

FACTORES ASOCIADOS A LA DESPROTECCION DE PRESTADORES DE
SERVICIOS EN UNA EMPRESA DEL SECTOR DE HIDROCARBUROS EN EL
CONTEXTO DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO

Ivette Giselle Londoño M. & Juan David Palacios O.

Universidad ECCI

Agosto 2 de 2018

Seminario De Investigación II

July Patricia Castiblanco Aldana

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Cohorte 1861 IE - Grupo E

Universidad ECCI

Bogotá

AGRADECIMIENTOS

Los agradecimientos están dirigidos a nuestras familias, que por su apoyo incondicional, comprensión y paciencia en el transcurso de la especialización han permitido que seamos mejores personas y profesionales en este momento.

A la Universidad, por su permanente proceso de formación, su asesoría y acompañamiento para llegar a buen término con nuestro objetivo.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	10
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
1.1 Problema general	13
2. JUSTIFICACION.....	14
2.1 Delimitaciones.	17
2.2 Limitaciones.....	17
3. OBJETIVO GENERAL	18
3.1 Objetivos específicos	18
4. ESTADO DEL ARTE	19
4.1 Marco teórico	20
4.2 Marco conceptual: conceptos relevantes	27
4.3 Marco legal	30
5. DISEÑO METODOLÓGICO	40
5.1 Tipo de Estudio	40
5.2 Histórico.....	40
5.3 Descriptivo.....	40
5.4 Cualitativo.....	40
5.5 Población y Muestra	40
6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	41
7. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	42
8. PLAN DE PROCESAMIENTO DE DATOS	44
8.1 Procedimiento	44
9. CONSIDERACIONES ETICAS.....	51
10. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	52
11. ANÁLISIS FINANCIERO.....	75

12.	FOTOS EMPRESA.....	77
13.	DISCUSIÓN.....	78
14.	CONCLUSIONES.....	93
15.	RECOMENDACIONES	96
16.	BIBLIOGRAFIA.....	97

ANEXO A Respuesta de juez Claudia Rojano

ANEXO B Respuesta de juez Erika Urrego

ANEXO C Respuesta de juez Juan Carlos Ramos

ANEXO D Validación de juez Claudia Rojano

ANEXO E Validación de juez Erika Urrego

ANEXO F Validación de juez Juan Carlos Ramos

ANEXO G Instrumento aplicación final

ANEXO H Autodiagnóstico inicial empresa

ANEXO I Política integral empresa analizada

ANEXO J Acuerdo de confidencialidad

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Calificación del instrumento	43
Tabla 2. Análisis de Confiabilidad Fuente: Elaboración Propia.	49
Tabla 3. Matriz de resultados instrumento, sobre las Políticas	55
Tabla 4. Matriz de resultados instrumento, sobre las Obligaciones del empleador	61
Tabla 5. Matriz de resultados instrumento, sobre las capacitaciones en SST	63
Tabla 6. Matriz de resultados instrumento, sobre condiciones de salud	67
Tabla 7. Matriz de resultados instrumento, sobre gestión del riesgo	70
Tabla 8. Matriz de resultados instrumento, sobre gestión del amenazas	71
Tabla 9. Presupuesto ejecutado para el estudio	76

LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Inclusión del contratante en las políticas de SST.	53
Gráfica 2. Comunicación de funciones, alcance y tiempo de ejecución.	56
Gráfica 3. Conocimiento del contratante de los requisitos legales.	57
Gráfica 4. Comunicación del plan de trabajo de SST	58
Gráfica 5. Inclusión al contratante en el SGSST.....	59
Gráfica 6. Apoyo con el comité de convivencia	60
Gráfica 7. Inclusión en el programa de medicina preventiva.....	64
Gráfica 8. Seguimiento restricciones de la ARL y EPS.	65
Gráfica 9. Seguimiento de las incapacidades	66
Gráfica 10. Entrega de elementos de protección personal	69

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Desempeño del SGSST – Fuente informe auditoria CCS	72
Figura 2. Perfil gráfico del SGSST – Fuente informe auditoria CCS	73
Figura 3. Análisis de resultados – Fuente informe auditoria CCS	73
Figura 4. Hallazgos– Fuente: Informe auditoria CCS.....	74
Figura 5. Formato instrumento cumplimiento SGSST contratistas,	82
Figura 6. Formato carta validación instrumento por expertos	83

FACTORES ASOCIADOS A LA DESPROTECCIÓN DE PRESTADORES DE SERVICIOS
EN UNA EMPRESA DEL SECTOR DE HIDROCARBUROS EN EL CONTEXTO DEL
SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

RESUMEN

Los trabajadores por prestación de servicios, o contratistas como se les conocen comúnmente en el país, son una población vulnerable en sus derechos, los cuales manifiestan desprotección en las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo cual afecta la calidad de vida y laborar de esta población que crece día a día en el país. Con el fin de conocer los factores asociados a esta desprotección, se investigaron 15 trabajadores por prestación de servicios de una empresa del sector de hidrocarburos del país; la cual además de tener un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo estructurado y en estado de implementación, y que es auditada anualmente por el Consejo Colombiano de Seguridad y, en su última valoración obtuvo una puntuación del 91,69%, no cumple con las disposiciones legales asociadas al manejo de estos trabajadores.

Para esta investigación se realizó inicialmente la evaluación de los estándares mínimos conforme a la Resolución 1111 de 2015 y, se diseñó el Instrumento de Análisis de Cumplimiento de Condiciones del SGSST para Contratistas por Prestación de Servicios, este, fue avalado por 3 expertos en la materia y fue evaluado en la escala de Likert de 1 a 5. Una vez obtenidos los datos de este estudio, se realizó el proceso descriptivo correspondiente. La confiabilidad de 0.53 del instrumento de análisis de metodologías, se llevó a cabo con el coeficiente alpha de Cronbach.

Los resultados obtenidos permitieron evidenciar aspectos puntuales relacionados con la desprotección de los contratistas respecto a su vinculación en el proceso de implementación del SGSST y la poca participación en actividades de promoción y prevención en la empresa.

Palabras Clave: SGSST, Contratistas, Prestación de Servicios, Cumplimiento de Requisitos,
Decreto 1072

INTRODUCCIÓN

La investigación que se presenta a continuación busca identificar los factores que se relacionan con la desprotección de un grupo de trabajadores independientes prestadores de servicios específicamente para una empresa del sector de hidrocarburos. Aunque en los últimos tiempos ha aumentado el interés por este tema en particular, la realidad en algunas empresas de este sector, está lejos de considerar a los contratistas prestadores de servicios, con el mismo nivel en cuanto a derechos que un empleado formal.

La legislación nacional, es clara respecto a la cobertura del sistema de seguridad social y riesgos profesionales en la que se incluye el conjunto de trabajadores en el que se encuentran aquellos que ejercen su labor como contratistas o prestadores de servicios. Sin embargo, en la práctica, esta población se encuentra expuesta a diversas situaciones que terminan en la vulneración de sus derechos y a poner en entredicho la posibilidad de sufrir un accidente de trabajo, una enfermedad laboral o ser víctimas de acoso en el trabajo.

Son varias las intervenciones que desde el Congreso de la República y la Corte Constitucional se han hecho para de alguna manera, proponer medidas de control y de apoyo a los prestadores de servicios. Sin embargo, cada día son mayores los casos en que los prestadores de servicios manifiestan situaciones de desprotección o no cumplimiento de las normas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, que terminan por afectar su calidad de vida personal y laboral.

El sector de hidrocarburos, es uno de los más fuertes y complejos en cuanto al manejo de riesgos laborales. Empresas como ECOPETROL, lideran la gestión en cuanto al tratamiento del riesgo y plantean políticas rigurosas de prevención y promoción, así como exigencias de

cumplimiento para proveedores y empresas contratistas. Sin embargo, y a pesar del riesgo máximo que manejan estas empresas, se han evidenciado casos puntuales de contratistas afectados por prácticas poco efectivas en cuanto al manejo del contrato de prestación de servicios en materia de riesgos laborales.

Aunque la cobertura del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo promulgada en el Decreto 1072 de 2015 es obligatoria para todos los trabajadores vinculados independientemente de su tipo de contrato, las empresas contratantes, omiten su inclusión por temor a que cualquier acción convierta un contrato de prestación de servicios en una vinculación de carácter formal.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el caso particular que compete a esta investigación, la empresa objeto de estudio es una empresa de servicios públicos dedicada al tratamiento y procesamiento del gas natural y a la comercialización de sus derivados. Cuenta con una sede principal administrativa en la ciudad de Bogotá y su planta de tratamiento en el norte del departamento del Tolima. La empresa cuenta con una planta de personal de 80 trabajadores vinculados con contrato laboral directo con la organización y una fuerza de personal de 15 contratistas prestadores de servicios los cuales son el objeto de estudio a tratar respecto al cumplimiento de los requerimientos establecidos por los sistemas de gestión específicamente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con la legislación vigente.

La empresa a analizar con sus colaboradores contratistas prestadores de servicios indagados, es una empresa con un sistema de gestión implementado y estructurado, auditado por entes certificadores como SGS y el Consejo Colombiano de Seguridad. Para efectos del presente trabajo, y por aspectos rigurosos de confidencialidad solicitados por los contratistas, se omite el nombre de la organización.

El establecer las situaciones que afectan a los contratistas afectados, permitirá brindar una información más completa y precisa sobre los posibles factores que inciden en esta problemática, ya que aunque en la empresa identificada existe el compromiso de cumplir con las disposiciones legales y la normativa asociada, se continua incumpliendo con lo dispuesto en la misma en torno al manejo de los contratos de prestación de servicios. A su vez, este análisis busca convertirse en un aporte en cuanto las mejoras que se han propuesto para esta población trabajadora.

1.1 Problema general

¿Qué factores se encuentran asociados a las situaciones de desprotección en la población de contratistas, prestadores de servicios para una empresa del sector de hidrocarburos, respecto a los requerimientos que exige el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?

¿Cómo esta empresa está dando cumplimiento a la normatividad en relación con la protección de los contratistas prestadores de servicios, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo?

2. JUSTIFICACION

El decreto 1072 de 2015 establece que “los contratantes deben asegurarse de que sus contratistas— y subcontratistas, incluso—cumplan con las normas del SG-SST. Toda persona que ingrese en calidad de trabajador debe cumplir las disposiciones en materia de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo de la organización”. Esto incluye todos los aspectos que la norma contempla en materia de prevención de riesgos como un todo donde empleados y contratistas se encuentran cobijados bajo las mismas obligaciones, responsabilidades y derechos.

Sin embargo, la protección que establece la norma, no es precisamente cumplida en cuanto al manejo de los contratistas prestadores de servicios. Es importante analizar de qué manera se encuentran expuestos los contratistas prestadores de servicios al no ser parte de una estructura formal.

Los empleadores, se excusan de manera errónea, en que si se establece la protección o se incluye al contratista en algún programa de gestión o forma parte de algún proceso de la compañía, esto puede generar una vinculación laboral. Tal es el caso de la demanda interpuesta a la Corte Constitucional cuyo resultado fue la Sentencia C-509 de 2014, donde se solicitó la Inexequibilidad e inconstitucionalidad parcial sobre el artículo 3 de la Ley 1562 de 2012 el cual define el concepto de Accidente de Trabajo. En sus incisos 2 y 3, se mencionan los términos de Contratante y Contratista, los cuales según el demandante, vulneran el derecho al trabajo, a la igualdad aduciendo que al incluir a los contratistas independientes en la protección en materia de Riesgos Laborales, estos no pueden equipararse con los empleados y el recibir esta asistencia puede ser objeto de un cambio en su tipo de contrato o el establecimiento de un vínculo laboral.

Aunque se estableció que dicha demanda era inepta, confirmando la exequibilidad del artículo demandado dado que lo que busca la legislación en materia de riesgos laborales es la protección de todos los trabajadores independiente de su vínculo laboral, son varios los casos en que se desconoce la legislación y se desvirtúa el rol del contratista, al punto de no reconocer sus derechos en este aspecto.

El concepto Trabajador según la Decisión 584 de la CAN (Comunidad Andina de Naciones) es claro: “Toda persona que desempeña una actividad laboral por cuenta ajena remunerada, incluidos los trabajadores independientes o por cuenta propia y los trabajadores de las instituciones públicas”. Por tal razón, el vínculo de contratación es independiente de la protección a la que los trabajadores tienen derecho en materia de riesgos laborales, dado que todos se encuentran expuestos en el ejercicio de su labor.

De acuerdo con Gómez (2014), “la labor realizada por los trabajadores independientes y contratistas rompe drásticamente con el esquema de responsabilidad objetiva en cabeza del empleador, así como de la reparación de perjuicios que encierra la teoría del riesgo, toda vez que en dicha persona, confluyen las dos calidades: la de trabajador y la de patrono o empleador; asumiendo de esta manera, por su cuenta y riesgo, las eventualidades y contingencias, que se pudieren presentar, tales como, enfermedades profesionales, muerte e invalidez en el trabajo, y es justo acá, frente a dicho incremento en responsabilidad para el trabajador independiente, que se hace necesario un robusto sistema de riesgos laborales que le asegure el cubrimiento de dichas contingencias” (Gómez, 2014).

Es por tal razón que se hace necesario profundizar en los aspectos más relevantes que se convierten en factores determinantes a la hora de evidenciar la desprotección al contratista

prestador de servicios, respecto a los requerimientos establecidos por el SGSST y por supuesto la legislación nacional.

El analizar un caso puntual con una empresa del sector de hidrocarburos, permitirá dar una imagen de la percepción que el grupo de contratistas evaluado tiene alrededor de su condición por su tipo de contrato, sobre las falencias y debilidades a la hora de dar cumplimiento a la norma en materia de seguridad y salud en el trabajo. El presente análisis posibilita establecer del mismo modo como se puede ajustar la norma para que haya un cumplimiento parcial de la misma y poner en evidencia las debilidades del sistema en las empresas de un sector que requiere y exige un estricto cumplimiento.

Como aspecto diferenciador de otras investigaciones relacionadas que se basan en el marco legal únicamente, el presente trabajo de investigación abordará el tema de manera directa a la realidad de la empresa y desde el punto de vista de sus protagonistas, los contratistas prestadores de servicios.

“Este tipo de problemáticas en caso que sobrevengan un evento de accidente laboral, pero no brindan las garantías del cubrimiento total para este tipo de contratistas” (Bravo y Bazán, 2013).

El tema de la contratación por prestación de servicios y su relación con el sistema de Riesgos Profesionales, ha sido analizado desde varias perspectivas, principalmente jurídicos y aun sobre la mesa se encuentra en el Congreso de la República la regulación de esta modalidad de vinculación para garantizar un manejo adecuado de estos trabajadores en todos los aspectos. Jaramillo (2017) afirma que **“La estrategia de reivindicación de derechos de los contratistas independientes debe estar centrada en la efectividad de la aplicación del principio de**

primacía de la realidad laboral, por el cual, en caso de utilizarse el contrato de prestación de servicios para ocultar verdaderas relaciones laborales, debe declararse la existencia del contrato de trabajo y el reconocimiento del conjunto de derechos y garantías laborales” (Jaramillo, 2017).

2.1 Delimitaciones.

La presente investigación, se realizó en una empresa del sector de hidrocarburos, cliente directo de la empresa de consultoría Genvatech SAS. La organización, procesadora de gas natural, se encuentra ubicada en el Norte del Tolima. La empresa a analizar con sus colaboradores contratistas prestadores de servicios indagados, es una empresa con un sistema de gestión implementado y estructurado, auditado por entes certificadores como SGS y el Consejo Colombiano de Seguridad. Este trabajo se realizará en un tiempo de cuatro meses, contados desde la fecha de inicio del diseño del trabajo propuesto con objeto de grado, en el mes de marzo de 2018.

2.2 Limitaciones

Para efectos del presente trabajo por solicitud de la población objeto indagado, se manejaron restricciones de manejo de información y confidencialidad, como la identificación de la empresa consultada y los colaboradores entrevistados.

3. OBJETIVO GENERAL

Identificar los factores que están asociados a la desprotección de los contratistas prestadores de servicios respecto a los requerimientos del SG-SST

3.1 Objetivos específicos

- Establecer el alcance real del cumplimiento de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo con respecto a los derechos de los contratistas prestadores de servicios.
- Evaluar los requerimientos de la legislación que aplican al cumplimiento por parte de las empresas respecto al manejo de contratistas prestadores de servicios.
- Analizar la situación de los contratistas prestadores de servicios en el mercado laboral colombiano y su relación con las empresas contratantes.

4. ESTADO DEL ARTE

Para la realización del presente estudio se realizó una revisión documental de Tesis de Grado e investigaciones relacionadas con el tema a analizar. La mayoría de ellas, plantean el tema desde un enfoque meramente jurídico de la legislación nacional y su evolución en materia de protección a los trabajadores independientes. De esta recopilación, un solo trabajo plantea un análisis formal en un grupo de trabajadores independientes del sector público de salud dirigido al acceso y cobertura del Sistema General de Riesgos Profesionales. No se encontraron casos de análisis en empresas y la actividad a la cual se dedica. De igual manera, se analizaron artículos en revistas y divulgación periodística, también relacionados con la protección a los trabajadores independientes en materia de normatividad de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Así mismo, se identificaron estudios adelantados por la Organización Internacional del Trabajo, alrededor del análisis de la situación laboral en América Latina específicamente en materia de la protección de los trabajadores independientes

La consulta realizada abarca estos documentos en materia de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo, contrato de prestación de servicios y la situación de estos trabajadores en las empresas. De igual manera, se incluyen los temas de la Seguridad y salud en el trabajo en el sector de hidrocarburos y el manejo de la normatividad con respecto a sus contratistas prestadores de servicios en Colombia.

De igual manera, se realizó la consulta en aspectos jurídicos, en portales institucionales, como el Ministerio del Trabajo, el Congreso de la República y otras entidades con el fin de establecer el marco jurídico e institucional que alrededor del tema se ha establecido por parte del Gobierno Nacional.

La información recopilada es la base del marco teórico que a continuación se presenta y que permite establecer las bases de argumentación de la investigación planteada en este documento.

4.1 Marco teórico

En materia de Seguridad y Salud en el trabajo, Colombia ha tenido una evolución importante respecto a la protección del trabajador. Desde los inicios de la República, con el establecimiento de medidas de protección en seguridad social a trabajadores de algunos sectores, hasta lo que hoy en día se conoce como Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. En este contexto, los aspectos de protección al trabajador en general han estado relacionados con el tipo de vinculación, enfocándose principalmente al llamado contrato laboral, donde se presupone una vinculación de carácter formal con el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo por parte de los empleadores. Sin embargo, la protección al trabajador llamado independiente, se ha convertido en un tema de discusión que todavía es materia de análisis a nivel jurídico.

La OIT (2009) establece que “en la literatura referente al tema del trabajo independiente existe un debate respecto al papel que tiene este tipo de empleo para las economías en desarrollo. Este se centra en si el emplearse como independiente responde a una elección o a una opción que permite la subsistencia de los trabajadores”. A este respecto, se plantea desde el aspecto en que se ha convertido el trabajo independiente no como una opción sino como una necesidad en la que diferentes tipos de trabajadores, profesionales o no, deben asumir dadas las condiciones de desempleo creciente en diferentes contextos donde Colombia no es la excepción. La OIT (2013), plantea que “los empleos independientes se definen como aquellos empleos en los que la remuneración depende directamente de los beneficios (o del potencial para realizar beneficios) derivados de los bienes o servicios producidos (en estos empleos, se considera que el consumo

propio forma parte de los beneficios). Los titulares toman las decisiones operacionales que afectan a la empresa, o delegan tales decisiones, pero mantienen la responsabilidad por el bienestar de la empresa”. (p. 15-16)

El trabajador independiente en la definición técnica del DANE, aparece clasificado como aquella “persona natural con un trabajo, profesión u oficio, cuya remuneración depende directamente de la comercialización y venta de los bienes o servicios producidos; se caracteriza por no contratar a terceros como asalariados para lograr sus metas y objetivos” (2013, p. 44 Citado por Castañeda, 2016, p.7).

Esta definición se refiere a toda persona natural que no está vinculada 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.

Las normas que regulan la afiliación de los trabajadores independientes al Sistema General de Riesgos Laborales son el artículo 2 de la Ley 1562 de 2012 (“Todas las personas naturales vinculadas a través de un contrato formal (por escrito) de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, superior a un mes; al igual que las personas naturales que realizan actividades catalogadas como de alto riesgo por el Ministerio de Trabajo, sin importar el tiempo de duración del contrato”) y el decreto 723 de 2013 (“El contratante debe afiliarse al Sistema General de Riesgos Laborales a los trabajadores independientes de acuerdo con lo establecido en el Decreto 723 de 2013”; como también el decreto 2800 de 2003 y el decreto ley 1295 de 1994.

De acuerdo con Moncada (2013), conforme a la caracterización realizada por la Universidad Externado de Colombia en 2008 se ha clasificado el trabajo independiente de la siguiente forma:

“1. Profesionales independientes que explotan individualmente una profesión como Derecho, Medicina o Ingeniería. 2. Los trabajadores de oficios técnicos como transporte, estética, mecánica, etc. Y por último, 3. Los trabajadores informales con ingresos de subsistencia en los que se encuentran los comerciantes callejeros y trabajadores de oficios no especializados”.

Los tres tipos de trabajadores citados anteriormente, deben cumplir con una serie de requisitos legales en materia de seguridad social y por ende, los aspectos de seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, de acuerdo con Vásquez (2013) “La ausencia de protección social es una característica que define a las personas ocupadas en sector informal, y a pesar de los esfuerzos de los diferentes países continúa siendo un tema de gran preocupación para los actores de los sistemas de salud, seguridad y riesgos profesionales”. Es un hecho que no toda la población independiente tiene cobertura en el sistema, y si la tiene pueden existir inconvenientes para el trabajador a la hora de acceder a sus derechos o incluso, dar continuidad con su labor como si lo puede realizar un empleado regular.

Para el caso de los trabajadores independientes de nivel profesional y técnico, estos son contratados por las empresas bajo la modalidad de Contrato de Prestación de Servicios. Este tipo de vinculación, regulada por el Código Civil, es de carácter comercial donde el trabajador es quien debe pagar la totalidad de su seguridad social, entendida como aportes a pensiones (16% del Ingreso Base de Cotización – IBC) y a salud (12,5% del IBC). En el contrato laboral de vinculación directa a la compañía o empresa, es el empleador quien asume una parte importante del aporte (8,5% del IBC en salud y 12% del IBC en pensión). El valor restante se descuenta directamente del salario del trabajador (4% del IBC en salud y 4% del IBC en pensión).

Se debe realizar la afiliación al sistema general de riesgos laborales si el contrato se efectúa por más de un mes y si la actividad que se realiza es clase de riesgo I, II o III. Si la actividad que va a realizar es clase de riesgo IV ó V se debe hacer la afiliación sin importar la duración del contrato. Si el contrato es inferior a un mes y la actividad a realizar es clase de riesgo I, II ó III, la afiliación es voluntaria.

En caso de sufrir un accidente de trabajo los trabajadores independientes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, tienen derecho al reconocimiento de las prestaciones asistenciales y económicas establecidas en la legislación Colombiana.

Los contratantes y los trabajadores independientes, según corresponda, deberán realizar el pago mensual de las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Laborales de manera anticipada. Al trabajador independiente, le corresponde realizar el pago, cuando la afiliación sea por riesgo I, II o III. El contratante debe pagar el valor de la cotización, cuando la afiliación sea por riesgo IV o V.

Las obligaciones como trabajador independiente son:

- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Contar con los elementos de protección personal (EPP) necesarios para ejecutar la actividad contratada, para lo cual asumirá su costo.
- Informar a los contratantes la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- 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.

- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Informar oportunamente a los contratantes toda novedad derivada del contrato.

Las obligaciones del contratante con los trabajadores independientes:

- Verificar el pago mensual de aportes por parte del trabajador independiente
- Reportar a la Administradora de Riesgos Laborales los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo.
- Realizar actividades de prevención y promoción.
- Incluir a los trabajadores independientes en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Permitir la participación del contratista en las capacitaciones que realice el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Verificar en cualquier momento el cumplimiento de los requisitos de seguridad y salud necesarios para cumplir la actividad contratada.
- Informar a los contratistas afiliados en riesgo IV y/o V sobre los aportes efectuados al Sistema General de Riesgos Laborales.
- Adoptar los mecanismos necesarios para realizar el pago anticipado de la cotización, cuando el pago del aporte esté a su cargo.

Las obligaciones de las ARL con los trabajadores independientes:

- Afiliar y registrar en la Administradora de Riesgos Laborales.

- Recaudar las cotizaciones, efectuar el cobro y distribuir las mismas conforme al artículo 11 de la Ley 1562 de 2012.
- Garantizar a los trabajadores independientes, la prestación de los servicios de salud y el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones económicas.
- Realizar actividades de prevención y control de riesgos laborales.
- Promover y divulgar al trabajador independiente programas de medicina laboral, higiene industrial, salud ocupacional y seguridad industrial.
- Fomentar estilos de trabajo y vida saludables.
- Investigar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que presenten los trabajadores independientes afiliados.
- Suministrar asesoría técnica para la realización de estudios evaluativos de higiene ocupacional o industrial, diseño e instalación de métodos de control de ingeniería, según el grado de riesgo, para reducir la exposición de los trabajadores independientes a niveles permisibles.
- Adelantar las acciones de cobro, previa constitución en mora del contratante o del contratista de acuerdo a la clase de riesgo y el requerimiento escrito donde se consagre el valor adeudado y los contratistas afectados. Para tal efecto, la liquidación mediante la cual determine el valor adeudado, prestará mérito ejecutivo.
- Verificar la clasificación de la actividad económica con la cual fue afiliado el contratista.

Respecto a las anteriores disposiciones legales, Chara y Mosquera (2013) plantean que “en consecuencia, la Ley 1265 de 2012 presenta nuevos actores que antes no estaban vinculados al Sistema General de Riesgos Laborales, en relación al artículo 13 del Decreto Ley 1295 de 1994,

resulta de suma importancia la ampliación de cobertura al Sistema General de Riesgos laborales, pues a la luz del principio de universalidad todas las personas que ejercen algún tipo actividad laboral deben encontrarse protegidas ante cualquier tipo de riesgo, debe de aclararse que la nueva ley que regula el sistema de riesgos del trabajo, modifica el régimen anterior y llena vacíos que habían surgido en razón de decisiones de la Corte Constitucional sobre la Inexequibilidad de disposiciones contenidas en el Decreto Ley 1295 de 1994 por exceso en el uso de las facultades otorgadas al Gobierno en virtud de la Ley 100 de 1993”.

Si bien en principio el contrato por prestación de servicios se hizo para los trabajadores del sector público: “Dicho contrato de prestación de servicios se encuentra previsto en el Estatuto de la Contratación Pública: Ley 80 de 1993, como el acuerdo de voluntades cuyo objeto es el desarrollo de actividades relacionadas con la administración o el funcionamiento de las entidades estatales contratantes” (Vega, 2007) , cada vez más empresas del sector privado lo utilizan para facilitar procesos de contratación que resultan para estas más económicos pues reducen la carga prestacional que un trabajador formal requiere. La misma autora refiere “que sobre la misma preceptiva legal se edificó la excesiva contratación de servicios personales, modalidad que implica deterioro de los derechos reconocidos por la ley a favor de la actividad laboral tanto en el sector privado como en el público”.

Pese a las disposiciones legales contempladas para este tipo de vinculación, Vásquez y Martínez (2013) afirman que “La informalidad trae consigo costos de índole social y económica sobre los trabajadores, ubicándolos en un lugar de mayor vulnerabilidad frente a los riesgos a que puedan estar expuestos, y esto junto con el hecho de que por sus bajos ingresos no pueden financiar sus esquemas de seguridad social, disminuye la capacidad de respuesta en torno a las circunstancias potencialmente peligrosas que se pudieran presentar “. De hecho, “las empresas,

en el momento son las responsables directas de enfrentar este tipo de problemáticas en caso que sobrevengan un evento de accidente laboral, pero no brindan las garantías del cubrimiento total para este tipo de contratistas” (Bravo y Bazán, 2013).

El tema de la contratación por prestación de servicios y su relación con el sistema de Riesgos Profesionales, ha sido analizado desde varias perspectivas, principalmente jurídicos y aun sobre la mesa se encuentra en el Congreso de la República la regulación de esta modalidad de vinculación para garantizar un manejo adecuado de estos trabajadores en todos los aspectos. Jaramillo (2017) afirma que “La estrategia de reivindicación de derechos de los contratistas independientes debe estar centrada en la efectividad de la aplicación del principio de primacía de la realidad laboral, por el cual, en caso de utilizarse el contrato de prestación de servicios para ocultar verdaderas relaciones laborales, debe declararse la existencia del contrato de trabajo y el reconocimiento del conjunto de derechos y garantías laborales”.

4.2 Marco conceptual: conceptos relevantes

ACCIDENTE DE TRABAJO: La Ley 1562 de 2012 lo define en su **Artículo 3º** como. “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”.

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.”

CONTRATO POR PRESTACION DE SERVICIOS: De acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de trabajo está definido como “aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración”. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales: I) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; II) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; III) Un salario como retribución del servicio

Por su parte, la Ley 80 de 1993 define los contratos de prestación como contratos que celebran las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo pueden celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados. En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebran por el término estrictamente indispensable. El contrato de prestación de servicios se encuentra regulado por disposiciones comerciales y civiles, cuando se suscriben con personas de derecho privado, bien sean naturales o jurídicas. La contratación de personal de un trabajador independiente bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios, tiene que ser de manera ocasional. El Concepto 951 del 7 de febrero de 2007 por la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado indicó que “los contratos de prestación de servicios están diseñados exclusivamente como instrumento especial de colaboración para el cumplimiento de actividades transitorias, de carácter técnico o científico, relacionadas con la administración y, por ende no están previstos para ejercer mediante ellos funciones ordinarias de naturaleza pública ni para sustituir la planta de personal”.

ENFERMEDAD LABORAL: Se define como: “**Artículo 4º.** 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”.

SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES: El decreto 1295 define el SGRP como “el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencias del trabajo que desarrollan”. Esta forma parte del Sistema de Seguridad Social Integral, que se establece por la Ley 100 de 1993.

SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: El Ministerio de Trabajo, a partir del Decreto 1072 de 2015, define este concepto como “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”.

TRABAJADOR INDEPENDIENTE: Conforme al Decreto 2800 de 2003, se entiende el trabajador independiente como “toda persona natural que realice una actividad económica o preste sus servicios de manera personal y por su cuenta y riesgo, mediante contratos de carácter civil, comercial o administrativo, distintos al laboral”. La población contemplada como independiente es la que se reporta a sí misma como trabajador cuenta propia o patrono, lo que implica asumir totalmente los riesgos de su actividad laboral o generadora de ingresos, sin consideraciones de condición socio económica o de acceso a la seguridad social (OIT, 2009).

4.3 Marco legal

El presente trabajo de investigación, se sustenta en la legislación vigente sobre contratos de prestación de servicio y trabajadores independientes:

El Decreto 1703 de 2002 en su artículo 23 establece que en los casos de contratación no laboral (civil, comercial o administrativo), específicamente en los contratos de prestación de servicios cuya duración sea superior a tres meses, la parte contratante deberá verificar la afiliación y pago de aportes al Sistema General de Seguridad Social en Salud.

El Decreto 1295 de 1994 determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales, regula de igual forma los trabajadores independientes; indicando que el trámite de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales se hará a través del contratante, mediante el diligenciamiento del formulario en el cual se deberá precisar las actividades que ejecutará el contratista, el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo, así como el horario en el cual deberán ejecutarse, para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que se lleguen a presentar.

El Decreto 1072 de 2015 establece que los contratantes deben asegurarse de que sus contratistas— y subcontratistas, incluso—cumplan con las normas del SG-SST. “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 SG-SST”.

De acuerdo con el portal Safety.ya, “Toda persona que ingrese en calidad de trabajador debe cumplir las disposiciones en materia de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo de la organización. Es imperativo, entonces, implementar mecanismos eficaces de capacitación, información y retroalimentación sobre el Sistema de Gestión, con los trabajadores de todo tipo”.

Este sistema de gestión es de obligatorio cumplimiento para todo tipo de empresas y por consiguiente sus colaboradores sin importar el tipo de vinculación, garantizando así el mejoramiento de las condiciones de trabajo del personal de estas, la promoción de comportamientos seguros con el fin de prevenir la ocurrencia de la accidentalidad y/o enfermedad laboral.

La ley 1562 del año 2012 en su artículo 2, que modificó el artículo 13 del decreto ley 1295 de 1994, establece que son afiliados de forma obligatoria al Sistema de Riesgos Laborales, los contratistas independientes que tengan un contrato formal de prestación de servicios, con entidades públicas o privadas, cuya duración sea igual o superior a un mes, superando la discusión de si los contratistas independientes tienen o no la obligación de afiliarse al sistema de riesgos laborales.

El decreto 723 de 2013 establece que el pago de la cotización radicará en cabeza de la empresa contratante cuando el contratista preste su servicio en una sede considerada por el Ministerio del Trabajo como de alto riesgo, refiriéndose al Riesgo IV y Riesgo V, en los demás casos el pago de la cotización correrá por cuenta del trabajador independiente.

El artículo 7 del decreto 2800 de 2003 reglamenta la afiliación de los trabajadores independientes y resalta la obligatoriedad de la empresa contratante para efectuar la afiliación al sistema de riesgos laborales, cuyo contrato civil, comercial o administrativo tenga una duración igual o superior a un mes y que los aportes a la ARL en ningún caso podrá ser realizada sobre un ingreso base de cotización inferior a un salario mínimo mensual legal vigente y no exceder más de 25 salarios mínimos mensuales vigentes.

El decreto 3615 de 2005 y/o Decreto 2313 de 2006 reglamenta la afiliación de los trabajadores independientes de manera colectiva al Sistema de Seguridad Social Integral a través de asociaciones o agremiaciones, donde tendrá que dar los parámetros de días, horarios, tareas y espacio a los cuales se limita el cubrimiento por el riesgo profesional, el cual no cubre las contingencias ocurridas en horarios adicionales que no estén previa y claramente definidos.

La Ley 100 de 1993 que crea el sistema de seguridad social **integral** con carácter obligatorio y universal para sustituir el modelo de asistencia pública con el fin de corregir sus defectos representados por la inequidad en la atención de la salud, la baja cobertura, la ineficiencia en la prestación de los servicios en la mayoría de los casos, y la desarticulación de los mecanismos asistenciales y de prevención, se concede la libertad al usuario (paciente) para elegir la Entidad Prestadora de Salud (EPS) y para afiliarse a ella.

La ley 776 de 2002 por lo cual se dictan normas sobre la organización y administración y prestaciones del sistema general de riesgos profesionales, derechos a las prestaciones sociales, derechos sobre las incapacidades temporal y permanente, reubicación del trabajador, entre otros.

La ley 1010 de 2006 por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. En su **Parágrafo del artículo 1ro** define que **no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios** en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa.

Código sustantivo de trabajo Art. 34 Definición Contratistas independiente:

1. Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos {empleadores} 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.
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.

Código sustantivo de trabajo Art. 36 Responsabilidad solidaria del contratante:

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.

Constitución Política De Colombia Art. 13 Derecho a la igualdad

Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Constitución Política De Colombia Art. 25 Derecho, deber al trabajo y sus condiciones dignas.

El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Constitución Política De Colombia Art.48 Garantías de la seguridad social como derecho irrenunciable

La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley. Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social. El Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la Seguridad Social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la Ley. La Seguridad Social podrá ser

prestada por entidades públicas o privadas, de conformidad con la ley. No se podrán destinar ni utilizar los recursos de las instituciones de la Seguridad Social para fines diferentes a ella. La ley definirá los medios para que los recursos destinados a pensiones mantengan su poder adquisitivo constante.

Constitución Política De Colombia Art.49 Derecho a los servicios de promoción, prevención y recuperación a la salud

La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud. Corresponde al Estado organizar, dirigir y reglamentar la prestación de servicios de salud a los habitantes y de saneamiento ambiental conforme a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. También, establecer las políticas para la prestación de servicios de salud por entidades privadas, y ejercer su vigilancia y control. Así mismo, establecer las competencias de la Nación, las entidades territoriales y los particulares, y determinar los aportes a su cargo en los términos y condiciones señalados en la ley. Los servicios de salud se organizarán en forma descentralizada, por niveles de atención y con participación de la comunidad. La ley señalará los términos en los cuales la atención básica para todos los habitantes será gratuita y obligatoria. Toda persona tiene el deber de procurar el cuidado integral de su salud y la de su comunidad.

Constitución Política De Colombia Art.53 Garantía del derecho de la seguridad social

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.

Resolución 1111 de 2017 Según la Resolución 1111 de 2017 del Ministerio de Trabajo, "los estándares mínimos son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales".

La Autoevaluación es un instrumento de identificación de cumplimiento de los factores relacionados en el Decreto 1072 de 2015.

Sentencia 453 de 2002 "El Legislador acoge en esta materia [relativa al Sistema de riesgos profesionales] la teoría del riesgo creado en la que no se toma en cuenta la culpa del empleador sino que se establece una responsabilidad objetiva por cuya virtud resulta obligado a reparar los perjuicios que sufre el trabajador al desarrollar su labor en actividades de las que el

empresario obtiene un beneficio”, teniendo en cuenta esta disposición legal la empresa contratante está obteniendo un beneficio que impacta en el fortalecimiento de la actividad económica de la compañía por parte de la labor del contratista independiente.

Sentencia 216 de 2009 “El cubrimiento de las contingencias que alteren el estado de salud y la capacidad laboral de los trabajadores como consecuencia de la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades de origen profesional adquiere especial importancia pues dichos eventos comprometen no sólo los derechos a la salud y al trabajo de quien los padece, sino adicionalmente el derecho a la seguridad social, garantía que ha sido catalogada por el artículo 48 superior como “derecho irrenunciable”, siendo valorado en el caso que planteamos como una consecuencia de la creación de riesgos para los contratistas independientes por parte de la empresa contratante.

Sentencia C-509 de 2014, donde se solicita la Inexequibilidad e inconstitucionalidad parcial sobre el artículo 3 de la Ley 1562 de 2012 el cual define el concepto de Accidente de Trabajo. En sus incisos 2 y 3, se mencionan los términos de Contratante y Contratista, los cuales según el demandante, vulneran el derecho al trabajo, a la igualdad aduciendo que al incluir a los contratistas independientes en la protección en materia de Riesgos Laborales, estos no pueden equipararse con los empleados y el recibir esta asistencia puede ser objeto de un cambio en su tipo de contrato o el establecimiento de un vínculo laboral.

Otras medidas usadas para amparar la responsabilidad con contratistas es usar un Seguro de Responsabilidad Civil Extracontractual, que es “un seguro todo riesgo que protege la responsabilidad civil de la institución por los daños materiales, lesiones personales o perjuicios económicos que se ocasionen a raíz de siniestros sucedidos por el desarrollo de las labores y operaciones propias dentro de la empresa”.

Convenio 161 de 1965 se pronuncia sobre la seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. En su artículo 5. Manifiesta que sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador respecto de la salud y la seguridad de los trabajadores a quienes emplea, deberán asegurar que las funciones **sean adecuadas y apropiadas a los riesgos de la empresa**, para garantizar la salud en el trabajo.

Convenio 155 de 1981 del OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente en el trabajo. “Todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesados y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo”.

Decisión 584 de la CAN Trata en su capítulo II sobre “POLITICAS DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES”. Argumenta que se debe propiciar la creación de un sistema de aseguramiento de los riesgos profesionales que cubra la población trabajadora.

5. DISEÑO METODOLÓGICO

5.1 Tipo de Estudio

Se utilizó un estudio descriptivo que permite describir la relación entre las variables sin deducir relaciones causa-efecto de carácter exploratorio, el cual "busca datos para aprender de ellos y no parte de hipótesis específicas, a su vez, busca ofrecer la imagen actual de fenómenos y circunstancias en términos de frecuencia de su ocurrencia e indica su curso. No se trata de solamente de recoger datos y tabularlos, los analiza y ofrece interpretaciones cuidadosas. Es esencialmente transversal y se apoya en muestras de sujetos relativamente amplias en la perspectiva de generalizar sus hallazgos" (Alarcón, 1991, p.223).

5.2 Histórico

El estudio analiza históricamente la relación de los trabajadores prestadores de servicio y su desprotección en el contexto de la seguridad y salud en el trabajo.

5.3 Descriptivo

El estudio describe los factores de desprotección de la población trabajadora por prestación de servicios de una empresa de hidrocarburos.

5.4 Cualitativo

Se planteó el análisis de las cualidades y características de las variables en estudio

5.5 Población y Muestra

La población está conformada por un total de 80 trabajadores, de los cuales se encuentran vinculados 15 contratistas de la empresa asesorada por Genvatech SAS, por medio de la figura de Contrato por prestación de Servicios. Los cuales fueron evaluados en su totalidad.

6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

- Instrumento de Análisis de Cumplimiento de Condiciones del SGSST para Personal Contratista: con calificación cerrada (Escala Likert). Este instrumento, busca profundizar y especificar el cumplimiento de los requisitos establecidos por el Decreto 1072 de 2015, en cuanto el manejo de Contratistas prestadores de servicios, dado que la Autoevaluación de Estándares Mínimos que plantea la Resolución 1111 de 2017 no especifica la población objeto como contratistas sino que se aplica a la organización en general.
- Evaluación de Estándares Mínimos (Resolución 1111 de 2017) realizada a la Empresa seleccionada.
- Registro de Auditorías realizadas al Sistema de Gestión de la empresa seleccionada bajo criterios del decreto 1072 de 2015.

7. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se adelantó la selección de los contactos respectivos, es decir los contratistas que actualmente laboran en la empresa o que hayan laborado para dicha empresa en un periodo mínimo de dos (2) años.

Instrumentos:

Los instrumentos empleados para el desarrollo de la investigación fueron:

- Evaluación de Estándares Mínimos según resolución 1111 de 2017 “donde establecen los estándares mínimos para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para empleadores y contratantes. Estos estándares son de obligatorio cumplimiento para cualquier empresa, independientemente de su tamaño o tipo de riesgo”. Como marco de referencia para el cumplimiento de los factores del SGSST en la organización evaluada.
- Instrumento de Análisis de Cumplimiento de Condiciones del SGSST para personal contratista (prestadores de servicios) con calificación cerrada, exclusivamente como un cuestionario de tipo Likert , en el que se debe indicar el grado de desacuerdo o acuerdo sobre cada declaración siendo:

Tabla 1. Calificación del instrumento

CALIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN	PUNTUACIÓN
TA	Totalmente de acuerdo	5
A	De acuerdo	4
N	Neutral	3
D	En desacuerdo	2
TD	Totalmente en desacuerdo	1

La aplicación del cuestionario se realizó de forma individual.

El sistema de calificación que se utilizó en el instrumento es una puntuación que va de 1 a 5, en los rangos de 1, 2, 3, 4, y 5. Lo cual indica que cada una de las posibilidades de respuesta tiene una opciones de calificación, de acuerdo con el contenido del ítem que se esté desarrollando de la siguiente forma: “Totalmente en Desacuerdo” puede tener una calificación de 1.0 “desacuerdo” puede tener calificaciones de 2, 0 “Neutro” por el contrario de las otras posibilidades de respuestas únicamente maneja la calificación de 3,0 por ser un término medio en las respuestas; “Acuerdo” puede tener calificaciones de 4,0 y la posibilidad de respuesta “Totalmente de Acuerdo” puede tener calificaciones de 5,0 La calificación de cada ítem es independiente y de acuerdo con el contenido del mismo.

8. PLAN DE PROCESAMIENTO DE DATOS

8.1 Procedimiento

- **Etapa 1.** Construcción del Instrumento de Análisis de Cumplimiento de Condiciones del SG-SST para personal contratista (prestadores de servicios) con calificación cerrada (Escala Likert).
- **Etapa 2.** Validación del instrumento por jueces expertos. Proceso de verificación que las entrevistas y las encuestas se hayan hecho de acuerdo a lo establecido. Como meta se pretende detectar fallas del entrevistador.

Para efectos de validez y confiabilidad de este instrumento, y con el fin de realizar modificaciones o ajustes, este fue sometido a criterio de jueces expertos los cuales evaluaron cada ítem de acuerdo con los criterios de claridad, redacción y pertinencia.

Los evaluadores fueron:

- Erika Lucia Urrego Ortiz, Magister en Calidad y Gestión integral, Profesional Unidad técnica de certificación sistemas de gestión, responsable de la acreditación con ONAC. Profesional de cambio climático. Auditora líder y experta técnica para Proyectos de Mecanismo de desarrollo limpio para UNFCCC. Auditora líder para ISO 14001, ISO 9001, ISO 45001, OHSAS 18001, NORSOK, ISO 50001, ISO 22002-3, ISO 22716, Decreto 1072 de 2015 y Resolución 1111. Auditora para Sello Ambiental Colombiano bajo la norma NTC 5133 y Reglamento de sello. Ponente para los servicios de certificación sistema y sello ambiental colombiano. Revisora técnica para proyectos de mecanismo de desarrollo limpio para UNFCCC.

- Claudia Isabel Rojano Rodríguez, Psicóloga Especialista En Gerencia En Salud Ocupacional, Asesora profesional en asuntos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- Juan Carlos Ramos, Ingeniero Electricista - Especialista En Seguridad y Prevención De Riesgos Profesionales, Asesor En Implementación de Sistemas De Gestión. Auditor RUC del Consejo Colombiano de Seguridad.

En este proceso, los jueces dieron su concepto de validación de forma positiva al instrumento. El resultado de dicha validación fue el instrumento ajustado con un total de 36 ítems.

- Erika Urrego: “La herramienta tiene un adecuado enfoque permitiendo conocer el nivel de compromiso del contratante con una de sus partes interesadas como los son los prestadores de servicio. De esta manera, la alta dirección podrá conocer la real situación con sus prestadores de servicio y podrá con base en datos y hechos tomar decisiones para el beneficio y el mantenimiento de buenas relaciones con esta parte interesada”.
- Claudia Rojano: “Al documento se le debe realizar ajustes en algunos ítems: En referencia al tipo de ítem; decidir si se hace en tipo de pregunta o en tipo de afirmación con el fin que la respuesta sea tipo Escala Likert.”
- Juan Carlos Ramos: “Es una herramienta muy útil que ayuda a evaluar al contratante el grado de compromiso en SST con los prestadores de servicio. Pienso que se pueden hacer mejoras para adaptar mejora a las empresas de acuerdo al tamaño de la misma, sector (si es empresa netamente administrativa o tiene actividades operativas, etc.”.

Cada uno de los jueces, envió su concepto mediante análisis del instrumento en Excel.

- **Etapas 3. Estudio Piloto**

Aplicación del instrumento a los contratistas.

Luego de obtener la validez de contenido por parte de los jueces, se procedió a realizar la aplicación correspondiente para obtener la validez de criterio a través de un estudio piloto de la siguiente manera:

A través de la empresa consultora, GENVATECH SAS, se adelantaron las acciones requeridas para la obtención de los datos de los trabajadores de la empresa seleccionada. Inicialmente se tomó el listado general del personal vinculado a la empresa, facilitado por el departamento de personal y discriminado por los tipos de vinculación. Se dirigió a la Alta Gerencia de la Empresa evaluada la intención de la investigación, con la finalidad de dar a conocer el estudio y para obtener la autorización para el acceso a los contratistas, la cual fue respondida inmediatamente de manera satisfactoria. Por razones de manejo, la Gerencia de la empresa evaluada solicitó de manera expresa los acuerdos de confidencialidad y el manejo directo de la información recogida a través de la empresa asesora, Genvatech SAS. El personal fue contactado directamente en la planta de tratamiento de hidrocarburos, teniendo conocimiento previo de sus horarios y solicitándoles una cita previa para la aplicación del instrumento que se realizó de manera individual en la sala de reuniones de la Planta.

En primera instancia se les suministró un instructivo al personal contratista que contenía la presentación del cuestionario y el carácter del mismo, de igual forma se les asignó de manera individual el instrumento, presentado en hojas de Excel en las que en cada afirmación había un enunciado antecedido por un número y las opciones de respuesta en cada una de ellas basadas en escala Likert de cinco posiciones, identificadas por letras (TA, A, N, D, TD) en las que los

sujetos que participaron en la aplicación marcaron con una X su respuesta de acuerdo a las posibilidades que allí se encuentran inscritas, su tiempo de aplicación fue de 20 minutos.

- **Etapa 4.** Plan de Análisis Estadístico

A partir de los datos obtenidos de estas aplicaciones se procedió al desarrollo del plan de análisis estadístico con la finalidad de confirmar la validez de criterio y la confiabilidad del Instrumento de Análisis de Cumplimiento de Condiciones del SGSST para personal contratista (prestadores de servicios), para su posterior análisis conforme a la Evaluación de Estándares Mínimos de la Resolución 1111 de 2017 realizada por el equipo investigador a la empresa contratante junto con los registros de auditoría realizada a la empresa seleccionada, bajo criterios del decreto 1072 de 2015, para de esta manera obtener una aproximación a los objetivos propuestos dentro de la investigación.

- **Etapa 5.** Resultados y análisis del pilotaje

Además de la validación del instrumento mediante juicio de expertos, se realizó un análisis de confiabilidad del mismo, lo que permite un sustento metodológico riguroso conforme a los requerimientos del diseño de instrumentos de evaluación. Se tabularon los datos obtenidos en la aplicación asignándole a cada uno de los ítems la calificación de acuerdo a su opción de respuesta, luego se realizaron los análisis pertinentes de los resultados obtenidos en la muestra de la aplicación. Para evaluar la confiabilidad del Instrumento se realizó un análisis de contenido mediante la aplicación del Alfa de Cronbach.

Este análisis se aplica regularmente a escalas Likert y se realiza mediante de la correlación a través de cada ítem asociado por variables y la varianza de las puntuaciones totales. La fórmula del análisis de Alfa de Cronbach es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} * \left[1 - \left(\frac{\sum vi}{Vt} \right) \right]$$

Donde K corresponde al número total de ítems, Vi, la varianza por ítem y Vt, la Varianza total de todas las respuestas por sujeto evaluado.

Los resultados del análisis de confiabilidad del instrumento, dieron un índice de confiabilidad de 0,54. Lo que indica un índice de confiabilidad moderado.

A continuación se muestran los resultados obtenidos: del Análisis:

K= 36 ítems

Muestra= 15 sujetos evaluados.

Varianza de ítems: 6,6476

Varianza total: 13.981

K/K-1=	1,029
1-($\sum vi$ /VT=	0,525
V. ABS	0,525
α =	0,54

Tabla 2. Análisis de Confiabilidad Fuente: Elaboración Propia.

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD POR MEDIO DE ALFA DE CRONBACH																
ITEM	SUJETOS															Vi
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	0,40952
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	0,06667
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	0,06667
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	0,06667
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0
7	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	0,17143
8	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,06667
9	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	0,20952
10	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	0,26667
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0
12	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	0,12381
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	3	0,82857
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0
18	3	3	3	3	3	4	4	1	3	3	2	3	3	3	1	0,74286
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0
22	4	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1,55238
23	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	0,17143
24	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	0,17143
25	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	0,17143
26	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	0,12381
27	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	0,17143
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0
30	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	0,2381
31	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	0,40952
32	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	0,31429
33	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	0,17143
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	0,06667
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0
36	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	0,06667
Vt	108	108	106	107	103	104	104	101	103	101	101	110	111	98	102	6,64762
Vtotal		1567	13,981													
K			36					K/(K-1)	1,029							$\alpha = K/(K-1) * 1 - (\sum Vi / Vt)$
Vi			6,6476					1 - (\sum Vi / Vt)	0,525							
Vt			13,981					α	0,54							

La tabla 2, muestra la correlación de cada ítem con respecto al total de la prueba, donde se observa el coeficiente alfa total del instrumento (0.54). Lo anterior demuestra que el instrumento cumple con las condiciones de confiabilidad, debido a que el valor obtenido se encuentra en un rango moderado.

De acuerdo a la tabla también se puede analizar que sería importante hacer ajustes en la formulación de los ítems y realizar una aplicación a una muestra más amplia ya que el tamaño de la muestra puede afectar los resultados en un estudio piloto. Por otro lado, es posible que reevaluándolos aumente la consistencia interna de la prueba.

9. CONSIDERACIONES ETICAS

Para la realización de este estudio se tuvieron en cuenta aspectos específicos sobre el desarrollo del mismo y la información obtenida a partir de los instrumentos aplicados.

En primer lugar, se garantizó la reserva de la información en cuanto la identidad de los contratistas y la reserva de la identificación mediante acuerdo de confidencialidad de la empresa evaluada. De igual manera, se reiteró que el uso de las respuestas obtenidas fue para uso exclusivo del estudio en mención.

En la etapa de aplicación de los instrumentos se contó con el permiso de la alta gerencia y disponibilidad de los contratistas a evaluar.

Este tipo de estudio se realizó de manera totalmente investigativa sin efectos adversos para los participantes.

10. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

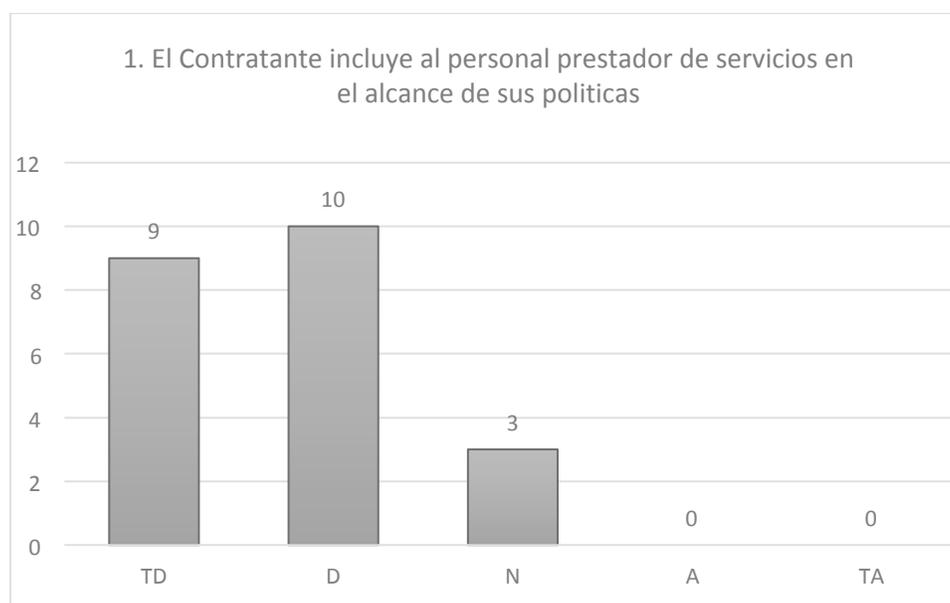
Se aplicó el Análisis de Cumplimiento de Condiciones del SG-SST para personal contratista (prestadores de servicios) a los 15 contratistas con vinculación de Contrato de Prestación de Servicios de la compañía. Dos de ellos, con servicios especializados de suministro de Transporte con contrato por prestación de servicios como persona natural vigente desde hace 5 años y un prestador de servicio para el suministro de alimentos (Restaurante) con contrato vigente desde hace (3) tres años. Los trece restantes, distribuidos en diferentes áreas de la organización por su perfil especializado de la siguiente manera, una Contadora perteneciente al área contable de la Gerencia Administrativa y Financiera, con contrato vigente desde hace 4 años. Un Asesor de Proyectos para la Gerencia General, nivel Staff, con contrato por prestación de servicios desde hace ocho (8) años. Un Profesional de Instrumentación, del área de Instrumentación y Control, con contrato de 2 años, perteneciente a la Gerencia de Proyectos. Cinco Técnicos de Mantenimiento (dos mecánicos con vinculo de prestación de servicios de 6 años cada uno, uno eléctrico, 7 años, un especialista en refrigeración, 6 años, y un especialista en mantenimiento de calderas, 6 años.) Un Soldador, 7 años, pertenecientes a la Gerencia de Mantenimiento. Un oficial de obra civil, 5 años y un pintor, 4 años del área de Infraestructura. Un Ingeniero de Sistemas con 4 años de vinculación por prestación de servicios y Un Ingeniero químico de la Gerencia de Proyectos desde hace 2 años.

Se aplicó el instrumento en las instalaciones de la Planta de Tratamiento de la empresa seleccionada, con una duración de 20 minutos, de manera individual con el fin de ampliar la información sobre las respuestas en cada uno de los ítems evaluados.

Los resultados del instrumento aplicado a los contratistas se observa lo siguiente:

Respecto a las Políticas de la Organización (Tabla 3), con cuatro ítems asociados, se encontró que: El ítem 1, sobre si El Contratante incluye al personal prestador de servicios en el alcance de sus políticas, se obtuvo un resultado distribuido así: Totalmente en Desacuerdo 9 respuestas, Desacuerdo: 5 y Neutral: 1. Al ampliar la respuesta, los contratistas por prestación de servicios indicaron que en ninguna publicación de la Política de la organización, se hace referencia a su condición. Al verificar con el documento publicado este reza: “consolidando en consecuencia, la salud de nuestros trabajadores, cumpliendo al mismo tiempo con un crecimiento sostenible, amigable con el medio ambiente, evitando la contaminación, garantizando el mínimo impacto y los daños a la propiedad y de Terceros, enfocando nuestras acciones en el ámbito de la responsabilidad social con las comunidades y grupos de interés de nuestro entorno geográfico” (Política Integral Empresa, 2017). Ver Gráfico 1.

Gráfica 1. Inclusión del contratante en las políticas de SST.



Al ítem 2. El Contratante ha divulgado al Prestador de Servicios las políticas de SGSST, 14 prestadores de servicios respondieron Acuerdo y 1, Neutral. Todos afirman haber recibido una inducción al ingreso a la organización y reinducciones cada año. La respuesta neutra tuvo que ver con una actitud en la que el prestador de servicios no vio la relevancia de la divulgación.

El ítem 3, sobre si el Contratante ha explicado al Prestador de Servicios la intención y el contenido de las políticas publicadas en materia de SGSST, las respuestas al igual que en el punto anterior, son 14 de Acuerdo y 1, Neutral. Esto en relación con la respuesta anterior, ya que este aspecto, se recibe en los procesos de Inducción y Reinducción de la Organización.

El ítem 4, por su parte, acerca de si el contratante ha evaluado en los prestadores de servicio el nivel de entendimiento de las políticas se complementa los dos puntos anteriores, pues los prestadores de servicios evaluados confirman que en las jornadas de inducción y reinducción recibidas, han sido evaluados sobre el tema. Se verificó en campo esta parte encontrando en los programas de capacitación de la organización la programación de procesos anuales de reinducción a todo el personal y los correspondientes registros en las actas de capacitación y las evaluaciones aplicadas al personal donde se corroboró la presentación de las mismas por parte de los prestadores de servicios.

Tabla 3. Matriz de resultados instrumento, sobre las Políticas

REQUISITOS DECRETOS 1072 DE 2015	REQUISITOS	TD	D	N	A	TA
POLITICAS	1. El Contratante incluye al personal prestador de servicios en el alcance de sus políticas	9	5	1	0	0
	2. El Contratante ha divulgado al Prestador de Servicios las políticas de SGSST	0	0	1	14	0
	3. El Contratante ha explicado al Prestador de Servicios la intención y el contenido de las políticas publicadas en materia de SGSST	0	0	1	14	0
	4. El contratante ha evaluado en los prestadores de servicio el nivel de entendimiento de las políticas.	0	0	1	14	0

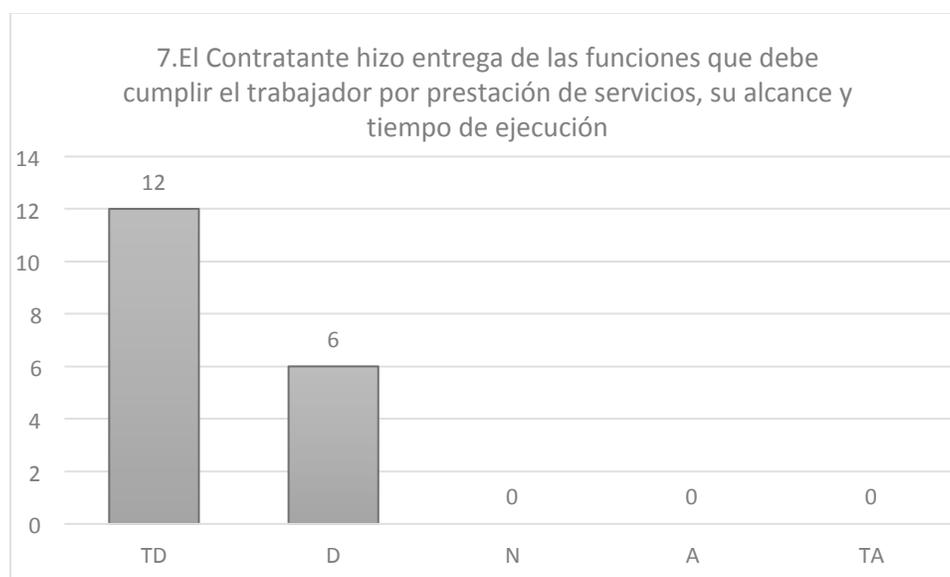
Al aspecto Obligaciones del Empleador, (Tabla 4) con 12 ítems asociados, se encontró que: Al ítem 5, El Contratante verifica la afiliación y pago oportuno de los aportes del Prestador de Servicios a la Seguridad Social, se observa Total Acuerdo de parte de los quince sujetos evaluados. Como medida de control, la organización hace los pagos de Seguridad Social desde su sistema de Planilla Única, incluyéndolos como contratistas. De igual manera, a la pregunta 6, sobre si El Contratante realiza la afiliación de los Prestadores de Servicios a la ARL (cuando son actividades de alto riesgo) los quince sujetos evaluados, respondieron en Total Acuerdo, ya que la empresa afilia y paga por concepto de ARL a los prestadores de servicios por el nivel de riesgo de la empresa que es el máximo (Riesgo V).

El ítem 7, donde se verifica si El Contratante hizo entrega de las funciones que debe cumplir el trabajador por prestación de servicios, su alcance y tiempo de ejecución, obtuvo 12 respuestas para la opción Total Desacuerdo y 3 respuestas para la opción, Desacuerdo. Para todos, las actividades, el alcance y tiempo de ejecución, se encuentran de manera general en el

contrato de prestación de servicios, pero no de manera específica. Los contratos se renuevan automáticamente cada tres o seis meses, generando un documento de Otro Si, por lo que solo se maneja un objeto genérico. El personal evaluado dice conocer sus funciones por el trabajo que realizan pero no porque hayan recibido un documento donde se especifiquen las mismas.

Al verificar este punto con la organización, se evidenció que existe un manual de Perfiles de Cargos, detallado y específico para cada cargo de la organización, pero no se hace extensiva su divulgación al personal prestador de servicios. Ver Gráfico 2.

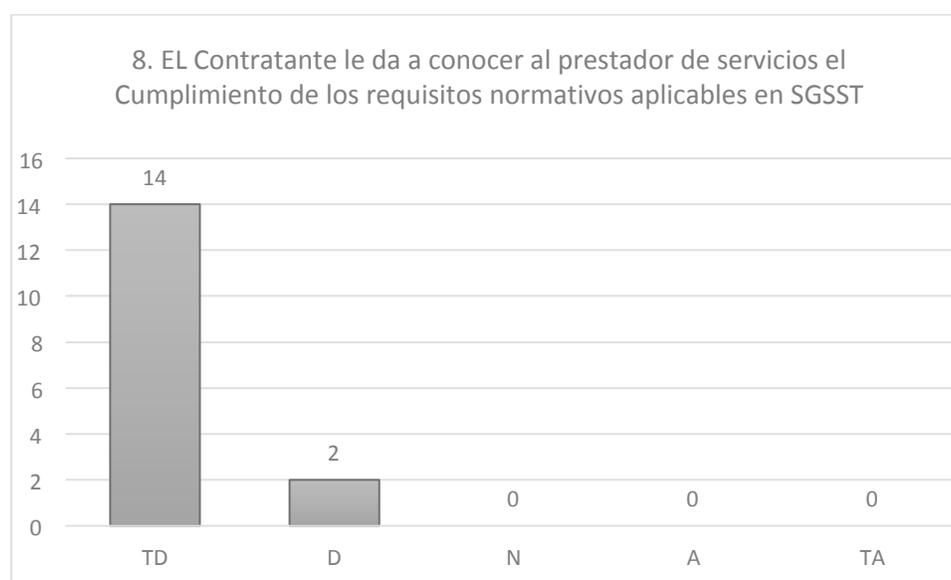
Gráfica 2. Comunicación de funciones, alcance y tiempo de ejecución.



El ítem 8, El Contratante le da a conocer al prestador de servicios el Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables en SGSST, obtuvo 14 respuestas en Total Desacuerdo y 1 en Desacuerdo. Los prestadores de servicios afirman no conocer las referencias normativas que les

competen en materia de SGSST. Solo se enteran por algunas capacitaciones de seguridad, pero no son expresas para su directo conocimiento. Ver Gráfico 3.

Gráfica 3. Conocimiento del contratante de los requisitos legales.

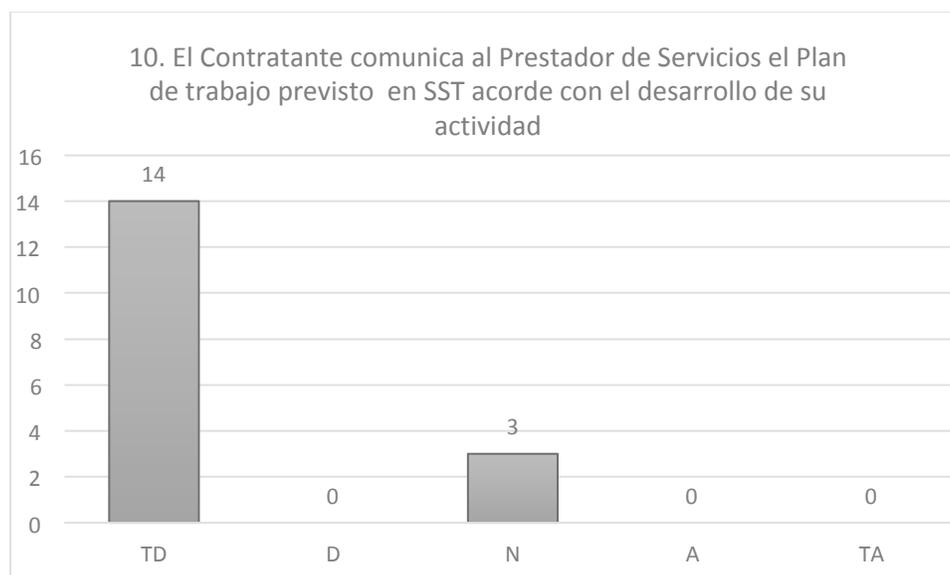


Respecto al ítem 9, donde se verifica si El Contratante le comunica al Prestador de Servicios los riesgos a los cuales se expone en el ejercicio de sus funciones, se muestran 11 respuestas en Acuerdo y 4 en total acuerdo, ya que existe un control permanente, con charlas de seguridad, inspecciones y verificación por parte del coordinador HSEQ, encargado de la implementación del SGSST de la organización.

El ítem 10, El Contratante comunica al Prestador de Servicios el Plan de trabajo previsto en SST acorde con el desarrollo de su actividad, obtuvo 14 respuestas en Total Desacuerdo, y 1 Neutral. Los prestadores de Servicio, afirman no conocer ninguna programación o actividad

previamente diseñada, y solo se enteran de las actividades relacionadas con SST cuando son convocados a las capacitaciones o campañas que se realizan en la organización. Ver gráfico 4.

Gráfica 4. Comunicación del plan de trabajo de SST

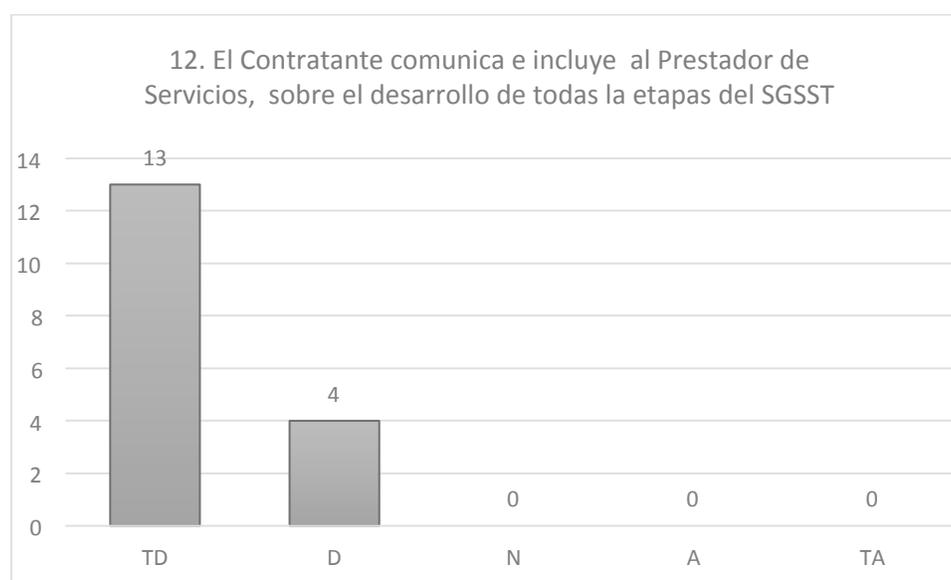


De igual manera, al ítem 11 donde El Contratante incluye al Prestador de Servicios en las Actividades de Promoción y prevención de riesgos laborales, los 15 sujetos evaluados respondieron estar de acuerdo, ya que participan en las actividades que en esta materia realiza la organización. Lo cual se constató con los registros de capacitación y de participación en las actividades de prevención y promoción.

Acerca del ítem 12, El Contratante comunica e incluye al Prestador de Servicios, sobre el desarrollo de todas las etapas del SGSST, se observa una respuesta en Total Desacuerdo por parte de 13 de los 15 participantes de la investigación. Los dos restantes, respondieron en Desacuerdo. Todos coinciden en no conocer los programas que la empresa maneja en materia de

implementación del SGSST. Al igual que plantean en la respuesta del ítem 10. Donde solo se enteran por las actividades en que son convocados a participar. Ver Gráfico 5.

Gráfica 5. Inclusión al contratante en el SGSST



Al respecto del ítem 13, el cual evalúa si El Contratante incluye al personal vinculado por Prestación de Servicios en las capacitaciones sobre SST programadas para la organización, todos los evaluados respondieron en Acuerdo. Se constata con el programa de capacitación y los registros de asistencia de la empresa.

En el ítem 14, se indagó sobre si El Contratante divulga al Prestador de Servicios los procedimientos de trabajo seguro relacionados con el ejercicio de su labor. Las respuestas fueron distribuidas así: 12 para Totalmente en Desacuerdo, 1, para Desacuerdo, 1 para Neutral y 1 para Acuerdo. No se tiene conocimiento sobre los procedimientos específicos, con los que la empresa cuenta para el desarrollo de Tareas Críticas. Solamente el Ingeniero Químico respondió en

Acuerdo, ya que es quien maneja los procesos directos de la planta de procesamiento y conoce e incluso genera procedimiento de manejo seguro de sustancias como Hidrocarburos y otros con los que se realiza esta labor. El resto del personal, conoce los riesgos a través de los procesos puntuales como charlas de seguridad e inspecciones, pero no como documentos específicos.

Los ítems 15, que evalúa si El Prestador de servicios puede realizar sugerencias al COPASST para mejorar las condiciones de SGSST y 16, que plantea que Aunque la Ley 1010 de acoso laboral no lo contempla, el Prestador de Servicios, tiene acceso a solicitar apoyo del Comité de Convivencia en caso de algún evento donde se evidencie conflicto, o situaciones que afecten su trabajo desde el punto de vista del riesgo psicosocial, en ambas las respuestas fueron de Total Desacuerdo por parte de los 15 sujetos evaluados. Se confrontó con Actas de COPASST y Comité de Convivencia y en ninguno de las dos instancias se hace énfasis en el manejo con el personal vinculado por prestación de servicios. Al indagar por esta situación, la empresa confirmó que si bien se intenta manejar los conflictos de la mejor manera con todo el personal, la norma solo se aplica a los trabajadores vinculados por contrato laboral. V. Gráfico 6

Gráfica 6. Apoyo con el comité de convivencia

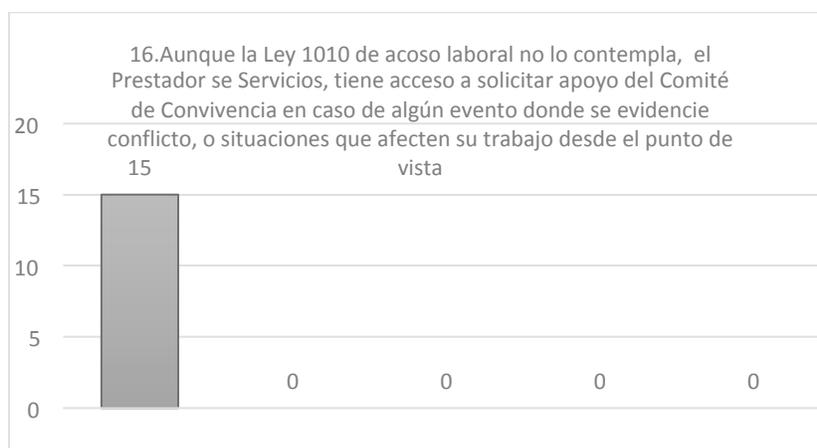


Tabla 4. Matriz de resultados instrumento, sobre las Obligaciones del empleador

REQUISITOS 1072 DE 2015	DECRETO	REQUISITOS	TD	D	N	A	TA
		5. El Contratante verifica la afiliación y pago oportuno de los aportes del Prestador de Servicios a la Seguridad Social	0	0	0	0	15
		6. El Contratante realiza la afiliación de los Prestadores de Servicios a la ARL (cuando son actividades de alto riesgo)	0	0	0	0	15
		7. El Contratante hizo entrega de las funciones que debe cumplir el trabajador por prestación de servicios, su alcance y tiempo de ejecución	12	3	0	0	0
		8. EL Contratante le da a conocer al prestador de servicios el Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables en SGSST	14	1	0	0	0
		9. EL Contratante le comunica al Prestador de Servicios los riesgos a los cuales se expone en el ejercicio de sus funciones	0	0	0	11	4
		10. El Contratante comunica al Prestador de Servicios el Plan de trabajo previsto en SST acorde con el desarrollo de su actividad	14	0	1	0	0
		11. El Contratante incluye al Prestador de Servicios en las Actividades de Promoción y prevención de riesgos laborales	0	0	0	15	0
		12. El Contratante comunica e incluye al Prestador de Servicios sobre el desarrollo de todas las etapas del SGSST	13	2	0	0	0
		13. El Contratante incluye al personal vinculado por Prestación de Servicios en las capacitaciones sobre SST programadas para la organización	0	0	0	15	0
		14. El Contratante divulga al Prestador de Servicios los procedimientos de trabajo seguro relacionados con el ejercicio de su labor	12	1	1	1	0
		15. El Prestador de servicios puede realizar sugerencias al COPASST para mejorar las condiciones de SGSST	15	0	0	0	0
		16. Aunque la Ley 1010 de acoso laboral no lo contempla, el Prestador de Servicios, tiene acceso a solicitar apoyo del Comité de Convivencia en caso de algún evento donde se evidencie conflicto, o situaciones que afecten su trabajo desde el punto de vista del riesgo psicosocial	15	0	0	0	0

Para analizar el aspecto de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo, como se observa en la Tabla 5 se incluyeron cuatro ítems asociados, los cuales fueron respondidos por el personal evaluado así:

Al ítem 17, que indaga si El Contratante incluye al Prestador de Servicios en las actividades de capacitación de la organización, los 15 sujetos respondieron con la opción Acuerdo. Esto conforme a los registros de asistencia a capacitaciones de SGSST de la empresa.

El ítem 18 que evalúa si Existe un programa de formación en SGSST donde se permita fortalecer al Prestador de Servicios su desempeño en sus funciones, obtuvo la siguiente distribución: 2 en Total Desacuerdo, 1 en Desacuerdo, 10 respondieron a la opción Neutral, pues no han recibido capacitaciones especializadas para el desarrollo de su labor. Dos de los miembros del personal prestador de servicios, respondieron en Acuerdo. Dos respuestas en Acuerdo, por parte de los técnicos de mantenimiento eléctrico y mecánico, quienes han recibido formación específica por requerimientos para su trabajo como en el caso de actualizaciones en la norma técnica RETIE para mantenimiento eléctrico y algunos cursos de capacitación técnica en los mantenimientos específicos para el funcionamiento adecuado de los equipos a intervenir.

Los ítems 19, El Prestador de Servicios recibe capacitación, inducción y reinducción en los aspectos relacionados con el SGSST y 20, El Contratante tiene establecida alguna metodología para verificar la eficacia de sus capacitaciones en los prestadores de servicio obtuvieron ambos por parte de los 15 evaluados respuestas en Acuerdo. Se confirma el hallazgo relacionado con las preguntas sobre este tema en el aspecto sobre Políticas que se evaluaron en los puntos 3 y 4 del Instrumento aplicado.

Tabla 5. Matriz de resultados instrumento, sobre las capacitaciones en SST

REQUISITOS DECRETOS 1072 DE 2015	REQUISITOS	TD	D	N	A	TA
Capacitación en seguridad y salud en el trabajo	17. El Contratante incluye al Prestador de Servicios en las actividades de capacitación de la organización	0	0	0	15	0
	18. Existe un programa de formación en SGSST donde se permita fortalecer al Prestador de Servicios su desempeño en sus funciones	2	1	10	2	0
	19. El Prestador de Servicios recibe capacitación, inducción y reinducción en los aspectos relacionados con el SGSST	0	0	0	15	0
	20. El Contratante tiene establecida alguna metodología para verificar la eficacia de sus capacitaciones en los prestadores de servicio	0	0	0	15	0

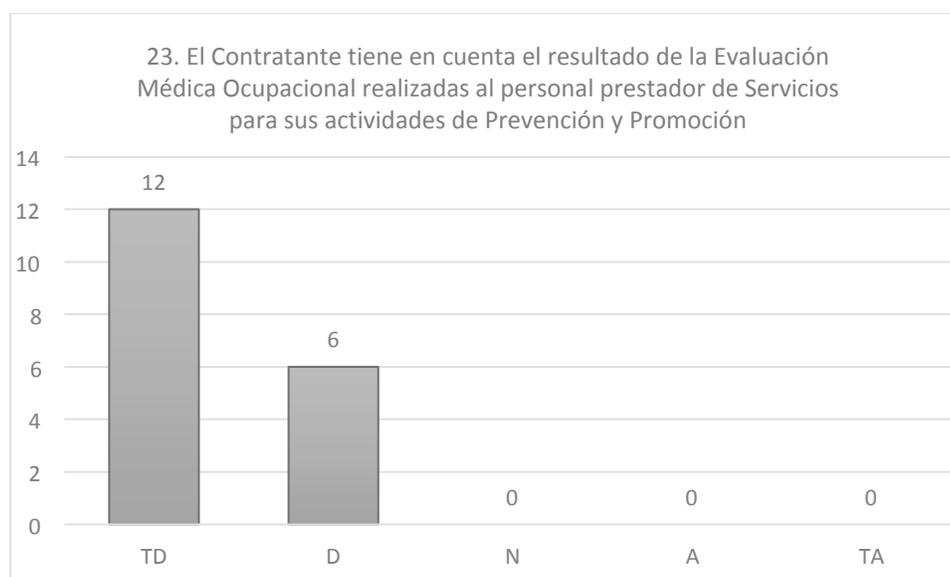
El aspecto Condiciones de Salud, (Tabla 6) contiene 7 ítems asociados. Las respuestas obtenidas fueron las siguientes:

El ítem 21, que se refiere a si EL Contratante incluye al Prestador de Servicios en la descripción socio demográfico de los trabajadores (edad, sexo, escolaridad, estado civil) y la caracterización de sus condiciones de salud obtuvo Acuerdo por parte de los 15 sujetos evaluados. Todos han suministrado esta información. Se verificó mediante los registros del Formato de Condiciones de Salud que maneja la organización.

Respecto al ítem 22, El Contratante incluye al Prestador de Servicios en la programación para la realización de los Exámenes médicos periódicos se encontró que 9 personas respondieron en Total Desacuerdo. 2 en Desacuerdo, 1 (Técnico de Mantenimiento Mecánico) tomó la opción Neutral y 3, la Contadora, el Asesor de Proyectos y el Ingeniero Químico, respondieron en Acuerdo. La organización le da prioridad solo a algunos cargos, pero no incluye a todos en la programación de los Exámenes Periódicos como establece la Ley.

El ítem 23, donde El Contratante tiene en cuenta el resultado de la Evaluación Médica Ocupacional realizada al personal prestador de Servicios para sus actividades de Prevención y Promoción, se observó una respuesta a Total Desacuerdo por parte de 12 de los 15 sujetos evaluados y 3 en Desacuerdo. Los programas de Prevención y Promoción son generales y no hay seguimiento para los prestadores de servicios. Ver Gráfico 7.

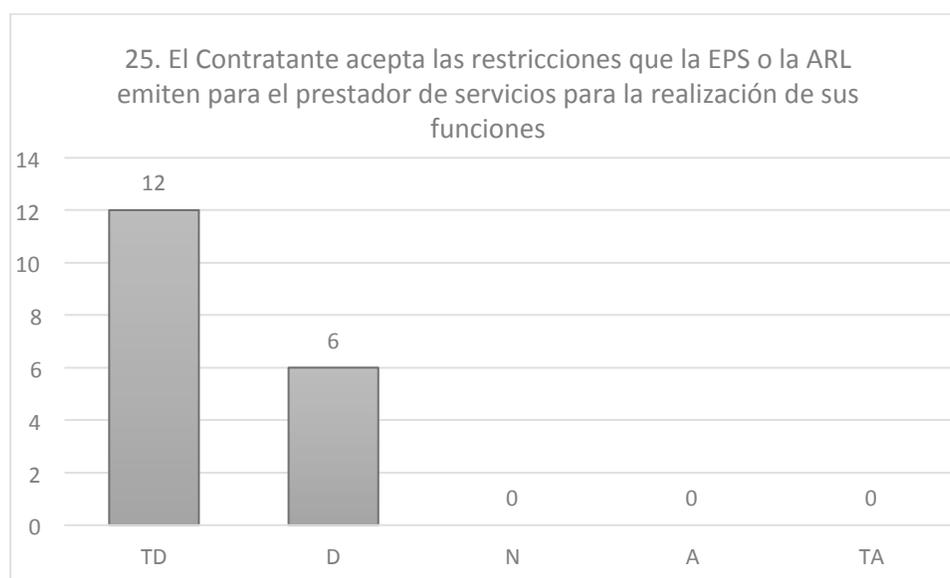
Gráfica 7. Inclusión en el programa de medicina preventiva



De acuerdo con lo anterior, para los ítems 24, El Contratante tiene en cuenta el resultado de la Evaluación Médica Ocupacional realizadas al personal prestador de Servicios para sus actividades de Prevención y Promoción, y 25, El Contratante incluye a los Prestadores de Servicios en sus Planes de Vigilancia Epidemiológica. La respuesta fue generalizada, donde 12 sujetos se manifestaron en Total Desacuerdo y 3 en Desacuerdo pues nunca han recibido ninguna retroalimentación sobre estos resultados en materia de prevención y promoción, las actividades,

dicen ellos son generales para todo el personal. La organización mostró sus programas de gestión en materia de condiciones de salud, pero estos efectivamente están dirigidos al personal en general y conforme a las recomendaciones del diagnóstico en el informe general enviado por la IPS Ocupacional. Ver Gráfico 8.

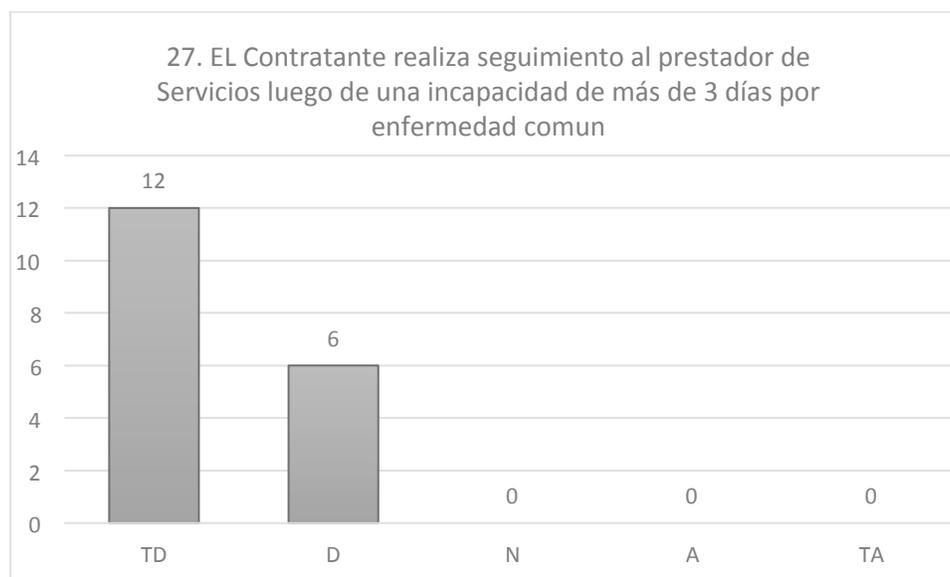
Gráfica 8. Seguimiento restricciones de la ARL y EPS.



De la misma manera, respecto al ítem 26, El Contratante acepta las restricciones que la EPS o la ARL emiten para el prestador de servicios para la realización de sus funciones, 12 personas respondieron en Total Desacuerdo y 3 en Desacuerdo. En general, los sujetos evaluados manifestaron que si se tuvieran en cuenta las observaciones o restricciones se puede perder el contrato. El contratante afirma que no ha visto ningún concepto al respecto y que en efecto, no se puede cambiar las condiciones para lo cual fue vinculado el personal, por lo que de evidenciarse una situación donde haya restricciones que puedan afectar el desarrollo de las actividades de la organización, el contrato, al ser por prestación de servicios, puede terminarse pues no hay obligaciones directas como en la vinculación laboral.

El ítem 27, sobre si El Prestador de Servicios puede continuar con su trabajo para el que fue contratado pese a la ocurrencia de un accidente laboral que le haya generado incapacidad de más de 15 días, obtuvo una respuesta en la opción Neutral por parte de 13 personas las cuales manifestaron que hasta la fecha el personal no ha tenido ningún tiempo de incapacidad. Dos prestadores de servicios (Asesor de Proyectos y Servicio de Restaurante) respondieron en Acuerdo. Ambos tuvieron situaciones de salud donde se presentó una incapacidad prolongada y sin embargo, se les permitió la continuidad en su labor. Se indagó el tema con la Dirección Administrativa, quien corroboró que no es política de la organización prescindir del personal si es una situación debidamente justificada. Ver Grafico 9.

Gráfica 9. Seguimiento de las incapacidades



Al ítem 28, sobre si EL Contratante realiza seguimiento al prestador de Servicios luego de una incapacidad de más de 3 días por enfermedad común, las respuestas, 12 para Totalmente en

Desacuerdo y 3 para Desacuerdo. Cuando se han presentado estas situaciones, no hay intervención ni seguimiento al personal. Para la empresa no se ve una necesidad de hacer este tipo de seguimientos si no hay una situación de gravedad.

Tabla 6. Matriz de resultados instrumento, sobre condiciones de salud

REQUISITOS DECRETOS 1072 DE 2015	REQUISITOS	TD	D	N	A	TA
Condiciones de Salud	21. EL Contratante incluye al Prestador de Servicios en la descripción socio demográfica de los trabajadores (edad, sexo, escolaridad, estado civil) y la caracterización de sus condiciones de salud	0	0	0	15	0
	22. El Contratante incluye al Prestador de Servicios en la programación para la realización de los Exámenes médicos periódicos	9	2	1	3	0
	23. El Contratante tiene en cuenta el resultado de la Evaluación Médica Ocupacional realizadas al personal prestador de Servicios para sus actividades de Prevención y Promoción	12	3	0	0	0
	24. El Contratante incluye a los Prestadores de Servicios en sus Planes de Vigilancia Epidemiológica	12	3	0	0	0
	25. El Contratante acepta las restricciones que la EPS o la ARL emiten para el prestador de servicios para la realización de sus funciones	12	3	0	0	0
	26. El Prestador de Servicios puede continuar con su trabajo para el que fue contratado pese a la ocurrencia de un accidente laboral que le haya generado incapacidad de mas de 15 días	0	0	13	2	0
	27. EL Contratante realiza seguimiento al prestador de Servicios luego de una incapacidad de más de 3 días por enfermedad comun	12	3	0	0	0

En el aspecto, Gestión del Riesgo, (Tabla 7) se manejaron seis ítems los cuales arrojaron los siguientes resultados:

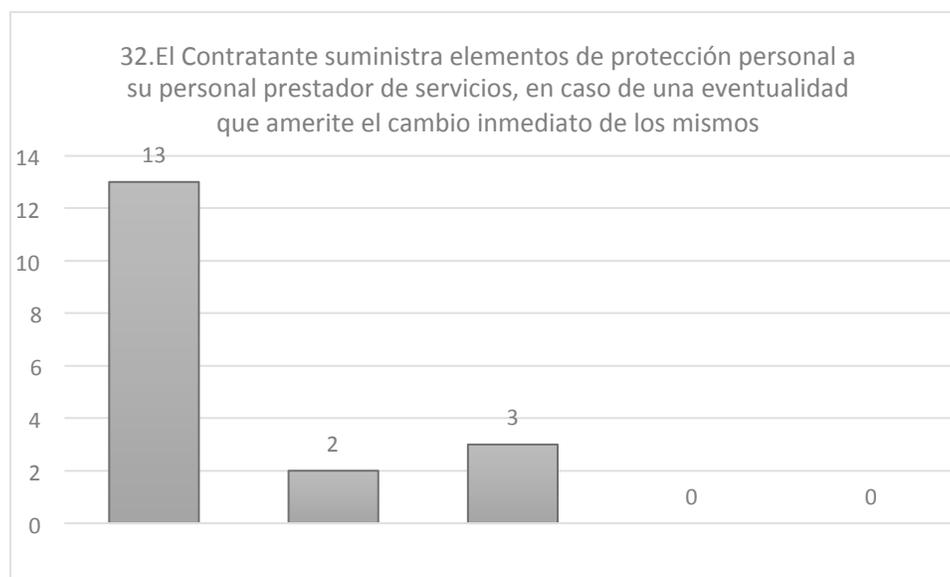
Para los Ítems 28: El Contratante incluye al Prestador de servicios en la identificación de peligros y evaluación de riesgos y 29: El Prestador de Servicios conoce la Matriz de Peligros de la Compañía, los 15 prestadores de servicios, manifiestan Acuerdo. Se evidencia en los registros

de los procesos de inducción y reinducción, las charlas de seguridad y demás actividades que se programan para prevenir la accidentalidad en la organización.

El ítem 30, que evalúa si Se le dan a conocer al Prestador de Servicios las sustancias a las que se encuentra expuesto y los riesgos que estas representan, se encontraron 5 respuestas en opción Neutral y 10, en Acuerdo. Las cinco respuestas en la opción neutral, manifestaron que aunque han recibido la información, no ha sido permanente.

El ítem 31, El Contratante suministra y da instrucción sobre las hojas de seguridad de los productos que maneja el prestador de servicios. Distribuyó sus respuestas de la siguiente manera: 1, el Ingeniero de Sistemas en Desacuerdo porque no tiene contacto directo con sustancias químicas que requieran manejo, 8 para la opción Neutral, debido a que conocen la información, pero por el tipo de trabajo estas solo se usan en situaciones muy específicas y 6 en Acuerdo.

Para el ítem 32, El Contratante suministra elementos de protección personal a su personal prestador de servicios, en caso de una eventualidad que amerite el cambio inmediato de los mismos se evidenciaron 13 respuestas para Total Desacuerdo y 2 en Desacuerdo. Si bien se han presentado este tipo de situaciones, el requerimiento de la empresa, es que de manera estricta el prestador de servicios debe velar por mantener sus propios EPPs al día. Se encuentra estipulado en los contratos por prestación de servicios. Ver Gráfico 10.

Gráfica 10. Entrega de elementos de protección personal

Respecto al ítem 33, donde se indaga si El prestador de servicios ejerce sus funciones en condiciones adecuadas de infraestructura, maquinaria y equipos suministrados por el contratante la respuesta fue de 12 en Acuerdo y 3 en Total Acuerdo. Las condiciones del área de trabajo cumplen con los aspectos de seguridad requeridos.

Tabla 7. Matriz de resultados instrumento, sobre gestión del riesgo

REQUISITOS 1072 DE 2015	DECRETO	REQUISITOS	TD	D	N	A	TA
Gestión del Riesgo		28.El Contratante incluye al Prestador de servicios en la identificación de peligros y evaluación de riesgos	0	0	0	15	0
		29. El Prestador de Servicios conoce la Matriz de Peligros de la Compañía	0	0	0	15	0
		30. Se le dan a conocer al Prestador de Servicios las sustancias a las que se encuentra expuesto y los riesgos que estas representan	0	0	5	10	0
		31. El Contratante suministra y da instrucción sobre las hojas de seguridad de los productos que maneja el prestador de servicios	0	1	6	8	0
		32.El Contratante suministra elementos de protección personal a su personal prestador de servicios, en caso de una eventualidad que amerite el cambio inmediato de los mismos	13	1	1	0	0
		33.El prestador de servicios ejerce sus funciones en condiciones adecuadas de infraestructura, maquinaria y equipos suministrados por el contratante	0	0	0	12	3

Por último, para el aspecto de Gestión de Amenazas, (Tabla 8) el ítem 34, El Contratante incluye al Prestador de Servicios en las Actividades programadas para la atención de Emergencias como Simulacros, se encontró una respuesta para la opción Neutral por parte del prestador del servicio de Transporte, ya que por su labor, su participación es limitada, y 14 en acuerdo.

En el ítem 35, El personal Prestador de Servicios es capacitado en actividades de prevención y manejo de emergencias, los 15 sujetos evaluados, respondieron en Acuerdo. Se evidencian los registros de capacitación en Prevención y Plan de Emergencias.

Por último, en el ítem 36, El Contratante invita a los prestadores de servicios a participar como parte de las Brigadas de Emergencia como soporte o apoyo, un prestador de servicios, el

oficial de Obra Civil, ha recibido las convocatorias, pero no participa. Los 14 restantes manifestaron Acuerdo.

Tabla 8. Matriz de resultados instrumento, sobre gestión del amenazas

REQUISITOS 1072 DE 2015	DECRETO	REQUISITOS	TD	D	N	A	TA
Gestión de Amenazas		34. El Contratante incluye al Prestador de Servicios en las Actividades programadas para la atención de Emergencias como Simulacros	0	0	1	14	0
		35. El personal Prestador de Servicios es capacitado en actividades de prevención y manejo de emergencias	0	0	0	15	0
		36. El Contratante invita a los prestadores de servicios a participar como parte de las Brigadas de Emergencia como soporte o apoyo	0	0	1	14	0

Para lograr un medio de contraste, como actividad inicial en la empresa seleccionada para el presente estudio, se realizó la aplicación del Instrumento de Evaluación de Estándares Mínimos conforme a la Resolución 1111 de 2017. La evaluación se realizó con la Gerencia General, la Gerencia Administrativa y Financiera y la Coordinación de HSEQ responsable del SGSST.

El resultado de la Evaluación de estándares Mínimos, fue de 96.50% de cumplimiento de los requisitos donde se destaca que el proceso de implementación del SGSST es organizado y da cumplimiento general a los requisitos de la norma. Sin embargo, se evidencia que: para el punto de verificación de requisitos SST, 4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas: Se evidenció que Registros de entrega a trabajadores. No se verifica en contratistas. Deben incluirlo desde el contrato. De igual manera, para el numeral 7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora, se evidenció que a pesar de

que existen registros de Acciones Correctivas, y se evidencian procesos de mejora, no se registran acciones preventivas.

De igual manera, con respecto al numeral 7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral, no se evidenció el registro de las acciones preventivas.

Así mismo y como parte de los instrumentos de evaluación pertinentes para el tema de la presente investigación, se solicitó el registro de auditorias al SGSST. La empresa en análisis recibió una visita por parte del Consejo Colombiano de Seguridad en mayo del 2017, donde se realizó la auditoria anual al SGSST, donde se evaluaron las conformidades según los lineamientos definidos en el artículo 2.2.4.6.29 y 30 del Decreto 1072 de 2015.

La metodología fue revisar sistemáticamente las etapas del SGSST: política; organización; planificación; aplicación; auditoria / revisión; y mejoramiento continuo, teniendo como criterios de cumplimiento lo establecido en el decreto y en muestreos realizados en sus procesos, documentos, registros y entrevistas con el personal.

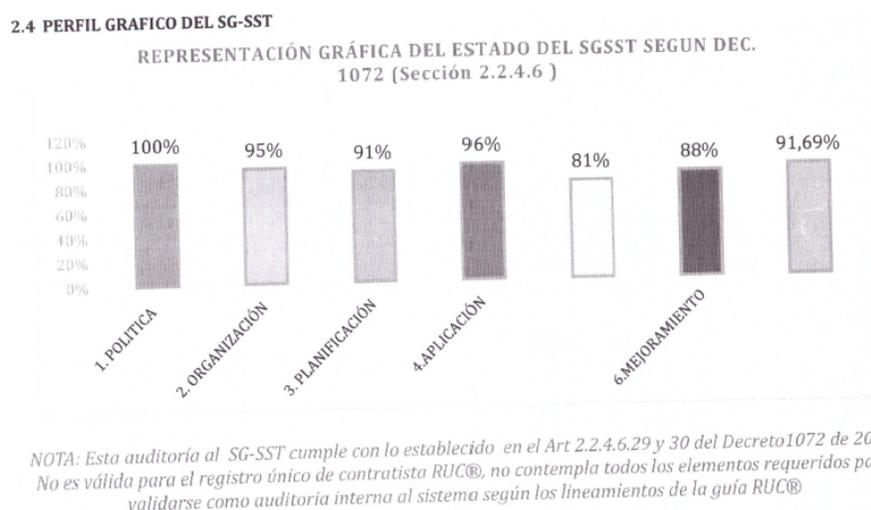
Los resultados arrojados fueron:

Figura 1. Desempeño del SGSST – Fuente informe auditoria CCS

DESEMPEÑO GENERAL DEL SGSST-	
ETAPAS	RESULTADO
1. POLITICA	100%
2. ORGANIZACIÓN	95%
3. PLANIFICACIÓN	91%
4.APLICACIÓN	96%
5. AUDITORIA Y REVISION	81%
6.MEJORAMIENTO	88%
IMPLEMENTACION DEL SG -SST	91,69%

Como se observa en la figura 1, el puntaje obtenido en la auditoria de mayo de 2017, fue de 91.69%, muy cercano y consistente con los resultados obtenidos en la Evaluación de Estandares minimos realizada a la oregonización en la visita inicial como parte de los elementos de contraste para el presente analisis de resultados.

Figura 2. Perfil gráfico del SGSST – Fuente informe auditoria CCS



La figura 2 muestra el desempeño del sistema por cada uno de los componentes.

Figura 3. Análisis de resultados – Fuente informe auditoria CCS

De acuerdo con la figura 3, se muestran los aspectos generales de los resultados obtenidos en el proceso realizado a la organización por el Consejo Colombiano de Seguridad, conforme a los criterios del Decreto 1072 de 2015.

4 ANALISIS DE RESULTADOS

- La empresa reporta un nivel de cumplimiento del 91,69% conforme los requisitos exigidos por el Decreto 1072 de 2015. Sección 2.2.3.6 aplicable al SGSST.
- Los componentes del SGSST que reportan un nivel de desempeño con resultados iguales o inferiores a un 80 % son: 3.1 Objetivos, 3.4 Evaluación del SG-SST, 4.4 Gestión del Cambio y 5.1 Revisión por la Dirección.

Los hallazgos evidenciados en el informe de auditoria fueron:

Figura 4. Hallazgos– Fuente: Informe auditoria CCS

COMPONENTE DEL SGSST	DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO
3.1 OBJETIVOS	No se evidencio el cumplimiento de la meta para los indicadores de IF, IS e ILLI.
3.4 EVALUACION DEL SG - SST	Se evidencio que no se ha establecido las prioridades en SST como resultado de la evaluación inicial del SG-SST.
4.4 GESTION DEL CAMBIO	Se evidencio que no se ha definido los cambios externos en el procedimiento de Gestión del Cambio.
5.1 REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN	Se evidencio que el acta de Revisión Gerencial del 28 de marzo de 2016, no incluye la eficacia de las estrategias implementadas, los resultados de participación y consulta, la identificar los programas de rehabilitación de la salud, ni el estado de acciones correctivas y preventivas.

Conforme a la figura 4, al realizar la revisión de requisitos en comparación con la Evaluación de Estándares Mínimos, estos hallazgos han sido cerrados satisfactoriamente a excepción de lo relacionado con el estado de acciones correctivas y preventivas, ya que de acuerdo con los resultados de la Evaluación de Estándares Mínimos aplicada para efectos del presente estudio, no hay un efectivo registro de la implementación de acciones preventivas

11. ANÁLISIS FINANCIERO

La realización del presente estudio, se tuvieron en cuenta los recursos necesarios para acceder al personal de la organización. Dado que la planta de tratamiento se encuentra fuera de Bogotá, al norte del Tolima, se requirieron recursos para desplazamiento, alimentación, papelería, comunicaciones e imprevistos. La tabla 9 muestra el presupuesto ejecutado para el desarrollo de la presente investigación.

Recursos Humanos; Dos investigadores, candidatos a título de Especialistas en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad ECCI.

Recursos Físicos: Computador, Papelería, Oficina de Reunión para la realización del proceso de evaluación.

Recursos Financieros: Gastos relacionados con el desplazamiento.

Beneficios de la realización de la presente investigación: Se espera que los resultados se conviertan en un aporte efectivo y oportuno a los procesos de la organización, en beneficio de los trabajadores prestadores de servicios y la mejora de prácticas de contratación, que tengan un óptimo cumplimiento de los requisitos que la ley plantea.

Tabla 9. Presupuesto ejecutado para el estudio.

CONCEPTO	PRESUPUESTO					TOTAL
	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	
RECURSO HUMANO						
Ivette Londoño						\$ -
Juan David Palacis						\$ -
GASTOS DE VIATICOS						
Transporte Bogotá - Planta Ibagué			\$ 50.000	\$ 50.000		\$ 100.000
Transporte Planta Ibagué - Bogotá			\$ 50.000	\$ 50.000		\$ 100.000
Transporte interno bogotá			\$ 20.000	\$ 20.000		\$ 40.000
Transporte interno Planta Ibagué			\$ 20.000	\$ 20.000		\$ 40.000
Alimentación			\$ 40.000	\$ 40.000		\$ 80.000
GASTOS ADMINISTRATIVOS						
Papelería			\$ 20.000	\$ 20.000	\$ 20.000	\$ 60.000
Internet			\$ 10.000	\$ 10.000		\$ 20.000
Telefonía	\$ 20.000	\$ 20.000	\$ 20.000	\$ 20.000	\$ 20.000	\$ 100.000
Imprevistos 5%					\$ 27.000	\$ 27.000
	\$ 20.000	\$ 20.000	\$ 230.000	\$ 230.000	\$ 67.000	\$ 500.000

12. FOTOS EMPRESA



13. DISCUSIÓN

El esfuerzo permanente por mejorar los procesos en las empresas, ha permitido que estas evolucionen en cuanto a la implementación de normas y cumplimiento de requisitos. En principio, las empresas se ajustaban solo a los requisitos de ley básicos, e incluso no se tomaban en cuenta con tal de ahorrarse costos. La llegada de los sistemas de gestión, en principio de Calidad, y luego la normativa de Gestión Ambiental y la de Seguridad y Salud Ocupacional, bajo las normas internacionales, ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001, respectivamente, permitió a las empresas fortalecer y dar un giro contundente a sus procesos, convirtiendolos en procesos formales, controlados y orientados a la mejora. Sin embargo, no todas las empresas han acogido estos sistemas de Gestión. Para muchas organizaciones, aun es costoso asumir la implementación de estas normas.

Pese a que el Gobierno nacional, históricamente se ha ocupado en materia de la protección a los trabajadores, específicamente en los aspectos relacionados con la Salud y la Seguridad de los mismos, no todas las empresas han acogido el cumplimiento de los requisitos a cabalidad. Esto se ve en los innumerables casos de accidentalidad donde hay responsabilidad de la organización.

Con la reglamentación, del Decreto 1443 de 2014 y su posterior modificación en el Decreto 1072 de 2015, se hizo de obligatorio cumplimiento lo que en principio se consideraba voluntario: La implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Donde los trabajadores, independientemente de su vínculo con la empresa, sean protegidos de acuerdo con la Ley.

De acuerdo con el Decreto 1072 de 2015, este especifica el alcance de su aplicación, a todos los trabajadores, tanto empleados como contratistas y en particular, los prestadores de servicios.

El contrato por prestación de servicios es una modalidad de carácter civil, no laboral, donde el trabajador no cuenta con prestaciones sociales, y donde tiene que asumir por su cuenta la seguridad social. Es una modalidad que aparentemente permite la independencia del prestador de servicios y favorece el trabajo. Sin embargo, y a pesar de la preocupación de distintos sectores, la práctica de la contratación por servicios, se ha vuelto común en las empresas, con el fin de ahorrar costos de personal. Provisiones, pagos de seguridad social y demás prestaciones, influenciada por diversas corrientes y modelos, se ha rutinizado de alguna manera, y se ha perpetuado sobre la contratación laboral formal.

En cuanto al manejo de la normatividad en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo, se le exige al Contratante evaluar el cumplimiento de los requisitos legales de SST por parte de los contratistas de manera periódica y a los contratistas acogerse a ellos y cumplir.

Sin embargo, pese a que se monitorea el cumplimiento de las empresas acerca de la implementación del SGSST, y se realizan verificaciones internas, o apoyadas en Auditorías Externas, es aun muy superficial el compromiso de las empresas contratantes con respecto a los prestadores de servicios.

En el presente estudio, se inició una revisión bibliográfica cuidadosa sobre el tema, sin embargo, fue difícil la consecución de información, pues los registros bibliográficos relacionados se encuentran asociados al tema legal, en materia de contratación. En la actualidad, en el Congreso de la República, se está trabajando en una legislación que mejore las condiciones de

este tipo de trabajadores. Sin embargo, aun no se encuentra reglamentado de forma oficial. Es así que muchas de las leyes obligatorias para la protección de los trabajadores, son excluyentes para los trabajadores por prestación de servicios, este tema será ampliado más adelante en este punto.

De la revisión bibliográfica realizada, solo se encontraron cinco trabajos de grado de nivel de pregrado en Derecho (1), especialización (3) y maestría (1) en la línea de Seguridad y Salud en el Trabajo, relacionados con el Contrato de Prestación de Servicios y el manejo en materia de Riesgos Laborales, lo cual indica un campo aun muy amplio sin mayor intervención. Este fue un aspecto, que dificultó el abordaje desde el punto de vista teórico sobre este tema.

Lo anterior, fue comprobado a partir del desarrollo de esta investigación donde los resultados obtenidos mostraron importantes datos sobre el tema analizado en una organización real.

En primera instancia se seleccionó el instrumento de evaluación de Estándares Mínimos de la Resolución 1111 de 2017, considerando que la aplicación de este instrumento podría ser útil para tener datos efectivos sobre el tema de investigación. Adicionalmente y dado el origen de la prueba se debía aplicar al contexto de la organización, para tener una perspectiva del grado de cumplimiento de requisitos que en materia de SGSST, poseía la empresa. Así mismo, se contó con la información suministrada sobre un proceso de auditoría externa, que se convirtió junto con la Evaluación de Estándares mínimos en un excelente medio de contraste en el proceso de Análisis. Los resultados mostraron que aunque esta Evaluación es efectiva se podría, a partir del mismo diseñar uno más acorde a las características de la población evaluada con declaraciones más precisas y dentro de los procesos que se dan al interior de la empresa y corroborar la verdadera situación de los contratistas vinculados por contrato de prestación de servicios en materia de cumplimiento de los requisitos por parte de la empresa contratante. La Evaluación de

Estándares Mínimos y los procesos de Auditoría, abordan la gestión de contratistas de una manera superficial y se encuentra enfocada al establecimiento de requerimientos para la selección y por ende, la evaluación de los prestadores de servicios.

De igual manera, se vio la importancia de diseñar un instrumento (Figura 5) que aplicado a los contratistas prestadores de servicios, evaluara de forma objetiva y concreta el cumplimiento de los requisitos de los contratantes, con respecto a los prestadores de servicios. El cumplimiento de requisitos legales y la conciencia de la organización al respecto de su personal. El instrumento diseñado, luego de ser sometido a sus respectivos análisis de validez y confiabilidad, por 3 expertos a los cuales se les solicitó su validación por medio de una carta (Figura 6), lo cual permitió concluir que se lograron los objetivos propuestos, pero que se puede mejorar realizando las modificaciones pertinentes categorizando las afirmaciones y logrando una mayor consistencia interna a la prueba con el fin de que se convierta en una herramienta unificada, útil para la evaluación de los contratantes.

Como se planteó en el procedimiento a seguir en la investigación, se realizó la aplicación del Instrumento de Análisis de Cumplimiento de Condiciones del SGSST para personal contratista (prestadores de servicios). Se observó como primera medida, el hecho de que la disponibilidad para la ejecución de la prueba por parte de los contratistas, no fue del todo inmediata, en algunos casos por una especie de "resistencia a la evaluación" lo que generaba cierto temor o recelo a responder el cuestionario que implicaba su pensamiento personal. Por ello, aunque la prueba solicitaba el nombre del prestador de servicios, se prefirió omitir este requisito pues algunos contratistas pidieron contestar de manera anónima.

Figura 5. Formato instrumento cumplimiento SGSST contratistas,

Entregado a los 15 contratistas seleccionados para su calificación.

Instrumento de Análisis de Cumplimiento de Condiciones del SGSST del Contratante para Personal Contratista Vinculación por Prestación de Servicios						
EMPRESA:		FECHA	dd	mm	aaaa	
ENCUESTADO:		ÁREA				
TIEMPO DE VINCULACION		FECHA INICIO DE CONTRATO				
Marque con una X teniendo en cuenta su nivel de acuerdo o desacuerdo respecto a cada afirmación donde: TA Totalmente de acuerdo A Acuerdo N Neutral D Desacuerdo TD Totalmente en desacuerdo						
Conteste de la manera más honesta posible, no hay elecciones correctas ni incorrectas.						
REQUISITOS DECRETOS 1072 DE 2015	REQUISITOS	TD	D	N	A	TA
POLITICAS	1. El Contratante incluye al personal prestador de servicios en el alcance de sus políticas.					
	2. El Contratante ha divulgado al Prestador de Servicios las políticas de SGSST.					
	3. El Contratante ha explicado al Prestador de Servicios la intención y el contenido de las políticas publicadas en materia de SGSST.					
	4. El contratante ha evaluado en los prestadores de servicio el nivel de entendimiento de las políticas.					
	5. El Contratante verifica la afiliación y pago oportuno de los aportes del Prestador de Servicios a la Seguridad Social.					
	6. El Contratante realiza la afiliación de los Prestadores de Servicios a la ARL (cuando son actividades de alto riesgo).					
	7. El Contratante hizo entrega de las funciones que debe cumplir el trabajador por prestación de servicios, su alcance y tiempo de ejecución.					
	8. El Contratante le da a conocer al prestador de servicios el Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables en SGSST.					
	9. EL Contratante le comunica al Prestador de Servicios los riesgos a los cuales se expone en el ejercicio de sus funciones.					
	10. El Contratante comunica al Prestador de Servicios el Plan de trabajo previsto en SST acorde con el desarrollo de su actividad.					
Obligaciones del Contratante	11. El Contratante incluye al Prestador de Servicios en las Actividades de Promoción y prevención de riesgos laborales.					
	12. El Contratante comunica e incluye al Prestador de Servicios, sobre el desarrollo de todas la etapas del SGSST.					
	13. El Contratante incluye al personal vinculado por Prestación de Servicios en las capacitaciones sobre SST programadas para la organización.					
	14. El Contratante divulga al Prestador de Servicios los procedimientos de trabajo seguro relacionados con el ejercicio de su labor.					
	15. El Prestador de servicios puede realizar sugerencias al COPASST para mejorar las condiciones de SGSST.					
	16. Aunque la Ley 1010 de acoso laboral no lo contempla, el Prestador de Servicios, tiene acceso a solicitar apoyo del Comité de Convivencia en caso de algún evento donde se evidencie conflicto, o situaciones que afecten su trabajo desde el punto de vista del riesgo psicosocial.					
Capacitación en seguridad y salud en el trabajo	17. El Contratante incluye al Prestador de Servicios en las actividades de capacitación de la organización.					
	18. Existe un programa de formación en SGSST donde se permita fortalecer al Prestador de Servicios su desempeño en sus funciones.					
	19. El Prestador de Servicios recibe capacitación, inducción y reinducción en los aspectos relacionados con el SGSST.					
	20. El Contratante tiene establecida alguna metodología para verificar la eficacia de sus capacitaciones en los prestadores de servicio.					
Condiciones de Salud	21. El Contratante incluye al Prestador de Servicios en la descripción socio demográfica de los trabajadores (edad, sexo, escolaridad, estado civil) y la caracterización de sus condiciones de salud.					
	22. El Contratante incluye al Prestador de Servicios en la programación para la realización de los Exámenes médicos periódicos.					
	23. El Contratante tiene en cuenta el resultado de la Evaluación Médica Ocupacional realizadas al personal prestador de Servicios para sus actividades de Prevención y Promoción.					
	24. El Contratante incluye a los Prestadores de Servicios en sus Planes de Vigilancia Epidemiológica.					
	25. El Contratante acepta las restricciones que la EPS o la ARL emiten para el prestador de servicios para la realización de sus funciones.					
Gestión del Riesgo	26. El Prestador de Servicios puede continuar con su trabajo para el que fue contratado pese a la ocurrencia de un accidente laboral que le haya generado incapacidad de mas de 15 días.					
	27. El Contratante realiza seguimiento al prestador de Servicios luego de una incapacidad de más de 3 días por enfermedad común.					
	28. El Contratante incluye al Prestador de servicios en la identificación de peligros y evaluación de riesgos.					
	29. El Prestador de Servicios conoce la Matriz de Peligros de la Compañía.					
	30. Se le dan a conocer al Prestador de Servicios las sustancias a las que se encuentra expuesto y los riesgos que estas representan.					
	31. El Contratante suministra y da instrucción sobre las hojas de seguridad de los productos que maneja el prestador de servicios.					
Gestión de Amenazas	32. El Contratante suministra elementos de protección personal a su personal prestador de servicios, en caso de una eventualidad que amerite el cambio inmediato de los mismos.					
	33. El prestador de servicios ejerce sus funciones en condiciones adecuadas de infraestructura, maquinaria y equipos suministrados por el contratante.					
	34. El Contratante incluye al Prestador de Servicios en las Actividades programadas para la atención de Emergencias como Simulacros.					
	35. El personal Prestador de Servicios es capacitado en actividades de prevención y manejo de emergencias.					
	36. El Contratante invita a los prestadores de servicios a participar como parte de las Brigadas de Emergencia como soporte o apoyo.					
REVISADO		FECHA	dd	mm	aaaa	

Figura 6. Formato carta validación instrumento por expertos

Bogotá, junio 20 de 2018

Título

XXXXXX XXXXXXXX

Teniendo en cuenta su trayectoria y experticia profesional, nos permitimos solicitar a usted, su participación en el proceso de validación del Instrumento de Análisis de Cumplimiento de Condiciones del SGSST del Contratante para Personal Contratista Vinculación por Prestación de Servicios, diseñado para el trabajo de opción de grado de Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad ECCI, titulado **FACTORES ASOCIADOS A LA DESPROTECCION DE PRESTADORES DE SERVICIOS EN UNA EMPRESA DEL SECTOR DE HIDROCARBUROS EN EL CONTEXTO DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

La evaluación de este instrumento es de gran relevancia para establecer su y que los resultados obtenidos sean utilizados eficientemente.

Adjunto encontrará el cuestionario a evaluar y el formato con los criterios relacionados para este ejercicio.

Agradecemos su valiosa cooperación.

Saludos Cordiales,

IVETTE GISELLE LONDOÑO M.

JUAN DAVID PALACIOS.

**UNIVERSIDAD ECCI
ESPECIALIZACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

CONCEPTO JUEZ / Favor diligenciar después de la evaluación en formato de Excel.

NOMBRE COMPLETO	
FORMACION ACDEMICA	
AREAS DE EXPERIENCIA PROFESONAL	
TIEMPO DE EXPERIENCIA	
CARGO ACTUAL	
ENTIDAD	

OBSERVACIONES

	APLICABLE	
CONCEPTO:	APLICABLE DESPUES DE CORREGIR OBSERVACIONES	
	NO APLICABLE	

El hecho de presentarse este tipo de situaciones deja entrever la percepción que tienen los individuos sobre la expresión de su pensamiento o de su actividad, estos vistos como posibles amenazas a un sistema predeterminado o quizá como si el pensar o actuar de determinada manera pudiese ser visto como algo diferente, raro o no aceptable.

Ya en el desarrollo de la prueba, los contratistas prestadores de servicios respondieron a las seis categorías establecidas por el instrumento: Políticas, Obligaciones del Contratante, Capacitación en seguridad y salud en el trabajo Condiciones de Salud Gestión del Riesgo Gestión de Amenazas, cada una de ellas con afirmaciones que de una u otra manera reflejan el pensamiento del prestador de servicios con respecto al manejo recibido por parte del contratante en cuanto al cumplimiento de los requerimientos del SGSST.

Las respuestas obtenidas a este cuestionario mostraron en general homogeneidad en las respuestas.

Respecto a la categoría Políticas, se evidenció como a pesar de que la organización posee unas políticas definidas, claramente divulgadas a todo el personal, incluidos los contratistas prestadores de servicios, en ellas, no se hace referencia directa a esta población, como se mencionó en el apartado de análisis de resultados, la política de la organización hace mención general a los trabajadores y otros grupos de interés. “consolidando en consecuencia, la salud de nuestros trabajadores, cumpliendo al mismo tiempo con un crecimiento sostenible, amigable con el medio ambiente, evitando la contaminación, garantizando el mínimo impacto y los daños a la propiedad y de Terceros, enfocando nuestras acciones en el ámbito de la responsabilidad social con las comunidades y grupos de interés de nuestro entorno geográfico” (Política Integral Empresa, 2017). Sin embargo, el término trabajadores, para los contratistas, es sinónimo de Empleados Directos. A este respecto, aunque la OIT define al trabajo como “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. Del mismo modo, para esta organización, el empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en

especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo)".

Para los contratistas prestadores de servicios, no hay inclusión real como miembros de la organización pese a que los tiempos que manejan en sus contratos evidencian una vinculación estable.

Para las directivas de la organización, es claro que los trabajadores son primordialmente los trabajadores vinculados por contrato laboral, pero reconocen en sus contratistas un factor humano importante para la organización.

En la categoría Obligaciones del Contratante la percepción de los contratistas es de una clara diferenciación con los trabajadores vinculados formalmente. La empresa posee y divulga los perfiles de cargo de la organización a sus empleados. Sin embargo, no tiene un mecanismo similar para sus contratistas prestadores de servicios. Solo se maneja un aspecto general en los contratos y las renovaciones son Otros Sis, con el objeto del mismo. No hay especificación de las mismas, y en muchos casos, los prestadores de servicios afirman que realizan más actividades de las que están impresas en su contrato. Esto se observa en los tiempos de vinculación algunos de 6 a 8 años sin cambiar el tipo de vinculación y realizando el mismo objeto de contratación. Esta misma situación se refleja en la inclusión en los programas generales de la organización. En materia de divulgación de normatividad, la empresa no hace énfasis en incluir al personal contratista y darles una inducción más específica, dado que el cumplimiento de requisitos para los contratistas y proveedores de la organización es un tema puntual del Decreto 1072 de 2105 y se exige a la empresa contratante los procesos de selección y evaluación de Contratistas de manera permanente. Sin embargo, esta situación se lleva a cabo más para las empresas que proveen productos o servicios, que para el personal prestador de servicios individual como persona natural

vinculado por esta modalidad. Para el caso de los temas puntuales del SST, sus programas de implementación, si bien no es requisito indispensable para la organización, la divulgación de los mismos es genérica, y para el caso de los contratistas, solo participan de estos programas al momento de la realización de una actividad. De igual manera, en este aspecto, los contratistas manifestaron sentirse totalmente desprotegidos en temas que tienen que ver directamente con su situación en materia de Seguridad y Salud en el Traajo y el manejo de situaciones de conflicto. La ley 1010 de 2006, sobre Acoso Laboral por ejemplo, determina la protección únicamente para los empleados con vinculo laboral formal: “Parágrafo: La presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación en el entendido de que sí en realidad existe una relación laboral, se aplicará la Ley 1010 de 2006. Tampoco se aplica a la contratación administrativa.”

Al respecto, la Corte Constitucional, en la Sentencia C 960-07 determinó que “Por lo tanto, es necesario asegurar que la interpretación adecuada es aquella respetuosa del principio de igualdad y de las situaciones laborales realmente existentes, es decir, la que extiende la protección de la Ley 1010 de 2006 a todas las situaciones en las cuales en realidad exista una relación laboral, sin importar el tipo de contrato formal que se hubiere celebrado ni la denominación del mismo...” sin embargo, establece que “aún en situaciones en las cuales se den contratos de prestación de servicios de forma independiente se deben respetar los derechos fundamentales de las personas y que en el ordenamiento jurídico hay instrumentos para exigir dicho respeto, según las especificidades de cada caso”.

Lo anterior es expresamente tenido en cuenta por la organización, la cual a pesar de existir conflictos entre los trabajadores y ponerlos en conocimiento del COPASST y del Comité de

Convivencia, no consideran aquellos actos en los que se encuentran involucrados los contratistas prestadores de servicios. En este caso, hay una marcada diferenciación y acaso discriminación para un personal que si bien posee un tipo específico de vinculación, forma parte de un grupo donde permanece en ocasiones más tiempo del establecido por su objeto de contrato.

Dadas las características de ubicación de la planta, donde no hay desplazamiento directo, salvo en vehículo propio o el suministrado por la empresa, el personal debe permanecer dentro de los horarios de trabajo regulares pues salir de la planta implica demoras en tiempo. Por lo que cuando se realizan trabajos puntuales, el personal prestador de servicios se acoge al horario de la planta. En este sentido, los prestadores de servicios que se desplazan a la planta por tiempos de hasta un mes, o más en casos puntuales de mantenimiento de equipos vitales, generan una relación más estrecha con los demás trabajadores y se genera a su vez, un vínculo de permanencia teniendo en cuenta el tiempo que llevan con la organización, que va más allá del tema meramente contractual.

Sin embargo, al aplicar los requisitos legales a punto, se genera un vacío respecto a como tratar temas como el acoso laboral o el manejo de conflictos, donde los prestadores de servicios no tienen oportunidad de protección.

Para la Categoría sobre Capacitación y Salud en el Trabajo, se puede observar que la organización posee programas de capacitación y entrenamiento para todo el personal de la organización en materia de SGSST. Sin embargo y solo para aspectos puntuales por la especialidad que sean requeridos por la naturaleza del trabajo a realizar, se han vinculado a los prestadores de servicios en procesos de formación como en el caso del técnico de mantenimiento eléctrico, quién participó de una formación especializada en el tema, con énfasis en RETIE y seguridad en el Sector Eléctrico.

A nivel general, no se excluyen de las capacitaciones ni de los procesos de Inducción y Re inducción a los prestadores de servicios.

En la Categoría Condiciones de Salud, se observa una situación particular. De acuerdo con la respuestas obtenidas, no todos los contratistas prestadores de servicios son programados para los exámenes periódicos. Aspecto que se encuentra regulado por la ley específicamente dentro del Decreto 1072 de 2015, en el que se establece que “El costo de los exámenes periódicos será asumido por el contratante”. (Artículo 2.2.4.2.2.18). La organización cuenta con un procedimiento de Exámenes Médicos Ocupacionales y el Profesiograma por cargos, donde se establece el tipo de exámenes a realizar y la periodicidad de los mismos. Pese a que en el procedimiento de Exámenes Médicos Ocupacionales, incluye al personal contratista dando cumplimiento al requisito legal, en la práctica nunca se ha hecho plenamente efectivo, haciendo la remisión solo a algunos cargos de manejo administrativo o de nivel gerencial por su jerarquía y manejo de procesos más especializados. En el profesiograma no se registran los cargos de manera discriminada como empleado o prestador de servicios. Siendo como en el caso de los perfiles de cargo, un formato más general.

En esta misma categoría, se observa que en cuanto al manejo de resultados respecto al Diagnóstico de condiciones de Salud, emitido por la IPS prestadora del servicio de Exámenes Médicos Ocupacionales, la empresa toma en cuenta las recomendaciones de mayor incidencia como es el caso particular de los problemas asociados al manejo de ruido y de riesgo biomecánico. No se observa un seguimiento individual aunque dentro de las actividades incluidas en los programas de gestión para el manejo de estas recomendaciones médicas, se incluye a todo el personal sin tener en cuenta su tipo de vinculación. Sin embargo, quienes han

recibido la evaluación médica como contratistas, reportan que en el tiempo que llevan en la empresa, las recomendaciones que han hecho alrededor de su diagnóstico, no han sido incluidas dentro de los programas de gestión.

Con respecto al tema del manejo de las incapacidades extensas en el personal prestador de servicios, este no es un hecho recurrente. Sin embargo, para quienes han tenido un evento donde se incapacitaron mas de 15 días, la empresa tuvo en cuenta su situación y mantuvo sus condiciones de trabajo, incluso sin dejar de pagar lo correspondiente al mes en que se presentó la misma. La gestión Administrativa menciona que se debe analizar cada caso, pues donde no exista un impacto de consideración para la empresa, la organización es respetuosa de las situaciones de fuerza mayor que se puedan presentar. Por el contrario, no es relevante el seguimiento a incapacidades mayores a tres días, por enfermedad común. No existe la “cultura” de realizar un análisis a este tipo de situaciones, pues por ser menores y generalmente por problemas simples como gripas o problemas de origen digestivo, no se ve la necesidad de hacer dicho seguimiento. De hecho, en el registro de ausentismo de la compañía, no se tiene en cuenta al personal prestador de servicios.

En la categoría Gestión del Riesgo, se destaca que la organización incluye a los prestadores de servicios en el manejo de los riesgos, con la divulgación de la Matriz de Peligros, el manejo de hojas de seguridad para el personal que tiene incidencia directa con sustancias químicas, y se realizan los diferentes controles para la prevención de la accidentalidad.

A este respecto, el portal SAFETY YA (2016) explica la naturaleza del Decreto en materia de manejo de Contratistas cuando afirma “Enfáticamente conviene recalcar que los contratistas 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. Ellos están expuestos a riesgos laborales y, por lo mismo, juegan un papel fundamental a la hora de identificarlos.

Sin embargo, en el tema específico de Elementos de Protección Personal, en los contratistas prestadores de servicios estos son un requerimiento propio para ellos desde el contrato inicial donde se establece que el contratista proveerá sus propios elementos. La organización no incluye en su programa de inspecciones al personal prestador de servicios, en cuanto al uso de EPPs, ni el estado de los mismos. Sin embargo, en caso de que el personal por alguna razón requiera cambiar algún EPP por algún evento en que se haya dañado de forma súbita, es muy difícil que la organización suministre estos elementos. La Gerencia administrativa afirma que en el contrato está claramente estipulado que los prestadores de servicios lleven sus propios EPPs. Esta es una práctica poco adecuada por parte de la empresa, ya que en caso de una eventualidad donde se presente una necesidad inmediata de reemplazar un EPP por algún incidente, no se le puede pedir al prestador de servicios, interrumpir su trabajo para salir de la planta a adquirir el EPP requerido. Sobre todo si se tiene en cuenta que la planta está a una hora de Ibagué lo que implica costos de tiempo, desplazamiento y por supuesto, de la adquisición para la reposición del elemento. Esto sin contar el hecho posible de que se presente un accidente por no tener el EPP en condiciones óptimas. Si bien es cierto que el contratista, prestador de servicios, debe contar con sus elementos de Protección Personal como lo requiere la Ley, la empresa contratante debe procurar dar soluciones efectivas y oportunas para casos como estos. Es así que conforme a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, el contratante debe “asegurarse de que sus contratistas— y subcontratistas, incluso—cumplan con las normas del SGSST”.

Cabe reiterar, que esta investigación se realizó para el caso de personas naturales, vinculadas a la organización mediante un contrato por prestación de servicios diferente a los contratistas que proveen personal y que funcionan como empresas o trabajadores independientes que tienen su propia razón social y que para el caso del cumplimiento de requisitos legales en materia de SGSST son totalmente independientes de la empresa que los contrata.

Por último, la gestión de amenazas es uno de los aspectos más estructurados de la organización. Incluye a todo el personal en las capacitaciones y formación para el manejo de emergencias y hace participes a los prestadores de servicios en la conformación de las Brigadas. Lo que permite un manejo amplio y oportuno de las posibles emergencias, ya que todo el personal puede dar una respuesta efectiva ante una situación de esta naturaleza.

Por su parte, los resultados que se evidenciaron en la aplicación de Estándares Mínimos y los resultados de la Auditoría bajo criterios del Decreto 1072 de 2015, muestran que la empresa en general, posee un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo bastante sólido y estructurado. Se observó en la Autoevaluación de Estándares mínimos el ítem 4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas, el resultado evidencia la no verificación del manejo de EPPs con los contratistas, donde se corrobora lo evidenciado en la evaluación de la categoría de Gestión del Riesgo del instrumento aplicado a los prestadores de servicios.

Los requisitos a nivel general con el manejo del personal se cumplen y puntúan de manera favorable en la organización como es el caso de los perfiles de cargos, el procedimiento de exámenes médicos, el profesiograma, procedimientos de trabajo seguro, programas de capacitación, programas de inspecciones, prevención de la accidentalidad, control de ausentismo. Se puede observar que los mecanismos de verificación externos propuestos por el Ministerio de

Trabajo, o por las normas de auditoria, no abarcan de maneja suficiente el cumplimiento de los requisitos, por parte de la empresa contratante. Estos instrumentos evaluan al contratista en cuanto al cumplimneto de requisitos pero no evalua a la empresa en cuanto al manejo de dichos requisitos, la responsabilidad es compartida. Se evidencia una situacion particular, en cuanto a los resultados de las Auditorias externas, en comparación sobre lo que se manifiesta al interior de la organización. La auditoria muestra un Sistema que funciona de manera efectiva, estructurada, pero al verificar con el personal, prestador de servicios, no se observa un compromiso real. Se cumple con los requisitos de manera general. Los contratos realizados con el personal contratado por servicios en la organización, son renovados de forma periodica, con tiempos de duración de dos años e incluso hasta ocho años como es el caso del Asesor de Proyectos. Esta situación podria tomarse como un mecanismo donde la empresa, prefiere acudir a su personal más confiable y conocido para actividades particulares que requieren de una atención donde los tiempos que se manejan siendo una planta de tratamiento, son precisos y una parada significa perdidas económicas de mayor impacto. El darle continuidad a estos contratos permiten un funcionamiento permanente y efectivo que disminuye los esfuerzos y costos que genra un proceso de selección, anlasis y manejo de ofertas economicas que pueden dar resultados poco efectivos.

Sin embargo, para el caso especifico de los prestadores de servicios, aunque este tipo de vinculaicón supone una estabilidad laboral y económico, no es una situación óptima pues no cuentan con toda la proteccción que si manejan los contratos laborales formales, y no tienen las garantías plenas en caso de terminar el objeto de su contrato.

14. CONCLUSIONES

Respecto al planteamiento del problema y los objetivos planteados se lograron identificar las siguientes situaciones en las que se evidencia desprotección en la población de contratistas de la empresa del sector de hidrocarburos respecto a los requerimientos del SG-SST:

- El tipo de contrato, sugiere que no se obliga a la empresa contratante a cubrir al prestador de servicios en todos los aspectos de SGSST.
- El desconocimiento de la naturaleza de los requerimientos establecidos por la Ley o la interpretación inadecuada de las normas.
- El temor a que cualquier acción que incluya a los trabajadores vinculados por prestación de servicios cambie las condiciones de vinculación y la empresa se exponga a demandas por prestaciones sociales.

Se logró el cumplimiento de los objetivos planteados de donde surgen las siguientes conclusiones:

- A la luz de estos resultados pudo observarse que los contratistas prestadores de servicios evaluados se encuentran ante una situación de desventaja en comparación con los trabajadores que se encuentran vinculados con contrato laboral formal.
- Mientras que para los trabajadores vinculados formalmente se les posibilita una protección general en todos los aspectos que la ley requiere, como en el caso particular de la protección de Acoso Laboral según la Ley 1010 de 2006. Los contratistas, por razón de esta misma Ley, se ven excluidos de solicitar intervención en situaciones donde se pueda presentar este tipo de eventos.

- Así las cosas, la organización no va más allá del cumplimiento de requisitos y se “escuda” en el cumplimiento de los mismos para justificar las omisiones que se presentan con el personal vinculado por contrato de prestación de servicios.
- La regulación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo establecida en el Decreto 1072 de 2015, pretende ejercer un control más preciso y efectivo con el fin de mejorar las condiciones de todos los trabajadores en los que se incluyen aquellos vinculados por contrato de prestación de servicios.
- Sin embargo, algunas empresas privilegian la implementación de los requisitos del SGSST para los trabajadores vinculados formalmente, dándole al prestador de servicios, solamente el cumplimiento de requisitos básicos que si bien son parte fundamental de la implementación del sistema, no alcanzan a brindar toda la cobertura que se encuentra establecida por la ley.
- Se pudo evidenciar que aunque la empresa tiene en funcionamiento un sistema de gestión sólido y estructurado que se refleja en los resultados de sus auditorías, no tiene pleno manejo del mismo en relación con su personal vinculado por prestación de servicios.
- Lo anterior puede deberse a que la norma exige el cumplimiento de requisitos puntuales que no alcanzan a evidenciar en su totalidad el funcionamiento a profundidad de la Organización.
- No se trata en este estudio de criticar, ni tomar partido a favor de ninguna de las partes, contratantes o contratistas prestadores de servicios. Lo que se intenta establecer es que se puede mantener un SG-SST de manera efectiva en la medida que la

organización lo aplique de manera coherente, yendo más allá del cumplimiento de requisitos.

- Como se mencionó anteriormente, la situación de los contratos por prestación de servicios se ha convertido en los últimos años en un tema de interés especial dentro de la investigación a nivel legal y aún poco explorado en cuanto al manejo de los requisitos del SG-SST. Este trabajo permitió dar a conocer la relevancia de la situación que perciben los prestadores de servicios y como la organización desconoce esta apoyándose en el cumplimiento de la norma. Las concepciones que tiene la empresa sobre el manejo de los contratistas prestadores de servicios reflejan una serie de deformaciones y reduccionismos alrededor del concepto de protección a estos trabajadores.
- Se observa un temor inmerso en la organización, en el que si se involucra al prestador de servicios en todo los requerimientos del SG-SST, puede generarse un tipo de vinculo laboral formal.
- Sin embargo, se manejan contratos periódicos con años de vinculación, que han generado una vinculación que va más allá del tipo de contrato.

15. RECOMENDACIONES

- La preocupación constante por mejorar la calidad del trabajo, sobre todo en materia de protección en materia de aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo es generalizada a partir de la obligatoriedad de la implementación los requerimientos establecidos en el Decreto 1072 de 2015. Esto debe llevar a las empresas de todos los sectores, a tomar conciencia de las necesidades de los trabajadores, independiente de su tipo de vinculación. El profundizar en este tipo de investigaciones puede convertirse en un ejercicio permanente con miras a detectar problemáticas existentes o a mejorar prácticas efectivas.
- Se debe generar conciencia en la organización, de que la protección a los trabajadores en materia de SG-SST debe cumplirse sin diferencias de acuerdo con el tipo de vinculación.
- Se sugiere implementar un modelo de intervención, donde se haga un manejo efectivo de los requerimientos del SGSST, que permita dar cobertura a todos los trabajadores de la organización, separándolo de su tipo de contrato.
- Se hace necesario formular estrategias y planes de apoyo para la transformación y generación de cambios de impacto en la organización, y su percepción sobre los trabajadores vinculados por prestación de servicios con miras a hacer a que estos sean verdaderos participantes de un proceso completo y estructurado en relación con los aspectos de protección en SST.

16. BIBLIOGRAFIA

- Alarcón, R. (1991). Métodos y diseños de investigación del comportamiento.
- Alcaldía Mayor De Bogotá, (1950). Código sustantivo del trabajo. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>
- Alcaldía Mayor De Bogotá, (1991). Constitución Política de Colombia. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>
- Alcaldía Mayor de Bogotá (2002). Decreto 1703 de 2002 Nivel Nacional. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5540>
- Alcaldía Mayor de Bogotá (21994). Decreto 1295 de 1994 Nivel Nacional. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>
- Alcaldía Mayor de Bogotá (2013). Decreto 2800 de 2003 Nivel Nacional. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=16082>
- Alcaldía Mayor de Bogotá (2015). Decreto 3615 de 2005 Nivel Nacional. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=17904>
- Alcaldía Mayor de Bogotá (2013). Decreto 723 de 2013 Nivel Nacional. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=52627>
- Bravo, C y Bazán, Y. (2013) Accidente Laboral de Contratistas Independientes en Colombia. Tesis de Grado. Universidad ICESI. Especialización en Legislación Laboral y Seguridad Social para No Abogados. Santiago de Cali.
- Castañeda, A. (2016) La seguridad social en lo que corresponde a riesgos laborales de los trabajadores independientes en Colombia. Tesis de Grado. Universidad Católica de Colombia. Facultad de Derecho. Bogotá, Colombia.

Chara y Mosquera (2013) Avances jurídicos a favor del Trabajador que presta en Servicio al Sistema General de Riesgos Profesionales, Ley 1562 de 2012. Tesis de Grado. Universidad San Buenaventura de Cali. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Especialización en Seguridad Social. Santiago de Cali.

Correa, Y. (2013) Barreras de acceso a la cobertura de riesgos profesionales en un grupo de profesionales independientes (Contratados por prestación de servicios) del sector público de salud en Bogotá. Tesis de Grado. Magister Salud Pública. Universidad Nacional de Colombia Facultad de Medicina, Departamento de Salud Pública, Bogotá. Colombia.

Consejo Colombiano de Seguridad (2017). Lo que debe saber de la Resolución 1111 de 2017. Recuperado de https://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=931:res-1111&catid=387:noticias-marzo-2017&Itemid=931

Corte constitucional (2002). Sentencia 453 de 2002. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/C-453-02.htm>

Corte constitucional (2007) Sentencia C-960 de 2007. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/c-960-07.htm>

Corte constitucional (2009). Sentencia 216 de 2009. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/T-216-09.htm>

Corte constitucional (2014). Sentencia C-509 de 2014. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/C-509-14.htm>

Corte constitucional (2014). Decisión 584 CAN en Sentencia C509 de 2014. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/C-509-14.htm>

Gómez, I (2014) Aciertos y desaciertos normativos del sistema de riesgos laborales de los trabajadores independientes en Colombia. Diálogos de Derecho y Política \\ Número 13 \\ Año 6 \\ ISSN 2145-2784 \\ Enero – Abril de 2014. Pág. 86 -107

Hernández, R., Fernández, E. Baptista, P. (2014) Metodología de la Investigación. ISBN: 978-1-4562-2396-0 Mc Graw Hill. Sexta Ed. México.

Jaramillo, I. (agosto, 2017) Regulación a contratos de prestación de servicios, buenas intenciones con algunos riesgos. Revista Portafolio. Recuperado de <http://www.portafolio.co/economia/empleo/riesgos-de-la-regulacion-a-contratos-de-prestacion-de-servicios-508867>

Ministerio del Trabajo (2016) Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Guía Técnica de Implementación para Mi Pymes. En: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+impleme ntacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

Moncada, C. (2013) El Sistema de Riesgos Laborales en Colombia: Efectos en la Protección de Trabajadores Independientes. Tesis de Grado. Universidad de La Sabana. Instituto de Posgrados FORUM. Especialización de Seguros y Seguridad Social. Bucaramanga. Colombia.

Oficina Internacional del Trabajo (2009) Trabajadores Independientes y protección social en América Latina. Santiago, 168p. ISBN 978-92-2-323174-3 (impreso) ISBN 978-92-2-323175-0 (versión web pdf)

Organización Internacional del Trabajo (1965). Convenio 161 de 1965. Recuperado de

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL

[O_CODE:C161](#)

Organización Internacional del Trabajo (1965). Convenio 155 de 1981. Recuperado de

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312300

Organización Internacional del Trabajo Tesoro. Definiciones. Recuperado de:

<https://www.ilo.org/public/libdoc/ILO-Thesaurus/spanish/>

Safetya (2016). Obligaciones del contratante frente al SG-SST de sus contratistas Decreto

1072 de 2015. Recuperado de <https://safetya.co/obligaciones-del-contratante-frente-al-sg-sst-de-sus-contratistas/>

Vásquez E. y Martínez, E (2013) Políticas públicas en seguridad social para la protección

de los trabajadores informales en Colombia. Artículo en Revista Gerencia y

Políticas de Salud. 12 (24): 87-98, enero-junio de 2013. Pontificia Universidad

Javeriana. Bogotá. Colombia

Vega, M. (2007). El Contrato Estatal de Prestación de Servicios: Su Incidencia en la

función pública. En: Revista Prolegómenos: Derechos y Valores.. Volumen X - No

19 - Enero - Junio 2007 - ISSN 0121-182X. Pg. 15-34. Bogotá, D.C., Colombia.