

TRABAJO EN ALTURAS EN LAS ZONAS FRANCAS DE SOPO Y MOSQUERA

Dagsi Yanette Horta Hernández
Segundo Daniel Rubio Rodríguez

Universidad La Gran Colombia
Facultad de Derecho
Programa de Profesionales
Bogotá D.C.
2015

Agradecimientos

A Dios, quien nos ha permitido dar un paso más en nuestros proyectos de vida y nos ha regalado la paciencia y sabiduría para culminar exitosamente este trabajo, que nos permitirá obtener el título tan anhelado de abogados.

A nuestras familias, que nos han brindado acompañamiento, nos han motivado en los momentos de debilidad y han creído en nuestras capacidades; sin su ayuda y colaboración no hubiésemos tenido la constancia para llevarlo a cabo.

A nuestro Director – Asesor del trabajo de grado doctor Giovanny Francisco Niño Contreras, por sus valiosos conocimientos, orientación, motivación y su especial dedicación desde el inicio del proyecto integrador hasta la culminación de este trabajo.

A los directores de las zonas francas de Occidente y Ciudadela Salud S.A., por abrirnos las puertas para realizar el trabajo de campo en sus instalaciones y otorgarnos el permiso de observar el trabajo de sus empleados, realizar el registro fotográfico y examinar los documentos requeridos para este proceso.

Y finalmente, a nuestra Alma Mater “Universidad La Gran Colombia” quien en su oportunidad nos abrió las puertas y que junto a sus docentes nos brindaron formación ética y profesional basada en la verdad, la vivencia de la solidaridad y la justicia.

Resumen

Una de las principales causas de accidentalidad y muerte de los trabajadores en Colombia se da en el trabajo en alturas, por lo cual se clasifica como una actividad de alto riesgo. En el país existen entes públicos comprometidos que ejercen las funciones de asesoría, capacitación, evaluación, vigilancia, inspección de seguridad y control en el sector de la construcción, son estos: el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Salud y Protección Social, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Superintendencia Nacional de Salud, ARL Positiva, que en asocio con entidades de carácter privado como las administradoras de riesgos laborales, colaboran además en la elaboración, publicación y divulgación de guías técnicas estandarizadas que orientan las condiciones de trabajo y el control de los actos inseguros, tendientes a disminuir riesgos del trabajo en alturas y garantizar el bienestar del personal expuesto; con el objetivo de comprometer a los empleadores y a los trabajadores en el cumplimiento de la normatividad, aplicación de la seguridad e higiene industrial y la utilización de los elementos de protección personal, logrando evitar con ello los accidentes de trabajo.

Palabras Claves: Trabajo en alturas, inspección de seguridad, condiciones de trabajo, actos inseguros, elementos de protección personal, accidentes de trabajo.

Abstract

One of the main causes of accidents and death of workers in Colombia is given in working at heights, so it is classified as a high risk activity. The country has committed public bodies exercising the functions of consulting, training, evaluation, monitoring, safety inspection and control in the construction sector. These entities are: the Ministry of Labour, the Ministry of Health and Social Protection, the Service national Learning SENA, national Health, ARL positive, in partnership with private entities as managers of occupational hazards, also collaborate in the development, publication and dissemination of technical guidelines that guide standardized working conditions and control of unsafe acts, aimed at reducing risks work at heights and ensure the welfare of staff exposed; with the aim of involving employers and workers in compliance with the regulations, implementation of safety and industrial hygiene and the use of personal protection, achieving thereby prevent accidents at work.

Key Words: Working at heights, safety inspection, working conditions, unsafe acts, personal protection, Work accidents.

Contenido

Resumen	3
Abstract	4
Introducción	1
La salud en el trabajo: riesgos laborales	4
Accidente de trabajo	10
Responsabilidad	12
Fuentes de la responsabilidad.	12
Responsabilidad laboral	14
Responsabilidad civil	16
Principales características de la responsabilidad civil.	17
Daños o perjuicios materiales y morales.	18
Responsabilidad penal	20
Responsabilidad Administrativa	21
Jurisprudencia Sala de Casación Laboral	23
Hechos.	23
Peticiones de la demanda.	24
Alegatos.	24
Fallo.	25
Estadísticas en el sector económico de la construcción	27
Informe estadístico accidentes de trabajo en alturas	28
Crecimiento de la construcción en los municipios de Mosquera y Sopó	31
El trabajo en alturas en las zonas francas de Occidente y Ciudadela Salud S.A.	33
Condiciones de trabajo evidenciadas en el sitio de trabajo	39
Participación de las Administradoras de Riesgos Laborales en las empresas de construcción	45
Legislación Colombiana	52
Conclusiones	80
Referencias Bibliográficas	83
Anexos	89

Índice de Figuras

Figura 1. Muertes accidentales en el lugar de trabajo según mecanismo causal.	28
Figura 2. Ruta de acceso de Bogotá a Zona Franca de Occidente.	89
Figura 3. Ruta de acceso de Bogotá a Zona Franca Ciudadela Salud S.A.	89
Figura 4. Género.	96
Figura 5. Edad.	92
Figura 6. Clase de personal.	96
Figura 7. ¿A qué edad empezó a desempeñar su labor de trabajo en alturas?.	97
Figura 8. ¿Por qué medios se ha capacitado para desarrollar el trabajo en alturas?.	97
Figura 9. ¿Está usted certificado para desempeñar el trabajo en alturas?.	97
Figura 10. En nuestra legislación colombiana está estipulado que: “trabajo en alturas es aquel que se realiza a una altura igual o superior a”.	98
Figura 11. El Ministerio del Trabajo, estableció un Reglamento de Seguridad para la protección del trabajo seguro en alturas, ¿Mediante qué resolución lo estableció?.	98
Figura 12. El curso de capacitación tomado por usted para realizar trabajo en alturas, ¿tuvo una duración de?. Fuente: ropia	98
Figura 13. ¿Cuándo usted utiliza el arnés, las argollas laterales las conecta únicamente a?.	99
Figura 14. Para que se disminuya la distancia de caídas ¿se debe?.	99
Figura 15. ¿La longitud máxima prevista en la normatividad colombiana de una eslinga para el trabajo seguro en altura es de?.	99
Figura 16. Un sistema básico de protección contra caídas, ¿está conformado por?.	100
Figura 17. La resistencia mínima que debe tener el punto de anclaje por trabajador es de?.	100

Figura 18. La cinta pick up ¿se utiliza generalmente para?.	100
Figura 19. ¿Cuándo ingresó a trabajar para desempeñar el trabajo en alturas, le practicaron alguno de los siguientes exámenes?	101
Figura 20. ¿Con qué frecuencia realiza pausas activas en el desarrollo de sus actividades de trabajo seguro en alturas?.	101
Figura 21. En épocas de lluvias ¿suspende las actividades que esté desarrollando, cuando su labor las realiza en trabajo en alturas al aire libre?.	101
Figura 22. Torre Grúa.	102
Figura 23. Delimitación zonas de peligro.	102
Figura 24. Utilización de elementos de protección en los caisson.	103
Figura 25. Falta de redes de seguridad.	103
Figura 26. Señalización cinta reflectiva.	104
Figura 27. Falta de arnés y anclajes.	104
Figura 28. Falta de líneas de vida.	105
Figura 29. Falta de elementos de protección y de hojas de vida de los andamios tubulares.	105
Figura 30. Póliza de responsabilidad civil para torre grúa y contra todo riesgo.	106
Figura 31. Andamio Multidireccional para torre de entrenamiento.	107
Figura 32. Medidas adecuadas en la actividad del trabajo en alturas.	107
Figura 33. Supervisión de los sistemas temporales.	108

Índice de Tablas

Tabla 1: Estadísticas Sector Económico Construcción	27
Tabla 2: Procesos de mayor accidentalidad y riesgos de mayor relevancia	29
Tabla 3: Crecimiento de la construcción en Mosquera - Cundinamarca	31
Tabla 4: Crecimiento de la construcción en Sopó - Cundinamarca	31
Tabla 5: Ficha técnica	90
Tabla 6: Instrumento para la identificación de factores de riesgo en el trabajo en alturas	94
Tabla 7: Respuesta Aseguradoras de Riesgos Laborales	111

Introducción

La seguridad laboral a través del tiempo sigue siendo una prioridad no solo para el gobierno nacional sino para los empleadores y trabajadores, especialmente del sector de la construcción, siendo este gremio el que presenta las tasas más altas de accidentalidad y muertes en el país, especialmente en el desarrollo del trabajo en alturas, actividad ésta que ha sido clasificada como de alto riesgo.

Según cifras presentadas por el Ministerio del Trabajo señalan que en el año 2014 más de 956 mil trabajadores de la construcción fueron afiliados a riesgos laborales, de los cuales 106 mil 118 accidentes laborales fueron calificados, 88 trabajadores murieron en accidentes laborales y 297 se calificaron como enfermedades laborales.

Dentro del gremio de la construcción, según lo indica el Ministerio del Trabajo y los Sistemas de Información de la Dirección General de Riesgos Laborales, los accidentes de trabajo por caídas de personas desde alturas y la precipitación de objetos desde lo alto son los accidentes más frecuentes de esta actividad.

Dadas las cifras presentadas por el Ministerio del Trabajo surge el interés de conocer ¿qué medidas adoptan las empresas del sector económico de la construcción de Mosquera

y Sopó para contribuir en la reducción de los índices estadísticos del trabajo en alturas presentados por el gobierno nacional?

La hipótesis del trabajo permite determinar que mientras exista un serio compromiso entre gobierno, empleador y trabajador será factible la reducción de accidentes, enfermedades y muertes originadas de las actividades desarrolladas. Por tanto el gobierno debe evitar aplazar la vigencia de normas reglamentarias técnicas que contribuyan a garantizar la seguridad de los trabajadores, en la prevención de accidentes y enfermedades laborales. Los empleadores por su parte deben acatar el cumplimiento de las normas, capacitándose de acuerdo con los parámetros de ley en protección contra caídas, establecer actividades preventivas específicas en aspectos como formación, sensibilización y evaluación de los riesgos. Los trabajadores deben acatar las políticas de la empresa en cuanto a seguridad en el trabajo velando por su seguridad personal y la de sus compañeros.

Las partes de este trabajo presentan un recuento histórico acerca de la evolución de la seguridad social, la intervención del Estado colombiano frente a la seguridad del empleado y del empleador, y la evolución que han tenido las normas existentes en Colombia para la protección de este gremio de la construcción; para ello se hizo una recopilación documental sobre el tema, verificación de estadísticas existentes sobre accidentalidad laboral en el Ministerio del Trabajo y en algunas administradoras de riesgos laborales en Colombia. El trabajo de campo se desarrolló en la Zona Franca de Occidente (Mosquera-Cund.) y en La Zona Franca Ciudadela Salud S.A. (Sopó-Cund.),

dando aplicación a una encuesta a trabajadores del sector de la construcción, específicamente de trabajo en alturas. Se realiza un recuento fotográfico, donde se evidencia el compromiso de los trabajadores frente al riesgo.

Llegamos a la conclusión que con la aparición de la Resolución No. 3673 de 2008 y sus actualizaciones, se ha disminuido la accidentalidad en el trabajo en alturas del sector de la construcción; que a pesar de los esfuerzos y de la inversión que hacen los empleadores en asocio con las administradoras de riesgos laborales (ARL), no existe un compromiso serio de parte de los trabajadores quienes a la larga son los que exponen sus vidas en la realización de sus actividades diarias. Su falta de escolaridad y la edad del trabajador impiden que se puedan contratar en otras actividades, mientras que en el sector de la construcción no se presenta mayor dificultad para su vinculación.

La salud en el trabajo: riesgos laborales

El referente que permite adentrar el conocimiento de los conceptos relacionados con el trabajador, su salud y su protección esenciales para el desarrollo de las actividades laborales es la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (1981), organismo internacional promueve el empleo y la protección de las personas; parámetros a partir de los cuales se contextualiza la definición de los riesgos laborales. Este organismo tiene como objetivo crear conciencia sobre la magnitud y las consecuencias de los accidentes, las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo.

Para identificar los conceptos y explicar los riesgos laborales se debe partir del siguiente orden: el desarrollo de las fuerzas productivas que tienen su punto más alto en el avance de la industria como principal fuente de desarrollo en la población laboral, que con el transcurrir de las circunstancias se lanzaron a conquistar derechos (Revoluciones: Industrial y Francesa); las realidades económicas y sociales son el origen de políticas que tienden cada vez más a proteger, prevenir y atender a los trabajadores. En este orden de ideas, la OIT (1981), define el trabajo "... como actividad productiva que cuenta con una remuneración justa, con seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, con mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de aquellas decisiones que afectan a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres...".

Según el convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (1981), la medicina del trabajo tiene como objetivos: “Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones. Prevenir todo daño causado a la salud por las condiciones de trabajo. Protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud. Colocar y mantener al trabajador en un empleo conveniente a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas. Adaptar el trabajo al ser humano y no el ser humano a su trabajo” Todos esos objetivos están acordes con lo regulado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), donde los conceptos de salud y de atención médica integral, buscan no sólo prevenir y controlar los riesgos en el trabajo, sino que tienden por un excelente grado de salud para el trabajador.

Un informe presentado por la United Nations Development Programme [PNUD] – informe sobre el desarrollo humano (2001), describe que la salud ocupacional a nivel mundial es considerada como un pilar fundamental en el desarrollo de un país, por constituir una estrategia de lucha contra la pobreza, sus acciones están dirigidas a la promoción y protección de la salud de los trabajadores, y la prevención de accidentes de trabajo y riesgos profesionales causados por las condiciones de trabajo y riesgos ocupacionales en las diversas actividades económicas.

La medicina del trabajo comprende la Higiene Industrial, encargada de reconocer, evaluar y controlar los factores ambientales que pueden ocasionar enfermedades o crear algún malestar significativo entre los trabajadores, y la Seguridad en el trabajo, que

estudia los factores mecánicos como son las herramientas, la maquinaria, los instrumentos, etc., y de las condiciones de trabajo: iluminación, ruido, vibraciones, pisos, paredes y techos, jornadas prolongadas de trabajo etc.; que pueden originar accidentes ocupacionales.

Las enfermedades ocupacionales como fruto del desarrollo industrial requieren de la aplicación obligatoria y estricta de medidas de protección para el trabajador, acción que debe complementarse con la educación al trabajador, en el sentido de motivarlo para que proteja su propia salud; en este contexto Hanlos (1976) definió la Salud Pública como “el arte y la ciencia de mantener, proteger y mejorar la salud de la población, mediante esfuerzos organizados de la comunidad, incluyendo aquellas medidas por medio de las cuales, la comunidad provee servicios médicos para grupos especiales de personas”, (p. 74)

Para la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], la salud en el trabajo y los riesgos laborales juegan un papel importante en el desarrollo de la economía de los países, como lo demuestra un informe presentado en 1993, donde manifiesta que “los accidentes y enfermedades de trabajo constituyen un importante problema de salud pública que no solo repercute en el bienestar personal del trabajador y su familia, sino también en la productividad, el desarrollo y progreso de un país”; por lo tanto, la prevención y el tratamiento oportuno es responsabilidad de las autoridades de salud, de los empleadores y de los trabajadores, es

una labor conjunta tendiente a la erradicación de los accidentes y enfermedades del trabajo.

Desde la perspectiva de la Ingeniería y concretamente la Industrial manifiesta Cavassa (2006), que los riesgos laborales se definen desde el punto de vista de la Seguridad Industrial, porque fue el desarrollo industrial el que trajo consigo el incremento de los accidentes laborales, es decir, la referencia que obligo a aumentar las medidas de seguridad, las cuales se concretaron en conquistas laborales; de ahí que la toma de conciencia de los empleadores y trabajadores haya dado como resultado la seguridad en el trabajo, seguridad que solo es posible mediante una capacitación permanente y una inversión continúa en la formación de los trabajadores, elementos de protección personal y el cuidado y mantenimiento de sus herramientas y maquinaria a utilizar en dicha labor.

La OIT ha promocionado la formación práctica de profesionales sobre medidas de intervención en los lugares de trabajo, la OMS también organiza congresos y seminarios internacionales y regionales sobre formación de profesionales en materia de salud y seguridad donde se aborda principalmente las nuevas políticas sobre las estrategias en atención sanitaria primaria adoptadas por los Estados miembros de la OMS, las nuevas necesidades provocadas por el desarrollo tecnológico, y los nuevos enfoques para promover la salud en el trabajo.

En cuanto a los tipos de programas profesionales están los cursos que organizan las escuelas de salud pública; manifiesta Rodellar (2002), citado por la American

Industrial Hygiene Association (2009), la higiene industrial es la “ciencia y el arte que se dedica a reconocer, evaluar y controlar los factores ambientales del lugar de trabajo que pueden causar enfermedades, empeorar la salud o el bienestar o crear de forma apreciable molestias o ineficiencias entre los trabajadores o entre los ciudadanos de una comunidad”. Por tanto, los empleadores deben invertir en la capacitación de los profesionales que orienten, vigilen y controlen el desarrollo de las actividades que generan riesgos laborales.

De lo anterior, se deduce que los cambios en las tecnologías industriales, las presiones de la producción y la necesidad de formar continuamente a los trabajadores, son elementos fundamentales para un medio ambiente seguro y saludable, más cuando en los antecedentes históricos, según lo menciona Cavassa (2006), se evidencia que “el hombre ha hecho de su instinto de conservación una plataforma de defensa ante la lesión corporal”, esfuerzo que debió ser inicialmente de carácter personal, instintivo defensivo, y que hoy está reflejado más que en un esfuerzo individual, en un sistema organizado, sin embargo, los referentes permiten vislumbrar que no es un tema nuevo los riesgos en el trabajo.

Cabe anotar que el nacimiento de la fuerza industrial y el de la seguridad industrial no fueron simultáneos, debido a la degradación y a las condiciones de vida, referenciadas, “los trabajadores en ese entonces morían antes de los veinte años”, según lo descrito por Simonds (2005), debido a los accidentes y a las pésimas condiciones de trabajo, situación que hace pensar en el desconocimiento de ciertas técnicas y adelantos

que estaban en desarrollo, con las cuales se habría evitado muchos accidentes y enfermedades laborales. La pérdida de vidas humanas en los talleres y en las fábricas fueron circunstancias que generaron entre los industriales la necesidad de conservar el elemento humano, pues las jornadas largas de trabajo se convirtieron en la principal causa de los accidentes, dando origen a una legislación donde se estableció por primera vez jornadas de trabajo de 10 horas al día para la mujer, legislación que también fue evidente en Francia donde se reglamentó un servicio especial de inspección para los talleres.

Otro concepto que permite explicar los riesgos laborales, según Paltiel (2011) son “los Seguros Sociales y la Seguridad Social”; Seguros sociales se refiere a un régimen de seguros, administrado por el gobierno, con cobertura obligatoria y cotizaciones que han de pagar las empresas, los trabajadores o ambos, aun cuando puede haber una aportación de los ingresos públicos generales. Régimen que generalmente cubre a los trabajadores asalariados, aun cuando también pueden acogerse los trabajadores por cuenta propia. El régimen puede ser específico; por ejemplo un régimen de indemnizaciones por accidentes de trabajo puede ser de seguros sociales, o puede ser general, con prestaciones que se pagan en caso de desempleo, enfermedad, incapacidad, embarazo, jubilación y fallecimiento. – regímenes generales -. Por su parte, la “Seguridad Social”, es un sistema de protección que busca precaver las consecuencias de algunos riesgos que el estado mismo ha identificado como amparables: como la cobertura en salud y los riesgos de invalidez, vejez y muerte, al igual que la cobertura en caso de accidentes de trabajo.

Accidente de trabajo

La definición de accidente de trabajo contenida en la ley 1562 del 2012 es la siguiente: “El accidente de trabajo es 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”.

Debe tenerse en cuenta que en el sistema colombiano de riesgos laborales, la responsabilidad de atención y reparación jurídica del accidente de trabajo constituye una forma de responsabilidad objetiva: se debe responder cuando se configura legalmente un accidente de trabajo, en que resulte relevante el análisis de la culpa de los sujetos de las relaciones laborales. En otras palabras, cuando se presenta un accidente de trabajo la entidad administradora debe responder por las prestaciones correspondientes, sin que sea en principio relevante si tal accidente se presentó con intervención de la culpa del empleador o de la culpa del trabajador, pues la responsabilidad de la ARL es una responsabilidad objetiva, originada en el hecho jurídico del aseguramiento del riesgo y en el pago de las cotizaciones establecidas por el sistema.

En el accidente de trabajo el trabajador es la víctima del accidente, que padece las consecuencias del mismo en su integridad como ser humano. De esta diferencia resulta que no es lo mismo la presencia de la culpa del trabajador que la existencia de culpa patronal.

No existe norma alguna que restrinja o altere la responsabilidad de la ARL por la existencia de culpa del trabajador en la ocurrencia del accidente, ésta resulta en principio irrelevante para los efectos de sus derechos asistenciales y económicos en el sistema. Siempre la ARL debe responder, la legislación es estricta en exigir al trabajador el cumplimiento de sus responsabilidades en materia de prevención: el sistema tiene previsto que incluso puede haber despido justificado del trabajador por las graves

omisiones de su deber de cumplimiento de las órdenes e instrucciones de prevención de riesgos (de acuerdo a lo establecido en las responsabilidades ante el sistema de riesgos laborales por parte de los trabajadores). El trabajador debe cumplir con sus deberes de prevención, pero si ocurre el accidente, aun por su culpa la ARL debe responder por las prestaciones correspondientes.

Responsabilidad

Un accidente laboral puede ocasionar graves perjuicios a una empresa, pues incurre en diversos tipos de responsabilidades, tal como lo argumenta Alessandri (1981), la responsabilidad civil es fuente de obligaciones generada por los hechos o las omisiones de las personas que causan un perjuicio o un daño a otra persona o personas. Es responsable aquel que queda obligado a indemnizar el perjuicio causado a otro. No es responsable quien, a pesar de haber causado un daño a otro, no es obligado a repararlo. La responsabilidad civil se traduce en deudas de reparación que someten a los autores que ocasionan perjuicios en beneficio de quien sufre el daño, es decir, la víctima.

fuentes de la responsabilidad.

La primera está dada por el dolo o la culpa. La conducta dolosa, de acuerdo al Art. 63 de CC Colombiano, es "la intención positiva de inferir injuria a la persona o propiedad de otro", es decir, que se refiere a un criterio intencional, a un acto voluntario y deseado,

y tenga o no relevancia en el campo penal, el hecho puede generar responsabilidad civil. Mientras que la culposa es una conducta sin intención de causar daño, pero que de todos modos puede generarlo, y se tipifica en varias situaciones: la imprudencia, la negligencia y la impericia. La segunda por la conducta ajena a las personas hecho de animales o cosas, una tercera dada por los daños por el ejercicio de actividades peligrosas y por último los daños por el ejercicio de la función. (Art., 2347-2356, CC Colombiano)

elementos de la responsabilidad.

Los elementos de la responsabilidad lo constituyen: el daño o incumplimiento, el daño consiste en la afectación total o parcial de un bien incorporal o corporal, como son los derechos a la vida, a la integridad física y síquica de la persona, a los bienes muebles e inmuebles o bienes inmateriales. Un segundo elemento es la imputación que es la conducta atribuible a una persona y el fundamento del deber reparatorio a cargo del responsable. El tercer elemento hace referencia al resarcimiento de los perjuicios causados y por último el cuarto elemento que se refiere al nexo causal entre la conducta o el hecho y el daño o perjuicio. Este elemento se refiere a la relación de conexión, de causalidad o enlace, que debe existir entre el hecho y el daño, esa relación de causalidad debe acreditarse en el proceso, ya que de lo contrario no podría nacer la obligación de reparación que es propia de la responsabilidad. (Art. 2341 al 2358 CC-Colombiano)

Responsabilidad laboral

La responsabilidad laboral nace de la relación laboral o contrato de trabajo. Para que se dé el contrato laboral deben existir tres elementos esenciales, como lo describe el Art. 23 del Código Sustantivo del Trabajo Colombiano: la actividad personal del trabajador, continuada subordinación o dependencia y un salario como retribución del servicio.

El contrato de trabajo conlleva a que el trabajador esté protegido frente a las eventualidades con ocasión del desarrollo de sus actividades de trabajo, las cuales se delegan del empleador a una Administradora de Riesgos Laborales (ARL), mediante la afiliación y el pago de la cotización mensual. En caso de presentarse un accidente o eventualidad, el monto de indemnización es automático, tarifado y objetivo.

La responsabilidad laboral es la que asumen las ARL cuando el accidente o enfermedad provienen de la naturaleza del trabajo, por lo tanto, la responsabilidad laboral objetiva será parte de la seguridad social. En ésta responsabilidad no es necesario demostrar la culpa de ninguna persona, sino que basta demostrar la existencia del daño y el nexo de causalidad entre este y el ejercicio de la profesión u oficio del trabajador.

El beneficio que recibe el trabajador como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional (ATEP), como lo describe el artículo 204 del C.S.T. subrogado por la ley 776 de 2002, se ve representado mediante prestaciones económicas

(subsidio por incapacidad temporal, indemnización por incapacidad permanente parcial, pensión de invalidez, pensión de sobrevivientes y auxilio funerario) y asistenciales que se relacionan en el artículo 5 del Decreto 1295 de 1994 (asistencia médica, quirúrgica, terapéutica, farmacéutica, servicio de hospitalización, servicio odontológico, suministro de medicamento, servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento, prótesis y órtesis –su reparación y reposición-, rehabilitación física y profesional, gastos de traslado en condiciones normales).

La Ley 1562 de 2012 en su artículo 16, establece que el origen de la invalidez por ATEP y su apelación lo determina en su orden: la institución prestadora de servicios (IPS), la Junta Regional de Calificación de Invalidez o la Junta Nacional de Calificación de Invalidez. Por otra parte el artículo 18 de la Ley 776 de 2002, establece que las mesadas pensionales prescriben en tres años, las demás prestaciones prescriben en el término de un año –prescribe desde el momento en que se define el derecho al trabajador–. No existe el caso fortuito o fuerza mayor que exonere la responsabilidad de la ARL en el accidente, ni la culpa grave de la víctima. Debe tenerse en cuenta que no importa que el vínculo laboral termine.

La estimación de las prestaciones económicas están definidas en los artículos 2, 3, 5, 7, 9, 10, 11 y 16 de la Ley 776 de 2002, esto es: en el subsidio por incapacidad temporal “la que impide desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado”, equivalente al 100% del salario base de cotización por un término hasta de 180 días prorrogable; en casos especiales hasta otros 180 días. Igualmente tiene derecho a

indemnización por incapacidad permanente parcial “aquel que presenta disminución definitiva, igual o superior al 5%, pero inferior al 50% de capacidad laboral” en proporción al daño sufrido y con un valor no inferior a dos salario base de liquidación, ni superior a 24 veces su salario base. La pensión de invalidez “persona que por causa de origen profesional no provocada intencionalmente, perdió el 50% o más de su capacidad laboral”, por un equivalente del 60% del salario base, si la invalidez se califica entre el 50 y el 66%. Si la invalidez es superior al 66% hasta el 75% del salario base de liquidación. Si el inválido requiere de la ayuda de otra persona se le reconocerá un 15% adicional. Si el trabajador muere, sus herederos recibirán: Pensión de sobreviviente, Auxilio funerario a que haya lugar.

Responsabilidad civil

La normatividad colombiana establece la culpa del empleador en la eventualidad de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, obligando a la indemnización del trabajador o de su familia de manera total u ordinaria. (Art. 216 CST Colombiano)

Al acreditarse la culpa del patrono en el accidente de trabajo o la enfermedad laboral, se puede dar de dos maneras, activa y pasiva. Cuando se da de manera activa, en ella se aportan elementos de juicio sobre su imprudencia (cuando se obra mal, sin cautela y sin prever los resultados o consecuencia de una acción), negligencia (no se cumplen con las normas o leyes, no se toman medidas preventivas, no se realizan mantenimiento

preventivos, correctivos a las máquinas, no se proporcionan elementos de protección personal (EPP) adecuados, no se capacita al trabajador), impericia (es la ineptitud o incapacidad técnica para ejercer una profesión o un oficio), por ignorancia (falta de conocimiento básico necesario para realizar una actividad), por error (juicio inexacto que hace cometer errores o hechos irregulares), por inhabilidad (falta de destreza para hacer las cosas), por violación de reglamentos, etc. o de manera pasiva: cuando el empleador no destruye la presunción de culpa en su contra existe como deudor de la obligación de seguridad. La indemnización que cubre esta responsabilidad incluye los perjuicios morales (objetivados o subjetivados). La indemnización incluye también los perjuicios fisiológicos que no se tienen en cuenta en la responsabilidad laboral. No la asume la ARL, corresponde atender su indemnización al empleador quien podrá asegurarla a través de un seguro de responsabilidad civil o daños a terceros en compañías aseguradoras diferentes a ARL a la cual está cotizando para riesgos laborales.

principales características de la responsabilidad civil.

Según artículo de la guía laboral Gerencie.com (2015), “la culpa suficientemente comprobada del empleador, es la esencia de responsabilidad civil u ordinaria de perjuicios”, esta no es tarifada ni objetiva, pero en ella es indispensable demostrar de manera suficiente y adecuada la existencia del daño, la culpa del empleador y el nexo causal entre ambos.

Tal como lo expresa el Ministerio del Trabajo –Dirección General de Riesgos Profesionales– en el informe de accidentes mortales en el trabajo, en este tipo de responsabilidad el empleador asume el pago en dinero con el fin remediar el daño o perjuicio moral causado (hasta 1.000 S.M.M.L.V.). Este proceso de demanda debe realizarse ante la justicia laboral ordinaria. La acción de reparación plena y ordinaria de perjuicios es a partir de la fecha del fallecimiento del trabajador y el empleador debe responder con su patrimonio y no puede descontar lo que paga a la ARL por responsabilidad laboral. Lo cual implica que es un régimen de responsabilidad subjetiva.

daños o perjuicios materiales y morales.

Se entiende por tales los que afectan al patrimonio económico de las personas. Dichos perjuicios incluyen tradicionalmente el daño emergente y el lucro cesante. El primero se entiende como el empobrecimiento directo de patrimonio económico del perjudicado para atender las consecuencias o afecciones del daño. El segundo, lucro cesante, definido como la frustración o privación de un aumento patrimonial, falta de rendimiento o productividad originada en los hechos dañosos, comúnmente se ha definido como lo que no entra al patrimonio del perjudicado como consecuencia del hecho dañoso. (Art. 1614 CC Colombiano).

Los daños morales que afectan aspectos íntimos sentimentales de una persona, afectivos como la angustia por la muerte de un ser querido y facetas de la personalidad como un derecho a la integridad corporal, el derecho a un buen nombre o a bienes no

tangibles pero que innegablemente hacen parte del patrimonio de una persona. Es indispensable demostrar plenamente la existencia de un perjuicio directo, actual y cierto, sin importar la naturaleza jurídica del daño que se demanda, por lo tanto, todo debe ser pedido con interés legítimo, probado y alegado. (Art. 174 CPC Colombiano)

Perjuicios fisiológicos o daño a la vida de relación: son los que resultan de un lesionamiento a la integridad funcional del individuo que sin tener repercusiones económicas afecta su actividad fisiológica. El daño fisiológico se da cuando se limita el goce de los placeres de la vida y su indemnización repara la supresión, merma o limitación de las actividades vitales. La Corte Suprema de Justicia –Sala de Casación Civil– en el fallo del 04 de abril de 1968, se pronuncia por primera vez al respecto, definiéndolo como “un desmedro a la integridad física o mental, o en injuria al honor, la libertad o la intimidad, susceptibles de traducirse en las anotadas consecuencias patrimoniales, de proyectarse en quebrantos en la vida de relación y de repercutir en el equilibrio sentimental del sujeto”. Sobre el tema el Consejo de Estado puso de presente que “la pérdida de la posibilidad de realizar otras actividades vitales, que aunque no producen rendimiento patrimonial hacen agradable la existencia de un individuo.” Ante estos pronunciamientos se entiende que este no consiste en la lesión en sí misma, sino en las consecuencias que en razón de aquellas se produce en la vida de la relación del afectado. (Sentencia del Consejo de Estado, 1992)(Art. 90 CPC)

Responsabilidad penal

La responsabilidad penal la impone el Estado y consiste en evaluar el grado de intención dolosa y culposa del hecho punible que causa un daño o perjuicio a un tercero y debe ser asumida por el causante del accidente de trabajo ya sea éste el gerente, jefe inmediato, compañero de trabajo o supervisor. Las penas establecidas para éste tipo de delito son: prisión, arresto o multa, retención domiciliaria, pérdida del empleo público, de acuerdo al Art. 109 del Código Penal que establece “el que por culpa matare a otro, incurrirá en prisión de dos a seis años y multa de 20 a 100 SMLMV”.

El hecho punible puede ser realizado con dolo, culpa o preterintención, como se mencionaba anteriormente, puede ser cometido por el empleador que incumple normas de Salud Ocupacional, no capacita, no proporciona EPP; por el especialista en salud ocupacional que asesora mal y como consecuencia mueren los trabajadores o en su defecto por los trabajadores que matan a su compañero por realizar una labor imprudente, pero nada lo exime de su responsabilidad penal de acuerdo a un principio del derecho que reza: Ignorantia juris non excusat o ignorantia legis neminem excusat “la ignorancia no exime del cumplimiento de la ley” (art. 9, Ley 57 de 1887).

Responsabilidad administrativa

Surge de la función legal de vigilancia y control en Salud Ocupacional y del Sistema General de Riesgos Laborales, ejercidas por entidades como el Ministerio del trabajo (que ejerce la vigilancia y el control en cuanto a las actividades de prevención y promoción que desarrollan las ARL), la Superintendencia Financiera (que vigila la dilatación del pago de prestaciones económicas) y la Superintendencia Nacional de Salud (que ejerce la vigilancia y el control sobre la prestación de servicios de salud de las IPS, EPS). El empleador responde con multas de hasta 200 SMLMV o con cierre de la empresa por el incumplimiento de las normas, y las ARL responden con multas de hasta 500 SMLMV. La multa o sanción que se obliga a pagar es a favor del fondo de Riesgos Laborales. (Dec. 1295 de 1994 Art. 91 – Dec. 2150 de 1995 Art. 115)

Por lo anterior se concluye que las empresas deben tener en cuenta que lo importante en cualquier negocio no es solo el incrementar las ganancias sino evitar las pérdidas, que se generan por no controlar los peligros e iniciar las acciones correctivas. Cuando no se generan accidentes en el sitio de trabajo no quiere decir que todo esté bien.

Las enfermedades y accidentes ocurridos en la actividad laboral tienen repercusiones desfavorables para el país, la industria, la sociedad y la familia por la baja productividad, los elevados costos por atención médica, compensaciones al trabajador enfermo o accidentado y por los problemas económicos y de toda índole para la familia

del trabajador. Igualmente la discapacidad es consecuencia de un daño, una lesión o enfermedad lo cual determina desde el punto de vista médico en los riesgos laborales, un estado de salud o un indicador de que un individuo es menos capaz de realizar una serie de actividades.

Sin embargo, el significado y las repercusiones de una enfermedad, un accidente o la muerte del trabajador pueden deteriorar el ambiente del trabajo en una empresa, desequilibrarla económicamente, traer perjuicios personales y familiares e inclusive llevar al cierre temporal de la entidad si no se toman los correctivos necesarios.

Jurisprudencia sala de casación laboral

Con el caso presentado a continuación se busca demostrar la importancia que tiene para las empresas el estar afiliados a una Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y de cumplir con los requisitos establecidos por la ley, para evitar sanciones y costos enormes que pueden desencadenar en una crisis financiera, originada de: indemnizaciones, reparación o sustitución de máquinas y equipos dañados; además la disminución o interrupción temporal de la producción, que deben asumir ante un accidente laboral o en el peor de los casos ante la muerte de un trabajador.

Dr. Luis Javier Osorio López, Magistrado Ponente.

Radicación N°. 25827 Acta N°. 11

Bogotá D. C, nueve (9) de febrero de dos mil seis (2006).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, contra la sentencia proferida por la Sala Civil Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Villavicencio, el 18 de noviembre de 2004.

hechos.

Un trabajador que realizaba acople de arcos, perdió la vida el 2 de septiembre de 1999 a causa de un accidente de trabajo al caerle una roca que lo golpeó en la cabeza, ello

debido al incumplimiento de normas en salud ocupacional y seguridad industrial en el frente de excavación.

peticiones de la demanda.

Los perjuicios materiales en lo correspondiente al daño emergente y lucro cesante, consolidados y futuros; los perjuicios morales objetivados y subjetivados, estimados para la compañera en 2.000 gramos oro y para la hija en 1.000 gramos oro; Los daños por reparación plena y ordinaria de perjuicios en cuantía de \$475.481.197,00, que comprende según estudio técnico actuarial, las sumas de \$29.472.530,00 por lucro cesante consolidado, \$388.244.747,00 por lucro cesante futuro y \$57.763.920,00 por daños morales; la indexación; intereses corrientes, moratorios y reajustes para la actualización y las costas.

alegatos.

El sitio donde se desarrollaba la labor, presentaba desprendimiento de material que dañó la malla y el arco, que fueron en su orden retirados y desacoplados para continuar el proceso de excavación – disminución de las medidas de protección con evidente riesgo. Se trabajaba sin procedimiento claro y sin medidas de seguridad. El merlo subió al causante y otros trabajadores para desplazarlos, instante en el cual se desprendió una roca que golpeó al trabajador en la cabeza, cayendo aquel sobre el arco que iba a instalarse.

Que en dicho puesto de trabajo había carencia de programas de salud ocupacional y medidas seguridad industrial, e inobservancia o no acatamiento de disposiciones, reglamentos o resoluciones sobre la materia por parte de la sociedad, especialmente en lo relativo al manejo de desprendimiento de material. Que la falta de inspección y supervisión fueron también algunas de las primordiales causas del accidente, pues la empleadora no solo incumplió la obligación de organizar y garantizar el funcionamiento del aludido programa de salud ocupacional, sino que dejó de tomar medidas o acciones ante el eminente riesgo de un derrumbe;

fallo.

Sustento del Fallo: del examen conjunto de las pruebas encuentra suficientemente acreditada la culpa de la sociedad demandada. La conexión estrecha o relación de causalidad entre el resultado infausto y el ejercicio de la mencionada actividad en el momento fatídico. La imprudencia de la empresa en el manejo de desprendimiento de material en el específico frente de trabajo en el que se hallaba el causante. Primera medida las causas inmediatas del desprendimiento de rocas, esto es, por fallas geológicas, terreno irregular y escasas condiciones de iluminación que no permitió hacer una revisión más exhaustiva de la existencia de graneos o desprendimientos de material que es un indicio de nuevos desprendimientos. Las causas básicas o factores personales o de trabajo que dieron origen al accidente, como son: una supervisión deficiente en el control del riesgo del derrumbe y la falta de una específica valoración del mismo. Una ingeniería deficiente en el funcionamiento adecuado del sistema de avance o soporte del túnel que

impidiera el desprendimiento de la roca. La no contemplación de tiempos de estabilización de las víctimas en la evaluación del riesgo. La inexistencia de un procedimiento estandarizado para poder actuar en forma segura en caso de que se presenten derrumbes al interior del túnel, dado que se dependía únicamente de los conceptos técnicos de las personas evaluadoras al momento del incidente.

Estadísticas en el sector económico de la construcción

Tabla 1: Estadísticas Sector Económico Construcción

AÑOS	2011	2012	2013	2014
TOTAL AFILIADOS AL SECTOR CONSTRUCCIÓN	809.001	1.073.156	920.203	956.714
ACCIDENTES DE TRABAJO CALIFICADOS	70.745	94.478	74.990	106.118
TASA DE ACCIDENTES (*100)	8.74	8.80	8.15	11.09
MUERTES REPORTADAS POR AT CALIFICADAS COMO LABORAL	53	124	125	88
TASA DE MUERTES (*100.000)	6.55	11.55	13.58	9.20
ENFERMEDADES LABORALES CALIFICADAS	123	202	217	297
TASA DE ENFERMEDADES (*100.000)	15.20	18.82	23.58	31.04

Fuente: MINTRABAJO 2014

Ante las estadísticas reportadas por el Ministerio del Trabajo, se puede evidenciar el crecimiento que se presentó en la afiliación al sistema general de riesgos laborales, en el sector de la construcción, a partir del año 2012, ascendiendo a un millón de vinculaciones. El número de accidentes laborales presentados en el 2014 ascendió considerablemente respecto a los años anteriores (2011, 2012 y 2013), en relación a las muertes reportadas como accidentes de trabajo y calificadas como laborales tendió a disminuir respecto a las presentadas en los años 2012 y 2013 y en cuanto a las enfermedades laborales calificadas se aumentaron en los años 2013 y 2014 frente a las reportadas en el 2011 y 2012. Aunque el número de colombianos que mueren en accidentes de trabajo sigue siendo alto, el que en los últimos 12 meses se hayan reportado 37 muertes menos es consecuencia de las medidas puestas en marcha por el Gobierno

Nacional, que en 2012 estableció el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas, disposición que se tomó considerando que se trata de una actividad de alto riesgo y que constituye una de las primeras causas de accidentalidad laboral.

Se evidencia que a pesar de la implementación de normas expedidas por el gobierno y las sanciones a las que se ven expuestas los empleadores y las ARL, no se ha logrado cumplir con el objetivo propuesto de reducir considerablemente los riesgos laborales en Colombia. Se debe señalar que son una responsabilidad social innegable de todos los actores del Sistema General de Riesgos Laborales: empleadores, trabajadores, ARL, Ministerio del Trabajo, donde cada uno de estos debe disponer de sus recursos, esfuerzos y conocimiento para garantizar la vida y la integridad de los trabajadores.

Informe estadístico accidentes de trabajo en alturas

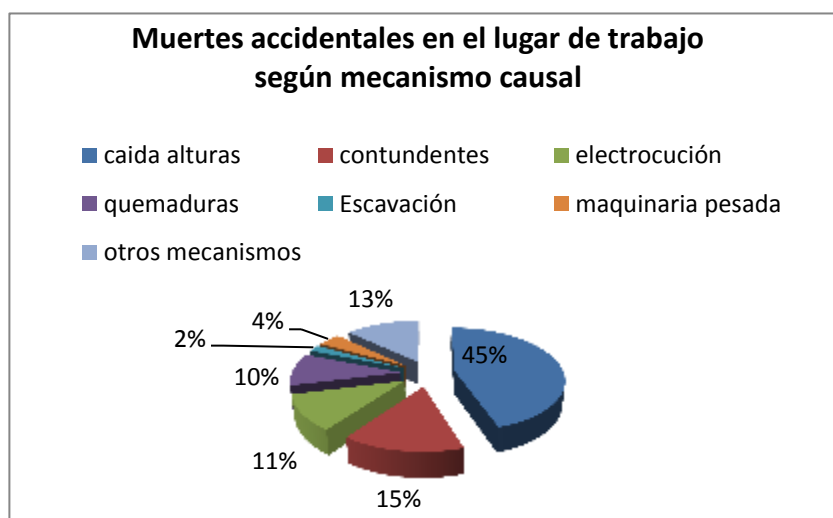


Figura 1. Muertes accidentales en el lugar de trabajo según mecanismo causal. Fuente: Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses – Bogotá 2014

Dadas las estadísticas del Ministerio del Trabajo y el informe presentado por el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, Colombia está catalogado como un país con altas tasas de accidentalidad y mortalidad del trabajo en alturas, es así como entre el 2014 y 2015 se registraron 115 fatalidades derivadas de la actividad laboral de la construcción, de las cuales el 45%, es decir, 52 muertes correspondieron al trabajo en alturas; por lo cual reconoce esta problemática y afirma que: “La tarea de trabajo en altura está considerada como de alto riesgo y conforme a las estadísticas nacionales, es la primera causa de accidentalidad y de muerte en el trabajo”. Igualmente un estudio realizado por la Aseguradora de Riesgos Laborales Colmena, corrobora que “en Colombia de acuerdo a estadísticas del Instituto de Seguros Sociales los procesos de mayor accidentalidad y los riesgos de mayor relevancia están dados de la siguiente forma:

Tabla 2: Procesos de mayor accidentalidad y riesgos de mayor relevancia

Mayor Accidentalidad	Riesgos de Mayor Relevancia
Cimentación y Estructura 48.6%	Trabajo en alturas 30.3%
Excavación 16.2%	Caída de materiales 15.8%
Acabados 12.4%	Estado e instalación de equipos de trabajo 9.6%
Colocación de muros y techos 10.9%	Manejo de herramientas y equipos 8%
Otras Actividades 11.9%	Falta de señalización y orden 5.6%
	Fallas en el desarrollo de la obra 4.9%
	Factores Psicosociales 10.5%
	No usar o no disponer de elementos de protección 15.3%”

Fuente: ARP Colmena

De otra parte, se ha tomado un sector de la construcción que en la actualidad presenta un auge considerable en este gremio, especialmente en el desarrollo de actividades en alturas y son las zonas francas de Occidente y Ciudadela Salud S.A., ubicadas en los municipios de Mosquera y Sopó en Cundinamarca, que por su ubicación geográfica y cercanía a la capital del país ha hecho que en estos municipios haya un desarrollo empresarial y traiga consigo el empleo para las personas residentes en el sector.

TRABAJO EN ALTURAS EN LAS ZONAS FRANCAS DE SOPO Y MOSQUERA

Crecimiento de la construcción en los municipios de Mosquera y Sopó

Actividad Económica: Construcción
Municipio: Mosquera

Clase: 5
Departamento: Cundinamarca

Tabla 3: Crecimiento de la construcción en Mosquera - Cundinamarca

Año	No. EMPRESAS	TRABAJA- DORES DEPENDIENTES	TRABAJADORES INDEPENDIENTES	ACCIDENTES DE TRABAJO CALIFICADOS	ENFERME- DADES PROFESIO- NALES CALIFICADAS	MUERTES CALIFICADAS	PENSIO- NES INVALI- DEZ	TOTAL INDEMNIZACIO- NES PAGADAS
2012	94	996	25	128	0	0	0	2
2013	125	1.114	10	202	0	1	0	2
2014	118	1.540	11	215	0	2	0	3
2015	133	1.760	26	264	0	1	0	0

Fuente: RP DATOS - FASECOLDA

Actividad Económica: Construcción
Municipio: Sopó

Clase: 5
Departamento: Cundinamarca

Tabla 4: Crecimiento de la construcción en Sopó - Cundinamarca

Año	No. EMPRESAS	TRABAJA- DORES DEPENDIENTES	TRABAJADORES INDEPENDIENTES	ACCIDENTES DE TRABAJO CALIFICADOS	ENFERME- DADES PROFESIO- NALES CALIFICADAS	MUERTES CALIFICADAS	PENSIO- NES INVALI- DEZ	TOTAL INDEMNIZACIO- NES PAGADAS
2012	29	314	30	17	0	1	0	0
2013	32	280	08	47	0	1	0	0
2014	35	424	34	07	0	0	0	0
2015	40	567	36	53	0	0	0	2

Fuente: RP DATOS - FASECOLDA

Se puede evidenciar el crecimiento de la industria de la construcción en este sector de Mosquera y Sopó (Cund.), en el período comprendido entre el año 2012 y 2015, lo cual conlleva a que igualmente crezca el número de personas que se vinculen de manera directa e indirecta con el oficio de la construcción, en la especialidad de trabajo en alturas, para la edificación de los complejos empresariales que conforman estas dos zonas francas. A la vez se puede identificar que el número de muertes reportadas en estos dos municipios corresponden a 6 y que las enfermedades laborales calificadas se mantienen en cero, lo cual lleva al interés de conocer ¿qué medidas adoptan las empresas del sector económico de la construcción de Mosquera y Sopó para contribuir en la reducción de los índices estadísticos del trabajo en alturas presentados por el gobierno nacional?

El trabajo en alturas en las zonas francas de Occidente y Ciudadela Salud S.A.

Las Zonas Francas en el país han tenido un auge bastante importante a partir de 1999, cuando el Ministerio de Comercio exterior, en cabeza de la doctora Martha Lucia Ramírez otorgo la primera licencia para operar a Ciudadela Salud S.A. Se lo describe Hernado Caicedo, Asesor de Comercio Exterior, se denomina zona franca al área geográfica delimitada dentro del territorio nacional, en donde se desarrollan actividades industriales de bienes y de servicios, o actividades comerciales, bajo una normatividad especial en materia tributaria, aduanera y de comercio exterior.

El desarrollo del presente trabajo de campo se realiza en la Zona Franca de Occidente, ubicada en la Avenida Troncal de Occidente No. 20-85 del Municipio de Mosquera ^(Figura 2.) y en la Zona Franca de Ciudadela Salud S.A. Autopista Norte Kilómetro 17 Vía a Briceño, Predio Agua Caliente, ubicado en la vereda Aposentos, Jurisdicción del Municipio de Sopó en el departamento de Cundinamarca, ^(Figura 3.) cuya finalidad es la descripción de fenómenos, situaciones, contextos y eventos que puedan ocurrir en el avance de las actividades de la construcción específicamente en el trabajo en alturas.

Se aplicaron cincuenta (50) encuestas ^(Tabla 6.) a los trabajadores, para obtener información del conocimiento que estos poseen sobre el desarrollo de sus actividades en alturas, de manera directa y personal, conocer si están aplicando la normatividad vigente,

si vienen fomentando el desarrollo de programas de Seguridad Industrial, si se desarrollan campañas para generar culturas de autocuidado y concientización de los diferentes riesgos en el trabajo.

Las entrevistas fueron controladas y guiadas por el encuestador. Se implementó esencialmente un cuestionario con tres bloques de preguntas: primero, de información de tipo personal; el segundo, preguntas cerradas con respuestas múltiples y, un tercer, bloque correspondiente a preguntas en cuanto a su capacitación y entrenamiento en alturas.

A continuación se presenta los resultados de la encuesta aplicada en la Zona Franca de Occidente (Mosquera) y en Ciudadela Salud S.A. (Sopó).

Se evidencia que el personal que es contratado para que desempeñan funciones en alturas en estas dos empresas, corresponde a personal masculino en un 98%, entre ellos arquitectos, ingenieros, oficiales de construcción, ayudantes de obra, entre otros, y el 2% restante a mujeres que realizan las funciones de Tecnólogas en Salud Ocupacional, quienes se encargan de supervisar continuamente el cumplimiento de los protocolos de seguridad internos y el uso adecuado de elementos de protección personal. (Figura 4.)

La edad que más predomina en la ejecución del trabajo en alturas en estas zonas francas oscila entre los 36 y 50 años por considerarse a la persona con experiencia y por ser más responsable en la ejecución de esta actividad de alto riesgo. La edad menos

contratada para desempeñar este tipo de labor, es para aquellas personas que sobrepasan los 50 años, quienes asumen otras funciones de la construcción que generan menos riesgo, las empresas consideran que después de esta edad es factible la presencia de enfermedades como el vértigo, visión borrosa, falta de concentración, entre otras, que impiden la destreza. (Figura 5.)

La dinámica del personal operativo sobre el administrativo es mayor, por tratarse de una labor que requiere más personal operativo; pero se hace necesario que cada cuadrilla de trabajo esté supervisado por el personal administrativo de salud ocupacional y gestión de riesgo. (Figura 6.)

La mayoría de personas encuestadas manifestaron que la edad a la que iniciaron su experiencia en alturas en otras empresas, oscila entre los 18 y 25 años de edad, lo cual es importante destacarse, ya que en este rango de edad no se presentan tantas dificultades de salud y hace que la persona esté más alerta. (Figura 7.)

Se demostró que la Zona Franca de Occidente y Ciudadela Salud S.A., están cumpliendo con preparar el talento humano a su cargo, para realizar las tareas del trabajo en alturas y que al contratarlas existen mecanismos de control que verifican que realmente hayan sido capacitados. Algunos de los encuestados se han capacitado por sus propios medios con el fin de obtener un trabajo que les exige la certificación. (Figura 8.) El

personal que no se encuentra capacitado realiza otras actividades diferentes al trabajo de alturas, son apoyo de la construcción pero sin arriesgar sus vidas. El personal capacitado lo ha hecho a través del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. (Figura 9.)

En general, los encuestados tienen conocimiento que el trabajo en alturas se da cuando se está a una superficie igual o superior a 1.50 mts. (Figura 10.) Lo cual determina que conocen el Reglamento de Seguridad para la protección del trabajo seguro en alturas, igualmente que se han capacitado y tienen conocimiento de la existencia de la Resolución No. 1409 de 2012, que actualmente rige en el país. (Figura 11.)

De acuerdo a los resultados arrojados en la encuesta el 52% de los trabajadores realizaron el Curso de Nivel Avanzado en Alturas con una duración de 40 horas; de las cuales mínimo 16 son teóricas y 24 de entrenamiento práctico. (Figura 12.)

Aunque el personal ha recibido capacitación en trabajo en alturas, no es claro para ellos donde deben conectar las argollas laterales, pues es evidente que todos deberían tener conocimiento de ello más cuando todos utilizan el arnés. El Punto de posicionamiento hace referencia al conjunto de procedimientos mediante los cuales se mantendrá o sostendrá el trabajador a un lugar específico de trabajo, limitando la caída libre de éste a 2 pies (0.60 m) o menos, lo cual permite concluir que ello genera algún tipo de accidente laboral calificado en la utilización de los elementos de protección personal. (Figura 13.)

Sin embargo la mayoría tiene conocimiento de cómo se puede disminuir la distancia de caída, es preocupante que no todo el personal esté seguro de poner en práctica sus conocimientos teóricos, antes de poner en riesgo su vida. (Figura 14.) Aunque la longitud máxima prevista en la normatividad colombiana sugiere que una eslinga debe tener 1.80m para el trabajo seguro en alturas, y deben cumplir con las siguientes características: estar fabricada en materiales como cuerda, reata, cable de acero o cadena. Las eslingas cuentan con ganchos para facilitar su conexión al arnés y a los puntos de anclaje; algunas eslingas deben tener incorporado un absorbente de choque. (Figura 15.)

Igualmente se evidenciamos que ante la pregunta de ¿cómo está conformado un sistema básico de protección contra caídas? No existe claridad en conceptos; pues la respuesta correcta a la pregunta son los puntos de anclaje, arnés y conectores y solo un 28% dieron la respuesta acertada, es decir, conocen los conceptos pero no tienen claridad en qué momento deben ser utilizados. (Figura 16.)

Se tiene claridad que el punto seguro al que se puede anclar un trabajador con una resistencia mínima de 5000 libras (2,272 KG) por persona conectada, en caso de no contar con anclaje certificado se pueden utilizar elementos estructurales como columnas y vigas, lo cual debe ser avalado por una persona calificada para determinar cuáles pueden ser los elementos estructurales que soporten la carga. (Figura 17.) Hay un gran desconcierto en qué es la cinta pick up, pues los trabajadores la confunden con la de señalización o reflectiva que se usa en las obras y la mencionada hace referencia a una eslinga de

longitud graduable utilizada para recuperar a la persona accidentada en casos de rescate, longitud 1,7mt. (Figura 18.)

Se corroboró no solo con la encuesta sino con la revisión de las hojas de vida que si se realizaron diferentes tipos de exámenes para el ingreso de desempeño en el trabajo en alturas. Es de tener en cuenta que el empleador tiene la obligación de informar al galeno que realiza la evaluación médica sobre los perfiles del cargo a ocupar describiendo en forma breve las tareas y el medio en que va a desempeñar su labor, teniendo en cuenta las recomendaciones dadas por el especialista de la salud en el reporte o en el certificado. (Ver gráfico No. 19)

Las pausas activas se realizan en el transcurso del horario de trabajo, cada 3 horas, con una duración de 15' (Según resultado de la encuesta), pero depende de la premura del trabajo y las condiciones climatológicas. Para dar cumplimiento a la Ley de 1979, los empleadores están en la obligación de proporcionar un ambiente de trabajo saludable y realizar programas educativos sobre los riesgos para la salud. Por sugerencias de las ARL los ejercicios en las Pausas Activas se realizan una o dos veces al día durante el turno de ocho horas laborales con una duración entre 5 y 7 minutos. (Figura 20.)

Según el art. 313 del C.S.T., en trabajos de construcción a la intemperie, se puede suspender el trabajo por lluvia, cuando ésta implique peligro para la salud del trabajador. De acuerdo a lo exigido por las Normas de Seguridad en el Trabajo en Alturas, se debe suspender el servicio cuando las condiciones no garanticen la seguridad de las personas,

vehículos o instalaciones. Dejando registro mediante un acta de suspensión de Trabajo. Lo cual se viene cumpliendo en los sitios de trabajo en mención. (Figura 21.)

Condiciones de trabajo evidenciadas en el sitio de trabajo

Se realizó una inspección ocular registrada en un recuento fotográfico y documental a cada una de las obras, para determinar el grado de compromiso tanto de los empleadores como de los empleados, para verificar la aplicación de las normas vigentes en Colombia, en lo referente al trabajo en alturas y además para analizar el ambiente laboral y los posibles riesgos a que estaba expuesto el personal de la obra y la utilización de los elementos de protección personal, encontrándose:

zona franca Ciudadela Salud S.A. – Sopó.

En la panorámica Zona Franca Ciudadela Salud S.A. – Sopó – Cundinamarca, (Figura 22.) se aprecian dos torre grúa, las cuales cuentan con certificado de equipos: “documento que cumple con las exigencias de calidad de un estándar nacional que lo regula” este documento es emitido por el fabricante de los equipos y se encuentra en la Hoja de Vida de equipos de la Zona Franca C.S.S.A.

Se observa dentro de la construcción ^(Figura No. 23 y 26) que hay delimitación de las zonas de peligro donde puede producirse caída de personas, las cuales se encuentran delimitadas con cinta de color amarillo y negro que identifican que el trabajo es permanente. En las zonas donde se encuentran cintas de color naranja y blanco o en su defecto combinadas, se hace referencia al desarrollo de trabajos temporales. Debido a la señalización con cinta reflectiva, la norma exige utilizar como mínimo dos hiladas de cinta, con una separación entre sí de 50 cms.

Para el trabajo en los Caisson (pozo de cimentación semiprofunda para las bases de los edificios), se evidencia la utilización de eslinga “cinta plana o cuerdas que se encargan de conectar al trabajador a líneas de vida o distintos puntos de anclajes”. Casco de seguridad dieléctrico de tres puntos “elementos obligatorios para todo tipo de trabajo en altura que protegen la cabeza del trabajador de golpes debidos a caídas de objetos o contra estructuras”. barbuquejo, gafas de seguridad “protegen a los ojos de impactos”, tapabocas “protege las vías respiratorias, calzado de seguridad dieléctrico antideslizante, guantes antideslizantes flexibles y de alta resistencia y arnés “es el elemento principal de todo sistema de restricción de movimiento, permite dar soporte al cuerpo y distribuir las cargas que se puedan presentar durante el trabajo o al detener una caída”, protectores auditivos solo cuando es necesario. ^(Figura 24.)

Se demuestra que no hay utilización de redes de seguridad para la protección de los trabajadores. ^(Figura 25.) Estas tienen como objetivo detener o capturar al trabajador en el trayecto de su caída, sin permitir que se golpee contra ningún elemento que pueda causar algún daño. Estas deben estar certificadas y tener una hoja de vida, las hojas de vida de las redes reposan en los archivos de las hojas de vida de los equipos, pero dentro de la construcción no están instaladas.

Se observa que aunque el trabajador está realizando un trabajo a una altura superior a 1.50 mts. no está utilizando el arnés y los anclajes requeridos para su protección. No posee un punto de apoyo o de equilibrio estable, que le permita el desplazamiento y la manipulación de la canasta de concreto. ^(Figura. 27) No hay conciencia en los trabajadores que el arnés es necesario para evitar accidentes. Al preguntarse por qué motivo no utilizan estos elementos de seguridad manifiestan que les es incómodo para trabajar; cuando observan la presencia del arquitecto de la obra o de la técnica en salud ocupacional, inmediatamente colocan el arnés, asegurándolos a los anclajes.

Es visible la falta de compromiso del personal al no utilizar las líneas de vida, redes de seguridad y arnés, para el desempeño de este trabajo. Uno de los principios básicos del trabajo en altura es siempre permanecer anclado a los EPIs (Equipos de Protección Individual) y durante el ascenso o descenso por cuerdas siempre se deben tener dos líneas, una de trabajo a la que se está transmitiendo la carga y otra que es la línea

de seguridad que solo trabaja cuando la línea de trabajo falla. Este principio implica que cada una de las líneas debe estar anclada a puntos distintos y cada uno de los puntos debe soportar como mínimo 22kN. (Figura 28.)

Las líneas de vida para desplazamiento horizontal que permiten al trabajador realizar desplazamientos durante su trabajo y que lo protejan frente a posibles caídas, no han sido utilizadas por los trabajadores colocando en riesgo su vida. Los andamios tubulares deben tener una hoja de vida en donde estén consignados los datos de: fecha de fabricación, tiempo de vida útil, historial de uso, registros de inspección, registros de mantenimiento, ficha técnica, certificación del fabricante y observaciones, la cual no se encuentra en la Zona Franca. Por lo tanto se está incumpliendo con lo ordenado en la Resolución 1409 de 2012. (Figura. 29.)

El operario de la torre grúa requiere de arnés para su ascenso. La torre grúa es una máquina de elevación la cual requiere de energía manual para su funcionamiento. (Figura 30.) Es indispensable que la operación de la torre grúa esté cubierta bajo una póliza de responsabilidad civil y que el propietario de la misma cuente con una póliza de todo riesgo para que cubra cualquier siniestro. (La empresa contratada para el ejemplo es la firma Civilia S.A., que cuenta con todas las exigencias hechas por ICONTEC)

zona franca de Occidente. – Mosquera.

En la Zona Franca de occidente cuentan con un módulo llamado Andamio Multidireccional para torre de entrenamiento, ^(Figura 31.) en el cual se realiza prácticas para tener en cuenta las condiciones físicas y psicológicas de las personas que van a trabajar en alturas, estas deben ser objeto de evaluación previa a la asignación de labores o de ingreso, periódico, permanente y de retiro. Se debe tener en cuenta que los andamios que se utilizan en el centro de entrenamiento van a ser utilizados frecuentemente y que en él se van a desarrollar actividades simultáneas, por ejemplo, se puede desarrollar una actividad de ascenso de escalera y en otra se puede desarrollar una actividad de ascenso pero por medio de poleas. Por ello es altamente importante que se cumpla con los requisitos exigidos, garantizando que los andamios sean aptos para el desarrollo de las prácticas.

Contrario a lo evidenciado en Ciudadela Salud S.A., . Se aprecia en esta imagen ^(Figura 32.) que se utilizan todos los elementos de seguridad. Cuando debido a la naturaleza de la actividad no se puede alejar al trabajador de una potencial caída, se deben tomar todas las medidas adecuadas para que en caso de que esto suceda no implique ninguna lesión al trabajador o daño a ningún equipo.

En la Zona Franca de Occidente, los andamios ^(Figura 33.) son revisados previamente por el Supervisor de Seguridad Industrial, antes de ser utilizados por los

trabajadores. Esta actividad se denomina Sistemas Temporales ya que no se desarrolla con gran frecuencia, pero que requiere sus respectivos permisos de trabajo. En la actualidad no es permitido el uso de estos planchones en cada división del andamio; ya que generan inestabilidad en el trabajador. Cuentan con su respectiva hoja de vida.

Participación de las administradoras de riesgos laborales en las empresas de construcción

Las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales tienen la misión de desarrollar programas encaminados a la promoción de la salud y prevención de accidentes y enfermedades, con el fin de velar en el cumplimiento de los términos y la normatividad que regula el pago de las prestaciones económicas, son controladas y vigiladas por la Superintendencia Financiera en relación a los niveles de patrimonio, inversiones, reservas y control financiero; el incumplimiento por parte de las ARL le acarrearán multas.

Las ARL deben contar con equipos de prevención de riesgos laborales, conformados por personas naturales o jurídicas, licenciadas por las Direcciones Departamentales o locales de salud para la prestación de servicios de seguridad y salud en el trabajo. Estas deben realizar programas, campañas y acciones de educación y prevención para sus empresas afiliadas, con el fin de que estas conozcan y cumplan las normas y reglamentos técnicos en salud ocupacional que son expedidos por el Ministerio del Trabajo. Deben prestar asesoría, capacitación para que las empresas diseñen el Sistema de Gestión de Seguridad de Salud en el Trabajo [SG-SST], para el montaje de brigadas de emergencia, primeros auxilios, comités paritarios, desarrollo de los programas de prevención y control de riesgos laborales y de rehabilitación integral, entre otros.

Con el fin de medir la participación de las Administradoras de Riesgos Laborales en el sector de la construcción particularmente trabajo en alturas, se elaboró un derecho de petición de interés general ^(Anexo) a cinco empresas denominadas: Axa Colpatria, ARL Sura, Mapfre Colombia, Colmena Vida y Riesgos Laborales, Positiva Compañía de Seguros; para conocer el compromiso y las responsabilidades que tienen a su cargo estas aseguradoras, frente al país, los empleadores y los trabajadores.

Las Administradoras de Riesgos Laborales ^(Tabla 7) concuerdan que la normatividad que están aplicando para que las empresas elaboren sus programas de salud ocupacional que den respuesta efectiva al SG-SST es la Resolución 1409 del 2012, que refiere al reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.

Las ARL ejercen asesoría personal en prevención de riesgos de trabajo en alturas, cuentan con un tutor virtual en sus páginas web. Entidades como Seguros de Riesgos Laborales Suramericana S.A. [SURA] ofrecen cursos de capacitación para las empresas afiliadas. Manifiestan por su parte que las entidades encargadas de certificar el trabajo en alturas están en cabeza del SENA y de algunas universidades que tienen el programa de Administración en Salud Ocupacional.

En cuanto a la información sobre estadísticas de los eventos reportados, solamente SURA y la Compañía de Seguros Positiva S.A. cuentan con una base de datos; mientras

que entidades como Colmena y Axa Colpatria no recopilan información por considerar que es gestión del Ministerio del Trabajo.

Las aseguradoras coinciden en que no exigen ningún tipo de perfil para las personas que van a ser contratadas para desarrollar actividad de trabajo en alturas, por ser responsabilidad de quien los contrata, llámese empresa, empleador no contratista. Tan solo estas cumplen su función de asesorar en el cumplimiento legal y en ejercer el control y vigilancia frente al reglamento de seguridad.

En lo referente a las investigaciones por accidentes de trabajo, las ARL no buscan identificar la culpa, su finalidad es la causalidad de los accidentes laborales. Por su parte SURA en las conclusiones a las investigaciones que ha realizado a sus afiliados, reporta la evidencia de falencias en la implementación del sistema de protección contra caídas.

En cuanto a la actividad laboral que genera mayor accidentalidad La Positiva S.A. y SURA se pronuncian y coinciden en que el sector económico de la construcción reporta el mayor número de accidentes laborales, siendo Bogotá D.C. la ciudad que más registra accidentes. Las demás ARL no cuentan con bases de datos, ni gestionan la información argumentando que esta es función de FASECOLDA y del Ministerio del Trabajo.

Finalmente, cuando los indicadores de accidentalidad incrementan por el desarrollo de las actividades del trabajo en alturas, las ARL desarrollan campañas de formación masiva, actividades de prevención, capacitación, diagnóstico a las empresas

afectadas, inspección del cumplimiento de la normatividad, formación, entrenamiento, publicación y divulgación de guías técnicas estandarizadas de acuerdo a la actividad económica de la empresa.

Es de anotar que frente al Derecho de Petición enviado a la Administradora de Riesgos Laborales Mapfre, guardó reserva legal de dar respuesta a las preguntas 2, 3, 4, 5, 6 y 7 respectivamente.

El éxito de los programas de prevención, promoción y capacitación dados por las aseguradoras depende en gran medida de la participación y ejecución que den los empleadores y a su vez de la iniciativa que tengan estos frente a la inclusión y puesta en marcha por parte de los trabajadores. Pues son los empleadores, empresas, contratistas, subcontratistas y trabajadores de todas las actividades económicas de los sectores formales e informales de la economía, los que tienen la obligación de cumplir con la protección y seguridad en el trabajo, de incumplirse con los programas de salud ocupacional y con todas las demás obligaciones propias de la actividad laboral previstas en el SG-SST, acarrearán multas graduales de acuerdo a la gravedad de la infracción y dando cumplimiento del debido proceso.

Lograr que los empleadores, los trabajadores y las aseguradoras tengan un trabajo en equipo, requiere también de la participación y exigencias del Estado, pues este es el que tiene la función de dirigir, orientar, controlar y vigilar el funcionamiento del sistema

general de riesgos laborales, para lo cual designa al Ministerio del Trabajo y al Ministerio de Salud y de Protección Social como organismos rectores para la vigilancia y control de aspectos relacionados con la administración, prevención, y atención de los riesgos laborales que se encuentran a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales en Colombia, y lo hace a través de las direcciones territoriales.

De igual manera el Ministerio del trabajo delegó en la Superintendencia Nacional de Salud el control y la vigilancia de las EPS y las ARL en cuanto a la prestación de los servicios de salud.

El Ministerio del Trabajo se encarga de facultar a los empleadores para la terminación del vínculo laboral o de la relación laboral por justa causa, tanto de los trabajadores privados como de los servidores públicos, por incumplir las instrucciones y el reglamento de prevención de riesgos, que le hayan comunicado por escrito a los trabajadores y que se encuentren dentro del SG-SST de la empresa.

Es obligación de estos actores involucrados el diseñar los perfiles exigidos para la vinculación de sus trabajadores que realicen trabajos en alturas (caso que nos ocupa); teniendo en cuenta, principalmente, aspectos de formación y experiencia laboral, según la resolución 3673 del 2008, vincular a un empleado sin cumplir con las

condiciones establecidas la empresa podría verse incurso en los procesos administrativos sancionatorios a que haya lugar.

Legislación colombiana

Profundizar en el marco referencial a partir del cual se definen los riesgos laborales, tiene como fin último explicar el desarrollo de los conceptos que identifican los factores que dan origen a las leyes laborales que protegen al trabajador en el mundo del trabajo, en especial en el sector de la construcción – trabajo en alturas.

A lo largo de la Historia en el país se ha desarrollado una interesante evolución por parte del Estado en cuanto a la protección legal en riesgos laborales y salud ocupacional, que se podría dividir en épocas.

En primer lugar, se inicia con la época de protección de los trabajadores, que era a cargo de los empleadores y que en el país se remonta al año 1915, la Ley 57 (Ley Rafael Uribe Uribe), fue el origen de la Seguridad Social en lo relacionado a los riesgos laborales (accidentes de trabajo), inicialmente denominados Sistema General de Riesgos Profesionales y actualmente Sistema General de Riesgos Laborales (término adoptado en la Ley 1562 de 2012). Trata de una actitud normativa reparadora, en ella el Estado toma conciencia que los riesgos en el trabajo deben ser indemnizados; posteriormente cuando se organiza la legislación laboral (Decreto Ley 2350 de 1944 y la Ley 6ª de 1945), se establecen normas sobre accidentes y enfermedades en el trabajo a cargo de los empleadores en el sector privado, en el sector público se hace lo propio a través de los decretos 3135 de 1968 y 1848 de 1969, en relación a las prestaciones sociales.

El segundo paso se da cuando el Seguro Social, creado en 1946, asume el seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, toma la responsabilidad patronal del sector privado (decreto 3170 de 1964). En este aspecto la legislación amplía la protección de los trabajadores, no limitándolos solamente a la responsabilidad reparadora, sino que centra sus esfuerzos en la prevención y se fortalecen los derechos asistenciales y económicos a los trabajadores, que se han enfrentado a un riesgo laboral. En 1950 se expide el Código Sustantivo de Trabajo, en el cual se establecen múltiples normas relativas a la seguridad ocupacional, con la jornada de trabajo, el descanso obligatorio (art. 55 al 60), las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (art. 158 – 192) y la higiene y seguridad en el trabajo (art. 348 – 352), en su mayoría aplicable hoy en día.

El tercer momento dado a partir de los años ochenta con la entrada en vigencia de normas sobre salud ocupacional, que lleva a la participación de las empresas y los trabajadores, que en conjunto buscan condiciones dinámicas de seguridad y salud en el trabajo. Algunas de estas leyes aún se encuentran vigentes (Ley 9ª de 1979, decreto 614 de 1884, resoluciones 2013 de 1986 y 1016 de 1989).

Por último, con la Constitución de 1991, la expedición de la Ley 100 de 1993 (Ley de Seguridad Social), el decreto Ley 1295 de 1994 (reglamentado a través de varios decretos), la Ley 776 de 2002 (que modifica varios artículos de la Ley 1295) y la Ley 1562 de 2012, se ha buscado la protección de las contingencias que afecten la salud, capacidad económica y en general las condiciones de vida de la población; dando así un modelo

nuevo de seguridad social en el país que brinde autonomía en cuanto a la escogencia de entidades, tanto del sector privado como del público, donde exista fortalecimiento de la financiación del sistema y unificación normativa, logrando mejorar la calidad de vida, acorde con la dignidad humana.

En Colombia la legislación sobre seguridad en el trabajo es muy amplia y corresponde a una serie de convenios, leyes, decretos, resoluciones, circulares y decisiones, que aplican a todos los sectores económicos. Sin embargo, para el sector de la construcción existe legislación específica que regula la seguridad en el trabajo, enmarcada bajo el Convenio 167 de OIT (Colombia es uno de los países latinoamericanos junto con Guatemala y México que han ratificado este convenio sobre Seguridad y Salud en la Construcción) ratificado mediante la Ley No 52 de 1993 y el Decreto 1972 del 08 de noviembre 1995 sobre Seguridad y Salud en la Construcción, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

De otra parte, la decisión 584 (2004) de la Comunidad Andina de Naciones [CAN], que establece las obligaciones de los empleadores según el tamaño de la empresa, que vela por hacer cumplir las actividades individuales o colectivas y de aplicar todas las normas de prevención, como son: derechos de consulta, participación, formación, vigilancia y control de la salud que hacen parte de los derechos de los trabajadores. Además de comprometer y hacer solidariamente responsables a los empleadores, en el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales.

La Constitución Política de los Colombianos de 1991 en su artículo 25 establece al trabajo como un derecho y una obligación social que goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado para que se desarrolle en condiciones dignas y justas. Está fundamentado en la concepción del derecho inviolable a la vida. Se debe desarrollar amparado en el espíritu de la seguridad social como servicio público de carácter obligatorio e irrenunciable y que debe ser prestado de una manera eficiente bajo la dirección, coordinación y control del Estado.

Así mismo, en el artículo 48 se dispone que “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”.

El Código Sustantivo del Trabajo contempla las obligaciones de las partes en una relación laboral, al empleador le corresponde la protección de sus trabajadores y al empleado obediencia, fidelidad y cuidado de su salud. El dueño de la obra tiene la obligación de dar el cuidado correspondiente en las instalaciones o centros de trabajo en horas laborales, evitando, controlando y creando mecanismos para evitar accidentes y enfermedades. El empleador debe proporcionar locales apropiados y elementos de

protección contra accidentes y enfermedades profesionales que garanticen la salud de sus trabajadores y la prestación de los primeros auxilios, (Art. 56-57).

En cuanto a las obligaciones especiales del trabajador, entre otras, se indica que de “observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del empleador o por las autoridades del ramo” de no cumplirse con este ordenamiento se le pueden suspender las prestaciones económicas al trabajador que no se someta a los tratamientos médicos, (Art. 58 CST).

De otra parte se establecen la higiene y la seguridad en el trabajo, se consagran la mayoría de obligaciones del empleador y el trabajador obliga que las empresas deben suministrar, conforme a estas normas del código, locales que garanticen la salud de los trabajadores, la práctica de exámenes médicos al personal y la adopción de las normas de higiene y seguridad industrial, (Art. 348, 349 CST).

“El sistema de seguridad social integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten”. En el artículo 2° establece “El servicio público esencial de seguridad social se prestará con sujeción a los principios de eficiencia, universalidad, solidaridad, integralidad, unidad y participación”, (Ley 100 de 1993. Art. 1-2). Se determina la importancia de la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, por lo cual

se define las funciones y obligaciones de todos los actores del Sistema: gobierno, administradoras de riesgos profesionales, empleadores y trabajadores.

El Código Sanitario Nacional también ha establecido algunas disposiciones generales sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo, a la vez dicta las medidas sobre las condiciones sanitarias básicas. En su título III relaciona las disposiciones de la Salud Ocupacional y la obligatoriedad de hacerlas aplicables a todo lugar y clase de trabajo, (Ley 9° del 1979).

Se determina la importancia de establecer el reglamento general de Seguridad e Higiene Industrial en cada establecimiento de trabajo, con el fin de preservar la salud física y mental y prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, (Resolución 2400 de 1979).

Se ha considerado vital establecer el reglamento de higiene y seguridad industrial para el sector de la construcción. Exigiendo a las empresas la obligatoriedad de capacitar, en asocio con el SENA, a las personas dedicadas a la inspección y vigilancia de la seguridad en las obras y la exigencia de implementar y hacer cumplir el programa de salud ocupacional en cada una de las empresas de este gremio. De otra parte exige que la obra en construcción deba estar amparada por los correspondientes estudios técnicos que garanticen su estabilidad, (Resolución 2413 de 1979).

Con la expedición del Decreto 614 del 14 de marzo de 1984, se establece la obligación de los empleadores a organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de salud ocupacional denominado actualmente Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Se aprueban el "Convenio No. 167 y la Recomendación No. 175 sobre Seguridad y Salud en la Construcción"; adoptados por la 75a. Reunión de la Conferencia General de la OIT, Ginebra 1988. Aplican a todas las actividades de construcción, es decir, los trabajos de edificación, las obras públicas y los trabajos de montaje y desmontaje, incluidos cualquier proceso, operación o transporte en las obras desde la preparación de las obras hasta la conclusión del proyecto. En este convenio se exalta la preocupación de tomarse medidas para asegurar la cooperación entre empleadores y trabajadores, de conformidad con las modalidades que defina la legislación nacional, a fin de fomentar la seguridad y la salud en las obras.

A partir de 1989 se reglamentó la organización y funcionamiento de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los empleadores en los lugares de trabajo, reglamentando las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, (Resolución 1016 de 1989).

La Resolución 1792 de 1990 establece límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido, que van desde la exposición de un octavo (1/8) de hora por 115

dba hasta ocho (08) horas con 85dBV. Estos valores límites permisibles son aplicados de manera continua o intermitente y no pueden exceder de las 8 horas diarias. El límite equivalente continuo para ruido es de 85 dBV. Niveles de intensidad mayores de ruido deben ser compensados con el acortamiento del tiempo de exposición en la jornada. (Ministerio del Trabajo y – Ministerio de Salud y Protección Social).

La Resolución 6398 de 1991 instituye la obligatoriedad de la práctica de exámenes de ingreso y egreso, a los empleados afiliados o no a los sistemas de prevención y seguridad social, con el objeto de determinar la aptitud física y mental del trabajador para el oficio que vaya a desempeñar y las condiciones ambientales en que vaya a ejecutarlo. Estos deben ser resguardados y mantenidos bajo absoluta reserva por parte del empleador. La renuncia a las prestaciones sociales como consecuencia de invalidez o enfermedad, existentes en el momento de establecer una relación laboral, exonera al patrono de responsabilidades legales y serán autorizados por los médicos del trabajo del Ministerio del Trabajo (Ministerio del Trabajo y Seguridad Social en Salud).

La Resolución 1075 de 1992 dispone el establecimiento de actividades en el marco del programa de salud ocupacional, relacionados con el control de la farmacodependencia, alcoholismo y tabaquismo, ya que estos afectan los ambientes de trabajo, agravan los riesgos ocupacionales, atentan contra la salud y la seguridad, constituyéndose en una amenaza para la integridad física y mental de los trabajadores. (Ministerio del Trabajo y Seguridad Social)

El Decreto 1832 de 1994 define la tabla de enfermedades profesionales. Entre otras, menciona las patologías causadas por estrés en el trabajo. En los casos que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades profesionales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional, será reconocida como enfermedad laboral. (Ministerio del Trabajo y Seguridad Social – Ministerio de Salud)

El Decreto 2644 de 1994 funda la Tabla de equivalencias para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral, entre el 5% y el 49.99% y la prestación económica correspondiente, como parte integrante del Manual Único de Calificación de Invalidez. (Ministerio del Trabajo y Seguridad Social – Ministerio de Salud).

El Decreto Ley 1295 de 1994 trajo al país importantes cambios en uno de los aspectos más significativos de la seguridad social, como es el de la protección contra los riesgos propios del trabajo. En este decreto se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Esta normatividad sufrió algunos cambios con la sentencia C-452 del 12 de julio de 2012, Corte Constitucional, que declaró contrarios a la Constitución varios artículos del Decreto Legislativo 1295 de 1994, razón por la cual el Congreso Expidió la Ley 776 del 2002. El Decreto 1295 ha sido reglamentado a través de Decretos como: 1772 y 1832 de 1994, el 1530 de 1996, el 917 de 1999, el 2463 del 2001, 2800 de 2003, entre otros; modificándose algunos de sus artículo mediante la Ley 776 de 2002.

La Resolución 4059 de 1995 adopta el reporte único de accidente de trabajo y enfermedad laboral, en forma simultánea, a las Entidades Promotoras de Salud y a las Entidades Administradoras de Riesgos Profesionales a las cuales se encuentre afiliado el trabajador, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su ocurrencia o diagnóstico, según sea el caso, los accidentes de trabajo o las enfermedades profesionales que ocurran a los trabajadores de sus empresas o actividades económicas. (Ministerio del Trabajo y Seguridad Social)

La Resolución 2569 de 1999 determina las responsabilidades en las entidades sobre la prestación de los servicios de salud derivados de la enfermedad laboral y el accidente de trabajo; establece los mecanismos para que se califique en primera instancia el origen del accidente, la enfermedad y la muerte del trabajador. Estableciendo los criterios técnicos para la determinación del origen de las enfermedades y de los accidentes, (Ministerio de Salud).

El Decreto 917 de 1999 crea el Manual Único de Calificación de Invalidez y establece los criterios técnicos para determinar la calificación de la pérdida de capacidad laboral de cualquier origen. (Ministerio del Trabajo y Seguridad Social – Ministerio de Salud)

El Decreto 2463 de 2001 define las competencias, las instancias, los términos y los procedimientos dentro del proceso de determinación de origen de los accidentes y enfermedades y calificación de la pérdida de capacidad laboral. Las Juntas de

Calificación de Invalidez actuaran como peritos en los casos de solicitudes dirigidas por Compañías de Seguros. Las Juntas regionales de calificación de invalidez actuarán como Segunda y última instancia, (Ministerio del Trabajo y Seguridad Social – Ministerio de Hacienda y Crédito Público).

La Resolución 01865 de 2001 implantó al amparo del Art. 15 del Decreto 1530 de 1998 la Comisión Nacional Salud Ocupacional (conformada por representantes de los trabajadores, los empleadores, entidades estatales y otras organizaciones vinculadas con el sistema general de riesgos profesionales) - Sector de la Construcción, (Ministerio del Trabajo y Seguridad Social).

La Ley 776 de 2002 por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y el derecho a las prestaciones económicas y asistenciales por accidentes de trabajo y/o enfermedad laboral, que serán reconocidas y pagadas por la administradora a la cual se encuentra afiliado el trabajador en el momento de dicho evento. Establece la obligatoriedad de ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible a las capacidades y aptitudes, (Ministerio del Trabajo y Seguridad Social). En esta Ley el Congreso tomó la decisión de no alterar la estructura del Decreto Ley 1295 de 1994 y se limitó a elaborar nuevamente las normas declaradas inexequibles, esta ley produjo en esencia el régimen prestacional, que contenía el Decreto Ley 1295 de 1994.

El Decreto 2800 del 2003 Reglamenta el literal b) del art. 13 del Decreto 1295/94 Afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales para trabajadores independientes, inicialmente para aquellos que tienen contratos de carácter civil, comercial o administrativo con personas naturales o jurídicas y además hace la exigencia que deben estar afiliados al sistema general de seguridad social en salud y en pensiones, (Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Ministerio de la Protección Social).

La Circular unificada de 2004 (Dirección General de Riesgos Profesionales) por la cual se amplían y aclaran algunas responsabilidades de los empleadores y ARP, así como algunos aspectos de procedimientos para el manejo de multas en el Sistema General de Riesgos Profesionales. A su vez unifica las instrucciones para la vigilancia, control y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, (Dirección General de Riesgos Profesionales).

El Decreto 3667 de 2004 establece la obligación de efectuar aportes al sistema de seguridad social integral y aportes parafiscales al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF, a las Cajas de Compensación Familiar y a la Escuela Superior de Administración Pública ESAP. Para ello implanta el formulario único de pago al Sistema de Seguridad Social, (Ministerio de la Protección Social – Ministerio de Hacienda y Crédito Público).

En Colombia antes del año 2008 existía legislación que trataba el tema de trabajo en construcción, pero que realmente no presentaba mayores parámetros de seguridad y mucho menos contemplaban normatividad específica sobre el trabajo en alturas.

Fue solo a partir del 26 de septiembre del 2008 y como medida legislativa que se genera la resolución número 3673, en la cual se establece el reglamento técnico de trabajo seguro en alturas. Por esta razón, se convierte en prioritario y obligatorio para todas las empresas involucrar las técnicas de trabajo seguro en altura dentro de sus programas de salud ocupacional.

En este reglamento se determinan aspectos en los cuales los empleadores son responsables de la salud ocupacional de sus trabajadores y deben proveerles condiciones seguras de trabajo, para lo cual deben organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de salud ocupacional. De otra parte, mediante el subprograma de Higiene y Seguridad Industrial debe identificar, reconocer, evaluar y controlar los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores, con el fin cubrir todas las condiciones de riesgo existentes mediante medidas de control contra caídas de personas y objetos, las cuales deben ser dirigidas a su prevención en forma colectiva, antes de implementar medidas individuales de protección contra caídas adoptando medidas compensatorias y eficaces de seguridad.

Es el empleador quien debe garantizar que la estructura de anclaje utilizada tenga como mínimo una resistencia de 5000 libras (22.2 Kilonewtons-2.272 Kg) por persona

conectada, disponiendo de personal capacitado, competente y calificado para las actividades con trabajos en alturas. Igualmente debe garantizar un programa de capacitación y entrenamiento a todo trabajador que esté expuesto al riesgo de trabajo en alturas, antes de iniciar tareas y uno de reentrenamiento, por lo menos una vez al año. A su vez avalar la operatividad de un programa de inspección, de los sistemas de protección contra caídas por lo menos una vez al año, que respondan a las pruebas que garanticen el buen funcionamiento del sistema de protección contra caída o los certificados que lo avalen. El empleador velará por la compatibilidad de los componentes del sistema de protección contra caídas, que deben estar incluidos dentro de su Plan de Emergencias y procedimiento para rescate en alturas, con personal entrenado, (Resolución 3673 de 2008, expedida por el Ministerio de la Protección Social).

Es de tener en cuenta que esta resolución aplica a todos los empleadores, empresas, contratistas, subcontratistas y trabajadores de todas las actividades económicas de los sectores formales e informales de la economía, que desarrollen trabajos en alturas con peligro de caídas.

Como segundo aspecto, la resolución exige que las instituciones que realizan capacitación de trabajo seguro en alturas, elaboren contenidos de la capacitación que incluyan: medidas de prevención contra caídas, requerimientos mínimos para las medidas de prevención, medidas de protección contra caídas, entre otras. Reitera que la tarea de trabajo en alturas está considerada como de alto riesgo y conforme a las estadísticas nacionales, es la primera causa de accidentalidad y de muerte en el trabajo. Es así como

se entenderá por trabajo en alturas, toda labor o desplazamiento que se realice a 1,50 metros o más sobre un nivel inferior.

El tercer aspecto reglamenta las obligaciones de los trabajadores: responsabilizándolos de asistir a las capacitaciones, participar en las actividades de entrenamiento y reentrenamiento programados por el empleador y aprobar satisfactoriamente las evaluaciones de conocimientos y de desempeño. Exige el cumplimiento de los diferentes procedimientos establecidos por el empleador. El trabajador debe informar sobre cualquier condición de salud que le genere restricciones antes de realizar cualquier tipo de trabajo en alturas y debe utilizar las medidas de prevención y protección contra caídas que sean implementadas por el empleador. Tiene el compromiso de reportar el deterioro o daño de los sistemas colectivos o individuales, de prevención y protección contra caídas.

El empleador lo hace participe en la elaboración y el diligenciamiento del permiso de trabajo en alturas, así como acatar las disposiciones del mismo. De otra parte el empleador implanta los requerimientos para los trabajadores diseñando los perfiles exigidos para la vinculación de trabajadores que realicen trabajos en alturas, de acuerdo con la actividad económica y la tarea a realizar. El empleador deberá antes de la vinculación laboral y por lo menos una vez al año realizar evaluación de las condiciones de aptitud psicofísica de los empleados, necesarias para realizar trabajos en alturas, a través del galeno de salud ocupacional.

Posteriormente a este reglamento, el 13 de marzo de 2009 se expide la resolución 0736 del Ministerio de la Protección Social, por la cual se modifica parcialmente la resolución 3673 de 2008 y se dictan otras disposiciones. Entre los aspectos a destacar de esta resolución podemos citar: que modifica la definición de “entrenador” esclareciendo que es un profesional competente y/o calificado como entrenador que cumple con los requisitos establecidos por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. Hace responsable al empleador, empresa, contratista o subcontratista según el caso, de capacitar a la persona que realiza trabajo en alturas a través del SENA o de la persona o entidad autorizada por el SENA. Exige unos requisitos para la persona natural o jurídica con licencia en salud ocupacional que quiera dictar cursos de capacitación para trabajo seguro en alturas. A partir de la publicación de esta resolución se establece un plazo de 16 meses para que los trabajadores se acrediten en la competencia laboral de trabajo en alturas.

El 04 de junio de 2009 se publica la Resolución 1486 del SENA que establece los lineamientos para el cumplimiento de las normas de trabajo en alturas, exigiéndose a los entrenadores de “trabajo en alturas” un título en formación técnica y/o superior, con formación: técnico, tecnólogo o profesional en áreas afines a la actividad económica, licencia en salud ocupacional vigente, formación pedagógica básica y curso de formación nivel entrenador. Debe contar con experiencia laboral mínima de doce (12) meses en el desarrollo de actividades de higiene, seguridad, medicina, diseño y ejecución del programa de salud ocupacional de la empresa [PSOE], y en docencia, contar con habilidades de interpretar, argumentar y proponer alternativas en solución de problemas; manejo de las tecnologías de la información y la comunicación en el sector salud [TICS];

gestión en el seguimiento y la evaluación de las actividades inherentes a sus responsabilidades.

El certificado de competencias laborales podrá acreditarse con el respectivo certificado de formación expedido por el SENA o por las personas naturales o jurídicas autorizadas por esa entidad o certificado expedido por el SENA, a quien demuestre tener desempeño, conocimientos y productos establecidos en el procedimiento para evaluar y certificar competencias laborales en alturas del SENA.

Posteriormente la Resolución 1938 de 2009 (julio 16) modifica la Resolución 1486 de 2009 en su Artículo No. 1: Requisitos para ser entrenador de trabajo en alturas en cuanto a la formación como técnico, tecnólogo o profesional en áreas afines a la actividad económica en la que se desarrolle el trabajo en alturas, exige licencia en salud ocupacional vigente y curso de formación complementaria para trabajo seguro en alturas-nivel entrenador. En cuanto a la experiencia laboral no se requiere de tener la experiencia en docencia, (expedida por el SENA).

Luego, el 13 de noviembre de 2009, el Ministerio de la Protección Social de Colombia, emite la circular 070. En esta circular se destaca que los empleadores deben adecuar los programas de salud ocupacional de acuerdo con la resolución 3673 de 2008 (Art. 3) del Ministerio de Protección Social de Colombia. La capacitación, asesoría y en general lo referente a trabajo en alturas solo podrá ser contratado con personal con licencia en salud ocupacional vigente y el título de entrenador para trabajo seguro en

alturas dado por el SENA (esta certificación debe ser constatada por el empleador a fin de evitar fraudes). Es obligación del empleador asumir los costos relacionados con la capacitación para trabajo seguro en alturas de sus trabajadores, bien sea por competencia laboral o formación en el nivel básico, intermedio o avanzado. Por lo tanto, las Administradoras de Riesgos Profesionales no pueden asumir los costos de capacitación en alturas en ningún sentido. El empleador debe garantizar que quien realiza trabajo en alturas cuente con un sistema de comunicación y una persona de apoyo en el sitio de trabajo para reporte inmediato en caso de emergencia. Los empleadores, cooperativas y contratistas deben suministrar equipos de protección contra caídas y elementos de protección personal para trabajo en alturas, cumpliendo con las normas de calidad exigidas para tal fin. El personal autorizado para el trabajo en alturas, es el trabajador de cualquier oficio que ha recibido y aprobado con el 100% de su formación en trabajo en alturas de tipo operativo, en los niveles establecidos.

Por su parte las entidades administradoras de riesgos profesionales no pueden suplir la obligación del empleador de financiar los cursos de formación en los niveles básico, intermedio o avanzado, evaluación, certificación y recertificación del trabajo en alturas. Las constancias de asistencia a los cursos de trabajo en alturas por las ARP no sirven o reemplazan la acreditación de la capacitación impartida por el SENA. Las asesorías brindadas por las ARP no tienen ningún costo, ni deben influir en la compra de elementos de protección personal para trabajo en alturas.

Las empresas deben tener brigadas de emergencias conformadas por los trabajadores, los cuales reciben adiestramiento en práctica de rescate, ajustadas para atención en caso de emergencia en trabajo en alturas. Las universidades que cuenten con los programas de salud ocupacional en todas sus modalidades debidamente aprobadas, podrán ser capacitadoras y formadoras en tales programas. En el sistema general de riesgos profesionales en los que aplique el trabajo en alturas todo entrenador y evaluador debe contar previamente con la licencia en salud profesional vigente. Las ARP debe desarrollar guías técnicas de trabajo en alturas para el programa de protección contra caídas de sus respectivas empresas, las cuales deben ser desarrolladas con las exigencias de la normatividad vigente. Las empresas que se capaciten por personal no calificado (sin certificación-sin licencia) en salud ocupacional y riesgos profesionales para trabajo en alturas, serán sancionadas conforme a la ley 9 de 1979.

El 22 de junio de 2010, el Ministerio de la Protección Social de Colombia, mediante la resolución 2291 amplía el plazo establecido para la capacitación de los trabajadores que laboran en alturas y establece otras disposiciones. El plazo para que los empleadores, empresas, contratistas y subcontratistas, acrediten la competencia laboral de los trabajadores que laboran en alturas es ampliado al 30 de julio de 2012.

Las carteras de Salud y Trabajo del país firmaron el primer decreto reglamentario 1562 expedido el 11 de Julio de 2012, que busca hacer obligatoria la vinculación de los trabajadores independientes al Sistema de Riesgos Laborales, tienen fijado como meta que ni un solo trabajador en Colombia esté por fuera del sistema de protección social. Por

primera se incluyen dentro de los riesgos laborales, aquellos eventos que les sucedan a los trabajadores en ejercicio de función la sindical. Otro aspecto relevante es que los trabajadores independientes con contrato superior a un mes serán protegidos con el nuevo Sistema General de Riesgos Laborales, mientras que los trabajadores informales se podrán afiliar voluntariamente. Contiene nuevas responsabilidades para los empleadores, como por ejemplo, implementar de manera obligatoria los estándares mínimos del sistema de garantía de la calidad y un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo; por su parte, los trabajadores también tienen nuevas responsabilidades en materia de promoción y prevención en el sistema de riesgos laborales. En adelante deberán cumplir con los estándares mínimos del sistema de garantía de la calidad, así como también con los reglamentos e instrucciones en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, y los obliga a asistir periódicamente a programas ofrecidos por la Administradoras de Riesgos Laborales. En cuanto a las llamadas anteriormente Administradoras de Riesgos Profesionales, con este nuevo decreto Administradoras de Riesgos Laborales deberán presentar al Ministerio del Trabajo un reporte sobre sus programas de prevención en las empresas afiliadas y sobre los resultados obtenidos.

El Ministerio del Trabajo con el ánimo de mejorar las condiciones de seguridad de una de las ramas de la construcción que más accidentalidad presenta en el país, expidió la resolución 1409 del 23 de Julio de 2012, que hace modificaciones e inserciones a la resolución anterior 3673 de 2008, referente al Reglamento de Seguridad para protección

contra caídas en trabajo en alturas. Esta aplica a todos los empleadores, empresas, contratistas, subcontratistas y trabajadores de todas las actividades económicas de los sectores formales e informales de la economía y será de obligatorio cumplimiento para aquellas actividades que se desarrollen a más de 1.50 mts o más a nivel inferior. Adiciona tres párrafos que señalan sobre el programa de salud ocupacional, el cual debe contemplar todas aquellas medidas de prevención y de protección que puedan generar un inminente peligro en el trabajador en el evento de una caída. Las empresas deben de disponer de un coordinador de trabajo en alturas, trabajadores autorizados y ayudante de seguridad, que no deben ser contratados sino seleccionados dentro de los trabajadores existentes en la empresa. En cuanto a las actividades de atención de emergencias y rescate, se seguirán estándares nacionales y en su ausencia se deberán aplicar estándares internacionales con equipos certificados y personal con formación especializada.

Simultáneamente a las obligaciones que debe tener el empleador, en su artículo tercero recogió las contempladas en la derogada resolución 3673 de 2008, añadiendo “evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historia clínicas ocupacionales”. Adiciona a la normatividad anterior, que es el empleador el que debe suministrar equipos, capacitación y reentrenamiento incluido el tiempo para recibir estos dos últimos, sin que genere costos para el trabajador. Debe incluir dentro de su plan de emergencia un procedimiento para la atención y rescate en alturas con recurso y personal entrenado. De otra parte el empleador debe garantizar que los menores de edad y las mujeres embarazadas, sin importar el tiempo de gestación, no realicen trabajos en alturas. Hace la anotación que las empresas podrán compartir los recursos técnicos, sin evadir las

responsabilidades que tiene sobre sus trabajadores y teniendo en cuenta que ello no implica el traslado de responsabilidades, cada empresa sigue obligada a mantener en excelentes condiciones los recursos que utilice para el trabajo en alturas.

La presente resolución eliminó el artículo que hacía referencia a los requerimientos para los trabajadores, entre ellos la obligación que tenían los empleadores de diseñar los perfiles exigidos para la vinculación de trabajadores que realizaran trabajos en altura. En cuanto a las Administradoras hace la exigencia de realizar actividades, asesorías y evaluación de riesgos para el trabajo en alturas. Deben ejercer las funciones de vigilancia y control, prestar asesoría a los empleadores sin incluir un costo adicional, elaborar guías técnicas estandarizadas en unión con otras administradoras.

Las capacitaciones fueron objeto de modificación, el curso intermedio desapareció y en su reemplazo se nombra un coordinador que recibe un curso de capacitación con 60 horas teóricas y 20 horas prácticas. Para quienes tienen capacitación intermedia deben complementarlo para nivelarse al avanzado, contando para ello con un término de 24 meses. Mientras tanto se restringen sus actividades, asegurados con sistemas de tránsito vertical y se prohíbe el desplazamiento horizontal en alturas, hasta tanto haya hecho su nivelación a nivel avanzado. Se determinan cuáles son las personas que se deben capacitar para realizar labores en alturas, como los jefes de área que tomen decisiones administrativas, trabajadores, coordinadores, entrenadores, aprendices de formación titulada. Los trabajadores que tengan la suficiente experiencia en esta labor, no requieren ser capacitados sino que pueden optar por la evaluación de estos conocimientos. El

empleador debe incluir un plan de rescate que debe ser practicado y verificado y que debe incluirse dentro de su plan de emergencias. Desaparece el requisito de certificación del plan de rescate. Todos los elementos que sean suministrados a los trabajadores para su protección personal deben estar debidamente certificados.

Toda empresa debe elaborar y poner en marcha con unos procedimientos para los trabajadores que realicen tareas en alturas y será informado desde el momento de la inducción, en las capacitaciones, en el entrenamiento y el reentrenamiento. Los cuales deben ser modificados ante cualquier eventualidad.

El 28 de Diciembre de 2012, el Director General del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, expidió la Resolución No. 2578; en la cual se autoriza a las personas naturales o jurídicas con licencia en salud ocupacional, para ofrecer programas de capacitación de trabajo seguro en alturas, siendo los Subdirectores de los Centros de Formación Profesional Integral los delegados para calificar dicha autorización. Son estos mismos, los encargados de resolver las solicitudes presentadas y de ofrecer programas de capacitación de trabajos seguro en alturas, realizar los trámites administrativos, resolver todas las actuaciones necesarias que en derecho correspondan sobre el tema.

La solicitud de autorización requerida por la persona con licencia en salud ocupacional vigente que desee orientar los cursos en cualquier nivel para trabajo seguro en alturas, deberá presentar la solicitud ante uno de los centros de formación profesional integral del SENA, los cuales aparecen publicados en su página web, cumpliendo los

requisitos de allegar una comunicación suscrita de la persona natural o del representante legal, indicando domicilio, teléfono, correo electrónico, nivel de formación que desea impartir, sedes desde la cual orientará la formación o copia de los contratos o convenios con otras instituciones autorizadas y diligenciar el formato - acta de compromiso debidamente autorizado. Debe presentar certificado de existencia y representación legal (no mayor a 30 días), documento de identificación del representante legal, para el caso de personas jurídicas y para personas naturales copia de la cédula de ciudadanía y el RUT. Igualmente debe acreditar que se cuenta con entrenadores que cumplen los requisitos de la Resolución 1409 del 2012, debiendo anexar los programas de capacitación que se van a impartir, ajustados a las exigencias del SENA y aprobados por la dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo del Ministerio del Trabajo, incorporando la licencia de salud ocupacional vigente y la documentación que garantiza el cumplimiento de estándares mínimos de seguridad.

El SENA es el ente encargado de realizar la visita técnica al centro de entrenamiento. Una vez otorgado el permiso el centro de formación profesional que otorga la autorización realizará seguimiento a la calidad del curso y a su infraestructura a través de una visita que se realizará como mínimo cada seis (06) meses y de no cumplirse los requisitos y las condiciones que dieron origen a la autorización, se dará por terminada mediante resolución motivada, expedida por el Subdirector del Centro de Formación Profesional. Todos los oferentes de capacitación de trabajo seguro en alturas autorizados y que otorguen certificados, deberán remitir las novedades al centro de formación que dio la autorización, para llevar un consolidado de las respectivas estadísticas. Las personas

que cuenten con autorización anterior, deben allegar en un plazo de seis (06) meses, contados a partir de la publicación de la presente resolución, los documentos necesarios para que sea el SENA quien los autorice y les otorgue el nuevo permiso para continuar. Queda prohibido el uso del logo institucional del SENA en cursos de los centros de entrenamiento. En esta resolución se anexa el formato único de inspección de los centros de entrenamiento, curso trabajo seguro en alturas.

En aras de continuar mejorando las estadísticas de accidentalidad y mortalidad por el desarrollo de las actividades derivadas del trabajo en alturas, el Ministerio del Trabajo imparte la resolución No. 01903 del 07 de Junio del 2013, en la cual se modifica el numeral 5 del artículo 10 de la resolución 1409 del 2012; indicando que los aprendices de las instituciones de formación para el trabajo y el SENA deberán formar y certificar el nivel avanzado de trabajo seguro en alturas por las mismas instituciones y certificar simultáneamente la formación académica específica impartida. Atendiendo las dificultades presentadas, modifica el parágrafo 4 del artículo 11, en el cual se estipulaba que se debe contar con programas de formación diseñados para trabajadores analfabetas, aboliendo la obligatoriedad de observar la metodología que sobre el particular determina el SENA, con la aprobación de la dirección de movilidad y formación para el trabajo del Ministerio del Trabajo.

Adicionó a la Resolución No. 1409 de 2012, programas de formación complementaria de trabajo seguro en alturas, diseñados por el SENA, para jefes de área, coordinador de trabajo seguro en alturas y trabajadores operarios, cuya certificación no

tendrá fecha de vencimiento. Añadió ordenar a las empresa y gremios que deben informar al Ministerio del Trabajo acerca de la creación de las Unidades Vocacionales de Aprendizajes en Empresas (UVAES), anexando certificación de la Administradora de Riesgos Laborales a la cual se encuentra afiliada en la cual conste que cuenta con un programa de protección contra caídas, la calidad de los equipos y sistemas a utilizar. Igualmente deberá presentar el programa de capacitación con su respectiva estructura, indicando los niveles de formación a certificar, requisitos de ingreso, mecanismos de evaluación con los resultados esperados, plan de seguimiento y tiempo de duración. El programa de reentrenamiento no lo requiere.

Últimamente, el Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección Encargado de la Funciones del Despacho del Ministro de Trabajo, firmó la resolución No. 3368 del 12 de Agosto de 2014, por la cual modifica los numerales 15 y 18 del artículo 2º y el literal C del numeral 2º del artículo 12 de la resolución 1409 de 2012.

La normatividad anterior exigía a los aspirantes a entrenadores en trabajo seguro en alturas, tener el certificado de competencia laboral vigente, dando un plazo de 24 meses a partir de la expedición de la resolución No. 1409 del 2012; en vista de la escasa oferta de entidades habilitadas para expedir dicho certificado de competencia laboral, se hizo necesario suprimir dicha exigencia. Como resultado, se modificó el numeral 18 del artículo 2º de la mencionada resolución, en cuanto a la definición de entrenador del trabajo seguro en alturas, definiéndolo como “Persona certificada o formada para capacitar trabajadores y coordinadores a trabajo seguro en alturas”. De otra parte, autoriza

a las instituciones de educación superior con programas en salud ocupacional o seguridad y salud en el trabajo que estén aprobados y reconocidos por el Ministerio de Educación Nacional a desarrollar programas de formación y certificación de entrenadores con los perfiles exigidos en la norma. Las entidades acreditadas por el Organismo Nacional de Acreditación en Colombia (ONAC), como organismos certificadores de personas, podrán certificar a los entrenadores y coordinadores. Esta nueva resolución describe el perfil del entrenador, precisando que debe contar con el título de técnico, tecnólogo o profesional en salud ocupacional o seguridad y salud en el trabajo o ser profesional con posgrado, especialización, maestría y doctorado, en las áreas competentes y tener vigente su licencia en salud ocupacional o seguridad y salud en el trabajo, a la vez tener experiencia certificada de seis (06) meses en actividades de higiene, seguridad y medicina del trabajo, en diseño y ejecución en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con una experiencia mínima o igual a seis (06) meses relacionadas con el trabajo seguro en alturas debidamente certificado.

Hasta la fecha el Ministerio del Trabajo no se ha vuelto a pronunciarse sobre nueva normatividad en relación al trabajo en alturas, por lo tanto la resolución anterior se encuentra vigente y deroga la anterior normatividad. En cuanto a riesgos laborales el nuevo Sistema creado mediante Decreto 1443 de 2014, hoy Decreto único 1072 de 2015, antes conocido como Programa de Salud Ocupacional (Resolución 1016 de 1989), busca identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles, mediante la mejora continua del Sistema en las empresas y cumplir con la normatividad en materia de riesgos laborales.

Finalmente, con la entrada en vigencia del Decreto 171 del 01 de febrero de 2016, se modificó la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo [SG-SST] que se encuentra en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 del sector trabajo, mediante el cual todas las empresas del sector público y privado, contratantes, contratistas, organizaciones de economía solidaria, cooperativas y empresas temporales deben implementar el SG-SST, porque la implementación de este nuevo sistema permite prevenir enfermedades y lesiones personales en los trabajadores sin importar como están vinculados a las empresas. El incumplimiento a la implementación del SG-SST ocasiona sanciones en dinero y hasta cierre de la empresa.

El Gobierno decidió unificar el plazo para todas las empresas del país sin tener en cuenta su tamaño. Esto significa que el 31 de enero del 2017 será el plazo máximo para culminar la totalidad del proceso para cualquier empresa. La implementación del SG-SST debe ser liderada por el empleador con la participación de los trabajadores para lograr la aplicación de las medidas de prevención y control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar que laboran. Quien incumpla se le aplicará una sanción equivalente a una multa hasta de 1.000 SMMLV, en caso de reincidencia se suspenderán actividades hasta por un término de 120 días o el cierre definitivo de la empresa.

Conclusiones

En el desarrollo de este trabajo se ha evidenciado que en Colombia, desde hace muchos años, ha existido una gran preocupación por los altos indicadores de siniestralidad del trabajo en alturas en el sector de la construcción. Los daños producidos con ocasión del trabajo en alturas, están amparados por la normatividad, basado en el comportamiento de quienes actúan en una relación laboral: empleador-empleado. No son pocos los esfuerzos de las empresas por contrarrestar esta situación, pues las indemnizaciones podrían ser tan altas que generarían un gran riesgo para las empresas afectando su capital.

En la Zona Franca de Occidente y Zona Franca Ciudadela Salud S.A., existe un serio compromiso con la vida y este es el que guía a realizar con seguridad todas las actividades, pues todas las muertes y los accidentes comienzan con una acción peligrosa ejecutada por un empleado y dirigida por un empleador; por lo tanto el compromiso es mutuo. Los controles administrativos apuntan a contemplar todos los peligros para ejecutar la actividad, cuentan con procedimientos documentados específicos para la ejecución de las actividades a desarrollar en alturas y tienen perfiles definidos para el personal que va a realizar esta tarea.

Estas zonas francas han asumido la actitud de cero tolerancia, tendientes a evitar la reincidencia de maniobras o actividades inseguras realizadas por el personal ejecutando una actividad. Tienen claro la importancia de la seguridad y la salud de sus trabajadores.

Por su parte las administradoras de riesgos laborales tienen obligación de suministrar información estadística de los accidentes presentados por sus afiliados al Ministerio del Trabajo, con el fin de consolidar la información y tomar decisiones frente a los indicadores presentados. Es obligación de las ARL brindar sin ningún costo adicional a sus afiliados, capacitaciones de asesoría, evaluación, vigilancia y control. Al igual que elaborar, publicar y divulgar las guías técnicas estandarizadas, tendientes a disminuir riesgos en la actividad laboral. En la zona franca de Occidente trabajan con la ARL Sura y en la zona franca Ciudadela Salud S.A. con la Positiva y han encontrado en ellas un total apoyo para el desarrollo de las actividades que realizan.

El gobierno por su parte, además de la normatividad, debe contar con unas estadísticas reales, claras y detalladas donde se evidencie que la industria de la construcción ha mejorado sus estadísticas de muertes, accidentes y enfermedades calificadas como laborales desde la entrada en vigencia de la Ley 1562 de 2012, es decir, que los deberes de los empleadores y de los trabajadores en la construcción, deben cumplirse al pie de la letra, generando una cultura de seguridad engranada con productividad, desarrollo del talento humano, gestión de calidad, mejoramiento de procesos y condiciones adecuadas de puestos de trabajo; porque ante un accidente no hay segunda oportunidad y todos los esfuerzos lleven a demostrar que el trabajo de la construcción no es una industria de la muerte sino de vida.

Se recomienda que el Estado obligue a las Aseguradoras de Riesgos Laborales a incluir dentro de sus funciones visitas sorpresa a las empresas afiliadas, con el fin de confrontar si poseen los manuales requeridos por la norma y si son aplicados correctamente por los funcionarios. Cabe anotar que las ARL realizan estas visitas, pero solamente cuando son requeridas por los empleadores. Por su parte el Estado para ser más efectivo en cuanto al cumplimiento de las normas, por los involucrados, no debe prolongar los plazos en periodos tan largos, máxime cuando lo que se busca es el bienestar y seguridad de las personas.

En cuanto a los empleadores o contratistas se sugiere no escatimar en gastos en la compra de elementos de protección personal, estos deben ser intransferibles y personales, adquirirlos de buena calidad y acordes a las normas estandarizadas. Realizar periódicamente los Comités de Salud y Seguridad en los lugares de trabajo, motivando a los empleados o trabajadores a participar en la evaluación de los riesgos, tomando conciencia en que no es pérdida de tiempo, pues finalmente redundará en beneficio de su integridad física.

Por su parte los trabajadores deben asumir un serio compromiso frente a su seguridad, pues no está bien presumir de cumplir con sus obligaciones solamente cuando se tiene en frente a un supervisor, debe existir conciencia que su capacitación le ha dado mayor conocimiento y a la vez le exige mayor responsabilidad frente a la empresa, sus compañeros y frente a sí mismo.

Referencias bibliográficas

Alessandri, R. (1981). *De la responsabilidad extracontractual en el derecho civil*. Santiago de Chile: Imprenta Universal.

Álvarez H., Conti P., Valderrama M., Moreno V., & Jiménez B., (2008). *Salud ocupacional*. Bogotá: Ecoe Ediciones

Alva, R. A. (2010). *Salud pública y medicina preventiva*. México: Manual Moderno.

Azcúenaga, L. M. (2004). *Guía para la implementación de sistema de prevención de riesgos*. Madrid: FC editorial.

Burriel, G. (2009). *Sistema de gestión de riesgos*. Madrid: Mapfre.

Cañón, O. L. (1988). *Una visión integral de la seguridad social*. Bogotá: Salud Laboral Ltda.

Cárdenas, M. (2007). *Continúa vigente definición de accidente de trabajo contemplada en la CAN*. Recuperado de <http://www.dinero.com/actualidad/noticias/articulo/continua-vigente-definicion-accidente-trabajo-contemplada-can/47126>

Carlo, R. R. (2002). *Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales OHSAS 18001*. Madrid: Díaz de Santos.

Cavassa, C. R. (2006). *Seguridad industrial un enfoque integral*. México: Limusa Editores.

Colombia, Ministerio de Gobierno (1994, 22 de Junio), “Decreto número 1295 del 22 de junio de 1994, por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”, *Diario Oficial*, No. 41.405 de Junio 24 de 1994, Bogotá.

Colombia, Ministerio de Gobierno (1995, 05 de Diciembre), “Decreto número 2150 del 05 de diciembre de 1995, por el cual se suprimen y reforman regulaciones, procedimientos o trámites innecesarios existentes en la Administración Pública”, *Diario Oficial*, No. 42.137 de Diciembre 05 de 1995, Bogotá.

Colombia, Consejo de Estado (1992, febrero), Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera. “*Sentencia del 14 de febrero de 1992*”. Bogotá D.C.

Colombia, Sala de Casación Laboral (2006, febrero), “*Sentencia 25827*”, M.P. Luis Javier Osorio López, Bogotá D.C.

Colombia, Corte Suprema de Justicia – Sala Civil (2014, julio), “*Sentencia SC-9788*”, M.P. Ruth Marina Díaz Rueda, Bogotá D.C.

Colombia, Corte Constitucional (2016, octubre), “*Sentencia SC-858*”, M.P. Jaime Córdoba Triviño, Bogotá D.C.

Colombia (2009), *Código Penal y de Procedimiento Penal*, Bogotá, Leyer.

Colombia (2010), *Constitución Política de Colombia*, Bogotá, Leyer.

Colombia (2011), *Código Civil y de Procedimiento Civil*, Bogotá, Leyer.

Colombia (2012), *Código Laboral Sustantivo del Trabajo y Procedimiento Laboral*, Bogotá, Leyer.

Gerencie.com. (2014). *Accidente de Trabajo – Culpa del empleador, culpa del trabajador, culpa de ambos, culpa de ninguno*. Recuperado de <http://www.gerencie.com/accidente-de-trabajo-culpa-del-empleador-culpa-del-trabajador-culpa-de-ambos-culpa-de-ninguno.html>

Germán, P. C. (2004). *Derecho laboral aplicado, derecho laboral general, derecho laboral individual, derecho laboral colectivo, derecho procesal laboral, regimen de seguridad social y de pensiones*. Bogotá D.C. Leyer.

Germán, P. G. (2003). *La nueva práctica laboral*. Bogotá, D.C.: Linotipia Bolívar.

González, J. C. (2012). *Régimen de los riesgos laborales en Colombia*. Bogotá D.C.: Legis.

Hanlon, J. (1976). *La salud pública*. Philadelphia.

Linaza, L. M. (2007). *Implementación de sistema de previsión de riesgos*. Madrid: FC Editorial.

M., A. L. (2010). *Guía para la implementación de un sistema de prevención de riesgos laborales*. Madrid: Fundación Confemetal.

Ministerio del Trabajo. (2012). *Con la nueva ley de riesgos laborales habrá más salud y protección para los trabajadores colombianos*. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/septiembre-2012/1006-qcon-la-nueva-ley-de-riesgos-laborales-habra-mas-salud-y-proteccion-para-los-trabajadores-colombianosq-mintrabajo.html>

Monsalve A. G. (1991). *Los riesgos del trabajo y la seguridad ocupacional en Colombia*. Bogotá: Legis.

Momm, W. (1999). *Salud y seguridad*, 20 - 25.

Organización Internacional del Trabajo. (1919). *Orígenes e historia de la OIT*. París.

Organización Internacional del Trabajo. (1981). Convenio 155. *Seguridad y salud de los trabajadores*. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo. (1993). Convenio 174. *La prevención de accidentes industriales mayores*. Ginebra.

Organización Mundial de la Salud. (1981). *Asamblea mundial de la salud*. Ginebra.

Organización Mundial de la Salud. (1988). *La formación y la educación en materia de salud en el trabajo*.

Organización Mundial de la Salud. (2000). *La salud en el mundo*. (págs. 20-30). Ginebra.

Orostegui, C., Morante, J., Briceño, C., Moreno, N., Granados, P., Arévalo, F. (2014). *Cartilla laboral para la rama judicial*. Sistema general de riesgos laborales (pp. 36-38). Bogotá, D.C. Recuperado de <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/10240/5245283/CARTILLA+LABOR>

Paltiel, F. L. (2011). *Seguridad, trabajo y trabajadores*. Seguridad social en el trabajo, 15 18.

Pedro Mateo, F. (2011). *Técnicas en prevención de riesgos laborales*. Madrid: FC Editorial.

PNUD. (2001). *Informe sobre el desarrollo humano*. Madrid: Mundi- Prensa united nations development programe.

Rodellar, A. (2002). *Seguridad e higiene en el trabajo*. Bogotá: Alfaomega.

Rosen, G. (1994). *Análisis histórico del concepto medicina social*. Madrid: Lesky editores.

Simonds, G. (2005). *La seguridad industrial su administración*. México: Alfa Omega.

Social, M. D. (1997). *Desarrollo jurídico del sistema general de riesgos profesionales*. Bogotá, D.C.: Ministerio de la Protección Social.

Unidas, N. (2000). *Declaración del milenio*. Naciones Unidas.

Winslow, C. E. (1962). *La salud pública*. Massachusetts: YSOFPH.

Anexos



Figura 2. Ruta de acceso de Bogotá a Zona Franca de Occidente. Fuente: www.zonafrancadeoccidente.com

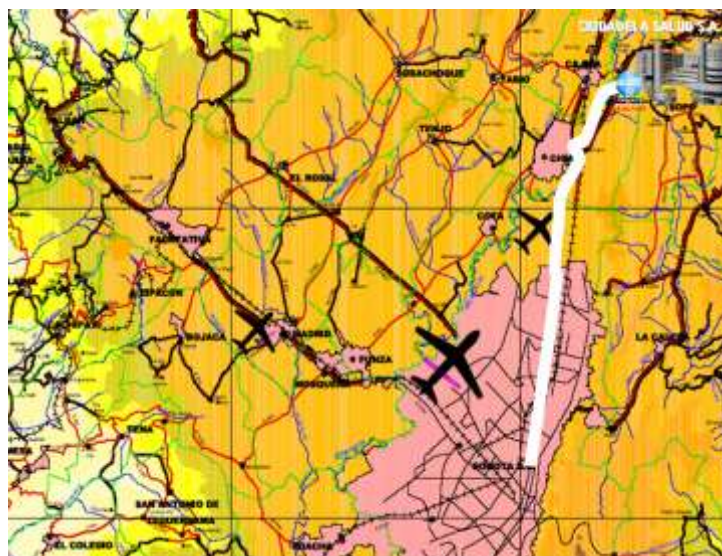


Figura 3. Ruta de acceso de Bogotá a Zona Franca Ciudadela Salud S.A. Fuente: www.ciudadelasaludsa.org

Tabla 5: Ficha técnica

ENCUESTA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO EN TRABAJO EN ALTURAS (SECTOR CONSTRUCCIÓN)	
NOMBRE DE LA INVESTIGACIÓN	Trabajo en alturas en las Zonas Francas de Sopó y Mosquera
SIGLA DE LA INVESTIGACION	TAZF
AUTORES	SEGUNDO DANIEL RUBIO RODRÍGUEZ DAGSI YANETTE HORTA HERNÁNDEZ (ESTUDIANTES UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA- TRABAJO DE GRADO)
ANTECEDENTES	Dado el alto grado de accidentalidad laboral presentado por el desarrollo del trabajo en alturas en el sector de la construcción en Colombia, las autoridades, en cabeza del Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud y Protección Social y del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, han expedido una serie de normas drásticas para que las empresas y los trabajadores se comprometan y contribuyan en el mejoramiento de la calidad de vida del sector de la construcción y en especial del trabajo en alturas. Por tanto, los empleadores deberán cumplir una serie de requisitos para permitir el trabajo en alturas; a la vez toda persona que desee emplearse para desarrollar esta actividad, debe entrenarse y cumplir con una serie de requisitos, sin los cuales no puede ejercer dicha actividad. Para probar si la existencia de esta nueva normatividad está surtiendo efecto, se aplicó una encuesta piloto en la Zona Franca de Occidente ubicada en Mosquera – Cundinamarca y en la Zona Franca Ciudadela Salud S.A., ubicada en el municipio de Sopó - Cundinamarca. En el mes de Septiembre del año 2014. Con el fin de comprobar si se está aplicando esta normatividad y están cumpliendo con los parámetros exigidos para los trabajadores y los empleadores. Se solicitó información a través de Derechos de Petición a las Administradoras de Riesgos Laborales (Axa Colpatria, ARL SURA, Positiva, Colmena y Mapfre Colombia), con el fin de identificar la responsabilidad que deben asumir frente al empleador y al trabajador para minimizar la accidentalidad laboral.

TRABAJO EN ALTURAS EN LAS ZONAS FRANCAS DE SOPO Y MOSQUERA

OBJETIVO GENERAL	Corroborar a través de esta investigación si las zonas francas de Mosquera y Ciudadela Salud S.A y los trabajadores están cumpliendo a cabalidad con las normas de seguridad y salud en el trabajo en alturas en el sector de la construcción; pues los entes reguladores están en la obligación de fortalecer las debilidades encontradas y de exigir la aplicación de la normatividad que contribuye a mitigar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	- Investigar sobre la legislación vigente en Colombia para riesgos laborales. - Analizar las variables para determinar la causalidad de los accidentes de trabajo. - Identificar las responsabilidades empleador- empleado para minimizar los riesgos laborales en todas las empresas, industrias y actividades económicas a través de la legislación colombiana.
ALCANCE	El análisis de la encuesta exploratoria aplicada, pretende ratificar si los empleadores y los trabajadores están asumiendo la responsabilidad que generó la expedición de la normatividad vigente para el trabajo en alturas en el sector de la construcción y si ha sido eficaz la aplicación de la misma.
DEFINICIONES BÁSICAS	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 horario de trabajo. Igualmente, se considera accidente de trabajo aquel 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, el que ocurre 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, aquel que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o representación del empleador o de la empresa usuaria cuando sean trabajadores de las empresas temporales que se encuentren en misión. ACTOS INSEGUROS: Comportamientos o acciones del propio trabajador y que pueden dar como resultado un accidente.

	CONDICIONES DE TRABAJO: Conjunto de características de la tarea, del entorno y de la organización del trabajo, las cuales interactúan produciendo alteraciones positivas o negativas y que directa o indirectamente, influyen en la salud y vida del trabajador. ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP): Cualquier elemento a ser llevado o sujetado por el colaborador para que lo proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin. INSPECCIÓN DE SEGURIDAD: Proceso administrativo y sistemático que tiene como finalidad la identificación, análisis y control de situaciones que encierran la posibilidad de generar alteraciones a la dinámica normal de la organización. SEÑALIZACIÓN: Identificación de los factores de riesgo a partir de la utilización de pictogramas estandarizados internacionalmente. TRABAJO EN ALTURAS: Toda labor o desplazamiento que se realice a 1.50 metros o más sobre un nivel inferior.
VARIABLES	RESPONSABILIDAD: Un accidente laboral puede ocasionar graves perjuicios a una empresa, pues incurre en diversos tipos de responsabilidades. Responsabilidad es la fuente de obligaciones generada por los hechos o las omisiones de las personas que causan un perjuicio o un daño a otra persona o personas. - Las Empresas - De los trabajadores - Del Estado - De las ARL
TIPO DE INVESTIGACIÓN	ESTUDIO DESCRIPTIVO
POBLACIÓN Y MUESTRA	El trabajo de campo se desarrolló en la Zona Franca de Occidente (Mosquera-Cund.) y en La Zona Franca Ciudadela Salud S.A. (Sopó-Cund.), dando aplicación a cincuenta (50) encuestas aplicadas a los trabajadores del sector de la construcción.
DESCRIPCIÓN GENERAL DEL MÉTODO	Encuesta a trabajadores del sector de la construcción (Específicamente trabajo de alturas); Entrevista a las supervisoras de obra en Salud Ocupacional y a los Arquitectos Residentes de la Obra.

TRABAJO EN ALTURAS EN LAS ZONAS FRANCAS DE SOPO Y MOSQUERA

PROCEDIMIENTO	Recuento histórico acerca de la evolución de la seguridad social. Recuento de normas existentes en Colombia. Recopilación documental sobre el tema, verificación de estadísticas existentes sobre accidentalidad laboral en el Ministerio del Trabajo y solicitud de información mediante Derechos de Petición a cinco Administradoras de Riesgos Laborales en Colombia.

TRABAJO EN ALTURAS EN LAS ZONAS FRANCAS DE SOPO Y MOSQUERA

Tabla 6: Instrumento para la identificación de factores de riesgo en el trabajo en alturas

El contenido de esta encuesta es confidencial y será manejado exclusivamente por los encuestadores, por lo que el anonimato está garantizado. Su colaboración, que le agradecemos, nos ayudará a determinar si en nuestro país se aplican las normas de salud ocupacional para el trabajo en alturas.			
DATOS PERSONALES			
HOMBRE ☐		MUJER ☐	
Entre 18 y 35 años ☐	Entre 35 y 50 años ☐	Más de 50 años ☐	
Personal Operativo ☐	Personal Administrativo ☐		
* Las preguntas que se realizan a continuación se refieren a su puesto de trabajo			
* Marque la respuesta que considere correcta			
TRABAJO EN ALTURAS		OPCIONES DE RESPUESTA	
1	¿A qué edad empezó a desempeñar su labor de trabajo en alturas?	Antes de los 18 años	☐
		Entre los 18 y 25 años	☐
		Entre los 25 y 40 años	☐
		Después de los 40 años	☐
2	¿Por qué medios se ha capacitado para desarrollar el trabajo en alturas?	Sus propios medios	☐
		Capacitación por parte del Empleador	☐
		ARL (Administradora de Riesgos Laborales)	☐
		Otra ☐ Cual:	☐
3	¿Esta usted certificado para desempeñar el trabajo en alturas?	SI	☐
		NO	☐
Si la respuestas es SI pase a la pregunta No. 4			
Si la respuesta es NO pase a la pregunta No. 13			
4	En nuestra legislación Colombiana está estipulado que, trabajo en alturas es aquel se realiza a una altura igual o superior a:	1,00 Mts.	☐
		1,20 Mts.	☐
		1,50 Mts.	☐
		Ninguna de las anteriores	☐
5	El Ministerio de la Protección Social en Colombia, estableció una Reglamento de seguridad para la protecccón del trabajo seguro en alturas, ¿Mediante que resolución lo estableció?	3673 de 2008	☐
		736 de 2009	☐
		1409 de 2012	☐
		N/S N/R	☐
6	El curso de capacitación tomado por usted para realizar trabajo en alturas, tuvo una duración de:	20 horas	☐
		40 Horas	☐
		80 Horas	☐
		120 Horas	☐

TRABAJO EN ALTURAS EN LAS ZONAS FRANCAS DE SOPO Y MOSQUERA

7	¿Cuando usted utiliza el arnes las argollas laterales las conecta únicamente a?	Un punto de anclaje contra caídas	
		Un punto de posicionamiento	
		La columna vertical	
		Todas las anteriores	
8	Para que se disminuya la distancia de caídas se debe:	Utilizar la eslinga lo más corta posible	
		Ubicar el punto de anclaje lo más alto posible	
		Ajustar adecuadamente el arnés	
		Todas las anteriores	
9	La longitud máxima prevista en la normatividad colombiana de una eslinga para el trabajo seguro en alturas es de:	1,80 Mts	
		1,20 Mts.	
		60 Cms	
		2,00 Mts	
10	Un sistema básico de protección contra caídas, está conformado por:	Punto de anclaje, arnés y conectores	
		Línea de vida y arnés	
		Punto de anclaje, arnés y línea de vida	
		Conectores y línea de vida	
11	La resistencia mínima que debe tener el punto de anclaje por trabajaor es de:	5.000 Libras	
		2.800 Libras	
		3.800 Libras	
		4.500 Libras	
12	La cinta pick up ¿se utiliza generalmente para?	Primeros auxilios	
		Señalizar los anclajes de gran altura	
		Procedimientos de rescate	
		protección de la escena del delito	
13	¿Cuando ingresó a trabajar para desempeñar el trabajo en alturas, le practicaron alguno de los siguientes exámenes?	Exámenes Mentales y Psicológicos	
		Evaluación Física	
		Evaluación Visual y Auditiva	
		Todas las anteriores	
14	¿Con qué frecuencia realiza pausas activas en el desarrollo de sus actividades de trabajo seguro en alturas?	Cada 3 Horas	
		Cada 2 Horas	
		Cada Hora	
		No realiza pausas activas	
15	En épocas de lluvias ¿suspende las actividades que esté desarrollando, cuando su labor las realiza en trabajo en alturas al aire libre?	Algunas Veces	
		Siempre	
		Nunca	
		No le preocupa	

A continuación se presenta la tabulación de la encuesta aplicada en la Zona Franca de Occidente (Mosquera) y en Ciudadela Salud S.A. (Sopó):

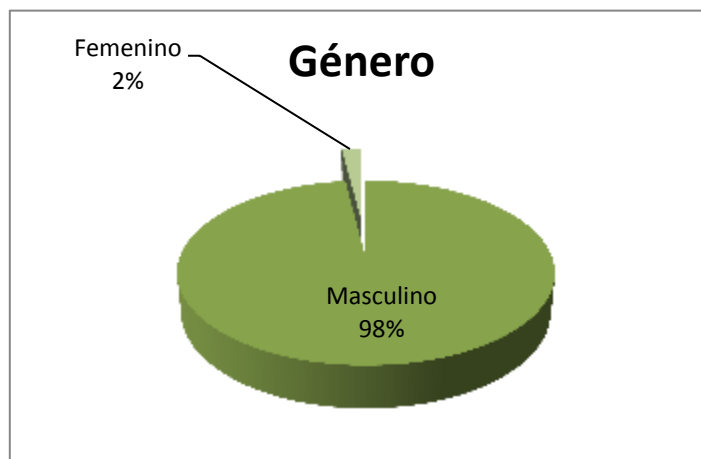


Figura 4. Género. Fuente: Propia

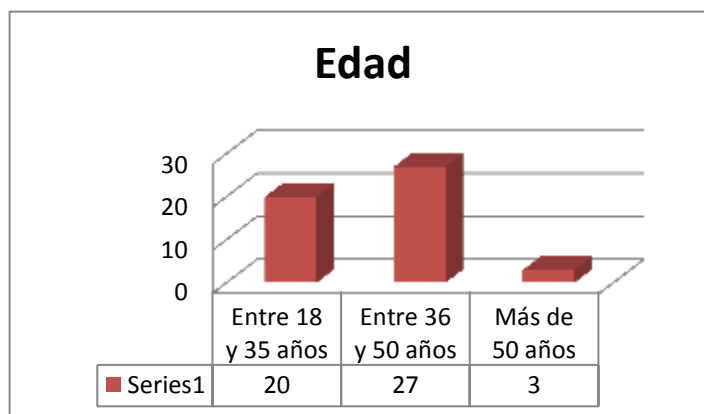


Figura 5. Edad. Fuente: Propia

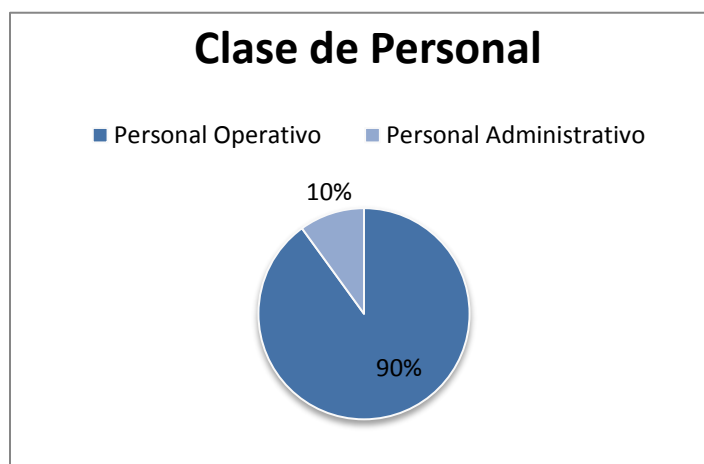


Figura 6. Clase de personal. Fuente: Propia

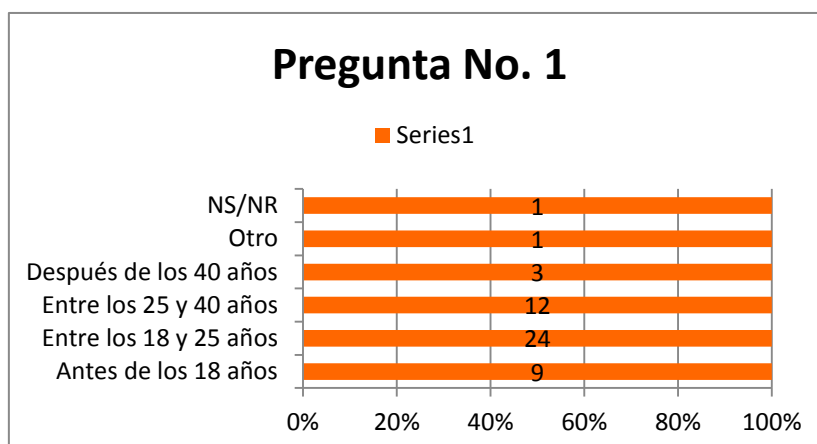


Figura 7. ¿A qué edad empezó a desempeñar su labor de trabajo en alturas?. Fuente: Propia

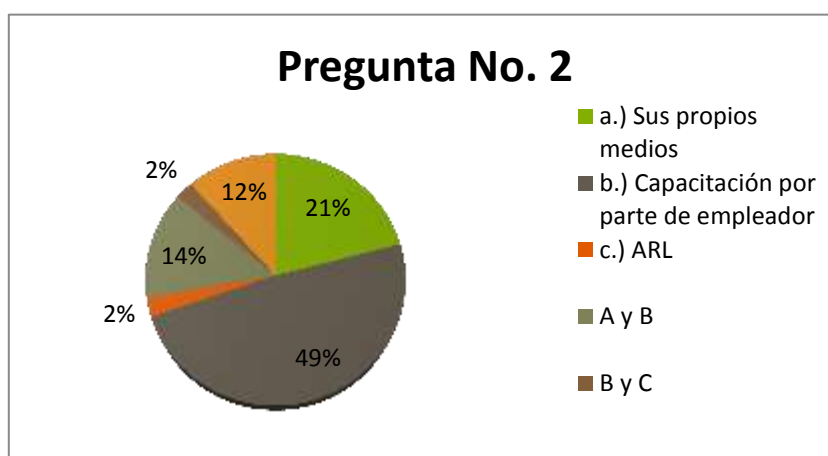


Figura 8. ¿Por qué medios se ha capacitado para desarrollar el trabajo en alturas?. Fuente: Propia

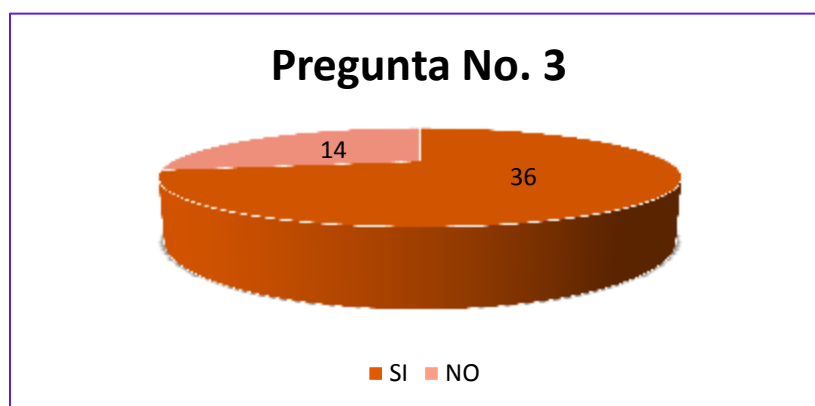


Figura 9. ¿Está usted certificado para desempeñar el trabajo en alturas?. Fuente: Propia

TRABAJO EN ALTURAS EN LAS ZONAS FRANCAS DE SOPO Y MOSQUERA

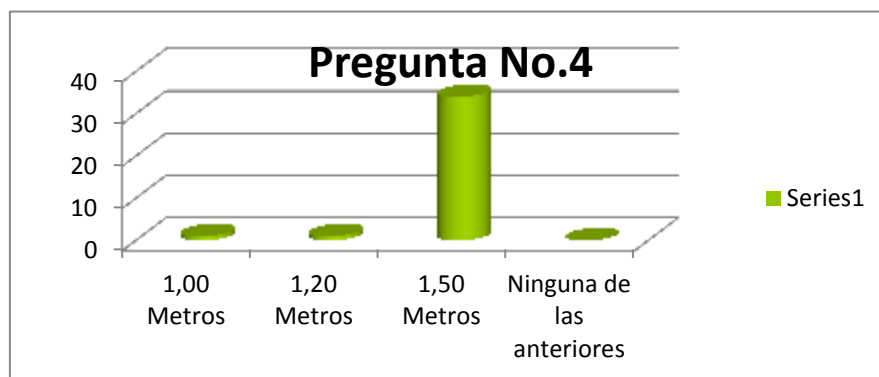


Figura 10. En nuestra legislación colombiana está estipulado que: “trabajo en alturas es aquel que se realiza a una altura igual o superior a”. Fuente: Propia

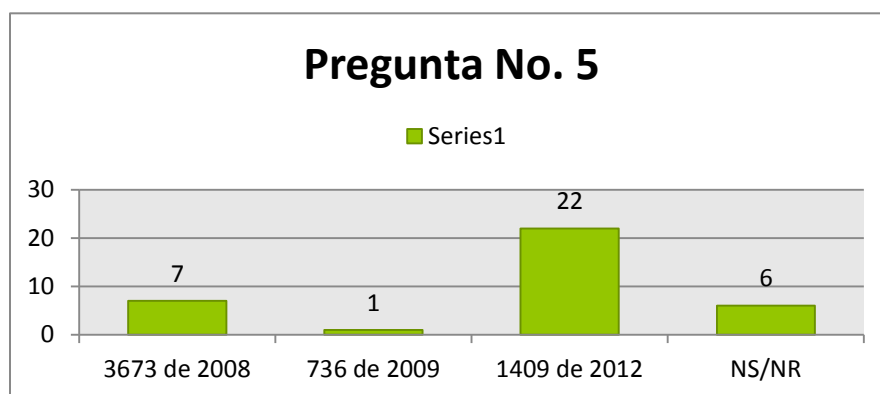


Figura 11. El Ministerio del Trabajo, estableció un Reglamento de Seguridad para la protección del trabajo seguro en alturas, ¿Mediante qué resolución lo estableció?. Fuente: Propia

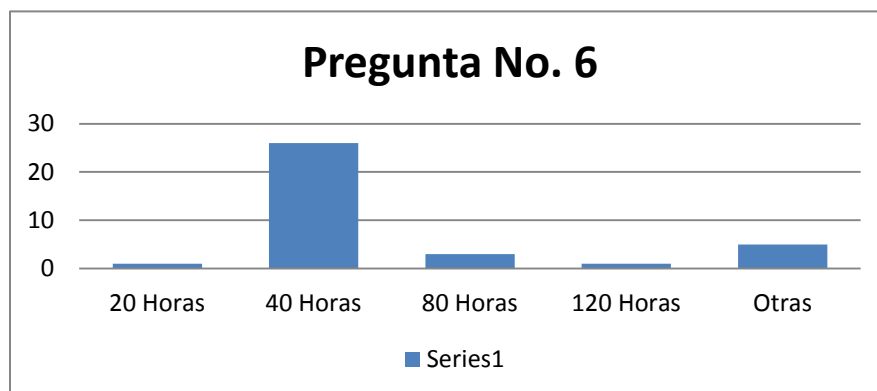


Figura 12. El curso de capacitación tomado por usted para realizar trabajo en alturas, ¿tuvo una duración de?. Fuente: Propia

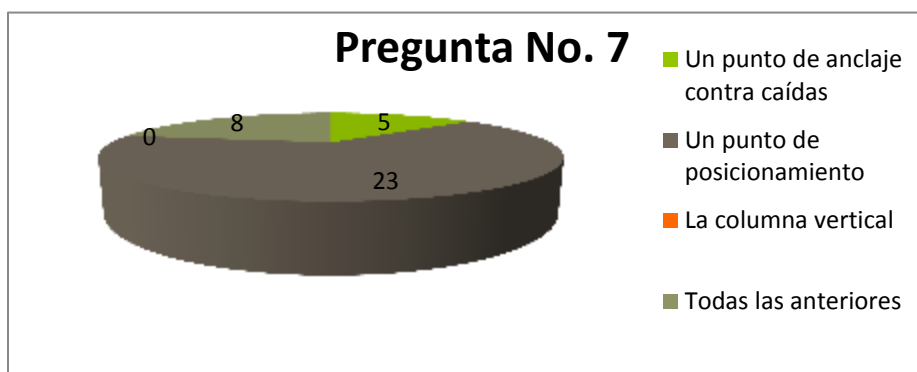


Figura 13. ¿Cuándo usted utiliza el arnés, las argollas laterales las conecta únicamente a?. Fuente: Propia

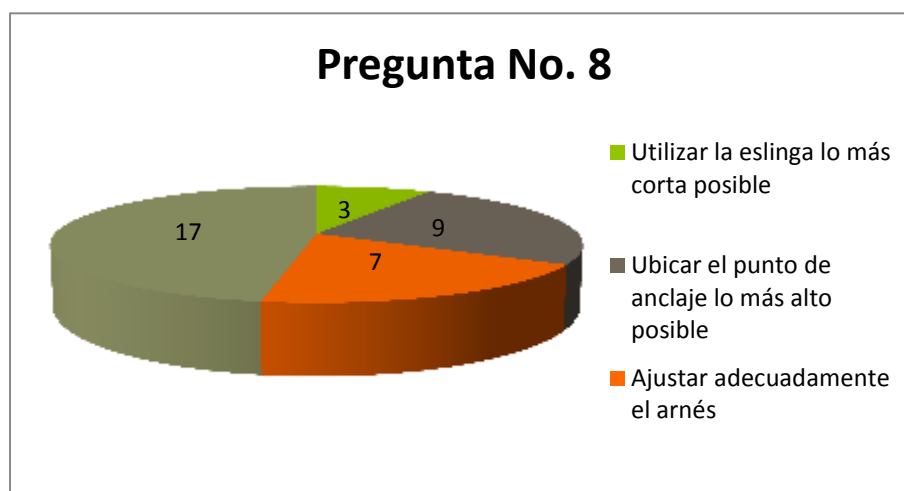


Figura 14. Para que se disminuya la distancia de caídas ¿se debe?. Fuente: Propia

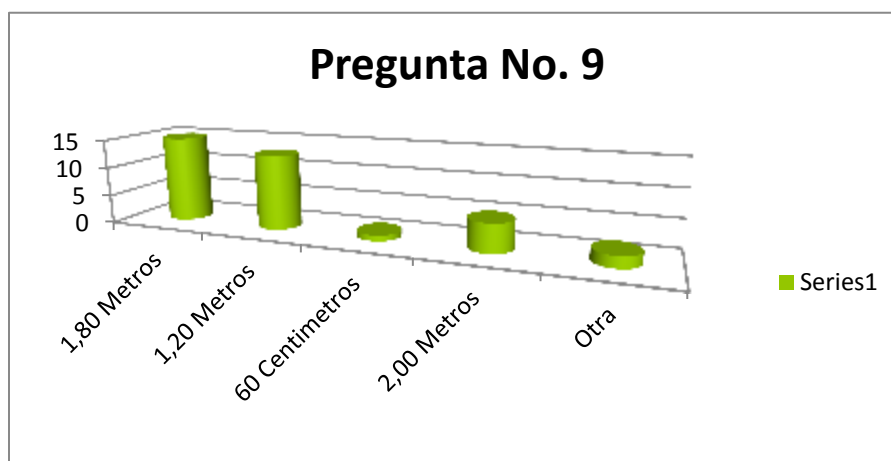


Figura 15. ¿La longitud máxima prevista en la normatividad colombiana de una eslinga para el trabajo seguro en altura es de?. Fuente: Propia

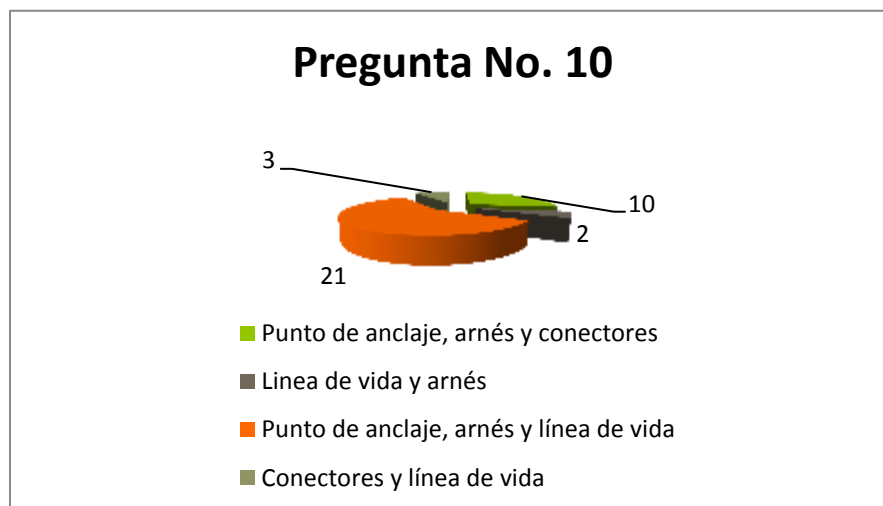


Figura 16. Un sistema básico de protección contra caídas, ¿está conformado por?. Fuente: Propia

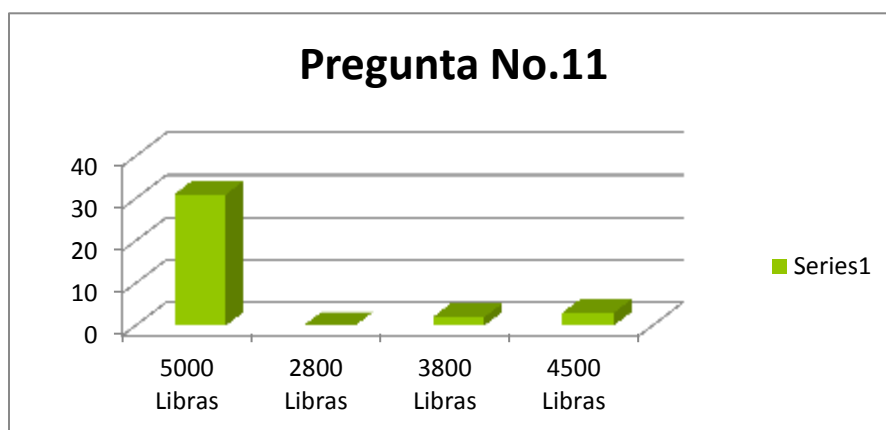


Figura 17. La resistencia mínima que debe tener el punto de anclaje por trabajador es de?. Fuente: Propia

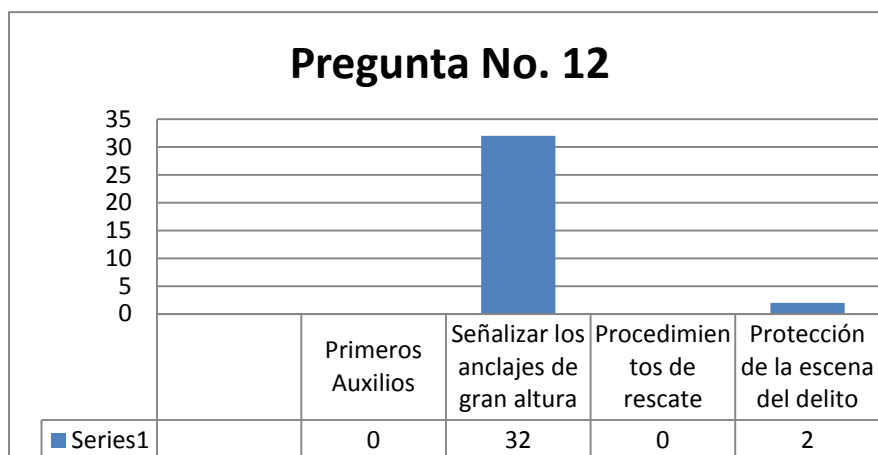


Figura 18. La cinta pick up ¿se utiliza generalmente para?. Fuente: Propia

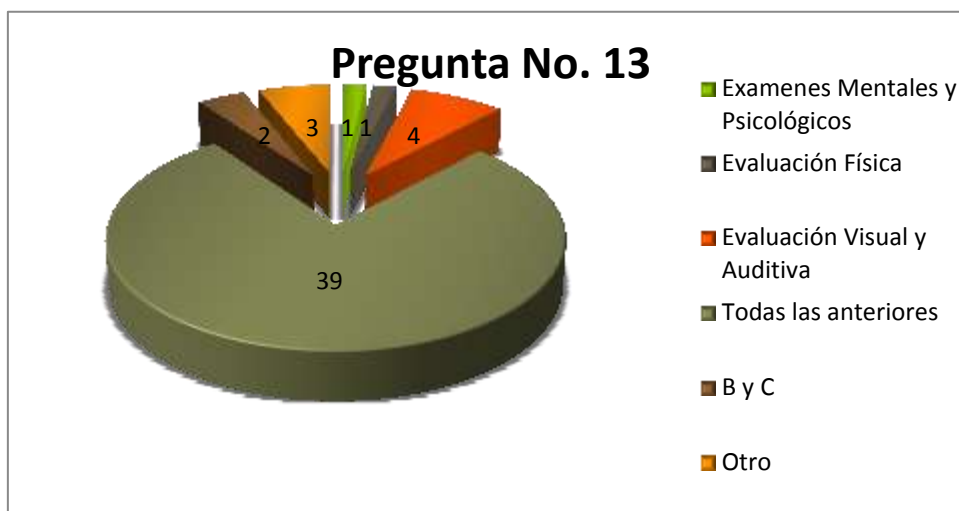


Figura 19. ¿Cuándo ingresó a trabajar para desempeñar el trabajo en alturas, le practicaron alguno de los siguientes exámenes?
Fuente: Propia

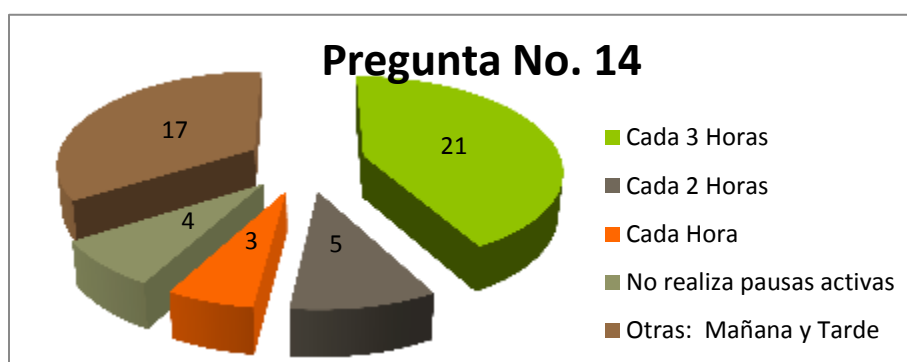


Figura 20. ¿Con qué frecuencia realiza pausas activas en el desarrollo de sus actividades de trabajo seguro en alturas?. Fuente: Propia

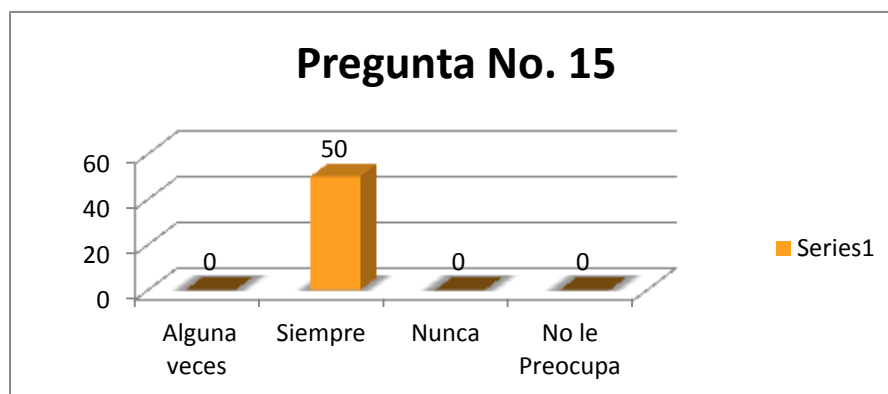


Figura 21. En épocas de lluvias ¿suspende las actividades que esté desarrollando, cuando su labor las realiza en trabajo en alturas al aire libre?. Fuente: Propia

Recuento Fotográfico Zona Franca Ciudadela Salud S.A.

Figura 22. Torre Grúa. Fuente: Propia



Figura 23. Delimitación zonas de peligro. Fuente:

Propia



Figura 24. Utilización de elementos de protección en los caisson.

Fuente: Propia



Figura 25. Falta de redes de seguridad.

Fuente: Propia



Figura 26. Señalización cinta reflectiva.

Fuente: Propia



Figura 27. Falta de arnés y anclajes.

Fuente: Propia



Figura 28. Falta de líneas de vida.

Fuente: Propia



Figura 29. Falta de elementos de protección y de hojas de vida de los andamios tubulares.

Fuente: Propia



Figura 30. Póliza de responsabilidad civil para torre grúa y contra todo riesgo.

Fuente: Propia

Recuento Fotográfico Zona Franca Ciudadela Salud S.A. de Occidente**Figura 31.** Andamio Multidireccional para torre de entrenamiento.

Fuente: Propia

**Figura 32.** Medidas adecuadas en la actividad del trabajo en alturas.

Fuente: Propia



Figura 33. Supervisión de los sistemas temporales.

Fuente: Propia

Señores

SEGUROS DE RIESGOS LABORALES

SURAMERICANA S.A.

Avenida El Dorado No. 68B-85 Piso 9

La Ciudad

REF: DERECHO DE PETICIÓN DE INTERÉS GENERAL

Nosotros **SEGUNDO DANIEL RUBIO RODRIGUEZ** y **DAGSI YANETTE HORTA HERNANDEZ**, ambos mayores de edad, domiciliados y residentes en la ciudad de Bogotá D.C., identificados con la cédula de ciudadanía No. 7.164.848 de Tunja y No. 51.996.506 de Bogotá, respectivamente, actuando en nombre propio, respetuosamente y en aplicación a lo dispuesto en el artículo 23 de la Constitución Política de Colombia y en el artículo 5° del Código Contencioso Administrativo, nos permitimos muy respetuosamente solicitar la siguiente información:

1. ¿Qué normatividad aplican ustedes para asesorar a las empresas sobre el trabajo seguro en alturas?
2. ¿Su organización cuenta con un programa que brinde capacitación a las empresas en trabajo seguro en alturas? De ser así, infórmenos ¿dónde se capacita el personal para ser instructor de trabajo seguro en alturas?
3. ¿Qué estadísticas actuales posee su entidad, sobre los accidentes laborales generados por el trabajo en alturas?
4. Ustedes como aseguradora, ¿exigen a las empresas afiliadas un tipo perfil determinado, para las personas que van a desarrollar la actividad de trabajo en alturas?
5. En las investigaciones hechas por su entidad sobre accidentes generados por el trabajo en alturas, ¿en qué porcentajes se evidencia más la culpa: en el trabajador o en el empleador?
6. Actualmente en Colombia ¿Cuál es la actividad laboral que genera más accidentes de trabajo en las empresas?
7. ¿Cómo intervienen ustedes cuando los indicadores de accidentalidad se incrementan por el desarrollo de las actividades del trabajo en alturas?

P E T I C I Ó N

En consideración a lo expuesto con anterioridad nos permitimos solicitar a la empresa representada por usted, lo siguiente:

- 1.) Nos brinden respuesta oportuna a los planteamientos anteriores.
- 2.) Nos sea suministrado los datos estadísticos que complementen la información solicitada.

ANEXOS

- 1.) Fotocopias de los documentos de identidad

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Hacemos la presente petición con fundamento en el artículo 23 de la Constitución Política de Colombia y en el artículo 5º del Código Contencioso Administrativo

NOTIFICACIONES

Segundo Daniel Rubio Rodríguez: En la Calle 79 A sur No. 3 - 15 Este Barrio el Curubo, Localidad Quinta Usme, de la Ciudad de Bogotá D.C., correo electrónico: Daniel.rubio02@hotmail.com, Cel.: 313-430 51 25.

Dagsi Yanette Horta Hernández: Calle 48A No. 29-89 Sur Barrio El Carmen-Bogotá D.C.. Correo Electrónico: dhorta12@yahoo.es Cel: 316 782 29 88.

Esperamos la pronta resolución de la presente petición.

Atentamente,

SEGUNDO DANIEL RUBIO R.
C.C. 7.164.848 Exp. En Tunja-Boy

DAGSI YANETTE HORTA H.
C.C. 51.996.506 Exp. En Bogotá

TRABAJO EN ALTURAS EN LAS ZONAS FRANCAS DE SOPO Y MOSQUERA

Tabla 7: Respuesta Aseguradoras de Riesgos Laborales

EMPRESA	PREGUNTA No. 1 ¿Qué normatividad aplican ustedes para asesorar a las empresas sobre el trabajo seguro en alturas?	PREGUNTA No. 2 ¿Su organización cuenta con un programa que brinde capacitación a las empresas en trabajo seguro en alturas? De ser así, infórmenos ¿dónde se capacita el personal para ser instructor de trabajo seguro en alturas?	PREGUNTA No. 3 ¿Qué estadísticas actuales posee su entidad, sobre los accidentes laborales generados por el trabajo en alturas?
Positiva	Resolución 1409/2012	Dispone de un curso de formación con tutor Vía Web. No es competente para certificar.	Maneja estadísticas de eventos reportados de los asegurados, aplicadas a accidentalidad laboral por mecanismo de accidente acorde a la tabla de codificación de accidentes de trabajo. NTC 3701 y OTI.
Colmena	Resolución 1409/2012	Ejerce asesoría en prevención de los riesgos de trabajo en alturas. Adicionalmente la obligación de realizar capacitaciones se encuentra en cabeza del empleador.	No reposan en esa ARL, es recopilada y gestionada por el Ministerio del Trabajo.
Colpatria	Resolución 1409/2012	Solamente el SENA y las Universidades que tengan el programa de salud ocupacional están en capacidad de certificar.	No poseen estadísticas.
Sura	Resoluciones: 1903/2013 1409/2012 2291/2012 00736/2009 1938/2009 1486/2009	Ofrece los siguientes cursos de capacitación para las empresas afiliadas: - Formación en seguridad para trabajos en altura para jefes de área. - Prevención de accidentes para trabajos en alturas y lo certifica el SENA - Prevención de accidentes en alturas para trabajadores que realizan labores de mantenimiento en general. - Prevención de accidentes en altura para trabajadores del sector de la construcción. - Prevención de accidentes en altura para trabajadores del sector de telecomunicaciones. - Técnicas de rescate en alturas, lo certifica el SENA. - Administración de tareas de alto riesgo para: trabajo en alturas, espacios confinados, calientes y aseguramiento de energías peligrosas. Certificado por el SENA.	Manifiesta que de enero a agosto se ha presentado 260 accidentes de trabajo por realizar tareas en alturas en la ciudad de Bogotá.
Mapfre	Resoluciones: 1409/2012 3368-2334/2014	Guarda Reserva Legal	Guarda Reserva Legal

TRABAJO EN ALTURAS EN LAS ZONAS FRANCAS DE SOPO Y MOSQUERA

EMPRESA	PREGUNTA No. 4 Ustedes como aseguradora, ¿exigen a las empresas afiliadas un tipo de perfil determinado, para las personas que van a desarrollar la actividad de trabajo en alturas?	PREGUNTA No. 5 En las investigaciones hechas por su entidad sobre accidentes generados por el trabajo en alturas, ¿en qué porcentajes se evidencia más la culpa: en el trabajador o en el empleador?	PREGUNTA No. 6 Actualmente en Colombia ¿cuál es la actividad laboral que genera más accidentes de trabajo en las empresas?	PREGUNTA No. 7 ¿Cómo intervienen ustedes cuando los indicadores de accidentalidad se incrementan por el desarrollo de las actividades del trabajo en alturas?
Positiva	Solo asesora a sus empresas afiliadas en cumplimiento legal, ejerce vigilancia y control al cumplimiento por parte de la empresa del reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.	Consideran que en las investigaciones realizadas se busca identificar causalidad de los accidentes y no culpables.	Las estadísticas a 31 de agosto de 2014, establecen que el sector económico de construcción reporta el mayor número de accidentes laborales (por toda causa).	Desarrollan actividades como campañas de formación masiva en sectores de alta siniestralidad, desarrollo de las actividades de las unidades estratégica de prevención, dirigidas a al asesoramiento técnico de la gestión de tareas de alto riesgo. (Trabajo en alturas).
Colmena	No es competencia de la ARL exigir perfiles determinados a sus empresas ni a los trabajadores de las mismas.	Las investigaciones realizadas por la ARL se envían mensualmente al Ministerio del Trabajo.	No cuenta ni gestiona la información general de los accidentes de trabajo, corresponde al Ministerio del Trabajo.	Interviene dando capacitación sobre el trabajo en alturas.
Colpatria	No es responsabilidad de la ARL, está a cargo de quienes contratan.	Las investigaciones de los accidentes laborales tienen la finalidad de identificar la casualidad no la culpabilidad.	Información que suministra el Ministerio del Trabajo o Fasecolda.	Inician con un diagnóstico a la empresa afectada, identificando el cumplimiento de la normatividad, con respecto al programa de protección caídas, formación y entrenamiento, sistemas de prevención, sistemas de protección para trabajo en alturas y con base en ello se sugieren recomendaciones de control.

TRABAJO EN ALTURAS EN LAS ZONAS FRANCAS DE SOPO Y MOSQUERA

Sura	No exige a sus empresas afiliadas un tipo de perfil determinado para los trabajadores que desarrollan actividades de alto riesgo.	En las investigaciones realizadas por ésta ARL sobre accidentes generados por trabajo en alturas se evidencia falencias en la implementación del sistema de protección contra caídas.	En Bogotá la actividad que genera mayor accidentalidad por trabajo en alturas es la construcción.	Prevención, asesoría a los empleadores sin costo adicional y evaluación. Ejerce vigilancia y control. Elabora, publica y divulga guías técnicas estandarizadas por actividades económicas.
Mapfre	Guarda Reserva Legal	Guarda Reserva Legal.	Guarda Reserva Legal.	Guarda Reserva Legal.