Diócesis de Caldas (fundada el 18 de Junio de 1988), desde su fundación, su templo de estructura neogótica fue construida con el trabajo de fieles encargados de mantener y sostener la parroquia, los cuales donaron su trabajo al servicio de la iglesia, sus párrocos desde siempre han sido influenciados en el diario vivir del municipio, sus decisiones determinaban las acciones a tomar en todo tipo de organizaciones del mismo, normalmente por la dignidad de la iglesia sus exenciones eran amplias y su poder en el estado determinante.

La parroquia San Fernando Rey es una empresa sin ánimo de lucro, sus ingresos provienen de los fieles del municipio de Amagá, la gran mayoría de personas que trabajan para el crecimiento de ella, son voluntarias que hacen su trabajo para el servicio de la iglesia, esto no la exime de sus obligaciones legales y laborales, por lo tanto sus trabajadores fijos dejaron de ser voluntarios para ser empleados y actualmente se encuentra organizando su sistema de gestión, en la búsqueda del bienestar de toda la comunidad parroquial.

La Iglesia católica puede entenderse como un actor racional influido por su entorno, y que por lo tanto adquiere posiciones reactivas y proactivas que dependen de la correlación de fuerzas a la que se enfrenta en una coyuntura específica. Se sugiere también que, aunque tales posturas están

altamente influidas por el entorno en el que se desenvuelve la institución eclesiástica, éste no es el único factor que las define. Antes que nada, las acciones de la Iglesia pueden entenderse como una combinación entre dos espacios de influencia:

- a) el orden temporal, en el que ésta se define como una institución con una estructura organizacional y reglas que obedecen a propósitos más bien instrumentales; y
- b) el orden espiritual, en el que reside la acción primordial de la estructura eclesiástica como representante de Cristo y como difusora de su doctrina (Molina Fuentes, 2012).

Teniendo en cuenta el decreto 1072 de 2015, la parroquia San Fernando Rey de Amagá, se propuso incorporarse al cuidado de las condiciones de seguridad de las diferentes zonas que interactúan, así como la seguridad y salud de sus empleados y entre ellos está los prestadores de servicios.

Como referencia en las obligaciones frente a la seguridad y salud en el trabajo se ha encontrado empresas de gran nombre comercial que se han visto involucradas en eventos laborales por no hacer un buen seguimiento y control a sus contratistas y subcontratistas, puesto que al exigir los requisitos necesarios para ejecutar una labor, la empresa contratista pueda que cumpla, pero no se tiene claro si los subcontratistas cumplen con estos mismos requerimientos, por lo que se han presentado denuncias por accidentes y enfermedades laborales, como ha pasado en una gran empresa reconocida en Colombia con la sentencia SL9355-2017 (Corte Suprema de Justicia, 2017), donde son las empresas principales las que afrontan el escándalo y los problemas jurídicos, aun cuando en sus centros de trabajo directos todas las condiciones laborales sean legales. Por ello, cada organización debe cerciorarse previamente de que las empresas con las

que contrata y se aprovisiona, tengan un SG-SST ajustado a los términos legales; es decir, a lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015 y normas ligadas.

Ahora bien, el decreto 1072 de 2015 nos da directrices en cuanto a prevención y promoción, pero en caso de accidente o enfermedad laboral, se encuentra que: Según el artículo 34 del Código Sustantivo del trabajo, como se ha venido hablando en el trayecto de este proyecto, “si una empresa contrata con un contratista independiente la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, dicha empresa será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho sus trabajadores, siempre y cuando las labores que éstos ejecuten pertenezcan a las actividades normales de la empresa”.

Lo anterior quiere decir, que, en esos casos, los trabajadores del contratista pueden reclamar el pago de sus salarios y prestaciones sociales no sólo a éste; es decir, al contratista que es su verdadero empleador, sino que también pueden dirigir su reclamo a la empresa o al dueño de la obra o negocio que contrató con el contratista. En eso consiste la responsabilidad solidaria que contempla el art. 34 del Código Sustantivo del Trabajo” (Rubio, 2017). Conocer esta normatividad dará claridad en los procedimientos realizados con contratistas y subcontratistas, proporcionando herramientas que permitan trabajar en base a la responsabilidad y el cuidado de las personas que se contratan para las distintas labores realizadas en la parroquia.

En la Sentencia T-524/16 (Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, 2016), hablan sobre la “Responsabilidad solidaria entre contratista y beneficiario de la obra o labor contratada”,

donde se evidencia la ausencia de las obligaciones del empleador con sus trabajadores en los derechos fundamentales de la seguridad social, a la salud y mínimo vital y comprueban la conducta negligente desplegada por parte de los accionados, donde el contratante deberá asumir en forma directa e íntegra los costos y la prestación de la atención de salud de la persona accidentada. Así mismo, se recuerda que en aplicación del Artículo 34 del Código Sustantivo de Trabajo, los propietarios y contratantes directos, son solidariamente responsables con la persona accidentada en pagar los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tenga derecho trabajador, por un accidente de trabajo sufrido por el trabajador, quien no se encontraba afiliado a una ARL, y se vio afectada su vida digna, lesionada su salud, su seguridad social y pone en riesgo su subsistencia.

El artículo 34 del código sustantivo del trabajo establece una solidaridad de la empresa para con los empleados vinculados por el contratista de la empresa, y tal solidaridad no puede ser evitada vía cláusulas contractuales.

Se encuentra con regularidad que algunas empresas firman contrato de servicios con un contratista independiente, y en él, incluyen cláusulas que buscan exonerar a la empresa contratante de las posibles consecuencias derivadas de un incumplimiento de las obligaciones laborales por parte del contratista independiente, teniendo en cuenta esto la sala laboral de la corte suprema ha sido muy clara en afirmar que no es procedente; informando:

«Así las cosas, la circunstancia de que en el contrato civil o comercial se establezca que el beneficiario de la labor u obra “no asume ninguna responsabilidad por los daños o perjuicios que se ocasionen, debido al incumplimiento por parte del CONTRATISTA de las normas de seguridad necesarias en este tipo de trabajos, por lo cual las indemnizaciones y costos que se

produzcan por accidente de trabajo son por cuenta del CONTRATISTA”, no tiene la suficiente vocación de desconocer la protección de que gozan los trabajadores, pues para éstos debe ser indiferente lo pactado entre las partes porque, se repite, la solidaridad emana de la misma ley, por lo que el garante no puede desconocer normas de orden público y de imperativo cumplimiento, sólo por el hecho de que el otro pactante, que desde luego no es el trabajador, incumplió con las obligaciones a las que se comprometió, en la medida en que para buscar la efectividad de lo acordado existen mecanismos que la ley ofrece, y que no es precisamente soslayar la solidaridad en el pago de las acreencias de índole laboral. (Corte Suprema de Justicia, 2011)»

Como se observa a lo largo de este proyecto la responsabilidad solidaria está muy ligada al artículo 34 del código sustantivo del trabajo, donde los contratistas independientes que contraten una obra o labor con una empresa, y a la vez contratan empleados para desarrollar el objeto contratado, son verdaderos empleadores y por tanto deben asumir todas las responsabilidades laborales propias de un empleado.

Las obligaciones con los trabajadores no se pueden omitir, ya que son derechos fundamentales, los cuales independiente de la contratación no deben ser vulnerados en ningún momento y bajo ninguna circunstancia; conocer las obligaciones en seguridad y salud de los trabajadores, contratistas y subcontratistas es vital para el desarrollo de cada empresa independientemente de su tamaño o razón social.

Es importante reconocer, citando el libro Técnicas de Prevención de riesgos laborales: Seguridad e higiene del trabajo que “ El hombre que no se ha limitado a la utilización de las sustancias naturales sino que; en su espíritu de superación ha logrado la síntesis de nuevos productos con mejores calidades y la aplicación de nuevas formas de energía, dando lugar a la aplicación tecnológica de estos conocimientos científicos y consecuentemente al gran desarrollo industrial de nuestro siglo, sin embargo también ha contribuido a aumentar los riesgos que estos procesos conllevan para la población en general y para el trabajador en particular, causando el deterioro de su salud y dando lugar a la aparición de nuevos daños derivados del trabajo” (Cortés Díaz, 2007), donde se debe ser conscientes que como empleadores no se puede diluir las responsabilidades, ya que si bien las afectaciones en salud están determinadas por diversos factores, el primer factor son las condiciones de trabajo.

Por lo tanto “dado que la salud del trabajador se halla amenazada por las condiciones del trabajo que realiza, para su prevención se puede actuar de dos formas diferentes: actuando sobre la salud (técnicas médicas) o actuando sobre el ambiente o condiciones de trabajo (técnicas no médicas de prevención).

Adicional a esto las responsabilidades no son solo del empleador, puesto que cada empleado y a su vez cada contratista y subcontratista debe cumplir con sus obligaciones en cuanto a Seguridad y Salud en el Trabajo, como lo establece el decreto 1072 de 2015, en la Sección 2, capítulo 4 **“Afiliación, cobertura y el pago de aportes de las personas vinculadas a través de contrato de prestación de servicios** (Presidencia de la Republica de Colombia, 2015)”

Las obligaciones de cada contratante y contratista las cuales son:

Obligaciones del Contratante. El contratante debe cumplir con las normas del Sistema General de Riesgos Laborales, en especial, las siguientes:

1. Reportar a la Administradora de Riesgos Laborales los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
2. Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo,
3. Realizar actividades de prevención y promoción.
4. Incluir a las personas que les aplica la presente sección en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. Permitir la participación del contratista en las capacitaciones que realice el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
6. Verificar en cualquier momento el cumplimiento de los requisitos de seguridad y salud necesarios para cumplir la actividad contratada de las personas a las que les aplica la presente sección.
7. Informar a los contratistas afiliados en riesgo IV y/o V sobre los aportes efectuados al Sistema General de Riesgos Laborales.
8. Adoptar los mecanismos necesarios para realizar el pago anticipado de la cotización, cuando el pago del aporte esté a su cargo.

Obligaciones del Contratista. El contratista debe cumplir con las normas del Sistema General de Riesgos Laborales, en especial, las siguientes:

1. Procurar el cuidado integral de su salud.

2. Contar con los elementos de protección personal necesarios para ejecutar la actividad contratada, para lo cual asumirá su costo.
3. Informar a los contratantes la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
4. Participar en las actividades de Prevención y Promoción organizadas por los contratantes, los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigías Ocupacionales o la Administradora de Riesgos Laborales.
5. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
6. Informar oportunamente a los contratantes toda novedad derivada del contrato.

5.3 Marco Legal

Trabajadores, empresarios y estudiantes deben conocer la importancia de las leyes laborales, debido a que es imposible desarrollar una buena actividad productiva sin conocer cuál es el reglamento que rige cada actividad, en el caso de la responsabilidad frente al sistema de gestión, cuando no se respetan las leyes la situación de los trabajadores es lamentable y las consecuencias jurídicas para las empresas pueden acarrear incluso su cierre, para el caso de las pequeñas empresas como es el caso de la Parroquia San Fernando Rey, conocer la reglamentación frente a los contratistas y subcontratistas generará unas mejores relaciones laborales, disminuyendo la incertidumbre frente a lo que pueda suceder en caso de una eventualidad y a su vez evitará sanciones.

El marco legal vinculado con la responsabilidad solidaria, donde puede afectar a la Parroquia San Fernando Rey de Amaga frente al SG-SST de contratistas y subcontratistas, por su incumplimiento se presenta a continuación, al igual que sentencias laborales donde se refleja la responsabilidad solidaria:

1. Constitución Política De Colombia de 1991, ARTÍCULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre

derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. (Ministro de Gobierno de la Republica de Colombia, 1991)

2. Código Sustantivo de trabajo, adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo", publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950, en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949.

Nota: La expresión "patrono" se entiende reemplazada por el término "empleador", de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 107 de la Ley 50 de 1990.

Artículo 34. *Contratistas independientes.* Modificado por el art. 3, Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:

1o) Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos y no representantes ni intermediarios, 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. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

Nota: El texto subrayado fue declarado “exequible” por la Corte Constitucional mediante Sentencia c-593 de 2014.

2o) El beneficiario del trabajo o dueño de la obra, también será solidariamente responsable, en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.

Artículo 36. Responsabilidad solidaria. Son solidariamente responsables de todas de las obligaciones que emanen del contrato de trabajo las sociedades de personas y sus miembros y éstos entre sí en relación con el objeto social y sólo hasta el límite de responsabilidad de cada socio, y los condueños o comuneros de una misma empresa entre sí, mientras permanezcan en indivisión.

3. Sentencia C-593/14

Correspondió a la Sala analizar (i) si la expresión "*a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio*", contenida en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo desconocía el mandato de igualdad, al distinguir, para efectos de la

aplicación de la solidaridad de aquél que se beneficia con una obra, entre los trabajadores que realizan labores propias del giro ordinario de los negocios de la empresa, y aquellos que desarrollan tareas ajenas. Para el ciudadano, este trato diferente generaba una afectación del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, la primacía de la realidad sobre las formas y el principio de favorabilidad, de estos últimos y **(ii)** si el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, al regular el procedimiento para la imposición de sanciones a los trabajadores, desconocía sus garantías constitucionales al debido proceso.

La Corporación consideró que, a diferencia de lo sostenido por el actor, la distinción realizada por el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, busca proteger al trabajador de posibles encubrimientos de verdaderas relaciones laborales a través de contratistas independientes. En otras palabras, lo que persigue el legislador es diferenciar y hacer viables los derechos de los trabajadores contratados por terceros, que desarrollan actividades propias y misionales de la empresa beneficiada, a través de la imposición de su responsabilidad solidaria en el pago de los salarios y demás prestaciones sociales. Esta distinción es además razonable y proporcionada.

4. Decreto 723 de 2013 Gestión de independientes compilado con el decreto 1072 de 2015.

Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones

Artículo 16. *Obligaciones del contratista.* El contratista debe cumplir con las normas del Sistema General de Riesgos Laborales, en especial, las siguientes:

1. Procurar el cuidado integral de su salud.

2. Contar con los elementos de protección personal necesarios para ejecutar la actividad contratada, para lo cual asumirá su costo.
3. Informar a los contratantes la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
4. Participar en las actividades de Prevención y Promoción organizadas por los contratantes, los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigías Ocupacionales o la Administradora de Riesgos Laborales.
5. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
6. Informar oportunamente a los contratantes toda novedad derivada del contrato. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2013)

5. Sentencia C509/14

1.1. En ejercicio de la acción pública de inconstitucionalidad, el ciudadano José Andrés Cristancho Niño solicitó la inexecutable de las expresiones “o contratante” “o contratistas” contenidas en los incisos segundo y tercero del artículo tercero de la Ley 1562 de 2012, al considerar que la ley no puede otorgar un trato igualitario a quien no cumple con las condiciones para ello, vulnerando el artículo 13 de la Constitución. En el acápite respectivo se descartaron los siguientes cargos por no cumplir con los requisitos mínimos de conformación: vulneración del Preámbulo, garantía de los principios consagrados en la Constitución (CP, 2); protección especial al trabajo (CP, 25); desconocimiento de los principios que rigen el estatuto de trabajo (CP, 53); y la trasgresión del régimen de carrera administrativa (CP, 122 y 123).

1.2. La definición de accidente de trabajo del artículo 3 de la ley 1562 de 2012 involucra elementos que en principio son exclusivos de una relación laboral, tales como “durante la ejecución de órdenes del empleador”, “labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo”. No obstante, en cumplimiento de una finalidad constitucional, se incluyó dentro de dicho contexto al grupo de los contratistas independientes, por lo que con base en el artículo 25 del Decreto 723 de 2013 la afiliación de este tipo de trabajadores dentro del sistema de riesgos laborales no comporta la facultad de alterar la naturaleza del contrato de prestación de servicios a uno laboral, pues, la afiliación garantiza el cubrimiento de los riesgos que por la prestación de un servicio civil o comercial pueda sufrir una persona.

1.3. La ampliación de la cobertura en riesgos laborales garantiza el derecho al acceso de un mayor número de trabajadores, materializando su derecho a la igualdad, e incluso de la dignidad de todo trabajador, a ser cubierto por las contingencias que puedan ocasionarse con su labor sin distinción de la forma contractual que origina la vinculación obligatoria. En ese sentido, la jurisprudencia de la Corte ha encontrado que el trato diferente otorgado por el legislador a los contratistas se encuentra plenamente justificado.

6. Decreto 1072 de 2015.

Artículo 2.2.4.6.28 Contratación. El empleador debe adoptar y mantener las disposiciones que garanticen el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de su empresa, por parte de los proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, durante el desempeño de las actividades objeto del contrato. Para este propósito, el empleador debe considerar como mínimo, los siguientes aspectos en materia de seguridad y salud el trabajo:

1. Incluir los aspectos de seguridad y salud en el trabajo en la evaluación y selección de proveedores y contratistas;
2. Procurar canales de comunicación para la gestión de seguridad y salud en el trabajo con los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas;
3. Verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, considerando la rotación del personal por parte de los proveedores contratistas y subcontratistas, de conformidad con la normatividad vigente;
4. Informar a los proveedores y contratistas al igual que a los trabajadores de este último, previo al inicio del contrato, los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo incluidas las actividades o tareas de alto riesgo, rutinarias y no rutinarias, así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias. En este propósito, se debe revisar periódicamente durante cada año, la rotación de personal y asegurar que, dentro del alcance de este numeral, el nuevo personal reciba la misma información;
5. Instruir a los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, sobre el deber de informarle, acerca de los presuntos accidentes de trabajo y enfermedades laborales ocurridos durante el periodo de vigencia del contrato para que el empleador o contratante ejerza las acciones de prevención y control que estén bajo su responsabilidad;
6. Verificar periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato en la empresa, el cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud el trabajo por parte de los

trabajadores cooperados, trabajadores en misión, proveedores, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas.

Parágrafo. Para los efectos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, los proveedores y contratistas deben cumplir frente a sus trabajadores o subcontratistas, con las responsabilidades del presente capítulo.

En el decreto 1072 de 2015 se compilaron todas las normas del sector trabajo que antes se encontraban dispersas, por lo tanto, a partir de su expedición será este decreto la única fuente para consultar las normas que rigen el trabajo en Colombia.

5.4 Marco Conceptual

Accidente de Trabajo: *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. (Congreso de Colombia, 2012)

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considera como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre el permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma, se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

Agregiación: Es una entidad formada por un conjunto de socios para la persecución de un fin de forma estable, sin ánimo de lucro y con una gestión democrática. Contrato en virtud del cual varios individuos convienen en reunirse de manera permanente para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico. La palabra agregiación tiene un doble significado: el lato y el restringido. El significado lato comprende toda agrupación de personas físicas, realizada con un cierto propósito de permanencia para el cumplimiento de una finalidad cualquiera, de un interés común para los asociados, siempre que sea lícito. (Agregiación, 2008)

ARL: Administradora de Riesgos Laborales

Código Sustantivo del Trabajo: Es un compendio de normas que regula las relaciones entre los trabajadores y empleadores, el cual empezó a regir en Colombia desde el año 1950 y ha sido objeto de muchas reformas siempre propendiendo a una defensa de los derechos de los trabajadores en el sentido de que la relación laboral se preste de una manera digna y humana, en lo que tiene que ver con la prevención de los accidentes de trabajos y enfermedad profesional, en relación con la salud ocupacional. (Berledis Hurtado De La Cruz & De La Cruz, 2012)

Contratista: es la persona o empresa que es contratada por otra organización o particular para la construcción de un edificio, carretera, instalación o algún trabajo especial, como refinerías o plataformas petroleras, por ejemplo. Estos trabajos pueden representar la totalidad de la obra, o bien partes de ella, divididas de acuerdo con su especialidad, territorialidad, horario u otras causas.

El término con que se designa al contratista hace referencia al contrato que realiza con el constructor, promotor o cliente para dichas obras de construcción de acuerdo con los documentos del contrato.

Un contratista es responsable de proporcionar todos los materiales, equipo (vehículos y herramientas) y la mano de obra necesarios para la construcción del proyecto; aunque dado el caso puede proporcionar, por ejemplo, solamente el recurso humano. (Fundación Wikimedia Inc, 2017).

Condiciones de Trabajo: Según la ley de prevención de riesgos laborales, las condiciones de trabajo son cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.

Condiciones de Seguridad: Aquellas condiciones materiales que pueden dar lugar a accidentes de trabajo. Son factores de riesgo derivados de las condiciones de seguridad los elementos que, estando presentes en las condiciones de trabajo, pueden producir daños a la salud del trabajador. Los factores de riesgo se pueden derivar de los lugares y equipos de trabajo, de la electricidad, de los incendios y de la señalización. (Mc Graw Hill Education, s.f.)

Derecho Frente al SG-SST: este hace relación a las obligaciones que tienen las empresas, los trabajadores y la ARL, frente al cumplimiento de los parámetros del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, establecidas en el Decreto 1072 de 2015 en los artículos:

2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores

2.2.4.6.9. Obligaciones de las administradoras de riesgos laborales (ARL)

2.2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores

Empleador: Es empleador aquella persona que da empleo. Es un concepto íntimo y esencialmente relacionado con el de empleado, que es el otro sujeto de la relación laboral.

Como la ley supone que se encuentra en una situación de poder sobre el empleado que debe aceptar sus directivas en cuanto al trabajo a realizar, es este último el que está protegido por las leyes laborales.

Puede ser empleador una o más personas físicas o una persona jurídica, que solicite y contrate a uno o más trabajadores para que pongan a su disposición su fuerza de trabajo.

(DeConceptos.com, s.f.)

Enfermedad Laboral: Es la enfermedad laboral contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará en forma periódica las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que la enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales, será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las formas legales vigentes. (Congreso de Colombia, 2012)

Parágrafo 1°. El Gobierno Nacional, previo concepto del Consejo Nacional de Riesgos Laborales, determinará en forma periódica las enfermedades que se consideran como laborales.

Parágrafo 2º- Para tal efecto, el Ministerio de la Salud y Protección Social y el Ministerio de Trabajo, realizará una actualización de la tabla de enfermedades laborales por lo menos cada tres (3) años atendiendo a los estudios técnicos financiados por el Fondo Nacional de Riesgos Laborales.

Imagen Corporativa: es la representación, la figura de algo o alguien, en tanto, por corporativa se llamará a todo aquello inherente o propio de una organización pública o privada, que disponen de diversos fines, siendo en el caso privado la comercialización de productos y servicios la más corriente. La imagen corporativa resulta ser el conjunto de cualidades que los consumidores y el mercado en general le atribuyen a una determinada compañía, es decir, es lo que la empresa significa para la sociedad, cómo se la percibe. (Definición ABC, s.f.)

Impacto: “se refiere a los efectos que la intervención planteada tiene sobre la comunidad en general”. (Liberia Bonilla, 2007)

Integridad: es la capacidad que tiene de actuar en consecuencia con lo que se dice o lo que se considera que es importante ya sea algo íntegro que se trata de un elemento que tiene todas sus partes enteras. (ConceptoDefinicion.De, 2014)

Intermediación Laboral: es el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo, con el fin de proporcionar a los

trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades. (CEF.- Laboral Social , s.f.)

Objeto Social: se puede definir como uno de los elementos esenciales del contrato de sociedad.

El objeto social hace referencia a las actividades que la sociedad desarrolla o ha de desarrollar.

Es el medio que utiliza la sociedad para conseguir su fin último, que normalmente es el de obtener un beneficio económico que repartir entre los socios. (Wolters Kluwer, s.f.)

Prestaciones Sociales: Las prestaciones sociales son los pagos adicionales al salario, que constituyen beneficios para el empleado, dichas prestaciones son una remuneración obligatoria por parte del empleador hacia los trabajadores que se encuentren vinculados a la empresa por medio de contrato de trabajo; dichas prestaciones son originadas con la finalidad de cubrir necesidades o riesgos ordinarios, además de representar un reconocimiento a su contribución en la generación de resultados económicos de la empresa. (Actualicese, 2015)

Promoción: consiste en proporcionar a las personas, los medios necesarios para mejorar la salud y ejercer un mayor control sobre la misma (Mantilla Portocarrero , s.f.),es decir, es el proceso que permite a las personas incrementar el control sobre su salud para mejorarla y que se dedica a estudiar las formas de favorecer una mejor salud en la población.

Prevención: es el resultado de concretar la acción de prevenir, la cual implica el tomar las medidas precautorias necesarias y más adecuadas con la misión de contrarrestar un perjuicio o algún daño que pueda producir. La prevención designa al conjunto de actos y medidas que se

ponen en marcha para reducir la aparición de los riesgos ligados a enfermedades o a ciertos comportamientos nocivos para la salud. (DefiniciónABC, s.f.)

Responsabilidad Solidaria: Es la obligación compartida por varias partes respecto a una deuda o a otro compromiso. Cuando existe una responsabilidad solidaria, una persona tiene derecho a reclamar el pago de una deuda o el resarcimiento de un daño a cualquiera de los responsables o incluso a todos ellos, sin que ninguno pueda excusarse para evadir su responsabilidad (Pérez Porto & Merino, 2016). También es responsabilidad solidaria: “aquella en que la empresa principal responde conjuntamente con el contratista o subcontratista, según el caso, respecto de las deudas laborales y previsionales que tengan éstos con sus trabajadores. Para hacer efectiva la responsabilidad solidaria el trabajador debe entablar la demanda en contra de su empleador directo y en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos. De esta forma la responsabilidad solidaria permite perseguir el pago de las obligaciones indistintamente del empleador directo (contratista o subcontratista) o de la empresa principal” (Dirección del Trabajo Gobierno de Chile, 2018)

Riesgos Laborales: son los riesgos a los que se someten los trabajadores cuando se exponen a una fuente de peligro y además se combina con una actividad determinada donde se pueda producir un daño. (ISOTools, s.f.) Son las posibilidades de que un trabajador sufra una enfermedad o un accidente vinculado a su trabajo. Así, entre los riesgos laborales están las enfermedades profesionales y los accidentes laborales. (Quiron Prevención, 2015)

Remuneración: es el pago que pueda recibir una persona por un trabajo bien realizado. La remuneración se obtiene como parte de un acuerdo previo en el que una persona que actúa como

jefe, cliente, o empleador adquiere, compra o reserva los derechos y deberes de una persona a través de un contrato hablado o escrito para que este cumpla con una serie de tareas o finalice la entrega de un producto. (ConceptoDefinición.DE, 2015)

Salario Mínimo: es la cantidad mínima de dinero que se le paga a un trabajador en un determinado país y a través de una ley establecida oficialmente, para un determinado periodo laboral (hora, día o mes), que los empleadores deben pagar a sus trabajadores por sus labores. El salario mínimo de acuerdo con la ley deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación básica a los hijos. (Wikipedia, s.f.)

Seguridad Social: Es el conjunto armónico de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos y está conformado por los regímenes generales establecidos para pensiones, salud, riesgos laborales, subsidio familiar y los servicios sociales complementarios que se definen en la ley. Este es un sistema que cubre eventualidades como la de alteración a la salud, incapacidad laboral, desempleo, vejez y muerte, para cuya protección se establecieron los sistemas de Salud, Pensiones, Riesgos Laborales y de Subsidio Familiar. (MinTrabajo, s.f.)

Seguridad y Salud en el Trabajo: La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la

promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Decreto 1443 de 2014, art. 3) (Presidencia de la Republica de Colombia, 2015)

SG-SST: El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

Parágrafo 1. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debe adaptarse al tamaño y características de la empresa; igualmente, puede ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y estar integrado en ellos.

Parágrafo 2. Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuenta con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST). (Decreto 1443 de 2014, art. 4) (Presidencia de la Republica de Colombia, 2015)

Subcontratista: es una persona o en muchos casos, una empresa que firma un contrato para realizar parte o la totalidad de las obligaciones del contrato de un tercero.

Un subcontratista es una persona que es contratada por un contratista general (o contratista primario, o el contratista principal) para realizar una tarea específica como parte del proyecto general y normalmente se paga por los servicios prestados al proyecto por el contratista general de origen. (Wikipedia, s.f.)

Tabla de Cotización de Riesgos: La normatividad colombiana establece cinco clases de riesgo para la clasificación de empresa según su actividad económica, cada una de estas clases de riesgo tiene un valor mínimo y máximo de cotización según el artículo 26 del Decreto 1295 de 1994 establece las siguientes clases de riesgo. (Positiva ARL, 2018)

Tabla 2.

Tabla de cotización de riesgos laborales

Clase de Riesgo	Tarifa	Actividades
I	0.522%	Financieras, trabajos de oficina, administrativos, centros educativos, restaurantes.
II	1.044%	Algunos procesos manufactureros como fabricación de tapetes, tejidos, confecciones y flores artificiales, almacén por departamentos, algunas labores agrícolas.
III	2.436%	Algunos procesos manufactureros como la fabricación de agujas, alcoholes y artículos de cuero.
IV	4.350%	Procesos manufactureros como fabricación de aceites, cervezas, vidrios, procesos de galvanización, transportes y servicios de vigilancia privada.
V	6.960%	Areneras, manejo de asbesto, bomberos, manejo de explosivos, construcción y explotación petrolera.

Fuente: Página Web ARL POSITIVA

Trabajador Dependiente: son aquellas personas que prestan su servicio a otra persona, natural o jurídica, bajo la figura del contrato de trabajo, por ello, existe subordinación y el pago de un salario. Quien presta el servicio es el trabajador dependiente y quien lo recibe es el empleador. (Comfama, 2016)

Trabajador Independiente: Toda persona natural que no están vinculadas a una empresa mediante un contrato de trabajo, sino mediante un contrato de prestación de servicios y son remunerados bajo la figura de honorarios y que cuenta con autonomía técnica y administrativa para realizar su labor. (ARL SURA, s.f.)

Vulnerabilidad: Es un rasgo antropológico que implica la libertad y la igualdad de todos los individuos, como es proclamado por los derechos humanos, y reconocido por la ética trascendental que inspira todo quehacer humano. (Kottow, 2012)

6. Marco Metodológico de la Investigación

6.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación utilizado en el desarrollo de este trabajo, para conocer cuáles son las obligaciones de la Parroquia San Fernando Rey, frente a la seguridad y salud en el Trabajo de sus prestadores de servicios, con el fin de lograr un buen control y seguimiento de los mismos; es de tipo descriptivo, debido a que este método, permitirá describir la realidad de las situaciones que se están presentando y que se están abordando en la entidad religiosa, analizando cuáles son esas obligaciones para identificar los mecanismos de intervención que posee la parroquia en este momento, y poder a partir de la información recolectada estandarizar métodos, elaborar herramientas de control y seguimiento que ayuden a fomentar una cultura de promoción y prevención ajustada a la normatividad vigente.

Con el fin de tener una mayor comprensión de lo que significa una investigación descriptiva; el señor Sampieri en su libro de metodología de la investigación, dice: “Los estudios descriptivos únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refiere; esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan las variables medidas.” (Hernández Sampiere , Fernández-Collado, & Baptista Lucio, 2006)

Es importante tener en cuenta que por medio de esta investigación se pretende recolectar información que sea útil para la Parroquia dentro de su Sistema de Gestión en Seguridad y Salud

en el Trabajo; para entregar una herramienta de gestión de prestadores de servicios, donde se incluirá todos los requisitos necesarios para poder ejecutar una labor, y así poder garantizar la salud y seguridad de las personas, y el cumplimiento legal existente con relación a este tipo de personas

6.2 Enfoque

Debido a que este proyecto es principalmente una investigación descriptiva, que generará información no numérica, el enfoque Cualitativo será el ideal al momento de brindar información completa y detallada del tema de investigación; proporcionando datos e información, que se contextualizan en el entorno de la parroquia con sus prestadores de servicios, frente al cumplimiento de los lineamientos de Seguridad y salud en el Trabajo.

Por medio de un método de recolección de información y análisis de la misma, se podrán ver cuáles son los mecanismos con los que cuenta la Parroquia San Fernando Rey, para lograr un buen control de sus prestadores de servicios en cuanto a su seguridad y su salud. A partir de esto e investigando la normatividad aplicable en cuanto a las obligaciones con contratistas y subcontratistas, se pretende dar a conocer a la Parroquia las consecuencias de un incumplimiento y además pautas de cómo se puede fomentar el desarrollo de una cultura de promoción y prevención, estandarizando metodologías de control y seguimiento.

6.3 Hipótesis

Para poder comprender el por qué se está realizando esta investigación con relación a las obligaciones de la parroquia San Fernando Rey, frente al tema de la seguridad y salud en el trabajo de los prestadores de servicios se crean las siguientes hipótesis:

H1. “La falta de conocimiento sobre la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo afecta directamente a contratante y prestadores de servicios”.

H2. “La falta de compromiso de las personas para cumplir con los requisitos legales hacen que se vulnere las obligaciones del contratante y prestadores de servicios, frente a la protección de la vida, la salud y el bienestar del trabajador”.

6.4 Diseño de la investigación

Con el fin de lograr el cumplimiento de los objetivos planteados en la presente investigación se desarrolla con el tipo de diseño no experimental, la cual busca recolectar datos de un solo momento y en un tiempo único. El propósito de este método es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (Gómez, 2006)

Para el desarrollo de este proyecto investigativo se realizó el siguiente cronograma de trabajo.

Tabla 3.

Cronograma de trabajo

Proyecto Investigativo Parroquia San Fernando Rey							
Cronograma de Trabajo 2018							
Actividades	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio
Ajustes permanentes del proyecto		X	x	x	x	x	x
Elección del tema de investigación	x						
Análisis del problema de la parroquia	x						
Elaboración de objetivos	x						
Justificación y delimitación del problema		x					
Investigación de normatividad aplicable al problema identificado		x			x		
Investigación del estado del Arte, marco teórico		x			x		
Elaboración de la metodología a realizar					x		
Reconocimiento de la parroquia y sus centros de trabajo		x	x				
Elaboración de la herramienta diagnóstica "entrevista"					x		
Entrevista con el párroco de la iglesia					x		
Evaluación de las condiciones de contratación de los prestadores de servicios			x	x			
Análisis de la documentación suministrada por la parroquia				x			
Actualización de la documentación de la contratación de los prestadores de servicios						x	
Reunión con el párroco para informar las implicaciones legales por el incumplimiento legal						x	
Entrega de documentación actualizada para su respectiva ejecución						x	

Fuente: elaboración propia de las estudiantes

6.5 Población

Para la presente investigación se tomarán los prestadores de servicios de la parroquia, con el fin de poder identificar los requisitos en el cumplimiento de las obligaciones de Seguridad y salud en el trabajo. La muestra en esta investigación es no probabilística intencional que según (Hurtado y Toro, citado por Dávila, 2015, p. 100), la definen como aquella en el que la muestra no se elige al azar, sino que, por razones determinadas, el investigador decide, él mismo quiénes serán los integrantes de la misma, pero como en la parroquia solo hay un contratista este se tomara para mirar el cumplimiento de la normatividad.

6.6 Fases de la Investigación

6.6.1 Fase 1. Contextualización de la investigación

Esta fase inicial busca construir un marco teórico, conceptual e histórico que nos permita contextualizar la investigación a desarrollar, donde se debe reconocer la normatividad vigente aplicable y relacionada con contratistas, subcontratistas y/o los diferentes prestadores de servicios en el tema de Seguridad y Salud en el Trabajo, las obligaciones de los empleadores y empresas contratantes; así como, reconocer la realidad de la Parroquia San Fernando Rey como empresa obligada a cumplir con todas las disposiciones legales laborales aplicables en Colombia; donde se revisarán sentencias, artículos, leyes, decretos, investigaciones, entre otros documentos

que nos permitan encontrar información clave y práctica para poder conocer cómo se encuentra la Parroquia en la actualidad, evaluando sus mecanismos actuales de intervención para el control de sus prestadores de servicios en términos de seguridad y salud.

6.6.2 Fase 2. Recolección de información

La Parroquia San Fernando Rey se encuentra en los inicios de su implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo tanto, se evalúa la información y documentación, relacionada con el tema de controles actuales en todo lo relacionado con la seguridad y Salud de sus prestadores de servicios, por medio de entrevista, donde se pueda identificar la información de obligatorio cumplimiento, para los prestadores de servicios y la revisión de la documentación física con la que cuente la parroquia, a partir de esta información se podrá estandarizar una metodología de control y seguimiento.

Igualmente se identificarán los riesgos a los que estarán expuestos los prestadores de servicios en las diferentes secciones de la parroquia.

6.6.3 Fase 3. Análisis y actualización de la documentación

Con la documentación suministrada por la parroquia para el control de contratación de los prestadores de servicios, se analiza el contenido para verificar el estado de funcionalidad y su respectiva ejecución, con el fin de actualizar la documentación basada en las necesidades de la parroquia, y en su realidad actual frente a sus prestadores de servicios, así como el cumplimiento de la normatividad legal.

6.6.4 Fase 4. Estandarizar metodología de control y seguimiento

Con la información recolectada, analizada y actualizada se entrega a la parroquia una metodología de control para los prestadores de servicios ajustada a las necesidades y que sea de fácil comprensión para el personal de la parroquia.

6.6.5. Fase 5. Comunicar obligaciones a la Parroquia

Estandarizado el control y seguimiento de los prestadores de servicios por parte de la Parroquia se realiza una reunión con el párroco para comunicar lo identificado, donde se informa las consecuencias generadas por el incumplimiento en las obligaciones del SG-SST, como lo establece la legislación actual, donde se reconoce cuáles son las obligaciones del contratante y de sus prestadores de servicios; así mismo se hará la entrega de la herramienta propuesta para el control y seguimiento de los prestadores de servicios

6.7. Fuentes para la obtención de la información

6.7.1 Fuentes Primarias

Son las fuentes que contienen información original, es decir que ha sido tomada directamente de la situación que se presenta actualmente en la parroquia, para lograr obtener la información de primera mano, se realizó una reunión con el Párroco/Representante legal de la parroquia, donde se hizo una entrevista para que comunicara, desde su conocimiento y ejecución cómo se realiza la contratación de los prestadores de servicios y cuáles son las exigencias que realiza la parroquia a este tipo de personas.

El párroco informa que se cuenta con un Manual de contratación, formato de verificación de requisitos en Seguridad y Salud en el Trabajo para contratistas y un formato de Matriz de

Gestión de Contratista, pero que la información allí plasmada no es tenida en cuenta, es decir, el control a los prestadores de servicios no se realiza acorde a la normatividad legal vigente, ni mucho menos para un blindaje jurídico en caso de presentarse algún evento.

6.7.1.1 Modelo de Entrevista:

Se construyó una entrevista semiestructurada, con el objeto de conocer la realidad del proceso de contratación que tiene la Parroquia San Fernando Rey con sus prestadores de Servicios, donde a partir de las respuestas del entrevistado, se enlazaran otros temas relacionados con el Sistema de Gestión, estas preguntas abiertas se hacen con el fin de brindar la oportunidad de expresar las ideas generadas y así obtener información completa y precisa, encaminada siempre al logro de los objetivos y poder encontrar oportunidades de mejora para la parroquia.

Para conocer el contenido del formato de la entrevista ver el Anexo 1. “Formato de la Entrevista”

6.7.2 Fuentes Secundarias

Teniendo en cuenta lo informado por el párroco, se solicita la documentación relacionada en las fuentes primarias, con el fin de verificar su funcionalidad y eficacia del control; y así poder determinar los planes de acción y su respectiva implementación, donde sea amigable con la actividad económica y de un buen cumplimiento al Sistema de Gestión de la Parroquia.

Adicionalmente se realiza un análisis de los requisitos que solicita el manual de contratación de la parroquia, con el decreto 1072 de 2015, para poder establecer si se está cumpliendo con las obligaciones del contratante y contratista.

Se realiza el análisis de riesgos de las diferentes actividades que realizan los prestadores de servicios

6.7.3 Fuentes Terciarias

En las fuentes terciarias se analiza la información de normatividad aplicable para Trabajadores independientes, contratistas y subcontratistas, relacionadas en el estado del arte (ver numeral 5.1) y el marco teórico (ver numeral 5.2), debido a que se logra identificar sentencias que responsabilizan a la empresa contratante con sanciones e indemnizaciones, por la falta de seguimiento y control de sus prestadores de servicios en el tema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

7. Análisis Financiero

Para el desarrollo de la investigación sobre las obligaciones que tiene la parroquia frente a la SST con sus prestadores de servicios se necesitaron recursos humanos, físicos, financieros y tecnológicos.

7.1 Humanos

Se investigó por medio de las estudiantes que están desarrollando este trabajo, para optar por el derecho de grado en la Universidad con la elaboración de la respectiva monografía, quienes son profesionales en diferentes áreas, con amplia experiencia laboral; una de ella es Ingeniera en Productividad y Calidad y Tecnóloga en Seguridad e Higiene Ocupacional, con licencia en SST, emitida por la dirección Seccional de Salud de Antioquia, con formación en OHSAS 18001:2007 y formación del SG-SST como lo solicita la nueva reglamentación, la otra Estudiante es Administradora de Empresas con énfasis en mercadeo, y actualmente es quien asesora en temas contables y administrativos a la Parroquia

Se obtuvo acompañamiento constante por el párroco de la Iglesia, quien estuvo atento a todo el desarrollo del trabajo, quedando con mucha expectativa de la entrega de los resultados para ejecutar el plan de acción de mejora.

Adicionalmente se tuvo acompañamiento de la persona responsable del SGSST de la parroquia para suministrar la información que se iba necesitando y aclarar las dudas que se presentarán durante el desarrollo del trabajo.

7.2 Físicos y tecnológicos

Las estudiantes utilizaron los equipos de cómputo personales para el desarrollo de la presente monografía; por otro lado, la parroquia cuenta con espacios físicos suficientes para el desarrollo del SGSST, donde las estudiantes realizaron recorridos por los diferentes sectores, para obtener un mejor conocimiento y profundidad en el tema investigativo.

Las estudiantes constantemente se comunican por los diferentes medios tecnológicos, para informar los avances del proyecto y aclarar dudas al respecto, además saben utilizar las TIC para un aprovechamiento del tiempo.

7.3 Financieros

Se ha necesitado recursos financieros para las siguientes actividades

Tabla 4.

Gastos de la investigación

Actividad	Medio	Valor
Visita a la parroquia ida y regreso para reconocimiento	Transporte público	\$ 8.000
Visita al cementerio para reconocimiento	Transporte público	\$ 6000
Alimentación Desayuno y almuerzo (por los días de reconocimientos)		\$ 30.000

Visita a la parroquia para la entrevista con el párroco	Transporte público	\$ 8.000
Fotocopias de la documentación del Manual de contratación y otros del SGSST	Papelería	\$ 5.000
Adquisición de Memoria para la entrega de la mejora del manual de contratación y sus anexos	Tic	\$ 16.000

Fuente: Creación Propia de las Estudiantes.

8. Resultados

Cuando se inició con la investigación de la presente monografía se identificó que la parroquia San Fernando Rey pertenece a la Diócesis de Caldas, la cual cuenta con 27 parroquias del Suroeste de Antioquia y es una de las parroquias donde el tema de seguridad y salud en el trabajo le han dado la importancia que se requiere para garantizar el bienestar de sus colaboradores internos como externos; como resultado en la presente investigación, se presentan los hallazgos encontrados en la Parroquia San Fernando Rey, donde; a partir de la información recolectada, analizada, estandarizada y comunicada, se logró dar cumplimiento a los objetivos planteados en el inicio de esta monografía y la justificación de esta investigación.

De acuerdo con el planteamiento del problema que presenta la parroquia San Fernando Rey frente a las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo de sus prestadores de servicios, se identificó que la parroquia cuenta con un SGSST que a la fecha se encuentra en proceso de implementación, bajo la modalidad de contratación de una persona externa; a la cual le es difícil estar al frente del control y seguimiento, al cumplimiento del sistema de contratación con el que cuenta la parroquia y por ende las personas que están permanentemente en ella tienen muy poco conocimiento en el tema y actúan bajo su criterio e incumplen con lo establecido desde el sistema de gestión.

Como objetivo principal de la investigación se encuentra **“Identificar las obligaciones de la Parroquia San Fernando Rey frente a la seguridad y salud en el trabajo de sus prestadores de servicios, buscando el bienestar del trabajador y evitando sanciones e incumplimientos legales por el desconocimiento de la legislación colombiana”**.

Para poder dar cumplimiento a este objetivo se realizó un análisis de los riesgos a los que estarán expuestos los diferentes prestadores de servicios, en las múltiples actividades a desarrollar en la parroquia, identificando los riesgos donde la parroquia debe velar por una buena gestión en SST, estos riesgos se pueden visualizar en la tabla 5. “Matriz de identificación de riesgos en SST de los prestadores de servicios”, la cual es un pequeño resumen de la matriz de identificación de peligros y riesgos que se realizó para este tipo de personal; donde se evidencia el peligro de exposición, consecuencias, valoración y medidas de control a realizar; con el fin de tener un mejor conocimiento del contenido de la matriz de riesgos, se debe mirar el anexo 3. “Matriz de identificación de peligros y riesgos de los prestadores de servicios”

A través de la investigación de la normatividad vigente con relación a la SST, el análisis de los riesgos, la entrevista realizada al párroco de la iglesia y la información recolectada, se lograron identificar las obligaciones que tiene la parroquia San Fernando Rey frente a la SST de sus prestadores de servicios; la cual debe:

- Suministrar la información de los riesgos a los que se expondrán en las instalaciones de la parroquia y lugares de trabajo (inducción en SST)
- Velar porque sus prestadores de servicios estén vinculados a la Seguridad social y se pague acorde al riesgo de exposición.
- Vigilar que se cuente con los recursos físicos, humanos, financieros, tecnológicos necesarios para el desarrollo de la labor
- Solicitar que el personal esté capacitado y entrenado para la labor a realizar
- Solicitar los certificados de trabajos de alto riesgo vigentes y sin alteraciones
- Verificar el desarrollo de la labor y cumplimiento de normas de seguridad

Es decir; la parroquia debe adoptar y mantener las disposiciones necesarias para garantizar un buen cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, vigilando que estas empresas ejecuten las acciones de prevención y control que estén bajo su responsabilidad, procurando la protección contra los accidentes y enfermedades laborales.

Adicionalmente del análisis de los riesgos y con la reunión establecida con el párroco de la iglesia, donde se llevó a cabo la entrevista, se identificó el desconocimiento en el tema de las obligaciones y normatividad vigente frente a la seguridad y salud de los prestadores de servicios, es muy alto; debido a la poca importancia que le prestan al tema y que los empleados se sienten controlados en las diferentes actividades que desarrollan, pues siempre se han vanagloriado por la buena voluntad de las personas y el buen sentido del servicio de los demás hacia la iglesia.

Normalmente se ha contratado a las mismas personas cercanas a la parroquia y quienes no tienen un sistema de gestión, no cuentan con afiliación a ARL y tampoco utilizan elementos de protección personal al momento de realizar las labores contratadas; adicionalmente se tiene en cuenta el poco recurso humano y financiero que poseen para el desarrollo de los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo. Para conocimiento de las respuestas de la entrevista realizada al párroco ver el anexo 2. “Resultado de la entrevista”

Tabla 5.

Matriz de identificación de riesgos en SST de los prestadores de servicios

PELIGRO		EFECTOS POSIBLES EN LA SALUD	EVALUACIÓN DEL RIESGO						VALORACIÓN DEL RIESGO	MEDIDAS DE INTERVENCIÓN PROPUESTAS	
DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN		NIVEL DE DEFICIENCIA	NIVEL DE EXPOSICIÓN	NIVEL DE PROBABILIDAD (NP= ND x NE)	INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE PROBABILIDAD	NIVEL DE CONSECUENCIA	NIVEL DE RIESGO (NR) e INTERVENCIÓN	INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO (NR)	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	CONTROLES ADMINISTRATIVOS, SEÑALIZACIÓN, ADVERTENCIA
Entrar en contacto con conexiones eléctricas, interruptores, suiches, toma corrientes y equipos energizados al realizar el mantenimiento eléctrico	De seguridad: eléctrico	Quemaduras, fibrilación ventricular, taquicardia, paro cardiaco	2	3	6	MEDIO	25	150	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	Canalización de cableado Inspecciones de seguridad en redes eléctricas Sensibilizar al personal sobre riesgo eléctrico Señalar las zonas de los tableros eléctricos
Ruido ambiental y generado por maquinas, equipos y herramientas a utilizar	Físico: Ruido	Cefalea, irritabilidad, hipoacusia	2	1	2	BAJO	10	20	IV	ACEPTABLE	Verificar el uso de los EPP Realizar inspecciones de seguridad periódicas
Dificultad visual al realizar la labor, incremento de accidentes de trabajo	Físico: Exceso o carencia de iluminación	Cefalea, irritabilidad, somnolencia, fatiga visual, perdida progresiva de la visión	2	1	2	BAJO	10	20	IV	ACEPTABLE	Garantizar el mantenimiento preventivo y correctivo de las luminarias Realizar inspecciones de seguridad periódicas
Caidas al mismo nivel al desplazarse por las instalaciones de la parroquia, casa cural, cementerio y zona verde	De seguridad: Locativo	Golpes, contusiones, esguinces, laceraciones, fracturas	2	3	6	MEDIO	25	150	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	Mantener en buenas condiciones los pisos y zonas verdes Garantizar la señalización del lugar y zonas de mayor riesgo de caídas Utilizar la señalización de piso húmedo cuando se realiza limpieza en los diferentes lugares
Caidas al diferente nivel al realizar trabajos de alturas para el mantenimiento de techos, campanario, cementerio, pintura	De seguridad: Trabajo en alturas	Golpes, contusiones, esguinces, laceraciones, fracturas, inválidos, muerte	6	2	12	ALTO	60	720	I	NO ACEPTABLE	Realiza manual de SST de prestadores de servicios que incluya normas de seguridad para trabajos en alturas Divulgar a los prestadores de servicios los requerimientos exigidos por la parroquia Realizar inducción a los prestadores de servicios en SST Garantizar la verificación de los EPP y herramientas a utilizar, así como los certificados de alturas y el respectivo centro de entrenamiento

Uso de maquinas de motor y herramientas manuales como taladros, discos de sierras, esmeril, machete, guadaña, entre otros	De seguridad: Mecánico	Heridas, laceraciones, cortes, raspones, amputaciones, atrapamiento, chuzones	2	2	4	BAJO	25	100	III	MEJORABLE	Realizar inducción en SST y suministra normas de seguridad para la manipulación de maquinas y herramientas
Obstaculización de vías de circulación y zonas de trabajo por ausencia de orden y aseo	De seguridad: Orden y Aseo	Golpes, contusiones, laceraciones, caídas, dificultad de espacio para atender una emergencia	2	2	4	BAJO	10	40	III	MEJORABLE	Suministrar recomendaciones de orden y aseo Realizar inspecciones de seguridad
Exposición a los rayos del sol en las tareas realizadas al aire libre	Físico: Disconfort térmico por calor	Migraña, choque térmico, golpe de calor, deshidratación, alteración vascular, fatiga, quemaduras, dermatitis	2	2	4	BAJO	10	40	III	MEJORABLE	Garantizar la hidratación constante del personal Verificar el uso de los EPP
Manipulación de productos químicos para la limpieza y mantenimiento de las instalaciones, fumigaciones	Químico: líquidos, polvos, gases y vapores	Dermatitis, alergias, problemas del sistema respiratorio, quemaduras	2	3	6	MEDIO	25	150	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	Garantizar el uso de los EPP Suministrar normas de seguridad Capacitar al personal en la prevención del riesgo Realizar inspecciones de seguridad
Permanecer mucho tiempo de pie, desplazamiento constante en las instalaciones, rotación, flexión y estiramiento del tronco	Biomecánico: Carga dinámica	Desordenes de trauma acumulativo, lesiones del sistema músculo esquelético, fatiga, alteraciones del sistema vascular, lumbagos	6	3	18	ALTO	25	450	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	Suministrar información de pausa activas, e higiene postural Informar normas de seguridad y mecanismo de prevención del riesgo Verificar el uso de ayudas mecánicas Realizar inspecciones de
Manipulación de residuos solidos al terminar el trabajo	Biológico: virus, bacterias	Dermatitis, reacciones alérgicas, enfermedades gastrointestinales, alteraciones en los diferentes sistemas del cuerpo	2	1	2	BAJO	10	20	IV	ACEPTABLE	Realizar inspecciones de seguridad Verificar la correcta disposición de los residuos solidos Verificar el uso de los EPP
Presencia de insectos, zancudos, abejas	Biológico: Picadura de insectos, mordedura	Enfermedades del sistema respiratorio, gripe, fiebre, malestar general, dermatosis, reacciones alérgicas, enfermedades infectocontagiosas, alteraciones en los diferentes sistemas del cuerpo	2	3	6	MEDIO	25	150	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	Realizar inspecciones de seguridad Verificar el uso de los EPP acorde al riesgo

A pesar de ser Amagá un Municipio con más de 29.000 habitantes, la participación en sectores tales como actividades de servicios y de apoyo, de construcción, transporte y almacenamiento, entre otros es muy limitada, por lo que la contratación de estas actividades o relacionadas se vuelve compleja. A abril de 2018 el Municipio de Amagá contaba con 269 empresas afiliadas a una ARL con 4161 trabajadores afiliados como dependientes y solo 219 trabajadores se encontraban afiliados como independientes.

En la entrevista se le informo al párroco de la iglesia cuales son las obligaciones que como empresa contratante deben cumplir, teniendo en cuenta Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, más conocido como el Decreto 1072 de 2015, donde se encuentra en el libro 2, parte 2, Título 4, capítulo 2, lo relacionado con la “afiliación al sistema de riesgos laborales” y más específico en la sección 2, donde se habla directamente de la “afiliación, cobertura y el pago de aportes de las personas vinculadas a través de contrato de prestación de servicios”; donde además en el artículo 15 y 16 se dan las respectivas obligaciones a cumplir tanto para la parroquia, siendo el contratante, como para los prestadores de servicios, siendo los contratistas, las cuales se encuentran descritas en el marco teórico y legal de esta monografía.

Adicionalmente se le informo al párroco que “los contratantes deben asegurarse de que sus prestadores de servicios, sin importar el tipo de contrato que tengan, cumplan con las normas en cuanto a seguridad y salud en el trabajo, establecidas en el decreto 1072 de 2015 y la Resolución 1111 de 2017, así como la responsabilidad solidaria que asume en la contratación de este tipo de personal como se da a conocer en el marco teórico y legal.

Cuando se inició con resolver el primer objetivo específico, el cual habla de **“Evaluar los mecanismos de intervención que posee la Parroquia San Fernando Rey para lograr un buen control de sus prestadores de servicios”**.

Se identificó inicialmente que la parroquia contrató una empresa para el diseño del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual entregó un “Manual de contratación, un formato de verificación de requisitos en Seguridad y Salud en el Trabajo para contratistas” y un formato de Matriz de Gestión de Contratista (ver anexo 4 y 5); sin embargo, estos no son utilizados por las mismas razones que se han venido desarrollando durante este trabajo, debido a esto el párroco contrató a una persona para la asesoría e implementación del SGSST de la parroquia, quien como se ha comentado es externa y poco a poco ha desarrollado la implementación del Sistema, pero para poder tener un buen control del SGSST, en la parroquia se deben apoyar de una persona a la que han formado en las diferentes funciones a desarrollar, y ha manifestado que, aunque se informó de la importancia del diligenciamiento de la documentación y solicitud de requisitos a cada contratista esto no lo hace efectivo.

La documentación que existe en cuanto a contratistas son contratos por prestación de servicios, sin embargo, y según información algunas veces se realizan y otras no, certificado de curso de alturas no vigente solo para uno de los trabajadores quien realiza las mayores labores de construcción, esta fue la única documentación encontrada referente al control de los trabajadores independientes de la Parroquia.

Como respuesta al porque no se usan estas herramientas la respuesta es “Porque no se tiene quien más haga estas labores y si se contrata con otra empresa que cuente con todos los requisitos, los costos son mucho más altos y es difícil que lo hagan en el tiempo en que se necesita”.

Adicional se observa que la Parroquia cuenta con un registro de incidentes y accidentes laborales, sin embargo, los contratistas no son incluidos dentro de este registro, indagando sobre esta situación encontramos que desde la llegada del actual párroco, hace ya 2 años y medio se

han contratado diferentes labores de mantenimiento y construcción y hasta el día de hoy no hay registro, ni información de algún accidente sufrido por los contratistas.

Analizada la documentación suministrada por la parroquia con el sistema de contratación y sus diferentes anexos, la cual fue elaborada por la empresa contratada como se informó anteriormente, y dando respuesta al segundo objetivo específico **“Estandarizar una metodología de control y seguimiento, que cumpla con los requisitos necesarios para dar cumplimiento a la normatividad vigente en seguridad y salud en el trabajo de los prestadores de servicios”** se identifica la falencia en su estructura, como en los requisitos exigidos por la normatividad vigente, debido a que el manual quedaba corto en responsabilidades y normas de seguridad a tener en cuenta, adicionalmente la lista de verificación que se hacía con los prestadores de servicios, es una verificación al cumplimiento del SGSST, el cual arroja un puntaje de cumplimiento; que si bien la parroquia apenas está iniciando con la implementación del mismo y se han identificado falencias, que se puede esperar de un prestador de servicios que ni conoce de la norma, por consiguiente ningún prestador de servicios cumplía con esta lista de chequeo.

Teniendo en cuenta lo anterior se realiza una actualización de esta documentación de forma más entendible para todos los prestadores de servicios, como se puede observar en el siguiente cuadro comparativo y dando cumplimiento a las fases de implementación del SGSST, según la Resolución 1111 de 2017.

Tabla 6.

Comparativo del contenido del manual de contratación de prestadores de servicios

“Manual de contratación” realizado por empresa contratada	Propuesta de actualización del manual realizado por las estudiantes
“Manual de contratación”	“Manual de SST para Prestadores de Servicios”

Introducción	Introducción
Objetivos (general y específicos)	Objetivos (general y específicos)
Alcance	Alcance
Responsabilidades del contratista	Definición de roles y responsabilidades: Empresa o persona contratista Personal contratista Responsable de la parroquia Contratación de la parroquia Representante del personal contratista
Consideraciones frente a la seguridad social	Normas generales de seguridad y salud en el trabajo: Administrativas EPP Emergencias Reporte de accidentes de trabajo Higiene postural Trabajos Eléctricos Trabajos en Caliente
Anexo: lista de verificación (donde se realiza un tipo de auditoria al SGSST de los contratistas)	Trabajos en alturas: Andamios Escaleras Techos Anexos: Matriz de gestión de contratistas y subcontratistas Verificación en campo Verificación de contratistas Constancia de entrega del Manual Compromiso del contratista frente al Manual

Fuente: elaboración propia de las estudiantes

Los anexos que se entregaron a la parroquia para el control de los prestadores de servicios cuentan con la “matriz de gestión de contratistas” (anexo 7), donde queda registrada toda la información de los prestadores de servicios como son los datos básicos, dirección, teléfono persona de contacto, tipo de actividad a realizar, documentación entregada, ARL, entre otras. En el anexo de “verificación en Campo” (anexo 9), es un archivo donde queda plasmado una especie de inspección que se realiza a los prestadores de servicios en el desarrollo de la labor con el fin de verificar que sí se esté cumpliendo con todas las normas de seguridad; en el archivo de “verificación de contratistas” (anexo 8), es donde queda el registro de la información suministrada por el prestador de servicios para realizar la labor, es decir ; es donde queda plasmado el nombre del trabajador, Cédula, EPS,AFP,ARL, tipo de actividad a realizar, código

de certificado de alturas o del ICONTEC, empresa certificadora, forma de verificación (correo, teléfono, página, entre otras), trabajo a realizar, fecha de ejecución del trabajo, responsable de la verificación y si se autoriza el trabajo o no. Para conocer estos documentos ver los anexos del (7 al 9)

Aparte de estos controles se entrega el “manual de seguridad y salud en el trabajo para los prestadores de servicios” (anexo 6), el cual tiene dos anexos; uno de ellos es el compromiso de la empresa o persona prestadora de servicios en cumplir lo establecido en el manual y el otro anexo es la constancia de entrega del manual por parte de la parroquia a sus prestadores de servicios, los cuales están dentro del manual de SST de prestadores de servicios.

De acuerdo con estos nuevos controles que se entregaron a la parroquia, se espera que con el nuevo sistema de control ejercido en la contratación de los prestadores de servicios sea más eficaz y se logre el cumplimiento de las normas establecidas en el manual, así como las obligaciones y responsabilidades por parte de la parroquia y de sus prestadores de servicios.

Dados los hallazgos, es importante iniciar con un proceso de promoción al interior de la parroquia, puesto que aunque el Municipio de Amaga es cercano a la ciudad y mueve una parte importante de la economía como lo es la minería, el desconocimiento en la normatividad Colombiana frente a la Seguridad y Salud de los trabajadores es bastante evidente, por esto sus empleados, consideran poco importante implementar un sistema de gestión, ya que para ellos son caprichos del jefe, del asesor o de la diócesis; para los contratistas por su desinformación, las exigencias que les entregan resultan molestas e incluso ofensivas, puesto que durante sus años de labor nadie les ha hecho este tipo de requerimientos y para los directivos que en este caso es el Párroco se ha convertido en algo complejo de manejar, por esto es importante el fomento de una cultura de promoción y prevención en el trabajo, entre los miembros de la Parroquia y sus

prestadores de servicios que se convierta en ejemplo y modelo a seguir para la comunidad amagaseña, donde todos reconozcan la importancia de cuidar de su salud y logren comprender que todas las actividades y exigencias están encaminadas a proteger la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores.

Con el tercer y último objetivo específico **“Informar a la parroquia San Fernando Rey las consecuencias generadas por el incumplimiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo como lo establece la legislación actual”** se considera pilar fundamental para el desarrollo del proyecto, ya que, cuando se le explica al párroco que la legislación colombiana no hace diferenciación de actividad económica al cumplimiento de la normatividad en el cuidado de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, queda sumamente preocupado y desea saber cómo lograr cumplir con estos requisitos y más que esto, que las personas comprendan que no es capricho o negligencia de él, sino que lo hace por el propio bienestar de la parroquia y de los prestadores de servicios.

Adicionalmente, se le comunico al párroco las multas o sanciones a las que se sometería la parroquia por no evitar un accidente laboral, o no implementar el SGSST, donde se encuentran demandas civiles, penales y administrativas, con multas hasta de 1.000 salarios mínimos legales vigentes o la clausura de los centros de trabajo. Asimismo, si el empleado llega a morir o quedar en estado de invalidez permanente, el proceso legal comenzará con un promedio de 500 millones de pesos por los daños y perjuicios causados, teniendo en cuenta lo anterior se sensibilizó al párroco de la importancia del seguimiento y control que debe tener con sus prestadores de servicios.

9. Conclusiones y Recomendaciones

Al identificar las obligaciones de la Parroquia San Fernando Rey frente al Seguridad y Salud en el trabajo de sus prestadores de servicios se concluye que cualquier empresa o empleador que recurre a un contratista para que desarrolle alguna actividad propia de su objeto social, es solidariamente responsable por las obligaciones laborales del contratista.

Se pudo identificar con la normatividad y sentencias estudiadas en relación con accidentes de trabajo y relaciones laborales, que el empleador sin importar la clase de contrato o trabajo a realizar, no puede exonerarse de la responsabilidad solidaria por tanto la asume directamente, como lo establece el artículo 34 del código sustantivo del trabajo.

La parroquia debe tener una estrategia de vigilancia permanente, con el fin de velar por el cumplimiento de los prestadores de servicios en el tema de Seguridad y salud en el trabajo.

De las 27 parroquias con las que cuenta la Diócesis de caldas, la parroquia San Fernando Rey es una de las parroquias que más comprometida se encuentra por el bienestar de su población, sin importar el tipo de vinculación laboral, debido a que se encuentra en el proceso de implementación del SGSST, así como la búsqueda del control y seguimiento de sus prestadores de servicios.

Es importante que la parroquia inicie con la implementación del manual de SST de los prestadores de servicios, debido a que en el análisis de riesgos se identificó el trabajo en alturas como uno de los más peligrosos y no aceptables.

Esta monografía permitió dar a conocer la importancia que tiene los prestadores de servicios en cuanto al control y seguimiento de los requisitos del SG-SST, donde se pudo evidenciar la facilidad con la que se vulneran los derechos de estos trabajadores y se incurren en las faltas legales debido a que es un tema poco explorado e investigación.

Con el análisis del anexo 2 “lista de verificación” del manual de contratación que la empresa contratada por la parroquia había desarrollado, se evidenció la primera limitante para el correcto cumplimiento del manual, debido a que; más que lista de verificación es una lista de chequeo de auditoría al SGSST que deben cumplir los prestadores de servicios, donde se pide entregar a la parroquia toda la documentación que se tenga del SGSST, y no realmente lo que se necesita para ejercer un buen control de los prestadores de servicios, como lo es la afiliación a la seguridad social, certificaciones de alturas vigentes, entrega de EPP, formación de riesgos, entre otros, que realmente se necesitan para garantizar el control y seguimiento de los prestadores de servicios.

Se espera que con la nueva herramienta de control y seguimiento de los prestadores de servicios se logre el cumplimiento de las normas establecidas en el manual, así como las obligaciones y responsabilidades por parte de la parroquia y de sus prestadores de servicios.

La parroquia San Fernando Rey, ha venido incorporándose al cumplimiento de la legislación colombiana en el tema de seguridad y salud en el trabajo, buscando prevenir accidentes y enfermedades laborales, así como la promoción y prevención de la salud de sus empleados, siguiendo lo establecido en el Decreto 1072 de 2015.

La Parroquia San Fernando Rey busca proteger la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, de la comunidad que asiste y de sus prestadores de servicios, es por eso por lo que está comprometida en conocer la ley que le aplica, saber cuáles son las responsabilidades y deberes que debe cumplir; para brindar un ambiente de trabajo sano y seguro y así dar un gran paso en cuanto al tema de la seguridad y salud en el trabajo.

Con el estudio del Decreto 1072 de 2015, queda muy claro la inclusión del control y seguimiento de los contratistas y subcontratistas que tengan una vinculación laboral con una empresa contratante, donde quedan plasmadas las obligaciones a cumplir por parte del contratante como del contratista y subcontratista.

Es importante resaltar el compromiso que ha adquirido la parroquia San Fernando Rey, así como el apoyo constante de la persona externa que los acompaña en el cumplimiento del SGSST, debido a que se comprendió con el resultado de este trabajo, que el control en la seguridad y salud en el trabajo de los prestadores de servicios brinda beneficios para contratante y contratista.

Basados en el decreto 1072 de 2015 y la obligatoriedad de la implementación del SG-SST para todas las empresas de todos los sectores incluyendo las Parroquias, se debe tomar conciencia de

las necesidades de los trabajadores, independiente de su tipo de vinculación; por eso, el profundizar en este tipo de investigaciones, sentencias, documentos legales relacionados con el tema, puede convertirse en un ejercicio permanente con miras a detectar problemáticas existentes o a mejorar prácticas efectivas.

El municipio de Amagá con una población de 29.755 habitantes y solo 4.380 trabajadores afiliados a ARP lo que representa el 14.72% y una importante población en edad de trabajar del 64.4%, se encuentra en un estado de vulnerabilidad, dado que según estas cifras la informalidad es predominante en la vida laboral de sus habitantes, esto hace que la contratación de trabajadores independientes dentro del municipio se convierta en un punto crítico para la Parroquia, debido a que contratar personal calificado y que cumpla con todos los requisitos sugeridos y establecidos normativamente es una tarea difícil y probablemente se deberá recurrir a la contratación de otras empresas o trabajadores independientes, incluso por fuera del municipio que si cumplan con la normatividad.

Se recomienda a la parroquia y sus integrantes tener un mayor contacto con la ARL de afiliación, con el fin obtener beneficios que pueden estar dejando recibir por la falta de conocimiento del apoyo que estas entidades brindan a sus afiliados, debido a que en lo visto en la parroquia se observó la falta de acompañamiento de la ARL para la asesoría en la implementación del SGSST.

Para tener un mejor apoyo dentro de la parroquia en el tema de seguridad y salud en el trabajo; la parroquia puede apoyarse de las Universidades que brinden estudios en Seguridad y Salud en el

Trabajo como lo establece la Resolución 1111 de 2017, para las empresas que poseen dificultad económica en diseño e implementación del SGSST, y así puedan desarrollar el SGSST.

Brindar a los empleados de la parroquia una actividad que impacte la importancia del cumplimiento de los requisitos en SGSST, frente a los prestadores de servicios, con el fin de que evidencien por sus propios medios, que no es capricho de una persona en especial, sino que es reglamentación colombiana que se debe cumplir y su principal objetivo es la prevención de enfermedades y accidentes laborales.

Teniendo en cuenta que la mayoría de los prestadores de servicios de la parroquia son trabajadores independientes de la misma zona aledaña, se recomienda hacer un trabajo de acompañamiento y seguimiento en conjunto, en el tema de seguridad y salud en el trabajo, donde ambas partes puedan aportar para crecimiento, desarrollo y cumplimiento de la normatividad vigente.

Es importante iniciar con un proceso de promoción al interior de la parroquia sobre el SGSST y dada la cercanía de la iglesia católica con el alcalde municipal, y su influencia en varias entidades y decisiones del municipio también sería adecuado realizar una serie de recomendaciones con el fin de que dentro del municipio se cree conciencia sobre la importancia del sistema de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y su implementación, con el fin de tener una mayor oferta de servicios por parte de empresas y personal independiente que cumplan con toda la normatividad Colombiana vigente.

Bibliografía

- Actualicese*. (2 de Febrero de 2015). Obtenido de <https://actualicese.com/2015/02/02/definicion-de-prestaciones-sociales/>
- Agremiación. (17 de Abril de 2008). *Agremiación*. Obtenido de <https://agremiacion.blogia.com/>
- ARL SURA. (s.f.). Obtenido de <https://www.arlsura.com/index.php/preguntas-frecuentes-independientes?view=category&id=275>
- Bautista Rosasco, M. C., & Mejía Pizano, C. (16 de Septiembre de 2014). *Repositorio Institucional Pontificia Universidad Javeriana*. Obtenido de <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/10034>
- Berledis Hurtado De La Cruz, A., & De La Cruz, Y. (11 de Mayo de 2012). *SlideShare*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/ekche/codigo-sustantivo-del-trabajo-12898421>
- Cedeño Vargas, Y. (01 de Diciembre de 2012). *Repositorio UniLibre*. Obtenido de <http://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10739/PROYECTO%20FINAL4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- CEF.- *Laboral Social*. (s.f.). Obtenido de <https://www.laboral-social.com/ley-empleo-titulo-3-capitulo-1-intermediacion-laboral.html>
- Comfama. (20 de Diciembre de 2016). Obtenido de <http://m.comfama.com/personas/programas-y-servicios/afiliaciones-y-subsidio/afiliacion-de-trabajadores-dependientes/>
- ConceptoDefinicion.De*. (10 de Noviembre de 2014). Obtenido de <http://conceptodefinicion.de/integridad/>

ConceptoDefinición.DE. (30 de Abril de 2015). Obtenido de

<http://conceptodefinicion.de/remuneracion/>

Congreso de Colombia. (11 de Julio de 2012). *Alcaldía mayor de Bogotá D.C.* Obtenido de

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365>

Congreso de la Republica. (18 de Diciembre de 1974). *Sistema Único de Información*

Normativa. Obtenido de <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?id=1576219>

Corte Suprema de Justicia. (17 de Agosto de 2011). *legal.legis.* Obtenido de

http://legal.legis.com.co/document/index?obra=jurcol&document=jurcol_b0f006be30a001b0e0430a01015101b0

Corte Suprema de Justicia. (21 de Junio de 2017). *Corte Suprema.* Obtenido de

<http://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bago2017/SL9355-2017.pdf>

Cortés Díaz, J. M. (2007). *Técnicas de prevención de Riesgos Laborales Seguridad e Higiene en el Trabajo* (9º ed.). Madrid: Tébar S.L.

DeConceptos.com. (s.f.). Obtenido de <https://deconceptos.com/ciencias-juridicas/empleador>

Definición ABC. (s.f.). Obtenido de <https://www.definicionabc.com/comunicacion/imagen-corporativa.php>

DefiniciónABC. (s.f.). Obtenido de <https://www.definicionabc.com/general/prevencion.php>

Dirección del Trabajo Gobierno de Chile. (09 de Abril de 2018). Obtenido de

<http://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-94238.html>

- Elvis Plata, W. (10 de Septiembre de 2017). *Razón Publica*. Obtenido de <https://www.razonpublica.com/index.php/politica-y-gobierno-temas-27/10528-las-%20transformaciones-del-catolicismo-en-colombia.html>
- Espinosa Gutiérrez, F. (Septiembre de 2013). *Repositorio Institucional Universidad Politécnica de Cartagena*. Obtenido de <http://repositorio.upct.es/bitstream/handle/10317/3439/tfm269.pdf?sequence=1>
- Fundación Wikimedia Inc. (04 de Septiembre de 2017). *Wikipedia*. Obtenido de <https://es.wikipedia.org/wiki/Contratista>
- Gómez, M. M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Argentina: Brujas.
- Hernández Sampiere , R., Fernández-Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación* . Mexico: McGraw-Hill.
- ISOTools*. (s.f.). Obtenido de <https://www.isotools.cl/riesgo-laboral-definicion/>
- Kottow, M. (2012). Vulnerabilidad entre derechos humanos y bioética.Relaciones tormentosas, conflictos insolutos. *Derecho PUCP*, 25-44.
- Libera Bonilla, B. E. (03 de Febrero de 2007). *Biblioteca Virtual en Salud*. Obtenido de http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol15_3_07/aci08307.htm
- Mantilla Portocarrero , E. M. (s.f.). *Ministerio de la Salud*. Obtenido de <http://www.minsa.gob.pe/dgps/actividades/promocion-crecer%202.pdf>
- Marques, R. d. (2013). *Repositorio Institucional Universidad de Burgos* . Obtenido de <http://riubu.ubu.es/handle/10259/3673>

Mc Graw Hill Education. (s.f.). *MHEducation*. Obtenido de

<https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448175530.pdf>

Ministerio de la Protección Social. (05 de Agosto de 1950). *Alcaldia Mayor de Bogota D.C.*

Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>

Ministerio de Salud y Protección Social. (15 de Abril de 2013). *ARL SURA*. Obtenido de

https://www.arlsura.com/files/d723_2013.pdf

Ministro de Gobierno de la Republica de Colombia. (1991). *Alcaldia Mayor de Bogotá D.C.*

Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>

MinTrabajo. (s.f.). Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y->

[pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/que-es-la-seguridad-social](http://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/que-es-la-seguridad-social)

Molina Fuentes, M. G. (2012). La Iglesia católica en el espacio público: Un proceso de continua

adecuación. *Scielo*, 49-65. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-77422012000200004&script=sci_abstract

Montealegre Carvajal, D. M., & Molano Velandia, J. H. (2012). APORTE DE LOS SISTEMAS

DE GESTIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES A LA GESTIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. *Movimiento Científico*, 6(1), 158-174.

Obtenido de

<https://revistas.iberamericana.edu.co/index.php/Rmcientifico/article/view/167/139>

Neyra Paniura, J. A. (2015). *Repositorio Institucional Universidad Nacional de San Agustín*.

Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3330>

Pérez Porto, J., & Merino, M. (2016). *Definición.DE*. Obtenido de

<https://definicion.de/responsable-solidario/>

Positiva ARL. (5 de Mayo de 2018). *Positiva compañía de seguros*. Obtenido de

<https://www.positiva.gov.co/arl/paginas/default.aspx>

Presidencia de la Republica de Colombia. (14 de Marzo de 1984). *Alcaldia Mayor de Bogotá*

D.C. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357>

Presidencia de la Republica de Colombia. (26 de Mayo de 2015).

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>. Obtenido de

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>

Presidencia de la Republica de Colombia. (26 de Mayo de 2015). *MinTrabajo*. Obtenido de

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Quiron Prevención. (17 de Marzo de 2015). Obtenido de

<https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/prevencion-riesgos-laborales-prl>

Rodrigo Sanbartolomé, F. A. (2015). *Roderic Repositori De Contingut Lliure* . Obtenido de

<http://roderic.uv.es/handle/10550/50050>

Rodríguez Rojas, Y. L. (08 de Enero de 2013). *Bdigital Repositorio Institucional UN*. Obtenido

de <http://bdigital.unal.edu.co/8856/>

Rubio, A. R. (10 de 11 de 2017). *Gerencie.com*. Obtenido de

<https://www.gerencie.com/responsabilidad-solidaria-de-la-empresa-contratante-con-respecto-a-los-derechos-laborales-de-los-trabajadores-del-contratista.html>

SafetYA. (18 de Diciembre de 2016). Obtenido de <https://safetya.co/obligaciones-del-contratante-frente-al-sg-sst-de-sus-contratistas/>

Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional. (27 de Septiembre de 2016). *Corte Constitucional*. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/T-524-16.htm>

Wikipedia. (s.f.). Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Salario_m%C3%ADnimo

Wikipedia. (s.f.). Obtenido de <https://es.wikipedia.org/wiki/Subcontratista>

Wolters Kluwer. (s.f.). Obtenido de http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUNjY3NLtbLUouLM_DxbIwMDCwNzAwuQQGZapUtckhlQaptWmJOcSoACoR8wTUAAAA=WKE

Presentación de trabajos académicos normas APA, sexta edición, Universidad ECCI.

Guía Metodológica para el desarrollo de Trabajos Finales y Tesis de Grado, Universidad ECCI.2017

Material de Estudio Seminario de Investigación II, Unidades 1 y 2, Universidad ECCI.

Los exámenes médicos para los contratistas son obligatorios, diciembre de 2016, Safetya,

Obtenido de:

<https://safetya.co/examenes-medicos-para-los-contratistas/>

Ministro de Gobierno de la República de Colombia (22 de junio de 1994). LEY 1295 de 1994.

Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos

Profesionales. consultado el 20 de febrero de 2018. Obtenido de:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>

Enrique Gavligia, el cronista; artículo del 8 de junio /2015, responsabilidad solidaria por obligaciones laborales; consultado el 25 de febrero del 2018. Obtenido de:

<https://www.cronista.com/fiscal/Responsabilidad-solidaria-por-obligaciones-laborales-20150608-0008.html>

Centro de consultas laborales, Definición de responsabilidad laboral, consultado el 26 de febrero de 2018. Obtenido de:

<http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-94238.html>

Diócesis de Caldas Antioquia; jurisdicción eclesiástica de la Iglesia Católica en Colombia, Un vistazo a la historia Diocesana, consultado el 02 de marzo del 2018. Obtenido de:

<https://diocaldas.org/historia>

César G. Lizarazo, Javier M. Fajardo, Shyrle Berrio, Leonardo Quintana; (2010) Breve historia de la salud ocupacional en Colombia, Departamento de Ingeniería Industrial. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia. consultado el 01 de marzo de 2018. Obtenido de:

https://www.researchgate.net/publication/228637429_Breve_historia_de_la_salud_occupacional_en_Colombia

Gerencie.com; junio 2012; Por vía contractual una empresa no se puede exonerar de la responsabilidad solidaria frente a los empleados de sus contratistas, consultado el 01 de marzo de 2018, Obtenido de:

<https://www.gerencie.com/por-via-contractual-una-empresa-no-se-puede-exonerar-de-la-responsabilidad-solidaria-frente-a-los-empleados-de-sus-contratistas.html>

Fidias G. Arias; (1999), El proyecto de investigación, Guía para su elaboración (Tercera edición), editorial episteme. consultado el 15 de abril de 2018, Obtenido de:

<http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf>

Jesús Ferrer I.U.T.A (2010) Conceptos básicos de metodología de investigación. Obtenido de:

<http://metodologia02.blogspot.com/p/operacionalizacion-de-variables.html>

Biblioteca Universidad de Alcalá, Tipos de fuentes de información. Obtenido de:

http://www3.uah.es/bibliotecaformacion/BPOL/FUENTESDEINFORMACION/tipos_de_fuentes_de_informacin.html

Hurtado, I. y Toro, G. (2001). Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio, (Cuarta edición); editorial Episteme; Valencia-Venezuela.

Cámara de Comercio de Medellín Para Antioquia, Perfil socioeconómico de la subregión del Suroeste. Obtenido de:

https://www.camaramedellin.com.co/site/Portals/0/Documentos/2017/Publicaciones%20regionales/19-3Perfil%20Suroeste_Oct14.pdf

Ministerio de Salud y Protección Social. (2018). Indicadores de Riesgos Laborales. Obtenido de: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx>