Contratistas en el sector de la vigilancia

ALEJANDRA CARDONA MOLINA

ELIANA JULIETH CUELLAR PÉREZ

LICETH KATERYNE RAMÍREZ LLANTEN

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MANIZALES

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

MANIZALES

2022

TABLA DE CONTENIDO

1. DESCRIPCION DEL PROBLEMA…….…….3

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA……..5

2.OBJETIVO GENERAL…….…5

2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS…….…5

3. JUSTIFICACION……..6

3.1. ALCANCE……...7

4.ANTECEDENTES……..8

5.MARCO TEORICO……..12

6. MARCO LEGAL……..……21

7.MARCO CONCEPTUAL…….31

8.MARCO CONTEXTUAL…….34

9.DISEÑO DE INVESTIGACION……..35

10.FICHA TECNICA E INSTRUMENTOS..……37

10.RESULTADOS……38

11.CONCLUSIONES……...41

12. RECOMENDACIONES……42

13. BIBLIOGRAFIA……44

1.DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.

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”(1). En Colombia actualmente somos alrededor de 48.258.494 de personas de las cuales según el DANE el 53,7% de estos se encuentran ocupados para el mes de agosto de 2021, cabe mencionar que de acuerdo al observatorio RELAB en el informe de las relaciones laborales dependientes e independientes se refiere que con este mismo corte existen 2.405.554 de personas independientes, equivalente al 5% de la población aproximadamente.

En el Articulo 34 del Código Sustantivo del Trabajo establece que los “contratistas independientes: 1o) 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”.

Este tipo de contratación establece que el contratista asume el aporte por prestaciones sociales, administradora de riesgos laborales y administradora de fondos de pensión y a su vez la administración de todos los riesgos inherentes de la prestación de servicio.

Se considera que actualmente las empresas y las personas naturales prestadores de servicios no tienen claridad acerca de las obligaciones cada uno con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cobertura de la ARL, el ¿que hacer?, ¿cómo

reportar y a quien reportar? en caso de accidentes de trabajo, entre otros, de igual manera se considera que se desconoce la responsabilidad y alcance que tiene la administradora de riesgos laborales para con sus afiliados independientes, es por esto que es de importancia que las empresas, la administradora de riesgos laborales y los trabajadores independientes identifiquen la importancia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, su alcance, responsabilidades y responsables específicamente en este tipo de contratación.

Con base en lo anterior, se evidencia que es una problemática a la que actualmente están expuestas las empresas, toda vez que se considera que no existe claridad entre el rol y las obligaciones que tiene a cargo cada uno de los actores del SG-SST; es por esto que existe la necesidad de fortalecer en los prestadores de servicio la autogestión de autocuidado y a su vez entregarle a las empresas herramientas que les permita cada vez mas claridad en el alcance de las responsabilidades en esta relación tripartita.

El presente proyecto de grado se enfocará a explorar las percepciones que tienen las personas naturales que prestan servicios durante el año 2021 en una empresa de seguridad en la ciudad Manizales, se indagará acerca del acompañamiento, la pertinencia y el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de ARL, la empresa y la autogestión del autocuidado que tienen los contratistas en la ejecución de sus contratos.

1.1PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

¿Cuál es la percepción que tienen las personas naturales que suscriben contratos de prestación de servicios acerca del cumplimiento de las obligaciones establecidas en el

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de ARL, los contratistas y la empresa, en la ciudad de Manizales?.

2.OBJETIVO GENERAL.

Explorar la percepción que tienen las personas naturales que suscriben contratos de prestación de servicios acerca del cumplimiento de las obligaciones establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de ARL, los contratistas y una empresa de seguridad.

2.1.OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Caracterizar el cumplimiento de las obligaciones establecidas por el SG-SST y el cumplimiento de estas por parte de la ARL, la empresa y las personas naturales que suscriben contratos de prestación de servicios, a partir de las percepciones de los contratistas.
- Definir los factores o variables críticas percibidas por los contratistas.

3. JUSTIFICACIÓN.

El presente trabajo analiza la normatividad vigente en Colombia sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo específicamente en el caso de las personas naturales que prestan servicios.

Es de importancia recalcar que nos encontramos en un estado social y de derecho el cual dentro de sus bases se encuentra la protección inherente al trabajador, a su integridad y por supuesto a la salud y analizando que el estado Colombiano se caracteriza por contar con un sistema legal basado en la protección de los derechos fundamentales como la protección al trabajo, a la salud y con ello también el desarrollo económico de

las personas, por medio del presente trabajo se tienen como finalidad explorar la percepción que tienen las personas que suscriben contratos de prestación de servicios acerca del acompañamiento y el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la normatividad colombiana vigente en relación con el SG-SST, para cada uno de los actores de esta relación tripartita, es decir, ARL, contratistas y la empresa.

Actualmente en Colombia existe una normatividad muy extensa acerca de las obligaciones que deben cumplir tanto las administradoras de riesgo, como las empresas y los contratistas, con el presente trabajo de grado se tiene como finalidad indagar acerca de la percepción de las personas naturales que prestan servicios acerca de cual es la realidad en esta temática; a pesar de la existencia de normatividad en esta temática, la existencia de entidades y organismos de control que velan por su cabal cumplimiento, estas juegan un papel poco útil en esta relación tripartita.

Con este trabajo se pretende sensibilizar a los cada una de las partes involucradas en el SG-SST y en general a la academia como los diferentes sectores de la economía la importancia de potencializar el cabal cumplimiento de estas normas para seguir fortaleciendo la relación entre contratista, ARL y contratantes al servicio de la activación económica tan importante para un país como Colombia que se encuentra en vía de crecimiento y desarrollo y que los contratistas no solo se limiten a la afiliación y pago de riesgos laborales sino también a la verdadera prevención del riesgo a partir de un proceso de formación hacia la autogestión del autocuidado, como una herramienta de verdadera dinamización de la economía.

3.1.ALCANCE

El presente trabajo de grado tendrá como alcance identificar la percepción que tienen las personas naturales que suscriben contratos de prestación de servicio acerca del acompañamiento y el cumplimiento de las obligaciones que establece el SG-SST por parte de la ARL, la empresa y las personas naturales que suscriben contratos de prestación de servicios con una empresa de seguridad.

Lo anterior, con el fin de caracterizar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el SG-SST por parte de cada uno de los actores y a partir de la percepción de las personas naturales que suscriben contratos de prestación de servicio identificar las falencias de cada actor en esta relación tripartita en el cumplimiento del Sistema General de Seguridad y Salud en el trabajo, las empresas y los ejecutores de los contratos de prestación de servicio en el caso de personas naturales, establecidas por la normatividad vigente y de esta manera dar claridad en el alcance y la responsabilidad de cada uno de estos, permitiendo cerrar brechas que permitan vincular de manera activa a los prestadores de servicios en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las empresas.

Para finalmente formular una propuesta que le permita a la empresa establecer un procedimiento que le permita gestión la seguridad y salud en el trabajo con los contratistas que ejecutan contratos de prestación de servicios.

4.ANTECEDENTES

Después de analizar los antecedentes existentes con relación al presente trabajo de grado se observa que otros autores tienen una perspectiva similar a la de la presente, teniendo en cuenta como lo refiere (3)Tavera, J (2011) en su trabajo de grado "*la falta de*

definición y la confusión de las funciones y responsabilidades que genera este tipo de vinculo laboral entre patronos y contratistas, desencadena una gran falta de seguimiento y control en la ejecución de las tareas y en la forma como se ejecutan. Hay poca claridad en como se deben hacer las cosas, y en quien es el responsable si se presenta algún tipo de problema, los limites parecen establecerse en la entrega del producto por parte del contratista y en la entrega de la remuneración por parte del patrono, obviando todas las regulaciones y vínculos laborales establecidos entre ambos. Una parte importante de las responsabilidades que parecen haber quedado en el olvido cuando se realiza subcontratación, es el control a los riesgos a los cuales se ve expuesto el contratista al realizar las tareas contratadas propias de la actividad económica de la empresa contratante".

Si bien como se refiere en el CST los contratistas deben asumir el riesgo inherente a su actividad, es de gran importancia que las empresas sean acompañantes activos en la administración de estos riesgos con el fin de asegurar que sus contratistas identifiquen los peligros a los que están expuestos, valoren los riesgos y a su vez implementen controles eficientes para los riesgos existentes, lo anterior de la mano de la ARL, generando de esta manera una relación triangular en el que todos son responsables y cumplen con las obligaciones establecidas.

Se considera al igual que el autor Jairo Tavera, que hoy en día las relaciones pactadas por medio de un contrato de prestación de servicios, se esta limitando a un producto o prestación de servicio entregado por parte del contratista y por parte del contratante verificar si este está afiliado y realizo el aporte al Sistema General de Seguridad Social en Salud, Administradora de Riesgos Laborales y Administradoras de Fondos de Pensiones, si este realizo el pago por el monto correspondiente y realizar el

pago por el servicio contratado, sin importar el ¿como se realizo esta actividad?, ¿a que riesgos se expone?¿como controla estos riesgos?.

Se considera que esta forma de contratación en muchos casos las empresas lo hacen por que creen que es una forma de que los costos sean menores para el desarrollo de ciertas tareas, por que se están ahorrando horas extras, recargos nocturnos, vacaciones, primas legales, aporte a parafiscales, entre otros. Olvidando que en caso de existir un accidente laboral en el contratista independiente puede presentarse una solidaridad de responsabilidad entre la empresa, la ARL y el contratista, como se evidenció en el análisis del siguiente antecedente:

> (4) Bravo, C y Bazan, Y (2013) concluyen en su investigación denominada *Accidente laboral de contratistas independientes en Colombia, que : "La normatividad del Sistema Colombiano en materia de seguridad social, es extensa en pro de cubrir las contingencias en materia de Salud, Pensiones y Riesgos Profesionales de la comunidad en general, pero a pesar de sus esfuerzos todavía encontramos brechas en la atención de un tema en particular como lo es la afiliación de los contratistas que suscriben un contrato menor a 30 días, la norma los ha excluido del sistema de riesgos profesionales y los deja en una completa incertidumbre para recibir una atención integral y completa en el evento que ocurra un accidente de trabajo para estas personas*".

Como lo evidenciaron en el documento en mención las autoras en este caso en particular la empresa asumió los costos por medio de un seguro de Responsabilidad Civil Extracontractual con el cual contaba la institución para cual estaba prestando el servicio,

afectando el máximo del monto que cubre, requiriendo continuidad en los procedimientos.

De igual manera concluyen que *"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".* Adicionalmente se considera que si existiera por parte de las empresas y de las ARL existiera previamente una adecuada gestión de los riesgos a partir de la identificación de los peligros, la valoración del riesgo y la implementación de controles en la fuente, en el medio y en las personas podrían evitar accidentes laborales en los trabajadores independientes.

Como lo refiere (5)Castañeda, A, "*En Colombia durante los últimos años, se ha presentado un incremento importante de la cantidad de personas que trabajan como independientes o por cuenta propia, muchos de ellos, como parte de la realidad que deja el cada vez mayor uso en organizaciones públicas y privadas de los contratos por prestación de servicios, que aunque existen unos matices jurídicos sobre este tipo de contratación, que en momentos lo desvincula del ámbito laboral, no logra hacerlo de la obligación que recae en el mismo del reconocimiento de asegurabilidad en el Sistema General de Seguridad Social en Salud*". De igual manera dicha autora concluye que, "*El panorama laboral colombiano… deja entrever un grueso poblacional que en materia de ingresos, acude a la independencia para la obtención de los mismos, desarrollando un sin número de actividades, que pueden clasificarse de manera que se identifiquen cuáles son más riesgosas que otras. En el entendido que el Ministerio de Trabajo ya se dio a la tarea de hacer dicha clasificación, se establece que el desempeño*

de aquellas actividades riesgosas, debe realizarse con el cubrimiento de riesgos profesionales el cual corre por cuenta del contratante, que si bien es bueno al ser un acierto normativo reciente en la normatividad del campo… Al paso podría salir el restante de la legislación, que concierne a la obligatoriedad de afiliación de aquellas personas naturales contratistas por prestación de servicios, que en la medida que logran tener un contrato formal con tiempo mayor de un mes, donde se especifique el modo, tiempo y lugar de la prestación del servicio, deben también afiliarse a una ARL para el desarrollo de las actividades".

En concordancia con otros antecedentes que son base para el presente trabajo de grado se evidencia que la norma tiene un vacío jurídico con relación a la afiliación a la Administradora de Riesgos Laborales en los casos de contratos de prestación de servicios en el que se establece que su duración para la ejecución es inferior a un (1) mes, entonces ¿quien asume entonces las consecuencias de los accidentes de trabajo que posiblemente puedan ocurrir en este mes?, si las empresas, los contratistas y las ARL tuvieran mayor claridad en su que hacer en el día a día acerca de sus responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo podrían evitarse la aparición de accidentes laborales en este tiempo, o si los contratistas tuvieran claridad de los riesgos a los que se encuentran expuestos por la realización de una tarea puntual serian actores activos en el SG-SST, es notable la falta de claridad y de cumplimiento de lo establecido en la normatividad vigente Colombiana en relación con SG-SST por parte de cada uno de los actores en esta relación tripartida donde todos son responsables y a su vez todos deben asumir las consecuencias generadas por un inadecuado control de los riesgos.

5.MARCO TEORICO

Para constatar la responsabilidad de las administradoras de riesgos laborales, las empresas y las personas naturales que suscriben contratos de prestación de servicios y el cumplimiento de las obligaciones establecidas por el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo debemos iniciar por el origen, es decir:

> (6)Como lo refiere Ministerio de Trabajo e Inmigración (2011)"*la Seguridad es tan antigua como la propia humanidad, ya que en nuestro inconsciente están presentes los mecanismos de autoprotección, aunque todos en carne propia y desde edades tempranas hemos sufrido los accidentes y recordamos los daños que nos produjeron"* .

La RAE define la autoprotección como la "*protección de si mismo*" (8)*"el termino de autoprotección es utilizado en diferentes ámbitos y está estrechamente conectado a la resiliencia por ser una capacidad como eje de la* principal de la misma" la real academia de lengua española define la resiliencia como "Capacidad de adaptación de un ser vivo frente a un agente perturbador o un estado o situación adversos" siendo desde un enfoque de seguridad y salud en el trabajo el agente perturbador o situaciones adversas los riesgos a los que se encuentra expuesto al realizar una tarea.

Con base en lo anterior, es importante referirnos a (8)"*el desarrollo de la resiliencia organizacional podría asociarse con el ámbito de la seguridad y salid laboral, pues tendría en cuenta la respuesta de la empresa y sus trabajadores ante eventos inesperados y perjudiciales para la empresa, considerando, por ejemplo la reacción de los sujetos tras la producción de accidentes".* Si bien las personas naturales que suscriben

contratos de prestación de servicios no son considerados trabajadores en una empresa, pero estos si son considerados en la mayoría stakeholders o están identificado como grupo de interés.

Como lo cita Rivera, H y Malaver, M (2011)(9)*"*De acuerdo con Bleger (2004), en el contexto de las elecciones gubernamentales, el término *stake- holders* se refiere a cuerpos (organizados o no) de personas con un interés mutuo en relación con una organización de negocios. Este interés puede estar legalmente constituido, como en el caso de accionistas y empleados, o puede derivarse de intereses identificados o derechos en relación con una organización o negocios.)

Como lo refiere Granda, G. y Trujillo, R, (7) "*los stakeholders son importantes por esto último, por su posibilidad de intervenir sobre la actividad y los resultados de la organización. De esta manera cuando están bien gestionados, se minimizan los riesgos existentes pero, además se fortalece la posibilidad de generar ventajas competitivas, mejorando el clima y reputación de la organización o promoviendo el aprendizaje y la innovación".* De acuerdo con lo referido por los autores en mención las personas naturales que suscriben contratos de prestación de servicios con las empresas son considerados proveedores, que en el orden de ideas de los autores estos son considerados un grupo de interés o stakeholders, los cuales deben evaluación y selección de acuerdo a las buenas practicas realizadas por estos.

De acuerdo a lo anterior, se considera que los stakeholders o grupos de interés al tener la posibilidad de intervenir en el desarrollo de la actividades de la empresa, deben estar gestionados y deben aportan a la estrategia de negocio.

(6)El Ministerio de Trabajo e Inmigración (2011) refiere que, "*En su origen los accidentes de trabajo son debidos a fallos de gestión, por no haber sido capaces de eliminar el riesgo o, en su defecto, de adoptar las suficientes medidas de control frente al mismo. Lamentablemente para tomar conciencia de ello se requiere profundizar en el análisis causal, además de tener sensibilidad preventiva"...* "*La prevención de accidentes de trabajo y en general la prevención de riesgos laborales debería ser un valor cultural que ha de redundar en una mayor atención a las personas, respondiendo con ello también a los intereses estratégicos de la empresa"* de acuerdo a lo referido por el Ministerio en el apartado se puede constatar una vez más que el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo no es solo responsabilidad del coordinador o responsable del área de SST en la empresa sino de cada uno de los actores presentes en el que hacer de la empresa, independientemente de su vinculación contractual, posición o tareas, la seguridad y salud en el trabajo es responsabilidad de todos, desde una cultura de prevención y promoción, como desde una cultura de identificación de peligros y valoración del riesgo.

De igual manera, el Ministerio de Trabajo e Inmigración (6) refiere que: "*En muchas otras ocasiones sucede que se desconoce la existencia de un peligro por quienes están expuestos al mismo. Tengamos en cuenta que el porcentaje mayoritario de accidentes graves en máquinas los sufren jóvenes que llevan menos de 18 meses trabajando en su puesto de trabajo. Evidentemente, la falta de formación es una de las causas que está en su origen. También la temporalidad en el trabajo se ha convertido en un factor de riesgo. Casi un 37% de los accidentes en jornada de trabajo con baja acaecidos en el año 2009 los sufrieron personas que tenían una relación laboral de carácter temporal. También es cierto que los trabajadores temporales suelen estar expuestos a condiciones de trabajo más adversas".*

En consonancia con lo mencionado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración se considera que, el desconocimiento de los peligros a los que se esta expuesto no exime a las personas de la probabilidad de que este ocurra y mucho menos atenúa las consecuencias que este acarrea, es por esto que las empresas deben fortalecer todo lo relacionado con capacitación y difusión de la política de seguridad y salud en el trabajo y de esta manera establecer y dar claridad el grado y el alcance de los compromisos de la empresa y de cada uno de los actores, especialmente en la relación tripartita que se ha referido a lo largo del presente trabajo de grado.

Es de anotar que, personas naturales que suscriben contratos de prestación de servicios en la mayoría de casos la duración de estos es por poco tiempo, lo que hace que el desarrollo de las tareas para los cuales son contratados sean trabajos temporales y que según lo referido por el Ministerio estos son las personas que suelen estar mas expuestas a condiciones de trabajo adversas y si a esto se le suma la no identificación de los peligros y la valoración del riesgo hace mas vulnerables a este grupo de interés. Y como el Ministerio de Trabajo e Inmigración lo refiere *"..En muchas otras ocasiones sucede que se desconoce la existencia de un peligro por quienes están expuestos al mismo*".

(10)Como lo establece la OIT, "*La seguridad y la salud en el trabajo (SST) es una disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el 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. La salud en el trabajo conlleva la promoción y el mantenimiento del más alto grado de salud física y mental y de bienestar de los trabajadores en todas las ocupaciones. En este contexto, la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de los peligros que surgen en lugar de trabajo o dimanantes del mismo y que*

pudieran poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores son los principios fundamentales del proceso que rige la evaluación y gestión de los riesgos. También se deberían tener en cuenta los posibles efectos en las comunidades vecinas y en el medio ambiente general".

De igual manera la OIT establece *" El concepto de sistemas de gestión se utiliza con frecuencia en los procesos de toma de decisiones en las empresas y, sin saberlo, también en la vida diaria, ya sea en la adquisición de equipo, en la ampliación de la actividad comercial o, simplemente, en la selección de un nuevo mobiliario. La aplicación de los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SG-SST) se basa en criterios, normas y resultados pertinentes en materia de SST. Tiene por objeto proporcionar un método para evaluar y mejorar los resultados en la prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo por medio de la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Es un método lógico y por pasos para decidir aquello que debe hacerse, y el mejor modo de hacerlo, supervisar los progresos realizados con respecto al logro de las metas establecidas, evaluar la eficacia de las medidas adoptadas e identificar ámbitos que deben mejorarse. Puede y debe ser capaz de adaptarse a los cambios operados en la actividad de la organización y a los requisitos legislativos".*

De igual manera la OIT establece "En todos los países, la aplicación de la seguridad y la salud en el trabajo y el cumplimiento de los requisitos de conformidad con la legislación nacional son responsabilidades que incumben al empleador. La aplicación de un enfoque sistémico de la gestión de la SST en la organización (empresa) asegura que el nivel de prevención y protección se evalúa y mantiene continuamente a través de mejoras apropiadas y oportunas" OIT.

Como lo establece la OIT, el SG-SST debe tener un enfoque sistémico el cual debe estar en consonancia con los lineamientos estratégicos, la estrategia de negocio, la política de responsabilidad social empresarial apostándole a la mejora continua de la empresa siendo un proceso transversal a las áreas de la empresa.

Por último el Ministerio de trabajo y migración, hace referencia a los "Errores históricos relevantes del pasado han estado, por un lado, en la desvinculación de la Seguridad en el trabajo de la gestión empresarial, pero también en que tal vez los prevencionistas no han podido o sabido demostrar su contribución al buen funcionamiento de la empresa, más allá de las exigencias legales y éticas de la seguridad y salud en el trabajo, que tal vez no motivan lo suficiente. No obstante, es importante asumir que la ética del trabajo y el consecuente reconocimiento del valor de las personas alimentan la filosofía de la actuación preventiva y es la base para el desarrollo de la empresa y su adaptación a las exigencias de la competitividad en este mundo global. El compromiso social de las organizaciones hacia todos los grupos de interés con los que se interrelacionan: clientes, proveedores, accionistas y, por supuesto, a nivel interno, con los propios miembros de la organización, a través de unas condiciones de trabajo seguras y dignas, es un verdadero valor en alza, tal como se apunta ya en el desarrollo normativo comunitario y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El (26,9 %) de los trabajadores independientes encuestados refirieron haber alcanzado como máximo nivel educativo un pregrado (29,6 %), seguido de los trabajadores independientes que alcanzaron un postgrado (20,4 %), técnico (16,9 %) y el bachillerato completo (14,1 %). En menor porcentaje se encontraron trabajadores independientes con nivel de doctorado (1,2 %).

Los trabajadores independientes encuestados se ubicaron en rango de edades de 15 años y hasta más de 65 años; con una distribución del (26, 2 %) para los trabajadores entre el rango de edad de 26 a 35 años y del (25,2 %) para los trabajadores entre 36 a 45 años. Un menor porcentaje se presentó para los trabajadores en los rangos de edad comprendidos entre los 56 a 65 años (13,7 %) y mayores de 65 años (6,2 %).

El (54 %) de los trabajadores independientes encuestados reportó llevar más de cinco años realizando su ocupación actual. El (20 %) reportó llevar entre uno y tres años y (1,4 %) menos de un mes.

El (28,6 %) de los trabajadores independientes encuestados, reportaron no contar con una afiliación a riesgos laborales, mientras que el (70,2 %) reportaron contar con la afiliación a una ARL.

El (61,3 %) de los trabajadores independientes indicaron trabajar bajo la modalidad de prestación de servicios y un (35,9 %) como cuenta propia.

A partir de los 11 accidentes de trabajo laborales reportados por los 504 trabajadores independientes encuestados, se calculó la tasa de 2,18 accidentes de trabajo por cada 100 trabajadores independientes, dos veces menor a la tasa nacional registrada por el Ministerio de Salud y Protección Social para el año 2020 (4,31) accidentes de trabajo por cada 100 trabajadores afiliados al SGRL.

El (81,8 %) de los trabajadores independientes que sufrieron accidentes de trabajo, SI recibieron atención médica, el (9,1 %) No recibieron atención médica, aunque la necesitaran y el (9,1 %) No necesitó la atención médica.

Los trabajadores independientes encuestados reportaron que en cuanto a las actividades que ellos pueden realizar relacionadas con la salud y seguridad, el (67,3 %) recibió capacitación o entrenamiento para la aplicación de normas de seguridad, el (63,1%) se realizó exámenes ocupacionales de ingreso, el (62,1 %) realizó mantenimiento a equipos, máquinas y herramientas de trabajo y el (55,6 %) identificó los peligros en su oficio.

Tabla 177. Identificación de peligros, mantenimiento a equipos y herramientas y capacitación para la aplicación a normas de bioseguridad de trabajadores independientes

promoción y prevención	SI		NO		TOTAL	
	frecuencia	porcentaje	frecuencia	porcentaje	frecuencia	porcentaje
Exámenes médicos ocupacionales de ingreso y periódicos	318	63,1%	186	36,9%	504	100,0%
Identificación de peligros	280	55,6%	224	44,4%	504	100,0%
Mantenimiento a equipos, máquinas y herramientas de trabajo	313	62,1%	182	36,1%	504	100,0%
Capacitación y/o entrenamiento para la aplicación de normas de seguridad	339	67,3%	165	32,7%	504	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos de trabajadores independientes. Tercera Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2021

Los trabajadores independientes encuestados percibieron que se encuentran BIEN INFORMADOS sobre los riesgos para su salud y seguridad relacionados con el trabajo (49,2 %), MUY BIEN INFORMADOS, el (15,5 %) REGULAR y MAL informados el (2,4 %).

El (45,4 %) de los trabajadores independientes encuestados refirieron no requerir uso de equipos de protección personal, mientras que el (49 %) de los trabajadores independientes requieren los equipos de protección personal y el (5,4 %) reportó que NO dispone para su uso de equipos de protección personal, requiriendo de ellos.

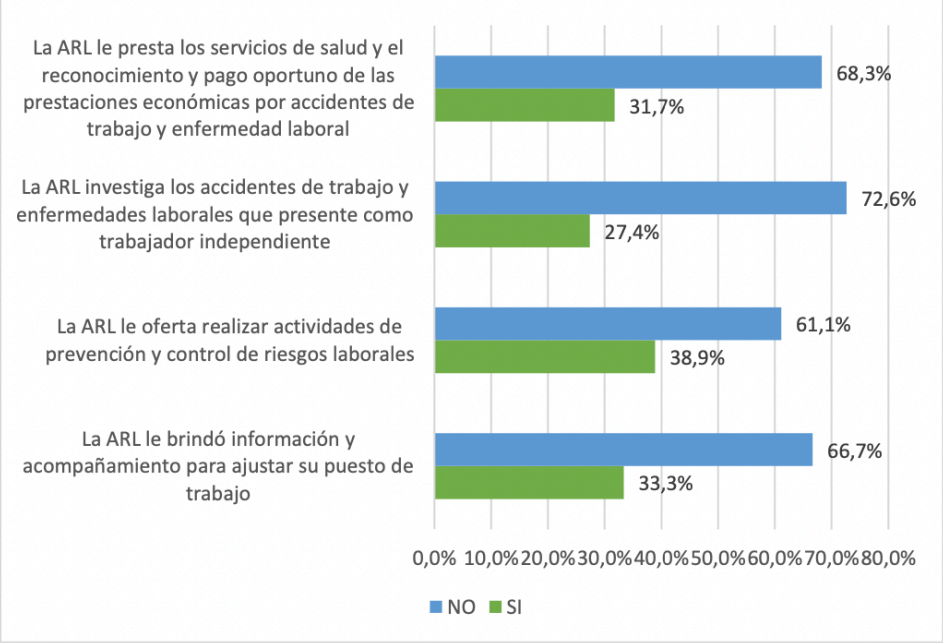
Con respecto a las actividades de promoción y prevención de las ARL, brindadas a los trabajadores independientes, el (72,6 %) de los trabajadores indicaron que la ARL, NO investiga los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que se presentan, el (68,3 %) de los trabajadores consideraron que la ARL, NO presta los servicios de salud y el pago oportuno de las prestaciones económicas por accidentes de trabajo y enfermedad laboral; el (66,7 %) de los trabajadores independientes reportó que la ARL, NO le brindó información y acompañamiento para ajustar su puesto de trabajo y el (61,1 %) de los trabajadores independientes, expresó que la ARL, NO le oferta actividades de prevención y control de riesgos laborales.

Tabla 179. Actividades de promoción y prevención de las ARL brindadas a los trabajadores independientes

promoción y prevención	SI		NO		TOTAL	
	frecuencia	porcentaje	frecuencia	porcentaje	frecuencia	porcentaje
La ARL le brindó información y acompañamiento para ajustar su puesto de trabajo.	168	33,3%	336	66,7%	504	100,0%
La ARL le oferta realizar actividades de prevención y control de riesgos laborales.	196	38,9%	308	61,1%	504	100,0%
La ARL investiga los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que presente como trabajador independiente.	138	27,4%	366	72,6%	504	100,0%
La ARL le presta los servicios de salud y el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones económicas por accidentes de trabajo y enfermedad laboral.	160	31,7%	344	68,3%	504	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos de trabajadores independientes. Tercera Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2021

Gráfica 285. Actividades de promoción y prevención de las ARL brindadas a los trabajadores independientes



Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos de trabajadores independientes. Tercera Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2021

Todo lo anterior esta establecido en Tercera Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales 16.

6. MARCO LEGAL

Los riesgos laborales desde una perspectiva normativa en Colombia inicio en el año 1915 con la Ley 57 como lo refiere la Corporación Universitaria Asturias, esta "*estableció la responsabilidad del empleador, las prestaciones económico-asistenciales, la clase de incapacidad, la pensión de sobreviviente y la indemnización en caso de limitaciones físicas causadas por el trabajo*". Específicamente en el artículo 4 se estableció que, "*En las obras municipales, departamentales o nacionales, las reparaciones por accidente de trabajo corresponden al Municipio, al Departamento o a la Nación, respectivamente, pero si tales obras, o las de particulares, se ejecutaron por contrato, entonces las reparaciones por accidentes de trabajo serán de cargo del contratista*"11.

Posteriormente, se expide la Ley 90 de 1946, por medio de la cual se establece el seguro social obligatorio y se crea el Instituto Colombiano de Seguros Sociales haciendo referencia a enfermedades no profesionales y maternidad, invalidez y vejez, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, para el presente trabajo de grado se realizo hincapié en los siguientes artículos que son de gran aporte; Artículo 5 en el cual se refieren a los trabajadores independientes, Artículo 6. "*No quedan sometidos al régimen del seguro social obligatorio…4. Los trabajadores cuyo número de jornadas anuales sea inferior a noventa (90) días…*" de igual manera en el artículo 18 hace referencia en los casos de los contratistas, subcontratistas o intermediarios. Por otro lado en el artículo 40 establece que, *"El instituto de Seguros Sociales tendrá una Sección de Medicina Preventiva, destinada a desarrollar todo lo pertinente a la educación sanitaria, profilaxis de las enfermedades y examen médico periódico entre los asegurados*". De igual manera

en la sección cuarta se establecen accidentes y enfermedades profesionales y sección quinta muerte son antecedentes legales de interés para el presente trabajo.

En el Decreto 3170 expedido en el año 1964, por el cual se aprueba el Reglamento General del Seguro Social Obligatorio de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Posteriormente en el año 1984 se expide el Decreto 614 de 1984, por medio del cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país, es de gran interés para el presente trabajo en general el decreto pero especialmente el artículo 3 en el cual se establece el "*campo de aplicación de las normas sobre salud ocupacional"* donde hace referencia a "*todos los empleadores, tanto públicos como privados, contratistas, subcontratistas y trabajadores*…".

En el año 1979 se publicó la Ley 9, la cual fue conocida como el Código Sanitario nacional, en sintonía con normatividad previa en el articulo 82 refiere que la aplicabilidad de esta Ley es "*en todo lugar de trabajo y a toda clase de trabajo, cualquiera que sea la forma jurídica de su organización o prestación, regulan las acciones destinadas a promover y proteger la salud de las personas. Todos los empleadores, contratistas y trabajadores quedarán sujetos a las disposiciones del presente título y sus reglamentaciones"*.

Decreto 1295 de 1994 expedido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por medio del cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, en este se establece en el artículo 1 la siguiente definición "*El Sistema General de Riesgos Profesionales*<1> *es 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" de igual manera en su artículo 3 establece como campo de aplicación *"El Sistema General de Riesgos Profesionales*<1>*, con las excepciones previstas en el artículo 279 de la Ley 100 de 1993, se aplica a todas las empresas que funcionen en el territorio nacional, y a los trabajadores, contratistas, subcontratistas, de los sectores público, oficial, semioficial, en todos sus órdenes, y del sector privado en general*" dicho decreto hace referencia de diferentes definiciones entorno a los riesgos profesionales como lo son accidente de trabajo, enfermedad profesional y el origen de estas, entre otros aspectos que han sido de gran importancia para llegar a los conceptos y el sistema que tenemos hoy en nuestro país.

En el año 2007 el Ministerio de Protección Social expide la resolución 1401 por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, incluyendo en su campo de aplicación "…empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo..."

La Ley 1562 de 2012, por medio de "*la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional"* dejando de hablar de salud ocupacional y refiriéndose en adelante como seguridad y salud en el trabajo, de igual manera el programa de salud ocupacional se define de ahora en adelante como Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo. En consonancia con normatividad anterior en el artículo 13 se refiere a los afiliados de forma obligatoria siendo de interés en el presente trabajo los contemplados en el numeral 1.

En el Decreto 0723 DE 2013, en el capitulo IV, establece las obligaciones del contratista, contratante y de la administradora de riesgos laborales.

El Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en su Capítulo 2 establece la Inspección, Vigilancia Y Control Sobre La Tercerización Laboral. En el Artículo 2.2.3.2.1. establece:

Contratista independiente. En los términos del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando se hace mención a contratista independiente se entiende como la persona natural o jurídica que contrata la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios a favor de un beneficiario por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Para efectos de la responsabilidad solidaria aplicará lo dispuesto en el citado artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo.

De igual manera en el Artículo 2.2.4.2.2.15. Obligaciones del contratante. El contratante debe cumplir con las normas del Sistema General de Riesgos Laborales

5. Permitir la participación del contratista en las capacitaciones que realice el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 2.2.4.2.2.16. Obligaciones del contratista. El contratista debe cumplir con las

normas del Sistema General de Riesgos Laborales, en especial, las siguientes: 1. Procurar el cuidado integral de su salud.

2. Contar con los elementos de protección personal necesarios para ejecutar la actividad contratada, para lo cual asumirá su costo.

3. Informar a los contratantes la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

4. Participar en las actividades de Prevención y Promoción organizadas por los contratantes, los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigías Ocupacionales o la Administradora de Riesgos Laborales.

5. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

6. Informar oportunamente a los contratantes toda novedad derivada del contrato.

Artículo 2.2.4.2.2.17. Obligaciones de la Administradora de Riesgos Laborales. Las obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales para con sus trabajadores independientes afiliados serán las siguientes:

1. Afiliar y registrar en la Administradora de Riesgos Laborales al trabajador independiente.

2. Recaudar las cotizaciones, efectuar el cobro y distribuir las mismas conforme al artículo 11 de la Ley 1562 de 2012 y lo establecido en la presente sección.

3. Garantizar a los trabajadores independientes, la prestación de los servicios de salud y el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones económicas en el Sistema General de Riesgos Laborales.

4. Realizar actividades de prevención y control de riesgos laborales para el trabajador independiente.

5. Promover y divulgar al trabajador independiente programas de medicina laboral, higiene industrial, salud y seguridad en el Trabajo y seguridad industrial.

6. Fomentar estilos de trabajo y vida saludables para el trabajador independiente.

7. Investigar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que presenten los trabajadores independientes afiliados.

8. 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.

9. 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.

10. Verificar la clasificación de la actividad económica con la cual fue afiliado el contratista.

Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

Artículo 2.2.4.6.5. Política de seguridad y salud en el trabajo (SST). El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.

Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores

6. Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.

9. Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.

Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST.

El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas;

Artículo 2.2.4.6.11. Capacitación en seguridad y salud en el trabajo – SST. El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el

trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.

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

Para este propósito, el empleador debe considerar como mínimo, los siguientes aspectos en materia de seguridad y salud el trabajo:

1. Incluir los aspectos de seguridad y salud en el trabajo en la evaluación y selección de proveedores y contratistas;

2. Procurar canales de comunicación para la gestión de seguridad y salud en el trabajo con los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas;

3. Verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, considerando la rotación del personal por parte de los proveedores contratistas y subcontratistas, de conformidad con la normatividad vigente;

4. Informar a los proveedores y contratistas al igual que a los trabajadores de este último, previo al inicio del contrato, los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo incluidas las actividades o tareas de alto riesgo, rutinarias y no rutinarias, así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias. En este propósito, se debe revisar periódicamente durante cada año, la rotación de personal y asegurar que dentro del alcance de este numeral, el nuevo personal reciba la misma información;

5. Instruir a los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, sobre el deber de informarle, acerca de los presuntos accidentes de trabajo y enfermedades laborales ocurridos durante el periodo de vigencia del contrato para que el empleador o contratante ejerza las acciones de prevención y control que estén bajo su responsabilidad; y

6. Verificar periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato en la empresa, el cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud el trabajo por parte de los trabajadores cooperados, trabajadores en misión, proveedores, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas.

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

Resolución 0312 de 2019, por medio del cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST. En el articulo 16, estándares minimos para empresas de mas de cincuenta (50)

		su cumplimiento.
Evaluación y selección de proveedores y contratistas	Establecer los aspectos de SST que podrá tener en cuenta la empresa en la evaluación y selección de proveedores y contratistas.	Solicitar el documento que señale los criterios relacionados con SST para la evaluación y selección de proveedores, cuando la empresa los haya establecido.

Artículo 19. Selección y evaluación de proveedores y contratistas. Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que el proveedor o contratista cuenta con los estándares mínimos establecidos en la presente norma para empresas con más de cincuenta (50) trabajadores clasificadas con riesgo I, II, III, IV ó V y las de cincuenta (50) o menos trabajadores con riesgo IV ó V.

En el articulo 20,estándares minimos en el lugar de trabajo

Artículo 21. ***Cumplimiento de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.*** El empleador liderará y se comprometerá con la aplicación de los Estándares Mínimos y la elaboración, ejecución y seguimiento del plan de trabajo anual, así como con el cumplimiento en la ejecución de las auditorías internas para identificar fallas y oportunidades de mejora al interior del Sistema de Gestión de SST. De igual manera deberá integrarlo a los demás Sistemas de Gestión que al interior de la organización se estén manejando, teniendo en cuenta el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales establecido en el Capítulo 7 del Título 4 de la parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015.

Se debe promover, garantizar y contar con la participación de todos los trabajadores, contratistas, estudiantes y demás personas que presten o ejecuten actividades en las sedes, instalaciones o dependencias de las diferentes empresas para la implementación del Sistema de Gestión de SST y el cumplimiento de los Estándares Mínimos de SST.

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad de cada empleador o contratante, quién podrá asociarse para compartir talento humano, recursos tecnológicos, procedimientos y actividades de capacitación, brigadas de emergencias, primeros auxilios y evacuación, señalización, zonas de deporte, seguridad vial, dentro del campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo; sin embargo, cada empresa debe garantizar la ejecución e implementación de este sistema de acuerdo con sus características particulares.

Artículo 23. ***Obligaciones del empleador o contratante.*** Los empleadores y contratantes deben cumplir con todos los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, para lo cual se tendrán en cuenta y contabilizarán en el cálculo de los indicadores a todos los trabajadores dependientes e independientes, cooperados, estudiantes, trabajadores en misión y en general todas las personas que presten servicios o ejecuten labores bajo cualquier clase o modalidad de contratación en las instalaciones, sedes o centros de trabajo del empleador o contratante.

La implementación de los Estándares Mínimos establecidos en la presente Resolución no exime a los empleadores del cumplimiento de las obligaciones y requisitos contenidos en otras normas del Sistema General de Riesgos Laborales vigentes.

Los empleadores o contratantes podrán verificar, constatar y tener documentado el cumplimiento de los Estándares Mínimos establecidos en la presente Resolución por parte de los diferentes proveedores, contratistas, cooperativas, empresas de servicio temporal y en general de toda empresa o entidad que preste servicios en las instalaciones, sedes o centros de trabajo de las empresas o entidades contratantes y de las personas que lo asesoran o asisten en SST, quienes deben tener licencia en SST vigente y aprobar el curso virtual de cincuenta (50) horas en SST.

MARCO CONCEPTUAL

SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES: Es 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 consecuencia del trabajo que desarrollan. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales. Ley 1562/12

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. Ley 1562/12

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST: Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. Ley 1562/12

ACCIDENTE DE TRABAJO: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

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 considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en 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. Ley 1562/12

ENFERMEDAD LABORAL. Es enfermedad laboral la 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 una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre

la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. Ley 1562/12.

CONTRATISTAS INDEPENDIENTES: 1o) 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.

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

RIESGOS PROFESIONALES. <1> Son Riesgos Profesionales<1> el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional. Decreto 1295/1994.

7. MARCO CONTEXTUAL

Para el desarrollo del presente trabajo de grado que tiene como finalidad identificar ¿Cuál es la percepción que tienen las personas naturales que suscriben contratos de prestación de servicios acerca del cumplimiento de las obligaciones establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de ARL, los contratistas y la empresa? Lo anterior se desarrollará en una empresa de seguridad de la ciudad de Manizales, la cual se relaciona a continuación.

Nombre de la empresa	CELAR LTDA
Nit:	800169799-4
Dirección	CALLE 127 B # 43-31

A continuación, se citan aspectos importantes de la empresa, lo cuales se retomaron de la página oficial de CELAR LTDA:

¿Quienes Somos?

Somos una empresa de vigilancia autorizada por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, en las modalidades de vigilancia física, escolta a personas y mercancías, con la utilización de armas de fuego, caninos y equipos tecnológicos. Además con departamento de capacitación. Autorizados para la utilización de polígrafo para los procesos de selección de personal y para los servicios de asesoría, consultoría e investigación.

MISIÓN

Somos una organización que ofrece servicios integrales de seguridad privada con personal idóneo y competente, basados en la gestión integral del riesgo y en nuestros principios y valores. Mejoramos continuamente nuestros procesos, trabajando de manera socialmente responsable y generando valor a nuestras partes interesadas.

VISIÓN

En el año 2025 seremos una organización reconocida a nivel nacional e internacional, en la prestación de servicios integrales de seguridad privada, contando con personal comprometido, capacitado y con tecnología que permita plantear soluciones a partir de la identificación integral de riesgos. Cumpliendo estándares de calidad, control y seguridad, generando rentabilidad a la compañía.

8 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de diseño de investigación del presente trabajo de grado es de carácter analítico - descriptivo, teniendo en cuenta que este tiene como finalidad identificar ¿Cuál es la percepción que tienen las personas naturales que suscriben contratos de prestación de servicios acerca del cumplimiento de las obligaciones establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de ARL, los contratistas y la empresa, en la ciudad de Manizales?, lo anterior a partir de la caracterización del cumplimiento de las obligaciones establecidas por el SG-SST y el cumplimiento de estas por parte de la ARL, la empresa y las personas, la definición de los factores o variables críticas percibidas, para finalmente formular una propuesta que permita establecer un procedimiento el cual permita gestionar la seguridad y salud en el trabajo en personas naturales que suscriben contratos de prestación de servicios con una empresa de seguridad

de la ciudad de Manizales. Estos tipos de investigaciones de acuerdo por los autores Mirón. J Canelo, Sardón M. y Sena, H. refieren que:

> *"Estudios Descriptivos: Describen las características generales de la distribución del problema de Salud laboral en relación con las variables de persona, lugar y tiempo, lo que permite generar hipótesis y servir a la planificación sanitaria, es decir, a la toma de decisiones en el ámbito laboral.*
>
> *Estudios Analíticos: Se plantean para contrastar hipótesis entre dos o más grupos, con el objetivo de que la comparación sirva para comprobar la hipótesis. Los analíticos prospectivos, denominados cohortes, permiten mediante el seguimiento valorar y comparar un grupo de trabajadores expuestos a un factor de riesgo ocupacional frente a otro grupo no expuesto".*

La población de estudio en el presente de grado son las personas naturales que suscribieron contratos de prestación de servicios con CELAR LTDA durante el año 2021.

La recopilación de la información se va a realizar a través del análisis de la normatividad vigente Colombiana acerca del SG-SST específicamente para el caso de prestadores de servicio, adicionalmente se aplicarán encuestas al 60% de las personas naturales que suscriban contratos de prestación de servicios durante el año 2021 con el fin de identificar la percepción que estos tienen acerca del acompañamiento y cumplimiento de las obligaciones establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de ARL, los contratistas y la empresa.

Con base en lo anterior, se establece que el presente trabajo de grado es de corte cualitativo, por lo cual se propone un instrumento tipo cuestionario de preguntas con respuestas cerradas bajo la metrología escala de Likert de elaboración propia el cual será

validado por la asesora y el responsable de SST de la empresa, para posteriormente aplicar a los contratistas.

Finalmente lo anterior, permitirá formular una propuesta que permita establecer un procedimiento el cual permita gestionar la seguridad y salud en el trabajo en personas naturales que suscriben contratos de prestación de servicios con una empresa de seguridad de la ciudad de Manizales.

9.FICHA TECNICA E INSTRUMENTOS

Instrumento tipo cuestionario de preguntas con respuestas cerradas y abiertas, de elaboración propia validada por expertos de la universidad catolica de manizales y la empresa Celar LTDA, con el fin de identificar la percepción que tienen los contratistas acerca del acompañamiento y cumplimiento de las obligaciones establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por cada una de las partes.

Actualmente la empresa cuenta con dieciocho (18) contratistas los cuales realizan prestación de servicios como personas naturales, de los cuales se conto con una participación 10 personas equivalentes al 56% de la población.

10. RESULTADOS

A continuación se va a realizar presentación de los resultados obtenidos a partir de la encuesta aplicada a una muestra de 10 personas correspondiente al 56% de la población total que prestan servicion como personas naturales a la empresa Celar LTDA, cabe mencionar que el 100% de la población encuesta acepto participar en la investigación.

Con relación a los datos sociodemograficos de la poblacion encuestada se puede evidenciar que, el 50% de las personas reportaron estar en un rango de edad entre los 31 a 50 años, seguido del 30% de los contratistas que refieren tener más de 51 años y el 20% restante se encuentran en un rango de edad entre 18 a 30 años; el 40% de los contratistas encuestados reportaron tener un nivel educativo profesional, el 30% de los contratistas son especialistas, el 20% son tecnólogos y por último el 10 % son bachiller; se evidencia que el 40% de la población encuestada reportaron estar prestando el servicio como contratista entre un año (1) y cinco (5) años, el otro 40% mayor a cinco (5) años, y el 20% restante lleva prestando servicio menor a un año. Por último el 60% de la población encuestada prestan su servicos como personas naturales para Celar en la sucursal de la ciudad de Manizales, seguido del 30% que prestan su servicio en la sucursal Cali y el 10% para la sucursal de Bogotá.

El 70% de los trabajadores encuestados refiere que actualmente se encuentra afiliados a una ARL y el otro 30% refiere no estarlo.

Por medio del instrumento se evidencio la percepcion de los contratista con relación a las generelidades de SG-SST, observando que el 20 % de la población lo percibe como un “proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar , reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo”, evidenciandose falta de

conocimiento y/o claridad en el 80% restante. Sin embargo, el 100% de los contratistas encuestados tiene conocimiento que Celar LTDA cuenta con un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

El 90% de los contratistas encuestados refieren tener conocimiento de los peligros a los cuales se encuentran expuesto en la ejecución de su contrato y el otro 10% refiere no conocer los peligros a los que se encuentran expuestos a la hora de ejercer su labor, los mecanismos por medio del cual conoce acerca de los peligros a los que se encuentran expuestos son: contacto con el gerente, area de talento humano, dirección administrativa, capacitaciones y cursos de inducción brindados por la empresa Celar LTDA. De igual manera el 80% de los contratistas encuestados refiere conocer las consecuencias de los peligros a los que estan expuestos en la ejecución de su contrato y el otro 20% refiere no conocerlas, los mecanismos por medio del cual conocen acerca de las consecuencias de los peligros a los cuales se encuentran expuestos a la ejecución de su contrato son: por el contacto con el gerente de la sucursal, campañas, capacitaciones, correos electronicos y de manera propia.

Por último, con relación a las preguntas relacionadas al bloque de generalidades se evidencia que el 60% de los contratistas encuestados refiere no tener conocimiento acerca de si Celar LTDA cuenta con un comité paritario de seguridad y salud en el trabajo – COPASST y el otro 40% reportan que si conoce la existencia del mismo, información brindada por la empresa por medio de capacitaciones, contacto directo con el gerente de la sucursal, correos electrónicos de manera propia y visitas a la empresa.

Los resultados encontrados en el bloque de obligaciones de los contratistas SG-SST, se evidencia los siguientes datos: el 100% de la población encuestada refireren conocer las obligaciones para los que fueron contratos, de igual manera el 70% de los contratistas

refieren usar siempre los elementos de protección personal y el restante del 30% reportan que para la ejecución de su labor no aplica el uso EPP.

Al indagar acerca del responsable de quien suministra los elementos de protección personal el 70% refiere adquirirlos por cuenta propia, el 20% reporta que no aplica para su labor y el 10% refiere que son entregados por el area encargada de SST.

En las obligaciones de los contratista esta establecido en la normatividad vigente reportar a la empresa contratante la ocurrencia de incidentes y/o accidentes laborales en el cual se evidencio que el 100% de la población encuestada refiere que no aplica dicho reporte, toda vez que el 100% de los encuestados no han presentado ningún tipo de accidente y/o incidente en la ejecución de la contrato.

El 90% de los contratistas encuestados refieren que nunca o casi nunca participan en las actividades de prevención y promoción brindadas por Celar LTDA, de igual manera el 10% restante refieren que algunas veces participan de dichas actividades.

Con relación a los resultados encontrados en las preguntas realizadas en el bloque de la obligaciones del contratante con relación al SG-SST, el 100% de la población encuestada refiere que, El Comité Paritario de seguridad y salud -COPASST en el trabajo de CELAR LTDA no lo invita a participar de las actividades de capacitación que realiza, de igual manera se percibe por parte del 70% de los encuestados que, Celar realiza actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo y el 30% refiere no conocerlo, al indagar a las personas encuestadas con relación a la frecuencia que se realizan las actividades de capacitación el 60% refiere que nunca o casi nunca, el 30% algunas veces y el 10% refiere que siempre se desarrollan.

El 50% de los contratistas encuestados percibe que Celar nunca o casi nunca desarrolla actividades de prevención y promoción relacionados con el sistema de gestión

de seguridad y salud en el trabajo, seguido del 40% que refieren que siempre y por último el 10% restante percibe que frecuentemente la empresa desarrolla actividades de prevención y promoción relacionados con SG-SST. De igual manera el 90% de los encuestados reportan que nunca o casi nunca la empresa los invita a participar de las actividades de prevención y promoción que desarrolla relacionadas con el sistema de gestión de seguridad y salid en el trabajo y el otro 10% refiere que algunas veces .

Por último, con relación a los resultados encontrados en las preguntas realizadas en el bloque de la obligaciones de la administradora de riesgo laborales el 80% de los contratistas encuestados refieren no haber recibido capacitación por parte de la ARL y el otro 20% refiere haberlas recibido. El 90% de la población encuestada refiere que no ha recibido por parte de la ARL capacitación y/o formación en estilos de trabajo y vida saludable, por el contrario el 10% de la población refiere haberla recibido.

11. CONCLUSIONES

Se observa un porcentaje alto de falta de conocimiento por parte de los contratistas acerca del SST.

No se evidencia por parte de la empresa CELAR LTADA ni de la ARL garantizar la participación en las estrategias de capacitación y actividades de prevención en SST.

Se evidencia falta de alineación entre la relación tripartita, donde cada una cumple las obligaciones de manera independiente y no articulado.

12. RECOMENDACIONES

Para futuros trabajos de investigación se requiere contar con la participación total de los contratistas de CELAR LTDA.

ANEXO. 9. INSTRUMENTO

	ENCUESTA DE RECOLECCION DE INFORMACIÓN		

A continuación, encontrará una encuesta que tiene como objetivo principal explorar la percepción que tienen las personas naturales que suscriben contratos de prestación de servicios, acerca del cumplimiento de las obligaciones establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de ARL, los contratistas y CELAR LTDA

Agradecemos contar con su participación en el diligenciamiento de la encuesta, esta se realiza como un ejercicio académico, la cual tendrá como objetivo final formular una propuesta con el fin de establecer un procedimiento el cual permita gestionar la seguridad y salud en el trabajo en personas naturales que suscriben contratos de prestación de servicios con CELAR LDTA.

Consentimiento informado

Deacuerdo a la ley 24 de 2015, por medio del presente se autoriza a Alejandra Cardona Molina, Eliana Julieth Cuellar Pérez y Liceth kateryne Ramírez llanten aspirantes al título de especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad Católica de Manizales. A Aplicar el presente cuestionario como instrumento para la recolección de datos para el trabajo de gardo. El objetivo general de este estudio es explorar la percepción que tienen las personas naturales que suscriben contratos de prestación de servicios, acerca del cumplimiento de las obligaciones establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de ARL, los contratistas y CELAR LTDA.

La participación de este estudio es estrictamente voluntario. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito diferentes a los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán anónimas.

Desde ya le agradecezco su participación.

	¿Acepto participar voluntariamente en esta investigación?							SI	NO
	Rango de Edad		18 - 30 años		31- 51 años			51 años en adelante	
	Nivel Educativo		Primaria	bachiller	tecnologo	Profesiona	l Especialista	Magister	Doctorado
	¿Cuantod años tiene prestando el servicio como contratista?		Menor a un año		Entre (1) año y cinco (5) años			Mayor a (5) años	
	Sucursal para que prestar el servicio	manizales	bogota	baranquilla	medellin	cali		pereira	armenia

GENERALIDADES

1	¿Sabe usted que es el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ?	Procedimiento lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organuzación, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar, y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud de los espacios laborales.	El conjunto de variables objetivas y de auto - reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora	NO
2	¿Sabe usted si CELAR LTDA cuenta con un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo?	SI	NO	
2	¿Sabe usted si CELAR LTDA cuenta con un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo?	SI	NO	
3	¿Conoce los riesgos a los cuales se encuentra expuesto en la ejecucción de su contrato?	SI	NO	
4	En caso de que su respuesta sea SI por favor dar respuesta a ¿Cómo se entero?, en caso de responder NO continuar con la	RESPUESTA		
5	¿conoce las consecuencias de los peligros a los cuales se encuentra expuesto en la ejecucción de su contrato?	SI	NO	
6	En caso de que su respuesta sea SI por favor dar respuesta a ¿Cómo se entero?, en caso de responder NO continuar con la siguiente pregunta	RESPUESTA		
7	¿conoce si el CELAR LTDA cuenta con un comité paritario de seguridad y salud en el trabajo?	SI	NO	
8	En caso de que su respuesta sea SI por favor dar respuesta a ¿Cómo se entero?, en caso de responder NO continuar con la siguiente pregunta	RESPUESTA		

OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA

9	¿Sabe cuales son sus obligaciones como contratista?	Si	No		
10	¿usa los elementos de protección necesarios a la hora de ejecutar su contrato?	siempre	algunas veces	Nunca o casi nunca	No Aplica
11	¿Quien le da los elementos de proteccion personal?	RESPUESTA			
12	En la ejecución de su contrato ha sufrido incidente de trabajo?entiÉndase como incidente."Situación en la que casi ocurre un accidente. Evento(s) relacionado (s) con el trabajo, en los que pudo haber ocurrido lesion o enfermedad".	SI	NO		
13	En la ejecución de su contrato ha sufrido accidente de trabajo?. Entiéndase como accidente de trabajo."todo suceso repentino que sobrevenga por causa u ocasión del trabaj, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte".	SI	NO		
14	¿Ha infomado al contratante la ocurrencia de incidente, accidente d erabajo y enfermedades laborales? En caso de haber colocad NO en la respuesta 8y9, hacer caso omiso a esta pregunta.	SI	NO		No Aplica
15	¿Usted participa en las actividades de prevencion y promocion brindadas por CELAR LTDA ?	Simpre	Algunas veces		Nunca o casi nunca

OBLIGACIONES DEL CONTRATANTE

16	¿El Comité Paritario de seguridad y salud .- COPASST en el trabajo de CELAR LTDA lo invita a participar de las actividades de capacitación?	Siempre	algunas veces		nunca o casi nunca
17	¿CELART LTDA realiza actividades de capacitación de seguridad y salud en el trabajo?	SI	NO		
18	¿Con que frecuencia CELAR LTDA realiza actividades de capacitación de seguridad y salud en el trabajo?	Siempre	Algunas veces		Nunca o casi nunca
19	¿CELAR LTDA desarrolla actividades de prevencion y promocion relacionados con el sistema de gestion de seguridad y salud en el trabajo?	Siempre	Algunas veces		Nunca o casi nunca
20	¿CELAR LTDA lo invita a participar de las actividades de prevención y promoción que desarrolla relacionadas con el sistema de gestion de seguridad y salud en el trabajo?	Siempre	Algunas veces		Nunca o casi nunca
21	¿Usted esta afiliado actualmemte a una ARL?	Si			No
22	¿Ha recibido por parte de la ARL capacitación y/o formación en prevención y control de riesgos?	Si			No
23	¿Ha recibido por parte de la ARL capacitación y/o formación en estilos de trabajo y vida saludable?	Si			No

13.BIBLIOGRAFIA

1. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm (definicion de trabajo).
2. https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo#empleo-y-desempleo (dato de numero de desempleados)
3. Formulación de un programa de evaluación y seguimiento en HSE para los contratistas de una empresa del sector comunicaciones en Colombia , Jairo Andrés Tavera Rodríguez
4. ACCIDENTE LABORAL DE CONTRATISTAS INDEPENDIENTES EN COLOMBIA., Elaborado por: CLAUDIA XIMENA BRAVO GARCIA YOLI OLIVA BAZAN RIASCOS
5. La seguridad social en lo que corresponde a riesgos laborales de los trabajadores independientes en Colombia , Alejandra Castañeda Alvarez1 , https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/10011/4/Art%C3%ADculo.%20La%20seguridad%20social%20en%20lo%20que%20corresponde%20a%20riesgos%20laborales%20de%20los%20trabajadores%20indep.pdf
6. Seguridad en el trabajo, EDICIÓN 2011, Edita: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN
7. la gestión de los grupos de interés (stakeholders) en la estrategia de las organizaciones. Autores: Germán Granda Revilla, Ricardo Trujillo Fernández

- Localización: Economía industrial, ISSN 0422-2784, Nº 381, 2011 (Ejemplar dedicado a: Las escuelas de negocios en el nuevo sistema productivo), págs. 71-76 Idioma: español.

8. Ivethzabel Saavedra obaldia, 2017, estudio de la prevención de riesgos psicolaboralres en los colaboradores de la industria de la construcción por medio de capacidades de autoprotección, panamá.
9. La organización: los stakeholders y la responsabilidad social,Hugo Alberto Rivera Rodríguez Marleny Natalia Malaver Rojas, Julio de 2011.
10. SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SST: UNA HERRAMIENTA PARA LA MEJORA CONTINUA, Organización Internacional del Trabajo, 2011.
11. https://vlex.com.co/vid/ley-57-1915-reparaciones-559391719
12. https://es.slideshare.net/LinaMarcelaTamayo/responsabilidades-del-contratista-frente-al-sistema-de-salud-y-seguridad-en-el-trabajo?from_action=save
13. Metodología de investigación en Salud Laboral,Mirón Canelo Juan Antonio, Alonso Sardón Montserrat, Iglesias de Sena Helena.
14. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres_web_CAPSULA_RELAB_empleo_ago_21.pdf (DATOS DE INDEPENDIENTES Y DEPENDIENTES).
15. https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-nacional-de-poblacion-y-vivenda-2018/cuantos-somos (DATO DE NÚMERO DE COLOMBIANOS)
16. Tercera Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales.