



Escola Politècnica Superior
d'Edificació de Barcelona

UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE CATALUNYA

BARCELONA SCHOOL OF BUILDING CONSTRUCTION
MASTER EN GESTIÓN DE LA EDIFICACIÓN

TRABAJO FIN DE MASTER

**COMPARATIVA LEGAL, POLÍTICA Y SOCIAL EN LA
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN EL SECTOR DE LA
CONSTRUCCIÓN ENTRE COLOMBIA Y ESPAÑA**

Projectista: Elizabeth Ordóñez Baracaldo

Director: Jesús Abad Puente

Convocatoria: Febrero 2019

RESUMEN.

La Seguridad y Salud Laboral, orientada al sector de la construcción, frecuentemente es considerada como un foco de costo adicional para el empleador. Las víctimas por no priorizar actividades en este sentido, son quienes hacen posible la materialización de un proyecto y también son quienes se ven más afectadas al poner sus vidas en constante riesgo. A través de los años se ha logrado neutralizar la descompensación que asiduamente los trabajadores en obra toleran, gracias a normativas en temas de prevención y seguridad, buscando tanto el beneficio del empleador como el bienestar del trabajador. Por esta razón, la iniciativa para el desarrollo de este trabajo radicó en darle una posición al trabajador como anfitrión del proceso que rinde frutos económicos a empresas constructoras y tener un acercamiento a los vacíos que dificultan la disminución de accidentabilidad laboral a nivel nacional.

Así pues, se plantea como centro de interés de este trabajo, el reconocimiento de los elementos que fomentan la incidencia de los accidentes en el sector de la construcción tanto en el país de España como el de Colombia, lo que resulta en una comparativa legal, política y social basada en las normativas de ambos países. Al dirigirse, especialmente a la población de estos, el documento se inicia con una breve caracterización tanto socio política como estadística, con el propósito de vincular y relacionar al lector con la situación actual –correspondiente a la fecha de publicación de este documento- y concientizarlo de la posición de cada territorio. El desarrollo de ello, se abordará mediante nueve categorías de análisis:

1. Derechos y obligaciones empresas y trabajadores
2. Instrumentos técnicos y exigencias técnicas
3. Organización de la SSL en empresa y trabajadores
 - 3.1. Organización de la SSL en empresa
 - 3.2. Organización de la SSL en trabajadores
4. Sanciones e infracciones
5. Organismos oficiales
6. Contratación y subcontratación
7. Sistema de incentivos
8. Acuerdos normativos
9. Acreditación empresarial

Categorías que abarcan los temas esenciales en la materia de seguridad y salud laboral, de modo que se puedan equiparar los temas proporcionalmente y se encuentren factores en común relacionables. De esta forma, se obtendrá un análisis y una conclusión por tema, que pone en manifiesto ventajas o desventajas tanto de la legislación española como de la Colombiana en la manera como ambos los abordan y las implicaciones que tienen para y con sus trabajadores. Al final del análisis, se propone una conclusión que encerraría los nueve temas obteniendo una visión global de la posición de cada país. Asimismo, se establecen recomendaciones de mejora que podrían tenerse en cuenta al momento de hacer complementaciones o mejoras a nivel legal.

El valor que tiene, el comparar países con dinámicas tan distintas y desarrollos dispares en muchos ámbitos y periodos de tiempo distintos, es poder conjeturar desde una visión neutral, debilidades en aspectos que pueden significar en muchos casos la reincidencia de siniestralidades en construcción y conducir no solo a los profesionales en el tema, a la reflexión de dinámicas que por presentar fragilidad desde lo legal, en la práctica pueden repercutir en decisiones fatales.

AGRADECIMIENTOS.

Mi más grande agradecimiento es para mis padres, quienes no solo me han dado a través de los años el apoyo rentable para educarme como profesional, sino que han depositado en mí nuevamente, la total confianza y certidumbre de que su esfuerzo y sacrificio rendirá frutos para futuro de ellos y mío. Gracias infinitas para los que me dieron la vida e hicieron posible el desarrollo de este trabajo final de Master.

A mi pareja, que bajo el factor distancia, nunca cesó en el su comprensión y trasmisión de energía positiva, al igual que su apoyo desde el inicio hasta culminación de este trabajo y a lo largo del Master.

A mi director, quien dio un voto de confianza en mí también, al aceptar su elección como profesional directriz de este este trabajo y sostener infinita paciencia y amparo especialmente en situaciones donde la comunicación pudo verse afectada por la distancia. Gracias por encaminar este trabajo y lograr interpretar el fin de ello.

CONTENIDO.

I. INTRODUCCIÓN.....	4
II. MARCO GENERAL.....	5
2.1. Título.....	5
2.2. Tema.	5
2.3. Problema.	5
2.4. Objetivo General.....	5
2.4.1. Objetivos Específicos.	5
2.5. Justificación.....	5
III. DISTINCIÓN DE PAÍSES.....	6
3.1. España.	6
3.2. Colombia.	7
3.3. Situación Estadística de Accidentabilidad en Países.....	8
3.3.1. Estadísticas de accidentabilidad en España.	8
3.3.2. Estadísticas de accidentabilidad en Colombia.	12
3.3.3. Comparativa de las Estadísticas de Accidentabilidad entre Países.....	15
IV. ESTRUCTURACIÓN DEL ANÁLISIS.	18
V. ANÁLISIS.....	25
5.1. Derechos y Obligaciones de Empresas y Trabajadores.	25
5.2. Instrumentos Técnicos y Exigencias Técnicas.....	33
5.3. Organización de la SSL en Empresa y Trabajadores.	41
5.3.1. Organización de la SSL en Empresa.	41
5.3.2. Organización de la SSL en Trabajadores.....	49
5.4. Sanciones e Infracciones.	53
5.5. Organismos Oficiales.	57
5.6. Contratación y Subcontratación.	62
5.7. Sistema de Incentivos.	67
5.8. Acuerdos Normativos.	74
5.9. Acreditación Empresarial.....	81
VI. CONCLUSIONES.	88
VII. RECOMENDACIONES.....	89
VIII. BIBLIOGRAFÍA.	90

I. INTRODUCCIÓN.

La capacidad del hombre por aventajarse a los riesgos emitidos, en una primera parte, por la naturaleza y al cabo del tiempo por la propia actividad humana, determinan las pautas para interiorizar el valor y trascendencia de la seguridad y salud como praxis de subsistencia ante la accidentalidad. Actualmente, en el sector de la construcción, la envergadura de estos valores es acotada por el marco legislativo y controlada por entidades establecidas dentro del organizativo, donde teóricamente, el bienestar de quienes se desenvuelven en dichos entornos, estarían totalmente delimitados y vigilados para la no propagación de incidentes fortuitos.

Pero la realidad es otra, factores como la lucha de intereses dentro de las empresas, la falsa convicción de que la prevención tiene un coste elevado, la competitividad que existe entre las empresas y su influencia en el sector, además de las malas costumbres habituales impartidas por algunos directores de obra (GÓMEZ, 2015), son causales sobresalientes para que ni en la comunidad autónoma de la Roija, ni en España ni en ninguna otro lugar, se concluyan las siniestralidades del sector de la construcción.

Dentro de este ámbito, la predilección frente a dividendos dentro de los proyectos por parte de empresas inversoras, representan uno de los factores más significativos y casi siempre, sobrepasa el interés hacia el factor humano y sus riesgos frente a las actividades que desempeñan. Project Management Institute (2003) en la extensión para proyectos de construcción del PMBOK® Guide –manual de fundamentos de la dirección de proyectos, donde se presentan estándares y normas para la gestión de estos-, especifica que hay investigaciones en U.S.A. que argumentan que los costos relativos a accidentes en el sector construcción representan aproximadamente el 6.5% el valor de las obras; esto deriva, que cada empresa gestora, debería considerar la planificación e inversión en seguridad y salud laboral desde un principio y de manera rigurosa, no solo por sus implicaciones monetarias, sino también por el bienestar de cada individuo que labora dentro de ella.

Por tanto, tener una política preventiva debe estar directamente vinculada a la cultura de la empresa, donde se proporcionen condiciones adecuadas de trabajo y las personas –principal valor de la empresa- trasciendan y se conviertan en objetivo empresarial (PROJECT MANAGEMENT INSTITUTE, 2003), potencializando así, el valor del factor humano dentro de la construcción.

La correlación de los anteriores, el marco legislativo y el marco organizacional serán tomados los vectores principales para el análisis de la accidentalidad en los países de España y Colombia, con la intención de reconocer los factores preponderantes que inciden en los índices de accidentalidad en dichos países.

II. MARCO GENERAL.

2.1. Título.

Comparativa legal, política y social en la seguridad y salud laboral en el sector de la construcción entre Colombia y España.

2.2. Tema.

Seguridad y Salud Laboral en el sector de la construcción de España y Colombia.

2.3. Problema.

Actualmente, los planteamientos de seguridad y salud laboral en el sector de la construcción, no son concebidos como una herramienta esencial para conseguir innumerables ventajas sociales y de carácter económico tanto para la empresa como para los trabajadores. En muchos casos, la falta de rigidez en cuanto a la aplicación de la legislación y la aplicación de los organismos de control, ya sea por su complejidad, desconocimiento o simple dejadez de estos, no contribuyen a la disminución de las siniestralidades de manera perceptible.

2.4. Objetivo General.

El principal objetivo de este trabajo es realizar una distinción y un reconocimiento preciso de los elementos con mayor trascendencia que fomentan la incidencia de accidentes en el sector de la construcción en España y Colombia, de una forma comparada entre ambos países.

2.4.1. Objetivos Específicos.

- Realizar una comparativa de la accidentabilidad en el sector de la construcción entre ambos país, identificando posibles patrones diferentes.
- Identificar comparativamente las principales diferencias en la legislación y los organismos nacionales de ambos país en materia de seguridad y salud, y más específicamente en el sector de la construcción.
- Realizar recomendaciones de mejora en ambos países a partir de las comparativas previas.

2.5. Justificación

La búsqueda de la mejora constante de los sistemas de prevención en seguridad y salud laboral, puede enriquecerse tras el intercambio de conocimientos entre países, con el fin último de perfilar los criterios de actuación frente a una misma problemática y aminorar el impacto que tiene esto sobre los trabajadores.

III. DISTINCIÓN DE PAÍSES.

3.1. España.



Gráfico 3.1. Mapa Político país de España. Elaboración propia a partir de mapas geográficos del Instituto Geográfico Nacional, España.

Con una población de 46'659.302 habitantes según censo del año 2018 y localizado en la península ibérica de Europa de Occidente, España está constituido por un estado social y democrático de derecho, en donde la monarquía parlamentaria actúa, en forma de gobierno. Este territorio, con capital en Madrid, se divide en diecisiete comunidades autónomas internamente además de dos ciudades autónomas, conformadas estas, de igual modo por cincuenta provincias.

Según el índice de desarrollo humano (IDH) que mide el progreso de un país, (a través del análisis de la salud, la educación y los ingresos realizado por las Naciones Unidas), España ocupa el puesto 26 del ranking mundial, siendo el puesto 189 como el país que representa menos progreso; lo que podría significar una posición bastante favorable para el país.

España ha invertido gran esfuerzo por incorporar políticas nacionales que sean coherentes con las de los organismos internaciones como lo son:

- La Organización Internacional del trabajo (OIT).
- El Comité Económico y Social (CESE).
- La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA).
- La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (EUROFOUND).
- La Confederación Europea de Sindicatos (CES).

Estas organizaciones tienen afinidades en la promoción y protección de la salud de los trabajadores internacionalmente, por lo que su nexos con el desarrollo de planes con los mismos fines a nivel nacional, presentan cierta correspondencia.

Por esta razón, en materia de normativa la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), es la ley básica de seguridad y salud laboral que ha vinculado el marco jurídico e institucional de esta con los compromisos asumidos por España como Estado miembro de la Unión Europea.

La LPRL reconoce el derecho que tiene el trabajador frente a la protección de su vida, con lo que también obliga a los empresarios a dotar el espacio de trabajo de tal forma que exista el menor riesgo posible para sus trabajadores, de involucrar a estos en las actividades que enriquezcan el conocimiento normativo sobre la prevención y de hacerlos partícipes de estas, para poder construir un programa de prevención que sea operativamente permanente y funcional.

Con todo esto, España a través de las entidades como el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, estipula la Normativa General y Específica de la

Construcción, la cual se analizará y confrontará con la Legislación colombiana a lo largo de este trabajo.

3.2. Colombia.



Gráfico 3.2. Mapa Político de Colombia. Elaboración propia a partir de mapa del Geo Portal, Colombia.

Localizado en la región noroccidental de América del Sur y con una población de 49.763.296 de habitantes para el año 2018, Colombia se constituye como un estado unitario, social y democrático de derecho cuya forma de gobierno es presidencialista.

Con capital en Bogotá D.C., está organizada políticamente en 32 departamentos descentralizados y donde según el IDH se encuentra en la posición 90 dentro del ranking mundial, lo que podría demostrar una condición desfavorable, lo que afectaría la estimación de vida promedio.

Al igual que España, Colombia se integra a entidades internacionales tales como:

- Asociación Latinoamericana de Seguridad e Higiene en el Trabajo (ALASEHT)
- La Organización Internacional del trabajo (OIT)

Este tipo de integración entre países de Latinoamérica y el caribe demuestran compartir el interés por hacer frente a las cifras de accidentabilidad y mortalidad en espacios laborales y la generación de programas donde la vida del trabajador se mantenga siempre en una posición digna y decente.

Sumado a esto, el Ministerio de Trabajo Colombiano establece el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que debe ser implementado por todos los empleadores tanto públicos como privados, para que se pueda tener control de las acciones mediante la planificación y la anticipación de posibles accidentes dentro del entorno laboral.

El SG-SST intenta controlar eficazmente los peligros y riesgos que puedan afectar la Seguridad y Salud de los Trabajadores al ser implementado por un jefe con la participación de todos los empleados de manera que la mejora sea continua.

En virtud de ello, la Secretaria Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., complica las diversas normas de diferentes reglamentaciones existentes en el tema, en un Decreto Único Reglamentario: 1072 del 2015, para facilitar su implementación dentro del sector trabajo. Complementario a esto, se adicionan algunas normas, que se especificaran mas adelante con el apartado que las relaciona.

Durante la investigación de este trabajo, se analizan ambos país a partir de sus legislaciones para así poderlos comprar y establecer conclusiones y recomendaciones de lo estudiado.

3.3. Situación Estadística de Accidentabilidad en Países.

Para lo que respecta este apartado, se hará un análisis por país de las estadísticas de accidentabilidad, con el propósito de distinguir, la situación de cada uno en este mismo tema. También se examinará la cobertura que tienen los trabajadores, por un lado y para lo que respecta a España, en cuanto al número de trabajadores inscritos en la Seguridad Social y por otro, para Colombia, el número de afiliados a las aseguradoras de salud y seguridad y riesgos laborales, debido a lo cual, se reconocerá en una visión global, el interés por asegurar a los trabajadores laboralmente.

Por otro lado, se observara el número de trabajadores asegurados a través del tiempo, mostrando las variaciones de cotización a través de un periodo de tiempo establecido. Para cerrar se analizara la accidentabilidad según sector laboral, con el fin de especificar cuales se ven mas afectados que otros y el porcentaje de accidentes frente al numero de afiliados a ella.

Los cálculos se harán en una primera parte en un periodo de tiempo de diez años, partiendo del año 2007 y culminando en el 2017. Vale la pena aclarar, que al estar soportada la información de este apartado, con bases de datos oficiales para ambos países, el análisis –especialmente a través del tiempo- se ve limitado por la información publicada por estas; por esta razón, el año mas cercano a la fecha de publicación de este documento será el 2017. En el caso de Colombia puntualmente, entidades oficiales encargadas del suministro de información, conservan rangos de años no consecutivos para algunas secciones, razón por la cual se ve condicionado el análisis.

En una segunda parte, se establecerá un periodo de tiempo de cinco años empezando en el año 2012 y terminando en el 2017 para el análisis de las coberturas y afiliaciones de los trabajadores en materia de seguridad laboral.

3.3.1. Estadísticas de accidentabilidad en España.

Cuando se establece un análisis del número de accidentes por cada 100.000 trabajadores en el periodo de diez años para el país de España como lo muestra la Grafica 3.3., es claro el descenso que hay entre el 2007 y el 2012, la disminución de tasas de accidentes laborales es de casi un en un 50% pasados cuatro años de la cifra inicial mas alta.

Este hecho se puede ver directamente vinculado a la burbuja inmobiliaria que estaba finalizando España por los años 2007 y 2008¹, tras haber tenido una actividad económica intensa en lo concerniente a la construcción, es decir que la población activa era mayor y luego se evidencia un intento por normalizar la situación.

Al año siguiente de haber realizado este descenso tan marcado, el número de accidentes es constante y solo hasta pasado mitad del 2013 se empiezan a incrementar las tasas, pero solo hasta casi una octava parte del caso más alto durante este periodo de tiempo. Durante los cinco años consecutivos desde el 2012, se evidencia una elevación leve pero constante.

¹Información disponible y obtenida de: <
https://elpais.com/economia/2015/10/20/actualidad/1445359564_057964.html>.[Consultado el 18 de Enero de 2018].

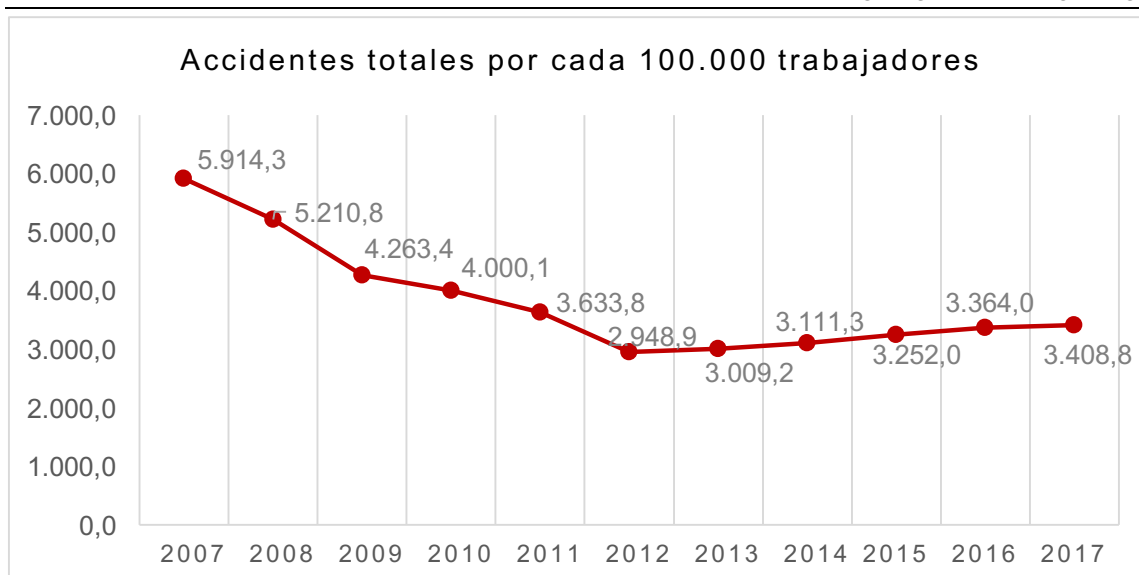


Gráfico 3.3. Evolución de accidentes profesionales por cada 100.000 trabajadores durante un periodo de tiempo de diez años a partir del 2007 hasta el 2017 del país de España. Elaboración propia a partir de Estadística de Accidentes de Trabajo. [en línea]. [Consulta: 19 de Enero 2019]. Disponible en: <<http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/eat/welcome.htm>>.

Haciendo referencia al mismo periodo de tiempo, pero analizando las tasas de accidentalidad mortales del Gráfico 3.4., coincide un poco la baja de accidentes presentados en el periodo de cinco años mencionado anteriormente y muy similar del año 2012 al 2013. Pese a que en el Grafico 3.3. durante los años 2007 y 2008 hubiera habido una baja casi del 10%, se mantuvo constante el numero de trabajadores muertos y solo muestra una disminución pronunciada durante del año 2009.

Por otro lado, se observa una ligera disminución del año 2016 al 2017 de los accidentes mortales donde precisamente las cifras de accidentabilidad incrementan como se ha visto en el Gráfico 3.3. Entre ambos gráficos, el valor de accidentes mortales representaría casi un 0.089% del total de los accidentes en el año, con valores mas altos durante este periodo de tiempo y para el de menores valores -correspondiente al 2012- los accidentes mortales estarían en un 0.11% del total de accidentes aproximadamente.

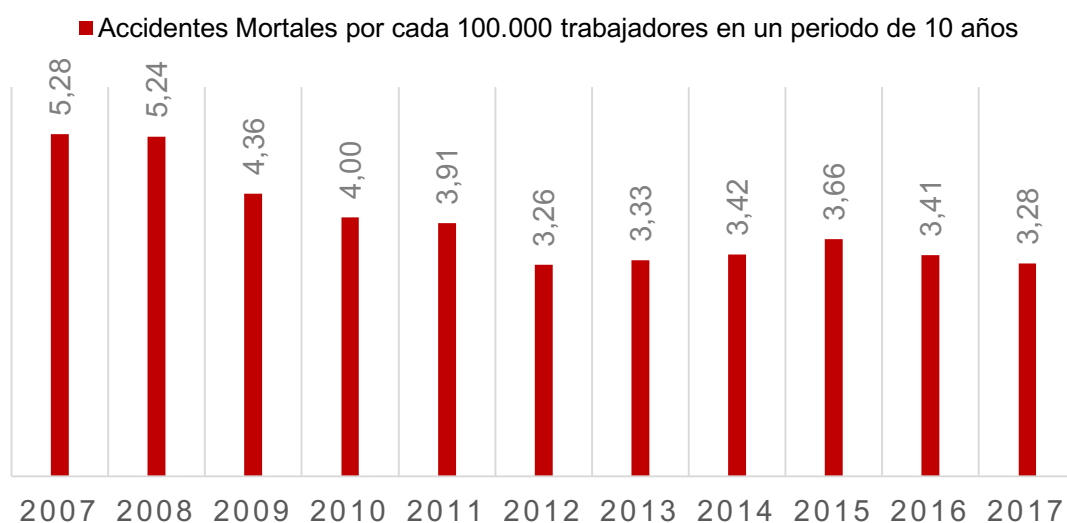


Gráfico 3.4. Evolución de la accidentabilidad mortal por cada 100.000 trabajadores en un periodo de diez años a partir del 2007 al 2017 del país de España. Elaboración propia a partir de Estadística de Accidentes de Trabajo. [en línea]. [Consulta: 19 de Enero 2019]. Disponible en: <<http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/eat/welcome.htm>>.

Como se ha visto, los datos han dado muestra del proceso evolutivo general en los diez años mas cercanos a la realización de este estudio en el tema de accidentabilidad, por lo que a continuación se hace una reducción del periodo de tiempo analizado, partiendo del 2012 hasta el 2017, para estudiar como ha sido el desarrollo en lo referente al número de trabajadores inscritos a la Seguridad Social. Este dado es considerable ya que tras el número de incidentes que se ha tenido en los años anteriores al 2012, se quiere detallar cual ha sido la acogida tanto para empresarios como para trabajadores en el tema.

Dentro del Gráfico 3.5., es notoria la elevación del número de inscritos, a partir del año 2013, con un aumento por año del 3-4% aproximadamente. Este ascenso puede verse directamente vinculado con la presencia de empresas extranjeras a partir del año 2012, que marcaron el auge y desarrollo no solo del sector turístico, sino también en las infraestructuras de transporte de carreteras entre otros². La gestión de dichas empresas, trajeron consigo empleo y por ende la necesidad de cubrimiento de la seguridad laboral para esta población activa.



Gráfico 3.5. Número de trabajadores inscritos a la Seguridad Social en un periodo de cinco años a partir del año 2012 hasta el 2017, en el país de España. Elaboración propia a partir de Estadísticas de Empresas Inscritas en la Seguridad Social. [en línea]. [Consulta: 19 de Enero 2019]. Disponible en: <<http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/Emp/welcome.htm>>.

Comprendiendo el proceso que ha tenido la población, en cuanto a la inscripción de trabajadores en la Seguridad Social, se focaliza ahora el análisis solo en el 2017, como año mas próximo a la fecha de realización este documento y se desglosa la información en cuanto a los sectores laborales ya que la caracterización de cada trabajo y las necesidades por su desenvolvimiento en su campo, hace que existan algunas con mayores y/o menores implicaciones para el trabajador. Esto se traduce, en la dependencia de tipo de labor con afiliación a un sistema de protección laboral. Así pues, en el Gráfico 3.6. al exhibirse de manera general la proporcionalidad de los inscritos repartidos entre los sectores laborales, llama la atención el porcentaje correspondiente a los servicios, ya que es el sector con mayor número de inscritos y esto puede deducirse a la gran envergadura que constituye, la variedad de actividades de este y por ende la relación de mas personas involucradas en el desarrollo de cada una de sus

²Información disponible y obtenida de:<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/es/Documents/sector-publico/Deloitte_ES_Sector-Publico_Informe-Marca-Espana.pdf>.[Consultado el 20 de Enero de 2018].

funciones. Lo equivalente a un cuarto de la totalidad de los sectores, corresponde a lo agrario, la industria y la construcción, dejando al primero con la cantidad menor de inscritos, hecho que puede considerarse bajo porque, pese al uso de herramienta que pueden tener el trabajador en este sector, posiblemente dependa de una manera esporádica. Por el contrario en los sectores restantes, la relación con herramientas eléctricas o con equipo de gran escala para el desempeño de sus actividades, es en la mayoría, trascendental y dependiente para el avance de sus procesos laborales. Pese a estar relacionados en muchos ámbitos, la dispersión entre el sector de la construcción y de la industria, se presenta una diferencia de más del 50% y es liderada por la segunda.

Trabajadores inscritos a la Seguridad Social según sector de trabajo en el 2017

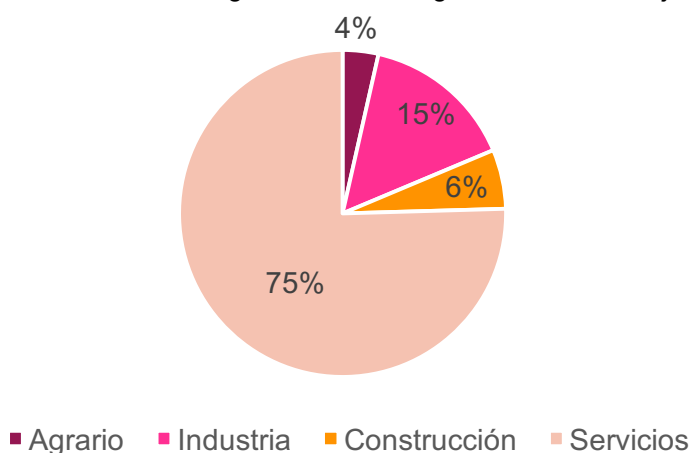


Gráfico 3.6. Número de trabajadores inscritos en la Seguridad Social según sector laboral en el año 2017 del país de España. Elaboración propia a partir de Estadísticas de Empresas Inscritas en la Seguridad Social. [en línea]. [Consulta: 19 de Enero 2019]. Disponible en: <<http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/Emp/welcome.htm>>.

Teniendo en cuenta lo anterior, se especifica la relación entre el número de personas inscritas a la Seguridad Social según sector laboral y el número de accidentes en ese mismo, para conocer en que porcentaje aun estando afiliados los trabajadores, se ven vinculados a accidentes profesionales.

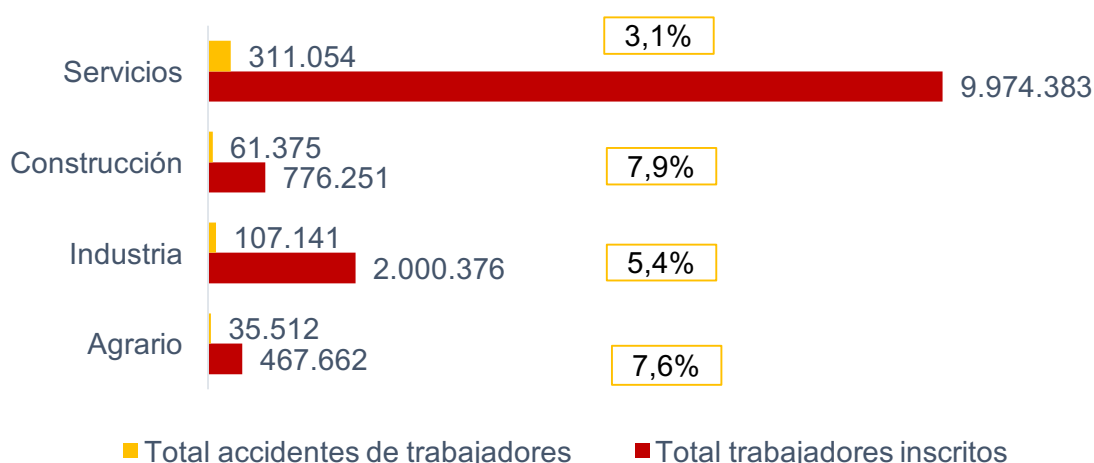


Gráfico 3.7. Número de trabajadores inscritos en la Seguridad Social y número de accidentes laborales según sector y porcentaje de estos frente a los inscritos. Elaboración propia a partir de Estadísticas de Empresas Inscritas en la Seguridad Social y Estadística de Accidentes de Trabajo. [en línea]. [Consulta: 19 de Enero 2019]. Disponible en: <<http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/Emp/welcome.htm>> <<http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/eat/welcome.htm>>.

Como se observa en el Gráfico 3.7. pese a presentar el sector de servicios el mayor número de personas inscritos, el porcentaje de accidentes respecto a estos es constituye al mas bajo entre los demás sectores. Por la índole de las actividades que encierran este sector, como actividades de escritorio o relacionadas con maquinaria de menos riesgo comparadas con las utilizadas en los demás sectores, podría dar razón a la baja cifra en este ámbito. En contraste, pese a ser el sector agrario, el que presenta mayor porcentaje de accidentabilidad, responde a una menor cantidad de inscritos, al igual que el caso de la construcción con la cantidad más alta de accidentes entre los sectores de trabajadores inscritos a la Seguridad Social.

3.3.2. Estadísticas de accidentabilidad en Colombia.

Para el país de Colombia, se tienen en cuenta los mismos factores de análisis y tiempos que se han tenido para España para poder contrastar de manera proporcionar las cifras presentadas en este documento.

Por eso, se empieza analizando del mismo modo, las tasas de accidentes a nivel general de este país en el Grafico 3.8., donde se muestra un ascenso constante desde el año 2007 hasta el 2012, con un descenso radical hasta un año después. Se resalta el cambio tan drástico en dos años –del 2012 al 2014- empezando con un descenso de casi 18% y luego un ascenso del 21% aproximadamente del número de accidentes laborales. A partir de esto, se observa un descenso mas paulatino hasta pasado los tres años y bajando casi una séptima parte desde el año 2014. Durante los diez años, se ha mantenido la accidentabilidad por encima de los 5.000, y pese a su caso mas alto sobrepasa los 7.500 en el año 2012, incide dos años después sin bajar de esa cifra.

Accidentes por cada 100.000 Trabajadores en un periodo de tiempo de 10 años

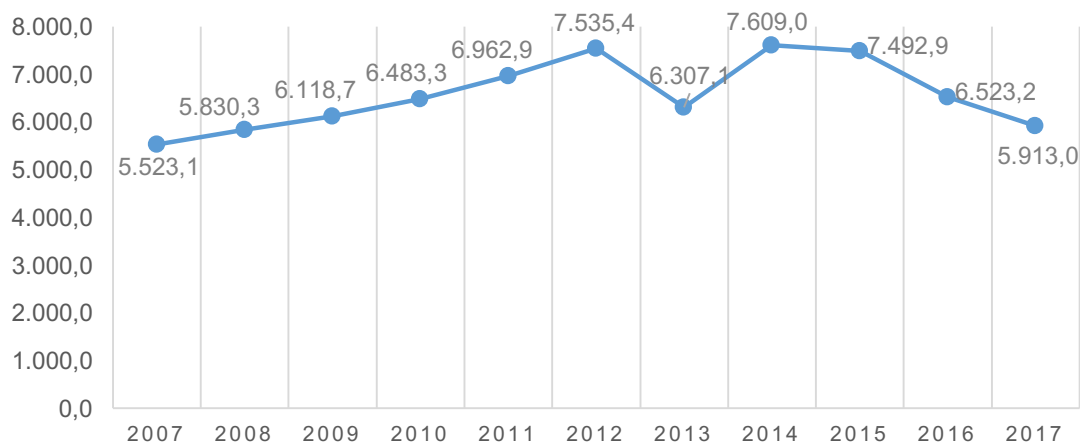


Gráfico 3.8. Evolución de accidentes laborales por cada 100.000 trabajadores durante 10 años desde el año 2007 hasta el 2017 del país de Colombia. Elaboración propia a partir de Indicadores de Riesgos Laborales. [en línea]. [Consulta: 19 de Enero 2019]. Disponible en: <<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx>>.

En las cifras referentes a los accidentes mortales, se resalta el año 2012 como el que tiene el número de accidentabilidad más alta, el hecho de que represente casi el 0,23% del total de los accidentes. Esta cifra inicia un descenso desde el año 2008 hasta tener el número más bajo tres años después, con una baja del 60% aproximadamente y de nuevo asciende casi al doble en el año 2013.

Un aspecto interesante, es que mientras los accidentes mortales durante los años 2008 y 2011 disminuyen casi en un 10% en el primer año y del 45% en el siguiente aproximadamente, según el Gráfico 3.7. evidencia que la ascendencia en numero de trabajadores en constante.

Otro hecho a destacar es lo que ocurre específicamente en año 2013, donde se observa un alta pronunciada de accidentes mortales pero una baja significativa en los accidentes laborales según la Gráfica 3.8. y una permanencia de muy similar en los próximos cuatro años referente a la accidentabilidad mortal mientras que los accidentes totales merman en estos mismos años.

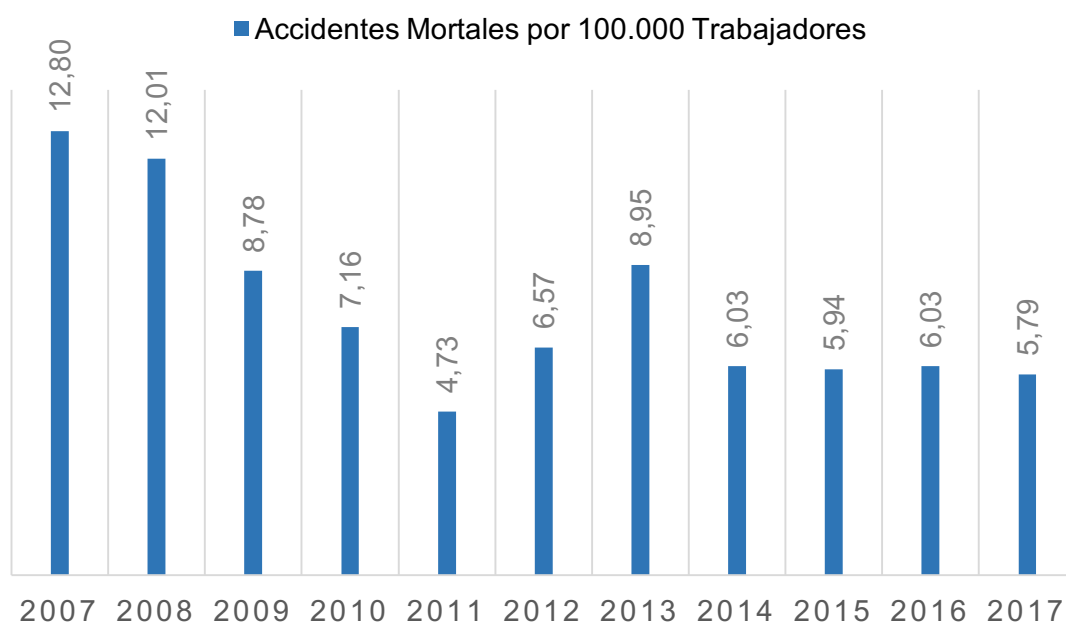


Gráfico 3.9. Evolución de accidentabilidad mortal desde el año 2007 al 2017 del país de Colombia. Elaboración propia a partir de Incidencias de Riesgos Laborales. [en línea]. [Consulta: 19 de Enero 2019]. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx>.

Observados estos datos generales de accidentabilidad, es importante considerar el número de personas afiliadas a las entidades de seguridad y salud laboral, en este caso a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) que se explicaran mas adelante y se establece un periodo mas corto de análisis, a partir del año 2012 hasta el 2017, como año mas cercano a la presentación de este trabajo.

Entonces, para lo que respecta al número de trabajadores afiliados a las ARLs que hace referencia la Gráfica 3.10., se encuentra una alza significativa desde el año inicial hasta el 2015 donde las cifras se encuentran por encima de los nueve millones y medio de afiliados. Hasta el año siguiente, esta cifra decrece casi en un 5% pero aun así, no presenta un descenso de más de la mitad a partir del año 2012.

Trabajadores afiliados a las ARLs en un periodo de tiempo de 5 años

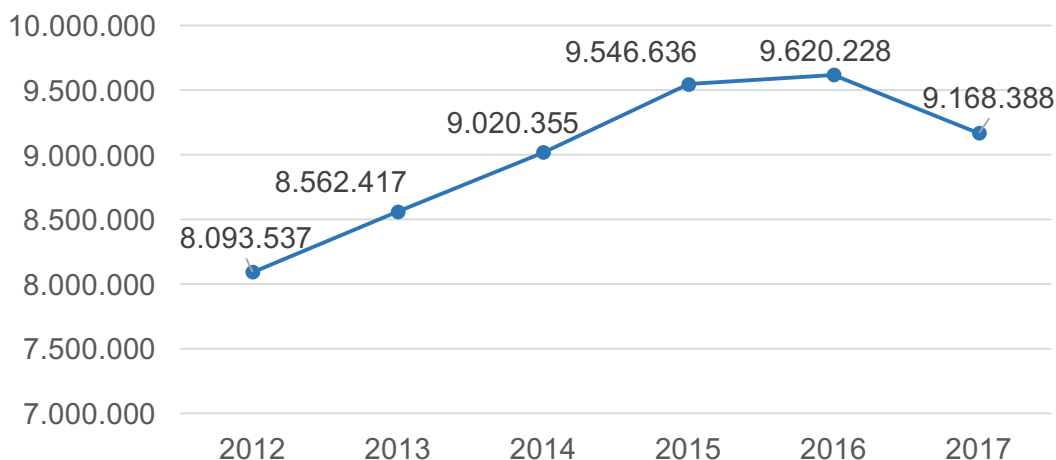


Gráfico 3.10. Evolución de trabajadores afiliados en un periodo de cinco años del año 2012 al 2017 del país de Colombia. Elaboración propia a partir de Incides de Riesgos Laborales. [en línea]. [Consulta: 19 de Enero 2019]. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/proteccion-social/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx>.

Estableciendo más puntualmente, la proporcionalidad que existe entre el número de personas cotizantes entre los cuatro sectores de análisis, se toma el año 2017 como referencia de estudio ya que es el más cercano a la fecha de presentación del documento, lo que vislumbra de manera cercana la situación actual.

Trabajadores afiliados a las ARLs en el año 2017

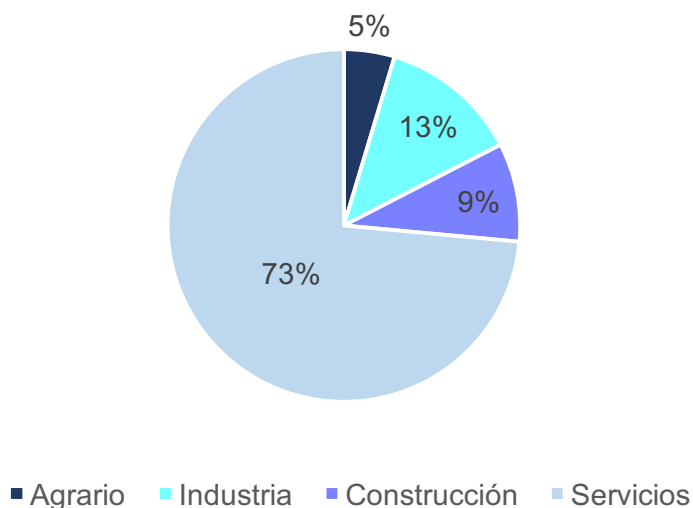


Gráfico 3.11. Porcentajes de trabajadores afiliados a las Administradoras de Riesgos Laborales en el año 2017, correspondiente al país de Colombia. Elaboración propia a partir de Incides de Riesgos Laborales. [En línea]. [Consulta: 19 de Enero 2019]. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/proteccion-social/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx>.

Se observa entonces en el Gráfico 3.11. , al igual que en España, el sector de los servicios presenta el porcentaje mas alto entre los cuatro. De igual modo, el sector agrario es el mas bajo y frente al sector de industria podría decirse que no es tan bajo como se esperaría ya que en este año tuvo comportamientos negativos como la

disminución del 3.3% en la actividad económica³. En cuanto a la construcción, el número de afiliados se encuentra entre los mas bajos.

Al tener el porcentaje general en este año del número de afiliaciones a las ARLs, es necesario hacer la comparativa con los valores obtenidos de la accidentalidad por sector, ya que comprende en cierto modo, la realidad de los siniestros pese a que estén en gran porcentaje asegurados. Por esta razón, al relacionar ambas cifras en el año 2017, se encuentra que la industria y la construcción comparten un porcentaje igual en cuanto a número de accidentalidad pero el sector industria demuestra un 35% mas de afiliados aproximadamente. Para el caso del sector agrario, se presenta, como en el caso de España, el porcentaje más alto de accidentes contra el más bajo de personas afiliadas. Para el de servicios, comprende el mayor numero de afiliados con el menor porcentaje de accidentes, muy similar también al caso de España.

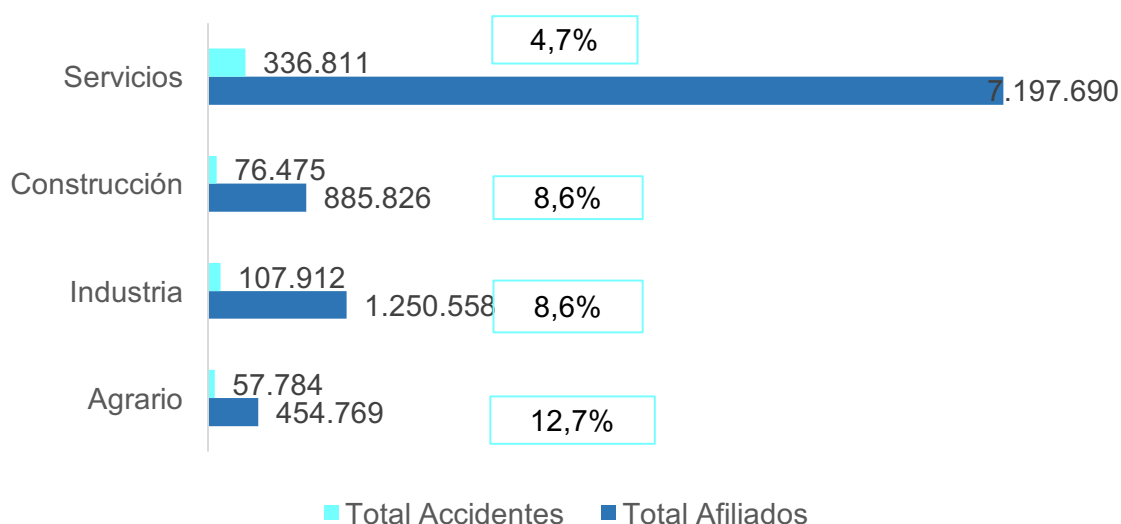


Gráfico 3.12. Número de trabajadores inscritos en la Seguridad Social y número de accidentes laborales según sector y porcentaje de estos frente a los inscritos. [En línea]. [Consulta: 19 de Enero 2019]. Disponible en: <<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx>>.

3.3.3. Comparativa de las Estadísticas de Accidentabilidad entre Países.

Teniendo en cuenta el análisis por cada uno de los países, se establecen relaciones importantes para relacionarlos. En un principio al cotejar ambas cifras en cuanto a los accidentes laborales a través del tiempo, se reconoce una disparidad totalmente opuesta a partir del año 2007 hasta el año 2012 dentro de la Gráfica 3.13., pues ambos países presentan inicialmente valores similares de accidentabilidad, pero hasta después de cinco años, las cifras de España se reducen de manera constante mientras que las de Colombia aumentan en porcentajes entre el 45 y 50% correspondientemente.

Por otro lado, mientras los accidentes de España se estabilizan o mantienen muy similares en los siguientes cinco años, en Colombia no disminuye por dos años de los siete mil cuatrocientos, cifras mas altas de Colombia en este periodo de tiempo.

³Información disponible y obtenida de: <<https://www.portafolio.co/economia/comportamiento-de-la-economia-colombiana-2017-508716>>. [Consultado el 20 de Enero de 2018].

Accidentes por cada 100.000 Trabajadores

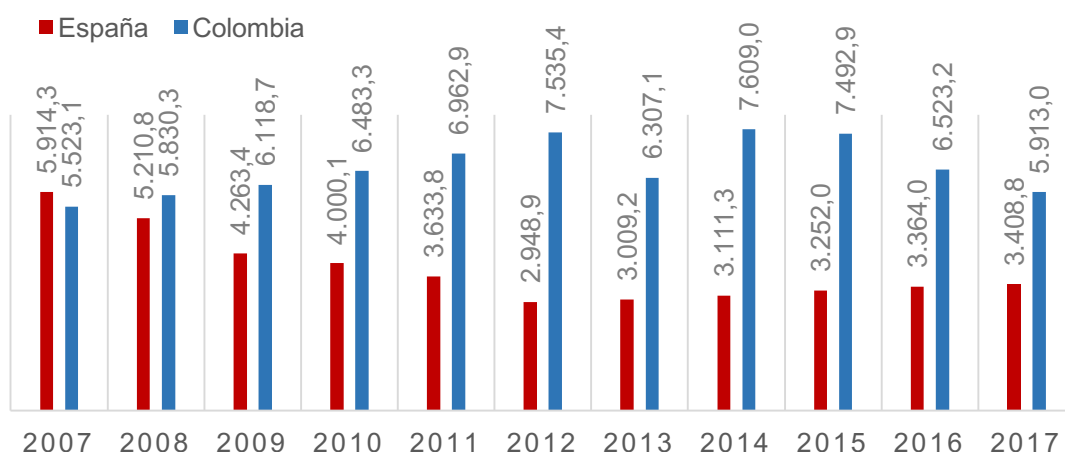


Gráfico 3.13. Evolución comparativa de accidentes laborales en los países de Colombia y España desde el año 2007 hasta el 2017. Elaboración propia a partir de Indicadores de Riesgos Laborales correspondiente a Colombia y Estadística de Accidente de Trabajo a España. [En línea]. [Consulta: 21 de Enero 2019]. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx> <<http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/eat/welcome.htm>>.

Para lo correspondiente a los accidentes mortales de ambos países dentro del mismo periodo de tiempo correspondiente al Gráfico 3.13., se observa que pese a España presentar un descenso de un 55% aproximadamente desde el 2007 hasta pasados 10 años, la accidentabilidad presentada por Colombia inicialmente se presenta como un poco mas del doble de la de España y aun disminuyendo mas de un 50%, no alcanza los niveles elevados por los que ha pasado España. Esta diferenciación tan marcada demuestra que Colombia ha tenido mayor incidencia y afectación en el tema durante el mismo periodo que España, por lo que esta última presenta una disminución paulatina de aproximadamente el 6% cada dos años.

Accidentes Mortales por cada 100.000 Trabajadores en periodo de 10 años

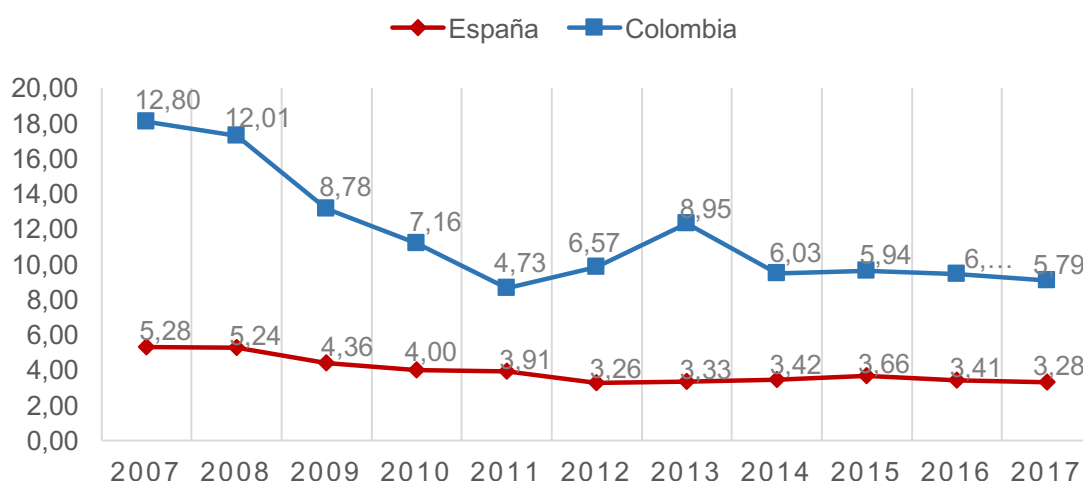


Gráfico 3.14. Evolución comparativa de accidentes mortales en los países de Colombia y España desde el año 2007 hasta el 2017. Elaboración propia a partir de Indicadores de Riesgos Laborales correspondiente a Colombia y Estadística de Accidente de Trabajo a España. [En línea]. [Consulta: 21 de Enero 2019]. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx> <<http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/eat/welcome.htm>>.

Por otro lado y estableciendo una distinción mas especifica en cuanto al año de análisis -2017- y los sectores laborales que se pueden clasificar en este ámbito, es posible distinguir que la diferencia mas drástica que se observa entre ambos países, esta enfocada en el sector agrario, poniendo a Colombia en una posición desfavorable al considerarse como un poco mas del doble de las cifras de España. Esta diferencia y guardadas las proporciones, se presentan en una manera similar en el sector de servicios. En cuanto a la industria, Colombia lo sobrepasa por un 38% aproximadamente y en la construcción por un 15% de mas accidentes laborales.

Accidentes por cada 100.000 Trabajadores en 2017

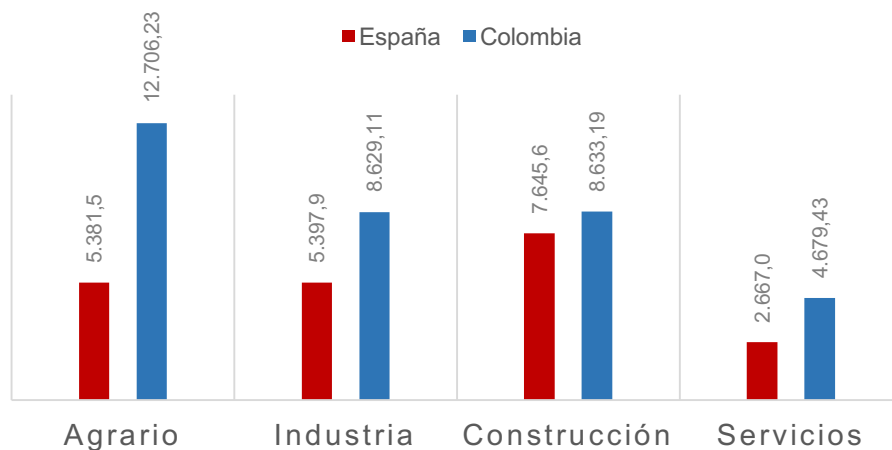


Gráfico 3.15. Comparativa de accidentes laborales según sector laboral en los países de Colombia y España en el año 2017. Elaboración propia a partir de Indicadores de Riesgos Laborales correspondiente a Colombia y Estadística de Accidente de Trabajo a España. [En línea]. [Consulta: 19 de Enero 2019]. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx> <<http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/eat/welcome.htm>>.

Para concluir, las cifras correspondientes a la mortalidad por accidente correspondiente al Gráfico 3.16. en el caso del sector agrario, es mayor para lo que corresponde a España en casi una tercera parte. La mortalidad en accidentes laborales, para España correspondería al 0.18% y para Colombia el 0,051% del total de los accidentes en este mismo sector.

Para lo que respecta a la industria y los servicios, las cifras de España se encuentran un poco menos de la mitad con respecto a las de Colombia. Haciendo referencia al Gráfico 3.15., podría explicarse que en cuanto al numero de accidentes mortales de la industria el 0.089% corresponde al total de accidentes y para Colombia el 0.13% de los mismos pero en su caso.

En cuanto a los servicios, las cifras de accidentabilidad mortal corresponden al 0.082% y para Colombia al 0.88% del total de accidentes laborales. En el sector de la construcción de observa que las cifras de España están cercanas a las de Colombia y con respecto a los accidentes totales la primera se encuentra en un 0.13% y el segundo en un 0.12%.

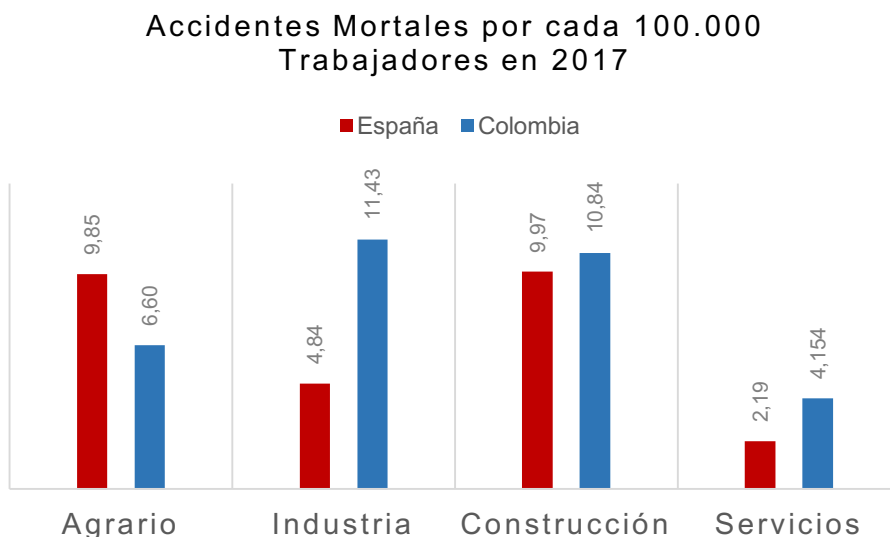


Gráfico 3.16. Comparativa de accidentes mortales según sector laboral en los países de Colombia y España en el año 2017. Elaboración propia a partir de Indicadores de Riesgos Laborales correspondiente a Colombia y Estadística de Accidente de Trabajo a España. [En línea]. [Consulta: 19 de Enero 2019]. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/proteccion-social/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx> <<http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/eat/welcome.htm>>.

IV. ESTRUCTURACIÓN DEL ANÁLISIS.

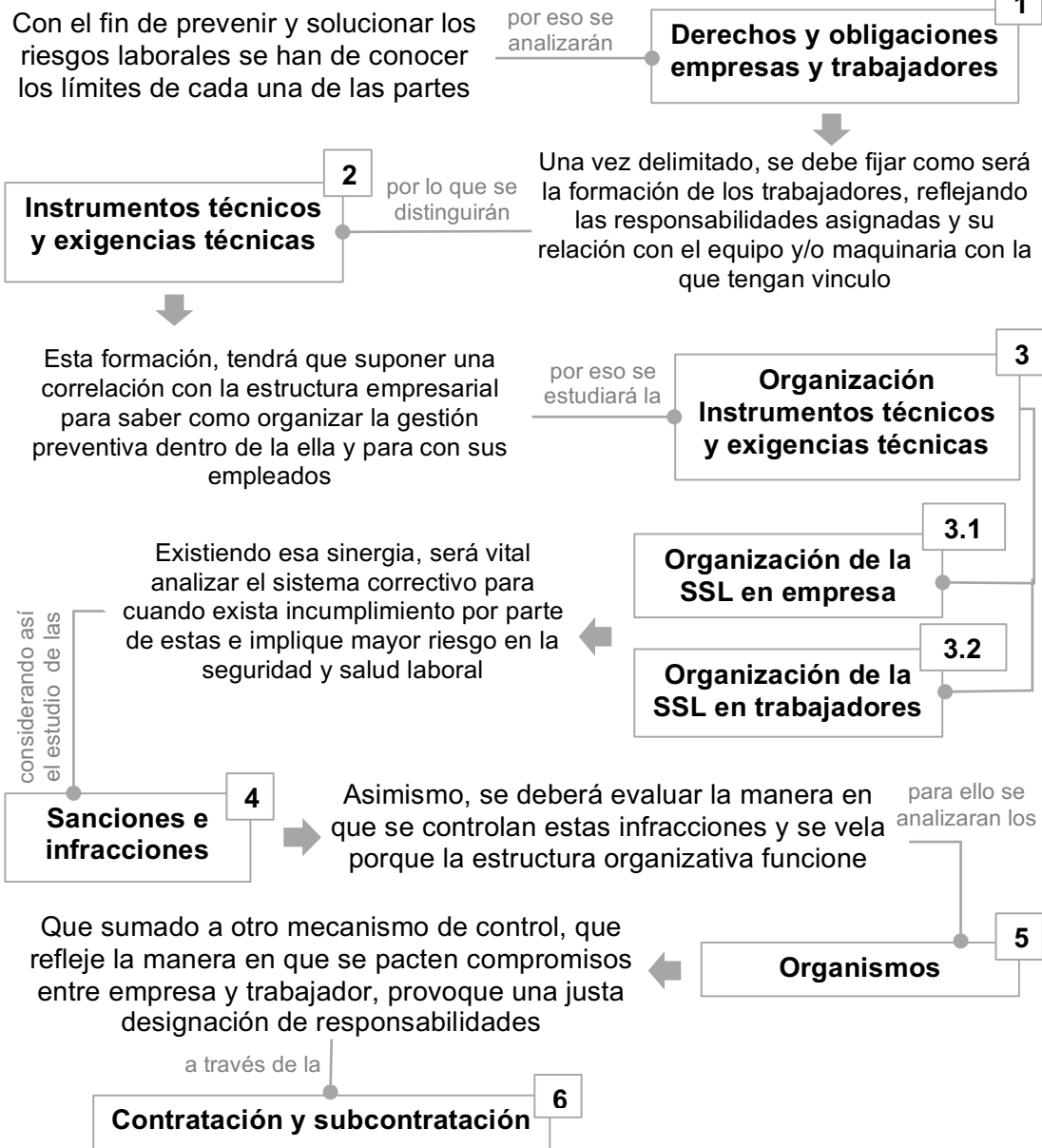
La manera como se aborda este trabajo, es clasificando las normativas de España y Colombia en nueve categorías de análisis referentes a la Seguridad y Salud Laboral en la Construcción. Por un lado, se toma como base de datos los textos legales de España que ofrece el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, según la categoría de Construcción:

- Especifica en la construcción
- General con aplicación en construcción

Del mismo modo, dentro del análisis de la Normativa Colombiana, la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. expone el Decreto Único Reglamentario número 1072 del 2015 que compila las normas relacionadas el trabajo y seguridad y salud y adicionalmente se analizan partes de algunas normas que no aparecen dentro de ella, pero que también tienen concordancia con el tema de las nueve categorías de análisis.

Considerando lo antes visto, se exhibe a continuación, un esquema que identifica la razón de ser de cada una de las categorías de análisis dispuestas para este trabajo:

Principales Categorías de Análisis



Secundarias Categorías de Análisis

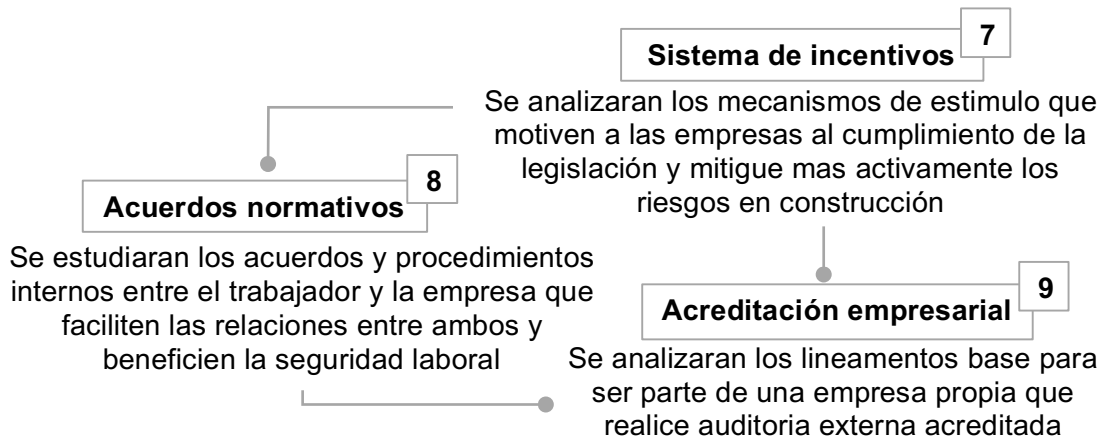


Gráfico 4.0.1. Estructura lógica para el análisis del tema de estudio. Elaboración propia a partir de página web Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de España y Secretaria General Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. de Colombia.

En síntesis, las siguientes, son las nueve categorías de análisis que se establecieron como patrón de estudio para el desarrollo de este documento, conduciendo a las comparativas entre ambas legislaciones:

Principales:

1. Derechos y obligaciones empresas y trabajadores
2. Instrumentos técnicos y exigencias técnicas
3. Organización de la SSL en empresa y trabajadores
 - 3.1. Organización de la SSL en empresa
 - 3.2. Organización de la SSL en trabajadores
4. Sanciones e infracciones
5. Organismos oficiales

Secundarias:

6. Contratación y subcontratación
7. Sistema de incentivos
8. Acuerdos normativos
9. Acreditación empresarial

A continuación se especificaran las normas –para el caso de España- y los temas y subtemas –para el caso de Colombia- examinadas de ambas legislaciones, según el país y número correspondiente a la categoría de análisis.

No.	Categoría de Análisis	Legislación española
1	Derechos y obligaciones empresas y trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> · Ley 31/1995 · Real Decreto 39/1997 · Real Decreto 1627/1997 · Real Decreto Legislativo 2/2015
2	Instrumentos técnicos y exigencias técnicas	<ul style="list-style-type: none"> · Ley 31/1995 · Real Decreto 39/1997 · Real Decreto 1627/1997
3	Organización de la SSL en empresa y trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> · Ley 31/1995 · Real Decreto 39/1997 · Real Decreto 1627/1997
3.1	Organización de la SSL en empresa	<ul style="list-style-type: none"> · Ley 31/1995 · Real decreto 39/1997
3.2	Organización de la SSL en trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> · Ley 31/1995 · Real Decreto 39/1997 · Real Decreto 1627/1997
4	Sanciones e infracciones	Real Decreto 5/2000
5	Organismos oficiales	Ley 31/1995
6	Contratación y subcontratación	<ul style="list-style-type: none"> · Ley 32/2006 · Real Decreto 1109/2007
7	Sistema de incentivos	<ul style="list-style-type: none"> · Real Decreto 231/2017 · ORDEN ESS 256/2018
8	Acuerdos normativos	Resolución de 21 de septiembre de 2017
9	Acreditación empresarial	ORDEN TIN /2510/2010

Tabla 4.1. Clasificación de normativa según categoría de análisis para el país de España. Elaboración propia a partir de página web del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Cabe resaltar, que se han analizado solo los apartados de Específica y General con Aplicación en la Construcción, dentro de las presentadas por la página oficial del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social referente al país de España. Asimismo, se desglosan estas, entre Leyes, Reales Decretos, Resoluciones y Órdenes de las cuales se analizaron, como bien se ha explicado anteriormente, aquellas que reflejaron una clara relación con las categorías de análisis y su afinidad en el sector de la construcción.

Por ello, en el costado izquierdo 'España' dentro del Gráfico 4.5. que se encontrará mas adelante, se distinguen los artículos correspondientes a cada categoría por color y letra, con el fin de discriminar de donde proceden cada uno. Para la Normativa Colombiana no fue necesario hacer este reconocimiento, ya que la mayoría de los artículos analizados y alusivos a la seguridad y salud laboral, se encuentran en un Decreto Único Reglamentario 1072/2015 y las normas adicionales a esta, son especificadas dentro de la misma categoría.

En las siguientes tablas 4.2. y 4.3. se estable una discriminación detallada de la norma origen de cada artículo plasmado dentro del Gráfico 4.5. de la Legislación española, en donde se diferencian por color y letra para su fácil interpretación. Se realiza esta distinción, ya que artículos de diferentes normas pueden verse vinculados dentro de una misma categoría de análisis y se desea ofrecer al lector la posibilidad de que comprenda rápidamente de donde procede cada artículo:

Legislación General con Aplicación en Construcción:

A	LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
B	REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. (Disposición adicional 10ª ; Anexo I. h) Relativa a las empresas
F	REAL DECRETO 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. (Artículos 11.6, 11.7, 12.23, 12.24, 12.27, 12.28, 12.29, 13.15, 13.16, 13.17)
H	REAL DECRETO 231/2017, de 10 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral
I	ORDEN ESS 256/2018, del 12 de Marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 231/2017, de 10 de Marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral.

Tabla 4.2. Clasificación de normativa por letras y color según normativa de origen en la sección General con Aplicación en Construcción. Elaboración propia a partir de Índice de Textos Legales Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social Gobierno de España.

Legislación Específica de Construcción:

C	REAL DECRETO 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
D	REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
E	REAL DECRETO, 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.
G	Ley 32/2006, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
J	Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general del sector de la construcción.
K	ORDEN TIN /2510/2010, de 20 de septiembre por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para realizar la actividad de auditoría del Sistema de Prevención de las empresas.

Tabla 4.3. Clasificación de normativa por letras y color según normativa de origen en la sección Específica de Construcción. Elaboración propia a partir de Índice de Textos Legales Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social Gobierno de España.

Con la Legislación colombiana se elabora un procedimiento similar para la estructuración del análisis, con la diferencia que al compilar la mayoría de temas a cerca del trabajo y la seguridad y salud en el Decreto Único Reglamentario 1072/2015, la distinción por categoría de análisis se realiza partiendo del tema y subtema de donde se encuentre la información correspondiente y se complementa con artículos de otras normas en algunas categorías de análisis, cuando se ve necesario.

No.	Categoría de Análisis	Tema en Legislación colombiana	Sub-Tema en Legislación colombiana
1	Derechos y Obligaciones Empresas y Trabajadores	Seguridad y Salud en el Trabajo	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
2	Instrumentos técnicos y Exigencias Técnicas	Seguridad y Salud en el Trabajo	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
3.1	Organización de la SSL en Empresa	Seguridad y Salud en el Trabajo	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
3.2	Organización de la SSL en Trabajadores	Seguridad y Salud en el Trabajo	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
4	*Sanciones e Infracciones	Sistema general de riesgos laborales	Multas
5	*Organismos Oficiales	Sistema General de Riesgos Laborales	Entidades Administradoras de Riesgos Laborales

6	*Contratación y Subcontratación	Contratos	· Contrato de trabajo · Contrato de Aprendizaje
		Sistema General de Riesgos Laborales	Afiliación, Cobertura y Pago
		Seguridad y Salud en el Trabajo	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
7	*Sistema de Incentivos	Sistema General de Riesgos Profesionales	Cotizaciones
8	*Acuerdos Normativos	Trabajadores Oficiales	Negociación colectiva
		Servidores Públicos	Organizaciones Sindicales y Derecho a la Concertación
9	*Acreditación Empresarial	Sistema General de Riesgos Laborales	Sistema de Garantía de Calidad de Riesgos Laborales

Tabla 4.4. Distinción de normativas según categorías de análisis en el país de Colombia. Elaboración propia a partir de índice de Temas de Decreto Único Reglamentario 1072/2015, Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C

Las normas adicionales que se hacen mención en algunos criterios de análisis, están especificados con el siguiente símbolo (*) y harán referencia a las siguientes normativas:

- En la **3.2. Organización de la SSL en Trabajadores:** Resolución 2013/1986, Decreto 614/1984
- En la **4. Sanciones e Infracciones:** Ley 1562/2013.
- En la **5. Organismos Oficiales:** Decreto 4168/2011.
- En la **6. Contratación y Subcontratación:** Decreto 1607/2002.
- En la **7. Sistema de Incentivos:** Ley 1562/2012 y Ley 772/2002.
- En la **8. Acuerdos Normativos:** Ley 411/1997 y Constitución Política de Colombia de 1991.
- En la **9. Acreditación Empresarial:** Decreto 1443/2014, Ley 1295/1994 y Ley 1562/2012.

Dentro del Gráfico 4.5, los artículos de la Normativa Colombiana vinculados a la categoría de análisis, estarán localizados en el costado derecho 'Colombia', paralelo a los artículos estudiados de la Legislación española.

V. ANÁLISIS.

Para la realización del análisis comparativo entre la legislación española y la colombiana, se especificaran los artículos estudiados por cada país de acuerdo a la categoría que se esté abordando en una tabla cada vez que se inicie un apartado. Se examinarán los dos países independientemente inicialmente, para culminar con una comparación entre ambos a modo de conclusión y ciertas recomendaciones que sugieran ser pertinentes, por cada apartado.

5.1. Derechos y Obligaciones de Empresas y Trabajadores.

En el siguiente cuadro, se especifican de manera más precisa la normativa y los artículos estudiados por cada país, que representan tener mayor relación con el tema de Derechos y Obligaciones de Empresas y Trabajadores, enfocados a la construcción:

ESPAÑA	COLOMBIA
SST: General con aplicación en construcción	Decreto Único Reglamentario 1072/2015 Tema: Seguridad y Salud en el Trabajo Sub-tema: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
Ley 31/1995	
<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales. · Artículo 15. Principios de la acción preventiva. · Artículo 16. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva. · Artículo 18. Información, consulta y participación de los trabajadores. · Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. · Artículo 26. Protección de la maternidad. · Artículo 27. Protección de los menores. · Artículo 29. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos · Artículo 30. Servicios de prevención. 	<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. · Artículo 2.2.4.6.9. Obligaciones de las administradoras de riesgos laborales (ARL). · Artículo 2.2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores. · Artículo 2.2.4.6.11. Capacitación en seguridad y salud en el trabajo - SST. · Artículo 2.2.4.6.12. Documentación. · Artículo 2.2.4.6.14. Comunicación. · Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos. · Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. · Artículo 2.2.4.6.17. Planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. · Artículo 2.2.4.6.18. Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. · Artículo 2.2.4.6.19. Indicadores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
Real Decreto 39/1997	
<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 5. Procedimiento. · Artículo 6. Revisión. 	
SST: Específica de construcción Real Decreto 1627/1997	
<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 3. Designación de los coordinadores en materia de seguridad y salud. · Artículo 4. Obligatoriedad del estudio de seguridad y salud o del estudio básico de seguridad y salud en las obras. · Artículo 5. Estudio de seguridad y salud. · Artículo 6. Estudio básico de seguridad y salud. 	
Real Decreto Legislativo 2/2015	
<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 68. Garantías. 	

Tabla 5.1. Especificación de norma y sus respectivos artículos analizados, según la categoría de Derechos y Obligaciones de Empresas y Trabajadores, por país. Elaboración propia a partir de la sección de contenido de: Ley 31/1995, Real Decreto 39/1997 y Real Decreto Legislativo 2/2015 del país de España y artículos del Decreto Único Reglamentario 1072/2015 del país de Colombia.

Para esta primera categoría de análisis, se debe tener en cuenta que dentro del proceso constructivo, siempre existirá una planificación previa a su desarrollo. Ambos países conciben la idea, pero cada uno profundiza en diferentes aspectos que se apreciarán durante el desarrollo de este apartado, tanto de las empresas como de los trabajadores.

Como el objetivo de este capítulo es definir todo aquello que tenga relación con los derechos y obligaciones de la empresa y del trabajador, se empieza estableciendo cada uno de ellos por ambas partes. Como se ha dicho, al estar enfocado en la construcción, se habla de distintas etapas empezando desde la planificación previa, su desarrollo y culminando en el cierre de obra, por lo que se analizarán procesos dentro de estas tres fases.

En una primera parte, para el caso de Colombia, existirá no solo una relación entre empresa-empleado, sino también el análisis de una especie de intermediario encargado del manejo de la seguridad y salud laboral, que rendirá cuentas a su contratante (empresa) y estará a cargo de la seguridad de los trabajadores. Estas son las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL). También, se hará mención a cerca de la manera como el trabajador se aproxima a su superior, es decir, al comité paritario, quien se encarga de detectar y evaluar los riesgos de accidentes pero también, de captar en un primer orden lo que el trabajador quiera expresar. Por otro lado, en la Legislación española, tendrá en cuenta el peso que tiene el Estatuto de los Trabajadores ya que al regular las relaciones laborales entre el empleador y el trabajador, logra comunicar el ideal de bienestar laboral.

Por esta razón, una vez establecido cuales son las obligaciones, se pretende hacer un acercamiento más profundo para divisar si funcionan y que elementos positivos generan; por ello se buscan las principales fortalezas de estos, para luego compararlas entre ambos países y calcular cuales verdaderamente aportan algo sustancioso para beneficio de estos. Por eso, la búsqueda para poder tener conductas coherentes con las necesidades de ambas partes, debería estar enmarcado un sistema aplicable a la construcción y demostrar un respaldo para que al ejecutarse, se mantenga; por eso, se indagará cuales son las garantías de estos derechos que serán parte de una estructura funcional laboral.

Entonces, para facilitar la aproximación en el tema, se plantean los siguientes enfoques de análisis:

a. Principales derechos y obligaciones como empresa y como trabajador., **b.** Principales fortalezas de las obligaciones como empresa., **c.** Garantías frente a derechos de empresa y trabajadores.

a. Principales derechos y obligaciones como empresa y como trabajador.

Para empezar, la Legislación española parte del principio de bienestar de los trabajadores antes y durante de la construcción de un proyecto, por lo que se dispone que las empresas deben ser conscientes de las implicaciones en seguridad y salud laboral. Por eso, cuando se habla de los estudios de seguridad y salud en la fase de redacción, se plantea con la intención de mantener una postura de prevención anticipada a los hechos y estableciendo una estrategia de estructura que brinde mayor cobertura a los futuros posibles eventos. Su elaboración, es liderada por el técnico competente designado por el promotor, según se constituye en el artículo 4 del Real Decreto 1627/1997 (España, 1997), y esta redacción obedece ciertas variables para poder definir si se elabora de manera básica o no, de decir que depende de supuestos que se tengan como el presupuesto de ejecución, duración estimada y volumen de mano de obra considerado dentro de la norma o si no contiene a ninguno de los anteriores.

Como se ha dicho, es de obligatoriedad para todos los proyectos de obra, con lo que establece cierto nivel de compromiso para y con los futuros trabajadores desde el principio. De manera complementaria, se debe conservar toda la documentación diligenciada de forma clara, durante cinco años, una vez culminada la obra.

Una vez empezada la obra y dispuesto, con antelación, el estudio de seguridad y salud en fase de redacción, el empleador, mediante el seguimiento que cada uno de los procesos de las actividades implementadas para mitigar los índices de accidentabilidad en el contexto laboral, indirectamente estaría generando una constante retroalimentación de las actuaciones exigidas, al exponerse los desaciertos en ciertas de estas y pudiéndose perfeccionar a través de la evaluación de riesgos y el constante control que el empleador ejerce sobre el trabajador. Esto hace que el empresario formalice su principal obligación: cumplir con la norma en prevención de riesgos laborales y todos aquellos sucesos que vulneren la salud de los mismos.

Como se ha visto, el camino hacia el perfeccionamiento para salvaguardar el bienestar de los trabajadores, también está determinado por la evaluación de riesgos, donde empresas tienen la obligatoriedad de estimar la magnitud de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores y poder tomar acciones partiendo de los resultados obtenidos. Según lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 39/1997 (España, 1997), el procedimiento que se realiza para el análisis, debe tener en cuenta el método utilizado, el análisis obtenido y demás parámetros que garanticen su veracidad. También puede ser obtenida por el dictamen de un profesional siempre y cuando cumpla con las exigencias mínimas para su valoración. También es oportuno indicar, la posibilidad que tiene el empleador, de usar recursos externos de carácter técnico como las normas UNE o guías y protocolos de los diferentes ministerios, cuando la evaluación exija actuaciones complementarias, para proporcionar cierto nivel de confianza frente al procedimiento. Asimismo, en el caso de que la evaluación de riesgos inicial no haya podido evitar algún siniestro, la empresa estará obligada a volver evaluar puestos de trabajo que pueden verse implicados por la no coherencia entre la condición del trabajador y la labor que tiene que desempeñar.

Una vez obtenida la evaluación, el empresario deberá comunicar de manera clara los riesgos a los que los trabajadores estarán expuestos en su espacio de trabajo, al igual que debe tener clara, la designación de responsables que hagan cumplir lo informado. La actividad preventiva, como resultado de esta evaluación, deberá estar integrada al sistema general de la empresa, es decir, tendrá una relación directa con la estructura organizacional empresarial y hará efectiva la aplicación de responsabilidades y funciones para que exista una sinergia entre el empleador y el empleado, dando cumplimiento a lo establecido por el Real Decreto 39/1997.

Vale la pena resaltar que según lo fijado por el artículo 21 de la Ley 31/1995 (España, 1995) en el caso de peligro grave o muy grave, la empresa estará obligada a informar, realizar y tomar medidas y acciones de reacción suficientes, y los trabajadores pueden detener su actividad permanentemente mientras no se le garantice su seguridad y salud y cuando este suficientemente justificada su razón de interrupción.

En otro orden de ideas, cuando se analizan los derechos y obligaciones de los trabajadores, es trascendental realzar el derecho que estos tienen a la protección frente a los riesgos laborales, estableciendo con obligatoriedad, su cumplimiento por parte del empresario en materia de seguridad y salud. Según lo decretado en el artículo 14 de la Ley 31/1995 (España, 1997), se deben aplicar este derecho a todas aquellas administraciones en donde su personal este prestando servicio. Un ejemplo de ello, es pudiendo acceder a las principales fuentes de información, consulta, formación y/o pudiendo participar en actividades relacionadas a la seguridad, ya que de esta forma se

funda conocimiento y por ende se mitigan los riesgos. Al acceder a todas las fuentes de información y según se fija en el artículo 29 de la Ley 31/1995 (España, 1995) los trabajadores deberán hacer uso de manera adecuada de toda la herramienta y demás equipos de protección que necesiten para el desarrollo de sus actividades. Aun teniendo el conocimiento básico, pueden existir momentos en que el espacio laboral no cumple con lo básico requerido por lo que mantener una comunicación directa con los superiores cuando este considere que se encuentra en una situación de riesgo no controlado para tener seguridad y presentar cooperación de manera positiva, todo esto con el objetivo de facilitar la implantación de las estrategias planeadas por la empresa encargada de la protección de la salud de los empleados.

En cuanto al manejo de la salud, el trabajador tendrá derecho a que la información solo sea solo notificada por personal medico y las autoridades sanitarias, dando así garantía y brindando derecho a la privacidad frente a la empresa.

Por otro lado, en la Legislación colombiana se establece que por obligación, el empleador debe: definir, firmar y divulgar la política de la seguridad y salud en el trabajo al igual que comunicar a todos los niveles de la organización las responsabilidades en este tema con el fin de asignar actividades específicas. Vale la pena aclarar, que en este país, las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) tienen una labor importante ya que son las encargadas de capacitar a quienes desarrollen las actividades de seguridad y salud y los aspectos relacionados con la implantación del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SG-SST). También, son contratadas como un servicio ajeno a la empresa obligatorio que rendirá cuentas a esta a cerca de la salud y seguridad de sus trabajadores, por lo cual tendrán la obligación de colaborar con la empresa y prestar asesoría a estos y a los trabajadores afiliados para dar cumplimiento con las estrategias de protección al trabajador y uso de herramientas y maquinaria entre otros. La comunicación que existe entre el empleador, la ARL y el trabajador tiene que ser constante, desde el ingreso al puesto, independientemente de la forma de contratación y/o vinculación que este tenga, pues el empleador deberá garantizar que todos sus miembros cuenten con los conocimientos básicos ante los posibles riesgos y la ARL es el medio por el que es posible alcanzarlo.

Para la contratación del servicio de la ARL y también del personal que estará a cargo de los diseños, la implementación y la revisión de las medidas que se utilizaran para la prevención y el control de los riesgos y peligros, se tendrán que establecer recursos económicos proyectados antes de la puesta en marcha de la construcción. Como estrategia a largo plazo y una vez empezada la construcción, la Normativa Colombiana decreta en el artículo 2.2.4.6.8. del Decreto Único Reglamentario 1072/2015 (Colombia, 2015), que se debe diseñar un Plan de Trabajo Anual en donde se establezca el cumplimiento de los objetivos propuestos por el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SG-SST) y donde la empresa debe tener disponibilidad de personal que lidere este aspecto informando a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados de las evaluaciones que se deben realizar como mínimo una vez al año.

Entre otras obligaciones que el empleador debe tener, esta el mantenimiento de la documentación que debe estar actualizada, con los procedimientos e instructivos, registros de entrega y protocolos de seguridad, equipos y demás soportes y reportes que sustenten las actividades que se deben realizar. También de los incidentes que ocurran en el espacio donde se labora, según lo establecido por el artículo Artículo 2.2.4.6.19. del Decreto Único Reglamentario 1072/2015 (Colombia, 2015) establecidos estos, por medio de indicadores que el empleador también será obligado a definir mediante los cuales se evalúan la estructura, el proceso y los resultados del Sistema de Gestión.

En cuanto a los trabajadores, según lo establece el artículo 2.2.4.6.10 del Decreto 1072/2015 (Colombia, 2015), deben participar de manera obligatoria a todas las actividades de capacitación que estén planteadas en el SG-SST teniendo completa claridad de cada uno de los procedimientos y contribuyendo al cumplimiento de los objetivos previamente establecidos por el empleador. De esta manera, asumirán sus responsabilidades de forma correcta y en caso de no sentirse completamente seguros, tendrán el compromiso de comunicar oportunamente, por medio de sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de la Seguridad y Salud, a cerca de los peligros que se puedan presentar en el puesto de trabajo. Deberán cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones necesarias para la efectividad del SG-SST, sistema que el empleador, mediante las capacitaciones debe garantizar su completa y correcta implementación. Con respecto a los informes de salud de los empleados, tendrán derecho a la confidencialidad y solo el medico encargado de la empresa en el caso de que lo tuviese o la institución prestadora de servicios de seguridad y salud, será la única encargada de brindar dicha información. Cabe mencionar, que los trabajadores deben procurar el cuidado de integral de su salud.

A modo de conclusión, podría decirse entonces que la similitud entre ambas legislaciones es evidente: por un lado, se esfuerzan por demostrar un interés en cuanto a la integralidad de la gestión empresarial con el sistema de Seguridad y Salud de los Trabajadores, resaltando la conveniente comunicación entre los niveles de la empresa dentro y fuera de los altos cargos con la intención de poder mantener una comunicación eficaz y una resolución eficiente. Este hecho establece una constante mejora en las dinámicas y acciones que protejan a los empleados de los posibles riesgos. También, en cuanto a la evaluación de riesgos que se debe hacer para ejecutar la respectiva implementación de sistemas de seguridad, comparten enfoques similares como el establecimiento de pautas y protocolos y demás estructuras y procesos que son necesarios para la evaluación y control de las acciones que se realizan en el entorno laboral, cumpliendo con las necesidades presentadas. Estos, deberán mantener un registro detallado que sea de fácil lectura y que se conserve por determinado tiempo, de manera que la estructura y el proceso de lo que se este implementando, demostraría resultados que a futuro pueden facilitar sus complementaciones, modificaciones y entendimiento.

Por otro lado existen algunas distinciones en temas similares por la manera como se abordan estos; para empezar, la Legislación española hace referencia que dentro de la fase de redacción de los Sistemas de Seguridad y Salud, se establezcan unos supuestos de la futura construcción, que definirán el tipo de diseño del sistema que se tiene que implementar, hecho que genera, cierta proporcionalidad de la proyección adaptada a la magnitud de la obra. Esta especificación, valdría la pena implementarla dentro de la Normativa Colombiana ya que conforme lo insta el Parágrafo 1 del artículo 2.2.4.6.4 del Decreto Único 1072/2015 (Colombia, 2015), se habla a cerca del diseño del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo definiéndolo solo como una estructura que debe adaptarse al tamaño y las características de la empresa, por lo que, podría puntualizar mas su envergadura. También se puede resaltar, que pese a que en ambas legislaciones se defiende el derecho a la privacidad del trabajador en cuanto a temas de salud, las ARLs en el caso de Colombia, demuestran ser organizaciones que aumentan la posibilidad de que la comunicación entre trabajador-empleador no se vea afectada, por la obligación por mantener actualizada la base de datos de los que estén afiliados, lo que haría que las dinámicas de comunicación fueran mas eficientes.

b. Principales fortalezas de las obligaciones como empresa.

Se pueden considerar como principales fortalezas, las siguientes conductas a cumplir según la Normativa Española:

- La consideración de las personas con determinadas limitaciones físicas o de estado biológico conocido según lo fijado en el artículo 25 de la ley 31/1995 (España, 1995), en donde no serán en algunos casos, empleados mientras que la labor que tengan que desempeñar se vea afectada por su condición física y signifique un riesgo su salud. De modo contrario, la empresa tendrá que garantizar de manera concreta las medidas de prevención y protección que serán aplicadas. Así mismo, es clara la prioridad que existe para las mujeres en estado de embarazo donde la evaluación de riesgos determine la exposición a la que esta persona podría estar expuesta, por lo que se adaptaran las condiciones o el tiempo del trabajo para beneficio su salud.
- Se puede resaltar el valor que tiene para la empresa contratante, los jóvenes menores de edad, ya que antes de ser incorporados como empleados, evalúan la susceptibilidad del puesto en cuanto a que pueda presentar un riesgo para el menor y ponga en riesgo su seguridad y salud, conforme lo decretado en el artículo 27 de la ley 31/1995 (España, 1995).
- El interés que existente por la condición en que los trabajadores se encuentren, según lo establecido en el artículo 15 de la Ley 31/1995 (España, 1995) en cuanto a su bienestar como personas, con la opción de cambio de puestos de trabajo o elección de equipos, para que tengan alguna afinidad con la persona evitando así efectos negativos en su salud o que se pueda atenuar cierta monotonía en sus actividades, refleja con verdadero interés por la complacencia de quienes laboran.
- El esfuerzo que debe hacer el empresario por darle un valor a la técnica y la organización de trabajo conforme a lo fijado en el artículo 15 de la Ley 31/1995 (España, 1995) teniendo en cuenta la influencia de valores ambientales y relaciones sociales dentro del mismo para que el rendimiento del oficio de la persona trascienda y sea concebido como una oportunidad no solo económica sino también personal.

Se analizan también las fortalezas en cuanto a las obligaciones de las empresas dentro de la Legislación colombiana, y sobresalen las siguientes:

- La utilidad del Plan de Trabajo Anual que la empresa debe establecer, en donde los objetivos propuestos del SG-SST se pueden identificar de manera clara a partir del cronograma de actividades que va en concordancia con el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad. Este plan, brinda la oportunidad de hacer cambios de acuerdo con el proceso generado lo que incrementaría los beneficios para los trabajadores, conforme lo establecido en el artículo 2.2.4.6.8. del Decreto Único Reglamentario 1072/2015 (Colombia, 2015).
- La garantía de la seguridad hacia los estudiantes de educación pública o privada que realicen prácticas o actividades que involucren un riesgo ocupacional, que por ningún caso, según lo establece el artículo 2.2.4.2.3.4. del Decreto Único 1072/2015 (Colombia, 2015), el estudiante tendrá la responsabilidad de hacerse cargo ni de la afiliación ni el pago del Sistema General de Riesgos Laborales.
- La garantía que el empleador tiene que dar a cerca de la capacitación de los trabajadores en el ámbito laboral, según lo establece en el artículo 2.2.4.6.8. del Decreto Único Reglamentario 1072/2015 (Colombia, 2015) significaría el

conocimiento en su máxima envergadura de los mecanismos de prevención de riesgos por parte de los trabajadores y promueve la concientización a cerca de los mismos.

- La integración que debe existir entre la seguridad y salud y los procedimientos, sistemas de gestión y decisiones dentro de la empresa generan un canal de comunicación eficiente y menos propenso a que se realicen procedimientos no beneficiosos para los trabajadores tanto adentro y fuera de las zonas de trabajo.

A partir de lo anterior, es posible inferir que dentro de la Legislación española se tiene muy presente la repercusión del contexto ambiental y social en que puede estar envuelto el trabajador. Se encuentra un alto interés por el bienestar de este, no solo a lo que respecta a la seguridad física, sino también a la comodidad y monotonía que puede afectar su desarrollo como persona. Por lo que facilitar a este, el cambio de ambiente en el caso en que esté justificado, es una maniobra positiva por parte del empleador porque además de obtener resultados, está considerando su bienestar. En este sentido, la Normatividad Colombiana también manifiesta su interés en el tema, pero se limita a establecer que debe salvaguardar la salud mental de los empleados, por lo cual sería conveniente profundizar en las opciones que podría tener este, para lograr una completa prevención de posibles afectaciones a futuro.

En otro orden de ideas, la ratificación por tener en consideración de las personas con limitaciones físicas dentro de la Legislación española y Colombiana complementa el compromiso por salvaguardar la salud del trabajador, pero se resalta el hecho de que en este último país, se enfatizan también programas que promuevan su inclusión laboral desde las ARLs en coordinación con el Ministerio de Trabajo; factor adicional, que atribuiría la pertinencia por ejemplificar la igualdad de trato. Por último, se destaca la importancia que se les da a los jóvenes menores de edad dentro de la Normatividad Española ya que tienen un trato especial y protección ante riesgos específicos o potenciales, dada su falta de experiencia. Este interés, también es resaltado por la Colombiana pero haciendo referencia solo a estudiantes de práctica, lo que podría sugerir una complementación que haga alusión a un tipo de protección especial al menor o en un campo más abierto, similar a como lo establece la española.

c. Garantías frente a derechos de empresa y trabajadores.

Analizando de la Legislación española, es claro como las empresas están obligadas a efectuar revisiones periódicamente de las condiciones de trabajo y de cada una de las actividades, pudiéndose establecer cambios y/o mejoras cuando se detectan irregularidades en este ámbito. Conforme a esto, tendrán el deber de asegurar la efectividad de dichas actividades que serán planificadas, designadas y organizadas por parte de la empresa. Por otro lado, conforme lo establecido en el artículo 14 de la Ley 31/1995 (España, 1995), el poder abandonar la actividad en el caso de que viera que su salud e integridad se encuentre en peligro como trabajador afectado, brinda cierto aval que el acondicionamiento del lugar de trabajo y que la actividad que se vaya a realizar, cumpla con los requerimientos básicos exigidos para salvaguardar la salud de los trabajadores.

Según se establece en el artículo 22 de la Ley 31/1995 (España, 1995), en cuanto a las medidas de control de salud y vigilancia de la misma, serán coordinados por el personal sanitario que cumpla únicamente con el conocimiento técnico y formación acreditada con lo que, se da por entendido, un nivel de respaldo externo para lo que respecta a la salud y seguridad. De la misma manera, la autoridad laboral será notificada por la empresa en caso de que se presente algún daño de la misma índole por quienes laboran. Complementario a esto, el servicio de prevención funcionará dependiendo del

tamaño de empresa, los tipos de riesgos que puedan encontrarse expuestos y la distribución de riesgos de la empresa. Dado esto, tendrán que tener la acreditación que los avale.

También, es importante resaltar la existencia del Estatuto de los Trabajadores, el cual regula las relaciones laborales entre el empleador y el trabajador y donde se tienen en cuenta, entre otros temas, las garantías para los delegados de prevención y las salariales para los trabajadores. Estos últimos están patrocinados a partir de organismos, como el Fondo de Garantía Salarial, que es autónomo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, conforme lo fija el artículo 33 del Real Decreto Legislativo 2/2015 (España, 2015). No obstante, los empleadores deberán presentar medios y formación en materia de prevención como aval para que el desarrollo de sus respectivas funciones se desarrolle de manera óptima. Por otro lado, analizando la Normativa Colombiana, es posible decir que según lo que establece el artículo 2.2.4.7.4. del Decreto 1072/2015 (Colombia, 2015), existe un Sistema de Garantía de Calidad para el Sistema General de Riesgos Laborales, en donde se tiene como objetivo último, mejorar los resultados de la atención en seguridad y salud y dar cierto crédito a quienes realizan las actividades laborales. Para esto, cuenta con los siguientes componentes de análisis:

- Sistema de Estándares Mínimos.
- Auditoría para el Mejoramiento de la Calidad de la Atención en seguridad y salud en el trabajo y Riesgos Laborales.
- Sistema de Acreditación.
- Sistema de Información para la Calidad.

Cada uno de los anteriores, será definido por los estándares según el ministerio con quien tenga relación y serán implementados por los encargados del manejo del SG-SST según los tiempos que este establezca. Como mecanismo de coordinación entre los Sistemas de Calidad del Sistema General de Seguridad Social en Salud y del Sistema General de Riesgos Laborales, se establece la Unidad Sectorial de Normalización en Salud, quien establecerá recomendaciones técnicas que deberán cumplirse con obligatoriedad y serán planteadas como esquemas que podrán adoptar los ministerios a modo de control y registro para que puedan sustentar los procedimientos dentro de lineamientos internacionales. Complementario a esto, en el momento en el que al empleador se le obliga a identificar de manera certera la normatividad nacional aplicable al Sistema General de Riesgos Laborales, este debe por medio de una matriz legal, conforme lo que fija el artículo 2.2.4.6.12. del Decreto Único Reglamentario 1072/2015 (Colombia, 2015) -que debe actualizar en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la empresa-, dar garantía a quienes se ven afectados por el servicio de esta, ya que va acorde a las posibles acontecimientos y tiene el único objetivo de mitigarlos. Por otro lado, la obligatoriedad de la conservación de documentación de manera física y/o electrónica, prueban el proceso realizado y el deber de la revisión por la alta dirección del SG-SST constante, identifica la efectividad de los programas y demás acciones implementadas para determinar mejora en las medidas de prevención. Adicionalmente, ofrece certeza en cuanto al proceso de los trabajadores manteniendo un historial y demostrando el cambio en ciertos aspectos que se vea afectado en pro de su bienestar dentro de espacio laboral.

Se podría decir entonces que la Normativa Española enaltece la preocupación del trabajador por estar en un ambiente laboral en donde el riesgo de su vida este controlado y que por el contrario tenga plena libertad de que pueda abandonarla para seguridad de este. En este sentido prima el derecho del bienestar sobre los intereses económicos que la empresa contratante tiene sobre el. Desde otra perspectiva, las revisiones periódicas que se deben realizar para hacer los respectivos cambios, en ambas legislaciones concuerdan en que se deben mantener dentro de historiales que sean claros para quien

los consulte por lo que demuestran tener un alto interés por mantener un soporte para la mejora constante. También, la garantía que se le da no solo a los trabajadores, sino también a los delegados de prevención según lo establecido por el estatuto de los trabajadores en la Legislación española, hace que los primeros realicen de manera correcta su labor y por ende se transfiere cierto aval para ellos. Esto se puede compararse en ciertos aspectos, con el Sistema de Calidad de Riesgos Laborales y el Estatuto de Trabajadores en el sentido que detalla y complementa de manera más contundente su intención. Otro aspecto que comparten ambas legislaciones, es la exigencia de un profesional que cuente con los conocimientos básicos en medicina para que se encargue del servicio de salud, lo que va en pro de la certeza que este le pueda ofrecer al trabajador en caso de algún incidente. Para terminar, vale la pena saltar la existencia del Sistema de Garantía de Calidad que se dispone dentro de la Normatividad Colombiana porque especializa de manera tangencial los mecanismos compatibles frente a las necesidades del trabajador y los requerimientos que la norma disponga dentro del sistema general de riesgos. Sería indicado, que se pensara en implementar algún sistema similar dentro de la Legislación española, que sirviera de servicio y aval para la rectificación y complementación de lo que se establece y de fácil entendimiento para que las demás dependencias y entidades que se vean involucradas puedan adoptarlas como sistema de control.

5.2. Instrumentos Técnicos y Exigencias Técnicas.

En el siguiente cuadro, se especifican de manera más precisa las normas y artículos estudiados por cada país, que representan tener mayor relación con el tema de Instrumentos Técnicos y Exigencias Técnicas enfocados a la construcción:

ESPAÑA	COLOMBIA
SST: General con aplicación en construcción Ley 31/1995	Decreto Único Reglamentario 1072/2015 Tema: Seguridad y Salud en el Trabajo Sub-Tema: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 16. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva · Artículo 17. Equipos de trabajo y medios de protección. · Artículo 19. Formación de los trabajadores. · Artículo 20. Medidas de emergencia. · Artículo 21. Riesgo grave e inminente. · Artículo 29. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos. · Artículo 41. Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores. 	<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. · Artículo 2.2.4.6.11. Capacitación en seguridad y salud en el trabajo - SST · Artículo 2.2.4.6.12. Documentación. · Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos. · Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. · Artículo 2.2.4.6.23. Gestión de los peligros y riesgos. · Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control. · Artículo 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias. · Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección.
SST: General con aplicación en construcción Ley 39/1997	
<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 34. Clasificación de las funciones. · Artículo 35. Funciones de nivel básico · Artículo 36. Funciones de nivel intermedio. · Artículo 37. Funciones de nivel superior. 	
SST: Específica de construcción Real Decreto 1627/1997	
<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 9. Obligaciones del coordinador en materia de seguridad y de salud durante la ejecución de la obra. · Artículo 13. Libro de incidencias. 	

Tabla 5.2. Especificación de legislación y sus respectivos artículos analizados, según la categoría de Instrumentos Técnicos y Exigencias Técnicas por país. Elaboración propia a partir de la sección de contenido de: Ley 31/1995, Real Decreto 39/1997 y Real Decreto 1627/1997 correspondiente al país de España y artículos idóneos al tema de Seguridad y Salud en el Trabajo del Decreto Único Reglamentario 1072/2015 del país de Colombia.

Para lo que respecta a los instrumentos y exigencias técnicas, se quiere hacer una aproximación mas profunda de cómo los que están directamente relacionados con su funcionamiento, deben realizar sus labores. Se quiere conocer esto en una primera parte, para poder fijar si hay fallas o vacíos en ello que pueden estar contribuyendo a que los riesgos no se mitiguen. Pero de nada serviría, cumplir con la puesta en practica de la teoría si no se tiene en cuenta de manera puntual como se puede conservar el equipo con se verán relacionados los trabajadores; por eso se estudiara la forma en que se pueden sostener cada uno de estos con el uso cedido.

Una vez establecido de que trata la formación y el cuidado del equipo con que se tiene relación, se debería comprender si es suficiente la información y capacitación suministrada o si debería existir una especialización por ocupación que, dentro de una estructura de gestión, pueda trabajar complementándose entre si. Por eso se analizara la clasificación por función y su producto en conjunto para que desde diferentes perspectivas, funcione y se pueda desarrollar un mismo objetivo.

A partir de lo anterior se establecieron ciertos parámetros de análisis, para abordar de manera más clara el tema a cerca de los instrumentos técnicos y exigencias técnicas en la legislación tanto de España como de Colombia, los cuales son:

a. Formación básica de los trabajadores para el manejo de maquinaria y herramienta., **b.** Mantenimiento y cuidado especifico de maquinaria y herramienta., **c.** Clasificación de personal según funciones., **d.** Manejo especial frente a emergencia.

a. Formación básica de los trabajadores para el manejo de maquinaria y herramienta.

En el tema de instrumentos y exigencias técnicas para el manejo de la maquinaria y la herramienta por parte de los trabajadores, la Legislación española es muy clara al establecer ciertas obligaciones especialmente para el empleador como el ofrecer y adoptar las medidas que sean necesarias para que el trabajador encuentre en optimas condiciones el equipo y por ende se garantice la seguridad y salud de este para momento que los utilicen. Como deber del empresario también está, que transmita al trabajador la información teórica y practica –especialmente en posibles situaciones de emergencia- y que se instruya a los trabajadores de tal forma que sea suficiente y apta en situaciones que tenga que actuar de manera preventiva. Tanto en el momento de la contratación como en la ocasión que realice se cambios de funciones, se puede realizar la comunicación de la información, a partir de medios propios o contratándola por medio de servicios ajenos. Estos deberán ser dentro del horario laboral o descontando la inversión de las horas invertidas, según lo constituye el artículo 19 de la ley 31/1995 (España, 1995). El empleador podrá pactar servicios externos para que se garantice la completa trasmisión de la información hacia los trabajadores, especialmente en temas de emergencia. También, se establecerá al personal encargado que revise periódicamente el correcto funcionamiento de estos servicios y las medidas aplicadas para en ello.

Desde otro punto de vista, los trabajadores conforme se implanta en el artículo 29 de la Ley 31/1995 (España, 1995) deben usar la maquinaria, aparatos y demás herramientas y equipos de transporte adecuadamente y deben protegerse con el equipo suministrado por el empleador de acuerdo con las instrucciones recibidas por este mismo. Adicionalmente, los trabajadores deberán informar a los encargados y/o superiores cuando consideren que la actividad que están realizando representa un riesgo para su integridad y amerite hacer actividades de prevención, además de cooperar con el empresario y los superiores para que se pueda garantizar de manera satisfactoria el acondicionamiento del espacio laboral.

Asimismo, la Legislación colombiana establece a partir del artículo 2.2.4.6.24. del Decreto Único Reglamentario 1072/2015 (Colombia, 2015), que el empleador debe suministrar a los trabajadores elementos y equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes e que igualmente se deben usar de manera no aislada a la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos para evitar que estos pongan en peligro sus vidas. También, se les debe informar a cerca del manejo de estos para que sean conscientes de su correcta utilización. De igual modo, el empleador tiene que adherir una metodología sistemática que involucre cada uno de las actividades internas y externas, sin tener en cuenta si es rutinaria o no en maquinas y equipos donde se pueda evidenciar e identificar los peligros y sus riesgos y priorizarlos según sea el caso, acorde con lo que se fija en el artículo 2.2.4.6.15. del Decreto Único Reglamentario 1072/2015 (Colombia, 2015).

Entonces se puede decir, que la estrategia que evidencia la Legislación colombiana frente a la formación de los trabajadores en el manejo del equipo, es semejante a la que concibe y presenta la Española, ya que tienen como primordial conducta la priorización de difusión de información a cerca su utilización, adicionándole el compromiso que tienen los empleadores que lo suministran según el cumpliendo con todos los estándares mínimos legales para su empleo. Esta claro que la Legislación española expone de manera más textual el uso de un proceso sistemático para revisión de equipos e identificación de riesgos pero a su vez retoma el hecho de que se mantenga una correlación entre las funciones que el empleador tiene cuando es contratado e incluso cuando se ha de realizar cambios de funciones.

b. Mantenimiento y cuidado específico de maquinaria y herramienta.

Pese a que el empleador tiene por obligación que sustentar el equipo en óptimas condiciones para el trabajador dentro de la Legislación española, en algunos casos, no se encuentran en estado óptimo para su uso por lo cual se deben tomar acciones frente al mantenimiento de maquinaria y demás herramientas y designar trabajadores especializados específicamente para ello. También establece que debe asegurar que el personal encargado de equipo de trabajo específico, este reservado solo para ellos. Otro aspecto considerable, es la manera en que los fabricantes, importadores y demás suministradores de equipos, maquinaria y útiles de trabajo, deben asegurar que estos no constituyan una fuente de peligro para los trabajadores en cuanto sean instalados y utilizados de la manera que estos dispongan. Asimismo, los fabricantes, suministradores e importadores, deberán por obligación y según lo decretado en el artículo 41 de la Ley 31/1995 (España, 1995) se debe etiquetar y envasar lo que sea necesario para que su manipulación implique en lo mas mínimo, un riesgo para quien tenga contacto con estos. Para hacer posible esto, deberán suministrar la información suficiente en donde se explique su adecuada manipulación, nivel de protección frente al mismo o forma acertada de uso, de manera que exista cierta garantía de manejo para los trabajadores. Claro esta, que la empresa tendrá conocimiento de esto en primer orden y hará cumplir las obligaciones generales a los trabajadores.

Desde la visión Colombiana, se exige al empleador, poder comunicar de manera certera el manejo y la forma correcta de la utilización del equipo y maquinaria para que se pueda garantizar su buen funcionamiento y cumplida su vida útil, se logre hacer un recambio en el tiempo razonable de este, de acuerdo con lo que establece el artículo 2.2.4.6.24 del Decreto Único Reglamentario 1072/2015. Asimismo, el mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas se deberá hacer de acuerdo con los informes de inspecciones y a los manuales de uso que estos traigan consigo. Por otro lado, como mecanismo de integración entre los niveles de la empresa y el SG-SST que deberá ser aplicado, la alta dirección de la primera, independientemente del tamaño de esta, tendrá el compromiso de revisar los procedimientos y de acuerdo con los resultados de

auditorias obtenidos, deberá hacer modificaciones para establecer el cumplimiento de la política y objetivos de la seguridad y salud laborales y mitigar los índices de riesgo.

Vale la pena resaltar que la revisión también tendría en cuenta la estructura y el proceso de gestión además de las estadísticas sobre accidentes y enfermedades entre otros, según lo fija el artículo 2.2.4.6.31 del Decreto Único Reglamentario 1072/2015. Igualmente en el mismo artículo se estipula que la revisión se debe conformar también por la inspección sistemática de los puestos de trabajo, maquinas, equipos entre otras instalaciones de la empresa; incluso, la identificando maquinas perdidas o daños hechos a la propiedad relacionados con la seguridad y salud laboral. También, acorde con lo fijado en el artículo 2.2.4.6.12. Decreto Único Reglamentario 1072/2015 se tendrá un registro documentado de los equipos y elementos de protección personal que será archivado por la empresa como mecanismo de control para la empresa y las ARLs especialmente, responsables de la Seguridad y Salud de los Trabajadores pertenecientes a la empresa.

Con respecto a lo anterior, se puede establecer que existe una clara la obligatoriedad por parte de los empleadores dentro de ambas legislaciones, conforme a conservar una comunicación clara y precisa a cerca del manejo de las herramientas y demás instrumentos que estén al alcance de los trabajadores, sin perder de vista tanto su función y como sus características de fabrica para que, quien desarrolle actividades con esta, pueda prolongar su uso y por ende alcanzar su vida útil habitual, sin traer sobrecostos por mantenimiento o sustitución a la empresa. Por otro lado, la designación de personal especializado a determinado un equipo, conforme a lo estipulado por la Legislación española, que podría ahorrar ciertas situaciones en donde el mal uso de herramienta y demás maquinarias prevalece, y da un valor agregado en cuanto a la eficiencia que tiene el personal inverso en la construcción frente a sus resultados. Asimismo, la garantía presentada por parte de los suministradores en donde se tiene en cuenta el etiquetado y envasado de productos, sugiere rigurosidad al momento de contratar servicios externos que también manifiestan compromiso con la seguridad de los trabajadores.

Estas distinciones de las que habla la Normativa Española, exteriorizan el compromiso colateral que puede sostener un servicio externo con la empresa frente a los empleados asegurando su bienestar y haciendo posible el acoplamiento de obligaciones particulares con colectivas, lo que podría exponerse de manera similar dentro de la Normativa Colombiana, dado que esta, esta comprometida con la conservación de registros de equipos y demás elementos de protección dentro del archivo que mantienen los encargados de la SSL, pero no se asemejan dichos tipos de exigencias para los suministradores. Pese a lo anterior, la Colombiana hace gran énfasis en la responsabilidad de la alta dirección frente a la revisión de los resultados obtenidos por las inspecciones, auditorias y demás procesos de gestión que deben realizar a lo largo de la construcción para poder realizar las respectivas modificaciones en beneficio de los trabajadores por lo que seria conveniente, hacer mayor énfasis en las exigencias de los suministradores dentro de la normativa. De tal forma, al sostener no solo control por medio de los resultados obtenidos de la revisión sino también de procesos que anticipadamente se les exige verdadera responsabilidad de lo que presentan, se puede obtener mayor cobertura de los posibles riesgos a los que se puede ver involucra el empleado.

c. Clasificación de personal según función.

Como mecanismo de control, dentro de la Normatividad Española, se establece que se dispondrá personal específico para cierto equipo o maquinaria, además de hacer gran énfasis en la clasificación de las funciones para el desarrollo de la actividad preventiva

a través de los niveles Básico, Intermedio y Superior según lo disponen los artículos 35, 36 y 37 respectivamente, del Real Decreto 39/1997 (España, 1997). A continuación un breve extracto de lo que se establece:

- **Básico:** donde se promocionan comportamientos seguros además de la correcta utilización de equipos de trabajo, de fomentar la cooperación de los trabajadores en las acciones preventivas. También se orienta para poder realizar evaluaciones elementales de riesgo, atención de quejas y registro de datos, entre otros.
- **Intermedio:** donde se propaga la integración del programa de prevención con la estructura de la empresa, se promueven medidas de control y la realización de las evaluaciones de riesgo que no sean reservadas para el nivel superior y la realización de actividades de formación e información básica para los trabajadores. También, se fomenta la vigilancia del cumplimiento del programa de control de las condiciones de trabajo y cualquier otra función asignada como auxiliar o complementaria al nivel superior entre otras.
- **Superior:** donde se impulsan las todas las funciones del nivel intermedio además de la realización de evaluaciones de riesgo cuyo desarrollo exija el establecimiento de medición o interpretación no mecánica de los criterios de evaluación y también la formación e información general a todos los niveles según su área de especialización. En este nivel, la planificación de la acción preventiva podrá realizar actividades diferentes donde implique la intervención de diversos especialistas. Asimismo, las funciones de vigilancia y control de la salud estaría a cargo de medico especialista con el conocimiento técnico y especializado concerniente.

Para los niveles Básico e Intermedio, se debe cumplir con el desarrollo del contenido mínimo del programa de formación conforme lo determinado por los Anexos IV y V del Real Decreto 39/1997(España, 1997) respectivamente, los cuales hacen referencia a conocimientos y metodologías de prevención que serán exigidos como requerimientos previos a partir del numero de horas cursadas. Para el Básico se contaría entonces con una formación no inferior a cincuenta horas y para el Intermedio con trescientas horas ya que se habla de prevención en obras de construcción. Para el nivel Superior, se debe poseer una titulación oficial universitaria y tener la formación mínima acreditada por la universidad del programa al que se refiere el Anexo VI del decreto Real Decreto 39/1997(España, 1997) cuya formación será no inferior a seiscientas horas.

Nivel	Horas Requeridas	Requisito Adicional
Básico	50	-
Intermedio	300	-
Superior	Mínimo 600	Titulación oficial Universitaria

Tabla 5.3. Clasificación de requisito de horas según nivel profesional. Elaboración propia a partir del Real Decreto 39/1997, artículos 35, 36 y 37.

Por otro lado, en la Normatividad Colombiana se expresa el interés por mantener niveles de responsabilidad dentro del SG-SST⁴ que facilitaría de alguna manera, el compromiso que los grupos de personas conservan en cuanto a su función, para la buena implementación del sistema. Estos están diferenciados de la siguiente manera:

- **Dirección:** controlando y evaluando el cumplimiento del SG-SST además de garantizar la manera como se financia. También se encarga de notificar a la ARL

⁴Información disponible y obtenida de: <http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/16119718/2017-04-4Plan_sg_sst_2017.pdf/bb00afd4-9a7e-4450-b534-28df8d0880c6>.[Consultado el 2 de Diciembre de 2018].

encargada, los accidentes y enfermedades que se presenten y de conformar el Comité Paritario de Seguridad y Salud procurando mantener a los trabajadores a salvo de riesgos.

- **Líderes de Proceso:** favorecen el control de accidentabilidad, morbilidad y ausentismo laboral como también el control de total de las pérdidas sobre medio ambiente, materiales e infraestructura física entre otros. Estos aportan a la formación y el conocimiento de factores de riesgo y sus efectos, promoviendo hábitos de vida que conserven la seguridad de los trabajadores.

Los siguientes también integran los niveles de responsabilidad pero se toman como directos afectados y contribuyentes, ya que mantienen de una postura de cooperación en cuanto al uso adecuado de los elementos de protección, mantenerse informados a cerca de los factores de riesgo y favorecer la trasmisión y buena aplicación de los acciones para la prevención de riesgos entre otros, servidores y contratistas y pasantes.

Complementario a esto, cabe recordar que el encargado principal de todo lo referente a la seguridad y salud de los trabajadores estará liderado por un profesional especializado en el tema, la ARL contratada o la entidad que cumpla con requisitos profesionales mínimos para su ejercer su labor. Para ello y según lo fijado en el artículo 2 del Decreto 1607/2002 (Colombia, 2002), se debe clasificar la actividad económica en la que se vera inmerso el profesional o la entidad según sistema general de riesgos profesionales. Para este caso, el tipo de riesgo esta en el nivel V, porque hace referencia a la construcción.

A continuación se establecen dos tablas; en la primera, se hace referencia al caso particular de anhelo profesional en seguridad y salud en el trabajo y la actividad permitida según su nivel de estudios. Se determinan exigencias como la licencia, nivel de experiencia o vinculo que tiene con la empresa en que ejercerá su labor, las horas mínimas de capacitación que deben ser cursadas, si depende del tipo de riesgo y por ende del nivel de su clasificación (según actividad económica, anteriormente explicado) y especifica el tamaño de la empresa en que podrá ejercer como profesional y encargado del tema. En la segunda, se disponen las condiciones para el caso de que la encargada, sea una entidad prestadora del servicio, en donde se establece la actividad permitida a realizar dependiendo también de los requisitos académicos y la empresa en que puede desenvolverse.

Estudios Realizados o en curso en SST o SO	Documento Obtenido o Requisito	Horas de Capacitación exigidas	Depende de Tipo de Riesgo	Actividad Permitida	Empresa Permitida
-Pregrado -Posgrado -Especialización -Maestría	Licencia vigente en SO o SST	50	No	Diseñar, administrar y ejecutar el SG-SST	Cualquiera
-Técnico -Tecnólogo	-2 años de experiencia	50	Si (I,II, III)	Diseñar, administrar y ejecutar el SG-SST	10 o menos trabajadores
	-Licencia vigente en SO o SST			Ejecutar el SG-SST	Cualquiera
-Curso de formación y desarrollo humano en SST	2 años de experiencia	50	-	Ejecutar el SG-SST	10 o menos trabajadores
Cursando ultimo semestre de: -Pregrado -Posgrado -Especialización -Maestría	Vinculo laboral con empresa	50	No	Asesorar, asistir y colaborar para el diseño y la ejecución el SG-SST	50 o menos trabajadores

Tabla 5.4. Actividad a realizar según preparación profesional realizada y requisito cumplido. Elaboración propia a partir de Resolución número 1111/2017, artículos 5 y 6.

Entidad encargada de prestación de servicio	Documento Obtenido o Requisito	Actividad Permitida	Empresa permitida
Trabajador de ARL	Licencia vigente en SO o SST	Asesorar, asistir y realizar acompañamiento técnico sin reemplazar a empleador	10 o menos trabajadores
Consultorios en Riesgos Laborales de instituciones con programas a nivel: -Técnico -Tecnológico -Profesional -Especialización -Maestría -Formación para el trabajo y desarrollo humano	Firma de docente con licencia vigente en SO o SST	Diseñar, asesorar diseño y ejecutar el SG-SST	10 o menos trabajadores de manera gratuita
-Gremios -Asociaciones -Universidades -Fundaciones -Sectores de diferentes sectores económicos -Organismos internacionales -Instituciones formales	Que estén licenciadas en SST	Asesorar, asistir y colaborar para el diseño y la ejecución del SG-SST	50 o menos trabajadores

Tabla 5.5. Actividad permitida a realizar según entidad encargada y requisito cumplido. Elaboración propia a partir de Resolución número 1111/2017, artículos 5 y 6.

Con lo anterior, se entiende que para que el encargado pueda realizar el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, tendrá que cumplir con un mínimo de estudios para ejercer su cargo dentro la construcción y se entiende que también dentro de la entidad encargada, en caso de que pertenezca a esta.

Entonces, en una primera parte se observa que la Legislación española estructura de manera clara, la actividad permitida a realizar por el encargado, según la inversión de horas formativas y las actividades que realice, además de exigir una titulación oficial solo para el nivel de formación superior en donde se ve implicada la elaboración de la evaluación de riesgos. La cantidad de horas demandas responde al tipo de responsabilidad que la persona tiene en el respectivo nivel y la variación entre estas es muy marcada, lo que da a entender el nivel de compromiso de cada uno.

Por otro lado, en la Normativa Colombiana, también se exige un número de horas mínimo en capacitación pero no varía según el nivel de compromiso como el Legislación española, pues este último es determinado por el grado de estudios, el tamaño de la empresa y si cuenta o no con la licencia vigente en Seguridad Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que en cierta forma, amolda el rango del servicio de manera proporcional a la situación que lo amerite. Pese a esto, es evidente que el nivel de conocimiento exigido para el encargado con responsabilidades de alto nivel en esta normativa, es menos rigurosa que la Española, pues no expone una marcada diferenciación entre niveles de actividades permitidas, que se traducirían como una preparación especial de acciones respondiendo al peso que se le da a estas en el momento que lo ameriten.

Esta desventaja que presenta la Colombiana, conlleva a que no exista una especialización en riesgos específicos y en ocasiones sean tratados por personal que también maneja otros de menor gravedad o de otro índole dando, en muchos casos, la una solución poco ajustada a lo necesario o particular.

También, la diferenciación marcada entre niveles, clasifica las funciones dentro de la empresa, evitando que exista exceso de personal ocupando puestos trabajo con cargos similares y concede la oportunidad de que exista un trabajo integral en donde se

complementen unos con otros, por lo que sería beneficioso que la Legislación colombiana tuviera en cuenta aumentar la diferenciación y las condiciones de cada uno de los niveles de responsabilidad con que cuentan para dar mas peso a aquellas acciones que lo valga.

En otro orden de ideas, el alcance que muestra la Legislación colombiana en cuanto al poder contar con el servicio de seguridad y salud laboral no solo por medio de profesionales en el tema sino también estudiantes de últimos semestres, de quienes hayan realizado curso de formación o contratando por medio de las consultorías, dispone privilegios para empresas que no cuenten con un presupuesto optimo para contratar a alguien con licencia y brindaría una herramienta de bajo costo que así mismo anima estudiantes a que se apropien conscientemente de la actividad que desempeñarían.

Adicional a esto, sobresale el hecho de que se pueda regular la interacción entre contratantes y contratistas a través del apoyo y la asistencia del personal contratado para la seguridad y salud, especialmente cuando no sean contratado para el diseño del SG-SST.

Para terminar, aunque en ambas legislaciones se ha visto la permisión de involucrar menores y estudiantes en empresas para que realicen practicas y una tengan experiencia previa y similar a que se vivirá al momento de ejercer la profesión, la Legislación española no refleja como en la colombiana, la intención de contar con el servicio de estos estudiantes como opción para la seguridad y salud en el trabajo, lo que podría tenerse en cuenta ya que traería ventajas tanto para la empresa como para el ejerza estas funciones.

d. Manejo especial frente a emergencia.

Para lo que respecta a este tema, el manejo dependerá del tamaño de la empresa y la actividad que se realice, pues según lo estipulado por el artículo 20 de la Ley 31/1995 (España, 1995), la empresa deberá asignar un personal especializado que ponga en practica medidas como la de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de trabajadores dentro de la empresa. Además deberá tener una relación directa con el servicio externo que se contrate especializados en el tema, dado que estos darían garantía de que las medidas aplicadas por los trabajadores funcionen.

Por otro lado, se debe tener en cuenta, que dentro de las medidas que se disponen en caso de un peligro grave, inminente o inevitable, están las de abandonar el espacio de trabajo en donde exista la amenaza, además de poder informar directamente a los superiores a cerca de ello por medio de sus representantes, conforme a lo que fija el artículo 21 de la Ley 31/1995 (España, 1995), con lo que se estaría priorizando la integridad del empleado mas allá del cargo que este ejerciendo.

En el caso de que la empresa no contribuya a la toma de medidas necesarias en alguna situación de peligro, los representantes legales de los trabajadores podrán acordar, por mayoría, el detenimiento de las actividades y la empresa en un plazo de 24 horas abolirá o corroborará la paralización acordada.

En el caso de Colombia, conforme a lo enunciado en el artículo 2.2.4.6.8. del Decreto Único Reglamentario 1072/2015 (Colombia, 2015), el empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores y contratistas de acuerdo con las características de la empresa, al igual que la identificación de peligros, la evaluación y la valoración de riesgos dentro de la jornada laboral, para tener cobertura en todos los centros laborales independientemente de la forma de contratación.

Para ello, se estipula que es necesario además de identificar las amenazas, analizar la vulnerabilidad de la empresa frente a estas e implementar un plan de emergencia con que poder actuar, realizar simulacros al menos una vez al año en donde se exija para participación de todos.

Asimismo, la brigada de emergencias se establecerá acorde al nivel de riesgo, es decir que su capacitación, entrenamiento, dotación y conformación dependerá de este, según lo establecido por el artículo 2.2.4.6.25 del Decreto Único Reglamentario 1072/2015 (Colombia, 2015).

Cabe mencionar que en el mismo artículo, se indica la importancia de inspeccionar con periodicidad los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias conforme a lo que el SG-SST disponga, al igual que el desarrollo programas y/o planes de interés común en respuesta a emergencias que puedan presentarse en el entorno de la empresa y que contribuyan a su solución publica. Complementario a lo anterior y sujeto al nivel de amenaza en que se encuentre el peligro, la empresa puede vincularse con instituciones locales o regionales pertenecientes al Sistema Nacional de Gestión de Riesgos de Desastres apoyándose de la Ley 1523 de 2012.

Se puede decir entonces que en ambas legislaciones es claro el valor que le asignan a clasificar la manera como se tratan los riesgos, pero es posible resaltar que exista un notable interés por parte de la normativa colombiana y española en cuanto a la realización de simulacros además de los controles periódicos de los planes de prevención. Actuación en donde se involucra la totalidad de los niveles de la empresa y ofrece no solo la puesta en práctica de la teoría que se enseña a cada trabajador, sino también la oportunidad de disminuir el margen de error en que se puede incurrir en una situación real.

Por otro lado, se encuentra sugestivo dentro de la Normativa Colombiana, el valor que le da al proponer el desarrollo de programas de interés común haciendo referencia al bien publico, ya que se estiman las posibles afectaciones en los alrededores de donde parte el peligro, tomando una postura cercana al contexto inmediato. Esta consideración, pese a que parta de un perjuicio privado, incentive a que los empresarios sostengan un pensamiento integral dentro de sus construcciones.

Para terminar, se destaca en esta misma legislación, el soporte que se le ofrece a los empleadores frente a la magnitud de las amenazas de riesgo con las que se puede ver enfrentado y convida la oportunidad de apoyarse de entidades institucionales para la cobertura de estos. Mecanismo que respalda, en cierto sentido las acciones y el proceder de la empresa. Estas dos últimas observaciones serian de gran utilidad si también se tuvieran en cuenta e implementara de forma similar dentro de la Legislación española.

5.3. Organización de la SSL en Empresa y Trabajadores.

5.3.1. Organización de la SSL en Empresa.

En el siguiente cuadro, se especifican de manera más precisa las normas y artículos estudiados por cada país, que representan tener mayor relación con el tema de Organización de la Seguridad y Salud Laboral en Empresa, enfocados a la construcción:

ESPAÑA	COLOMBIA
<p>SST: Especifica de Construcción Real Decreto 39/1997</p>	<p>Decreto Único Reglamentario 1072/2015 Tema: Seguridad y Salud en el Trabajo Sub-Tema: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST</p>
<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 1. Integración de la actividad preventiva en la empresa. · Artículo 2. Plan de prevención de riesgos laborales. · Artículo 10. Modalidades. · Artículo 11. Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva. · Artículo 12. Designación de trabajadores. · Artículo 13. Capacidad y medios de los trabajadores designados. · Artículo 14. Servicio de prevención propio. · Artículo 16. Servicios de prevención ajenos. · Artículo 21. Servicios de prevención mancomunados. · Artículo 29. Ámbito de aplicación. · Artículo 30. Concepto, contenido, metodología y plazo. · Artículo 31. Informe de auditoría. · Disposición Segunda. Integración en los servicios de prevención. 	<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). · Artículo 2.2.4.6.5. Política de seguridad y salud en el trabajo (SST). · Artículo 2.2.4.6.6. Requisitos de la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). · Artículo 2.2.4.6.7. Objetivos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST). · Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. · Artículo 2.2.4.6.9. Obligaciones de las administradoras de riesgos laborales (ARL) · Artículo 2.2.4.6.11. Capacitación en seguridad y salud en el trabajo - SST. · Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. · Artículo 2.2.4.6.19. Indicadores del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. · Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección.
<p>SST: General con aplicación en construcción Ley 31/1995</p>	
<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 30. Protección y prevención de riesgos profesionales. · Artículo 31. Servicios de prevención. · Artículo 32. Prohibición de participación en actividades mercantiles de prevención. · Artículo 32 bis. Presencia de los recursos preventivos. 	

Tabla 5.6. Especificación de legislación y sus respectivos artículos analizados, según la categoría de Organización de la SSL en Empresa, por país. Elaboración propia a partir de la sección de contenido de: Ley 31/1995 y Ley 32/2006 correspondiente a la Legislación española y artículos idóneos al tema de Seguridad y Salud en el Trabajo del Decreto Único Reglamentario 1072/2015 de la Legislación colombiana.

Cuando se habla de la organización y coordinación de la seguridad y salud en la empresa, se debe tener presente que se considera como único fin, mejorar las condiciones laborales para mantener en óptimas condiciones el bienestar del trabajador. Para lo que respecta a las empresas, el tema de prevención, es de bastante interés, dado que son estas quienes contratan y tienen a su cargo la vida de miles de seres humanos que la ponen en riesgo, para beneficio de estos.

Con las tecnologías que existen actualmente y la experiencia en construcción que a través de los años se ha adquirido, es posible establecer los lineamientos básicos que las empresas deberán tener en cuenta para cumplir con sus propósitos económicos a la vez que ofrecen trabajo a personas salvaguardando sus vidas. Por esta razón en el presente apartado se examinarán entre otras cosas, las maneras en que las empresas pueden asegurar los lugares de trabajo, generar la toma de medidas o asignación de

funciones especializadas, garantizando acciones correctas siempre en la medida y lo posible.

En lo que respecta al país de España, la seguridad y salud en el trabajo logra cubrirse gracias a los sistemas de prevención, que además de estar involucrados a la estructura de la empresa cumplen características específicas que hacen que su implementación formalice normativa. En cuanto a Colombia, el sistema general de riesgos profesionales al orientar sus acciones hacia la prevención de riesgos profesionales, obliga al empleador a la afiliación de sus trabajadores a administradoras de riesgos para el cubrimiento de cualquier siniestralidad, por lo que se establecerán lineamientos hacia lo que los responsables deben establecer para y con sus trabajadores.

Dado lo anterior, en una primera parte y teniendo en cuenta la dispar orientación que puede existir entre las metodologías de ambos países, se establecerá la configuración de la prevención de riesgos para uno, lo que definirá el valor que tiene este tema respectivamente. En base en esto, consideraran la metodología utilizadas para la evaluación de riesgos y los procedimientos necesarios para la rectificación de los procedimientos aplicables sobre prevención. De esta manera, son posibles de establecer, las condiciones por las cuales se fija y de que manera son clasificadas estrategias y responsabilidades que tiene el empleador como encargado de la seguridad de sus trabajadores. Adicionalmente se estudiará la integralidad entre la estructura empresarial y el programa o la estrategia a imprimir en ambos países, en materia de prevención, para minimizar los índices de siniestralidad en dentro de la empresa.

Razón por la cual, se establecen los siguientes parámetros de análisis:

a. Propósito, estructura y organización de la prevención de riesgos., **b.** Metodología de evaluación y verificación de las actividades preventivas., **c.** Compromiso frente a la prevención de los riesgos profesionales relacionados a la empresa., **d.** Integralidad de un programa o estrategia de prevención de riesgos profesionales al sistema de gestión de la empresa.

a. Propósito, estructura y organización de la prevención de riesgos.

Para interpretar lo que la Legislación española establece, se debe comprender primero que el servicio de prevención, según lo establecido por el artículo 31.2 de la Ley 31/1995 (España, 1995), se entiende como *“el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores”* por lo que a través de consultorías y demás medios de información para estos, podrán asesorarse de lo que involucra el desarrollo de actividades dentro de su ámbito laboral. Estos servicios de prevención, darán apoyo en función del tipo de riesgo –en este caso se hace referencia al número V, que trata las contingencias en construcción entre otros, ya que este documento es orientado a ellos- e implementaran estrategias como la creación y el diseño de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) permitiendo así, el cubrimiento dentro de la empresa gracias a este último.

Un sistema de prevención, no rendiría frutos si no se evalúan las estrategias implementadas para mitigar riesgos, ya que puede que existan procedimientos que no sugieren ventajas al momento de ser aplicadas, por lo que el PRL según lo fija en el artículo 32.3 de la ley antes mencionada, dispone de una evaluación de los factores de riesgos. Estos, tienen en cuenta la naturaleza de la actividad y demás las características en relación con el oficio que desempeñan los trabajadores, todo con el fin de estimar falencias recurrentes que afecten el desempeño de estos y poder tomar las acciones respectivas. Así pues, las actividades preventivas estarán dispuestas en función de:

- Tamaño de empresa
- Tipo de riesgo –en este caso se hablaría de un riesgo V-.
- Distribución de riesgos en la empresa.

Partiendo de lo anterior, se entiende que el único propósito de la aplicación de mecanismos que prevengan a los trabajadores de los riesgos, es minimizar las siniestralidades mediante la aplicación medias de prevención acordes con las necesidades de cada empresa y mejorarlas condiciones de trabajo.

Como el sistema de prevención estará en función de lo visto anteriormente, a continuación se hará una breve explicación a cerca de las modalidades en que podrían establecerse dichas actividades, exceptuando la correspondiente a los servicios de prevención por Asunción Personal ya que conforme a lo estipulado en el artículo 11 del Real Decreto 39/1997(España, 1997) solo aplica para empresas que desarrollen trabajos fuera de la construcción entre otros, por lo que no se considerará para este estudio.

Servicio de Prevención	Numero de trabajadores Exigidos	Persona/Personal Encargado	Formación Profesional
Trabajadores Designados	Menos de 500	Trabajadores designados por empresarios	Según función a desempeñar entre: <ul style="list-style-type: none"> · Nivel Básico · Nivel Intermedio · Nivel Superior
	Menos de 250		
Propios	Mas de 500	Unidad organizativa específica de forma exclusiva por integrantes de empresa	Mínimo dos especialidades entre: <ul style="list-style-type: none"> · Medicina del Trabajo · Seguridad en el Trabajo · Higiene industrial · Ergonomía · Psicología aplicada
	Entre 250 y 500		

Tabla 5.7. Modalidades de Servicios de Prevención Preventiva, parte I. Elaboración propia a partir de artículos 12, 13 y 14 concernientes al Real Decreto 39/1997 del país de España.

Servicio de prevención	Situación	Exigencias
Ajenos	Cuando la empresa no cuenta con suficientes recursos propios.	<ul style="list-style-type: none"> · Formalización por escrito. · Identificación de la empresa. · Condiciones económicas. · Duración. · Actividad de vigilancia de la salud de los trabajadores.
Mancomunados	Cuando la empresa desarrolla simultáneamente actividades en mismo entro de trabajo o mismo sector productivo.	-
Mixta	Cuando la empresa desarrolla servicios de prevención: Propios y Ajenos	La auditoria tendrá como objeto las actividades preventivas desarrolladas por el empresario con recursos propios y su integración al sistema general de la empresa.

Tabla 5.8. Modalidades de Servicios de Prevención Preventiva, parte II. Elaboración propia a partir de artículos 16, 21 y 31.2 bis, concernientes al Real Decreto 39/1997 del país de España.

Para lo que respecta a Colombia, el objetivo de implementar un método en el que los riesgos sean tratados y controlados, Colombia plantea según lo que dispone el artículo

2.2.4.6.4. del Decreto Único Reglamentario 1072/2015 (Colombia, 2015), que a través del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), definido como un mecanismo mediante el cual se desarrolla “*un proceso lógico y por etapas basado en la mejora continua*”, se involucran aspectos como la planificación y acciones de mejora, entre otros, con el fin de “*anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud*” laboral. En este, el empleador tiene la responsabilidad de su implementación para que, basados en el ciclo de planificar, hacer, verificar y actuar (PHVA) se logre adaptar al tamaño y características de la empresa. Asimismo, este tendrá que establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SSL) que conforme a lo que fija el artículo 2.2.4.6.6. del Decreto Único Reglamentario 1072/2015 (Colombia, 2015), establecerá compromisos de la empresa frente a su implementación y difusión a lo largos de los niveles internos y será revisada una vez al año además de efectuar su actualización.

Por otro lado, a través de la prevención y promoción de los riesgos laborales, la empresa deberá implementar y desarrollar actividades sobre prevención de actividades por medio de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) quienes, conforme lo estipula el artículo 2.2.4.6.9. del mismo decreto anteriormente citado, capacitaran al comité paritario o vigía de seguridad y salud en el trabajo (COPASST) en lo que relativo al SG-SST prestando igualmente la suficiente “*asesoría y asistencia técnica*” en el tema.

Entonces, una vez establecidas las posiciones de ambos países, se claro como ambas comparten el planteamiento inicial en cuanto a la prevención de riesgos con una estructura que involucra el bienestar de las personas y su relación directa con el entorno en que se encuentra. La evaluación de la situación inicial, del proceso con pasar del tiempo y hasta su evaluación final, confirman esta dinámica por ciclos. Pese a que el manejo conceptual es muy similar, en la practica ambos países tienen en cuenta componentes distintos: en España la asignación del sistema preventivo obedecerá al numero de trabajadores con el que cuente, y estos a su vez condicionara a la personas que pretendan realizar y ejecutar el plan de prevención; de otro modo, Colombia también exige competencias a quienes estén involucrados con el proceso, pero se condicionan únicamente por el tipo de riesgo, por lo que la primera posición dará paso a la pluralidad de servicios prestados en esta materia. Esta disposición en el país de Colombia es complicada de variar ya que la disposición de ARLs está dispuesta directamente por el gobierno.

b. Metodología de evaluación y verificación de las actividades preventivas.

En la legislación española, es determinada la evaluación de riesgos como un proceso encaminado “*a estimar la magnitud de los riesgos que no haya podido evitarse*”, adquiriendo así los datos y demás información que servirá de soporte para que el empleador decida cual es la mejor acción y darle solución a ello, que según lo establecido por el artículo 3 del Real Decreto 39/1997 (España, 1997) tendrán que:

- Eliminar o reducir el riesgo.
- Controlar periódicamente las condiciones y métodos utilizados para el desarrollo del trabajo.

A partir de esto, se deben fijar procedimientos que respondan a los resultados de dicha evaluación y se asuman las correspondientes correcciones y elaboren mecanismos de mejoramiento. Por tanto, la auditoria se presenta como un “*instrumento de gestión*” que refleja el sistema de prevención de riesgos en cuanto a las eficacias y deficiencias que se tengan respecto al cumplimiento de la normativa, conforme lo fija el artículo 30 del Real Decreto 39/1997 (España, 1997). Igualmente y según lo establece el artículo 29 del Real Decreto 39/1997 (España, 1997), las auditorias o evaluaciones externas

tendrán que ser instauradas de manera obligatoria si esta evaluación de riesgos lo precisa así, para poder evitar o disminuir los riesgos. De igual forma este proceso de auditoria externa podrá solicitarse en empresas que no hayan implementado un sistema de prevención con una entidad especializada.

Como el procedimiento de auditoria define las estrategias que pueden llegar a ser implementadas, quien audite tendrá que hacer un análisis sistemático, y tener la formación necesaria y que conforme con lo que fija el artículo 30 del decreto antes mencionado, establece lo siguiente:

- La comprobación inicial y periódica de riesgos
- El análisis de la adecuación de los procedimientos y medios requeridos para realizar las actividades preventivas
- La evaluación de la integralidad del sistema de gestión de la empresa con los mecanismos de prevención
- El cumplimiento y aplicación de la normativa correspondiente

Entre otras cosas, las auditorias deberán realizarse un año después de tener la planificación preventiva y deberá quedar un soporte de ello para presentarlo a la autoridad competente y de los representantes de los trabajadores, plasmando objetos y alcances, descripción de la metodología implementada y conclusiones de la auditoria entre otra información, según lo establece el artículo 31 del mismo decreto ya citado.

En Colombia, la orientación en este sentido establece mediante el artículo 2.2.4.6.16. del Decreto Único Reglamentario 1072/2015 (Colombia, 2015) que se debe establecer una identificación de los peligros que parte de la autorización del empleador de manera que sea sistemática que tenga alcance a:

- Procesos y actividades rutinarias, no rutinarias, externas e internas
- Maquinas y equipo
- Centros de trabajo

Esto, con el único fin de priorizar y establecer controles necesarios que dictamen la situación actual del ambiente en el que los trabajadores se ven envueltos. Este proceso, deberá ser documentado y actualizarse cada año o en el momento en que ocurra un siniestro. El soporte de la evaluación de riesgos servirá de aval para el Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial (COPASST) y que este emita las recomendaciones pertinentes. Según establece el artículo 2.2.4.6.16 del Decreto Único Reglamentario 1072/2015 (Colombia, 2015), existe un mecanismo para mantener vigentes las prioridades en la seguridad y salud en la empresa y esta será la Inicial, donde acorde con los cambios *“en las condiciones y procesos de trabajo de la empresa y su entorno”*, se logran mantener claras las pautas del principio. Adicionalmente, la empresa deberá definir los indicativos, tanto cualitativos como cuantitativos mediante los cuales se evalúa la estructura, proceso y resultados del SG-SST a partir de una ficha técnica, conforme lo indica el artículo 2.2.4.6.19 del decreto antes mencionado.

Por otro lado, en cuanto a la verificación de las actividades preventivas y según lo establecido por el artículo 2.2.4.6.29. del Decreto único Reglamentario 1072/2015 (Colombia, 2015) la empresa tendrá que establecer una auditoria anualmente, con la participación del COPASST, en caso de no contar con uno, la efectuara alguien de la empresa que sea independiente del proceso de verificación. Esta persona a demás de tener conocimientos previos en el tema, deberá considerar el record de las anteriores auditorias y demás informes, para así, dar cumplimiento al cumplimiento de la política de seguridad y salud abriendo paso a la investigación de incidentes y/o accidentes de

trabajo. A lo que respecta la alta dirección de la empresa independientemente de su tamaño, deberá revisar los resultados de estas auditorias y determinará en que medidas hay o no cumplimiento de los objetivos en prevención de riesgos, conforme se establece en el artículo 2.2.4.6.3.1. del decreto anteriormente citado.

Para cerrar el tema, es posible determinar en cuanto a la evaluación de riesgos, que ambas legislaciones comparten una estructura similar pues se basan primordialmente en la recolecta de datos del entorno laboral para hacer un diagnostico estimativo de los riesgos y adicionalmente generan un soporte histórico basados en la revisión periódica, adquiriendo así, un diagnostico global de la real situación a través del tiempo.

En cuanto a las auditorias, vale la pena resaltar una exigencia superior en cuanto a la preparación que debe tener quien realice las auditorias dentro de la Normatividad Española, por la intensidad horaria y académica -según se detalla en la sección “a” de este apartado, que completa de cierta manera esta sección- y por ende el alcance del análisis auditado abarca mayores ámbitos. Por otro lado, con la colaboración del COPASST dentro de la Legislación colombiana es posible compaginar de manera más armónica las necesidades de los trabajadores con la de la empresa.

c. Compromiso frente a la prevención de los riesgos relacionados a la empresa.

Para el país de España, y según lo exponen los artículos 30 y 31 de la Ley 31/1995 (España, 1995) y el artículo 2 del Real Decreto 39/1997 (España, 1997) es clara al mencionar que la empresa en compañía del encargado de la prevención profesional deben responsabilizarse de lo siguiente:

- Facilitar a los trabajadores el acceso a información y documentación sobre riesgos, medias y actividades de protección
- Asumir personalmente las funciones de prevención siempre y cuando la empresa sea hasta 10 trabajadores y tenga un único centro de trabajo.
- Si este no pacta con ningún servicio de prevención ajeno, deberá realizar una auditoria externa.
- Hacer controles periódicos de las condiciones de trabajo en el caso que la evaluación de riesgos evidencie algo indebido.
- Del proceso del Recurso Preventivo –presencia de uno o varios trabajadores independientes de la modalidad preventiva que refuerzan la prevención- cuando la situación se vea agravada y amerite su incorporación.
- Aprobar el PRL y asumido por toda la estructura empresarial

Adicionalmente, se tiene presente que para el efectivo funcionamiento y aplicabilidad de la prevención de riesgos y conforme lo que estipula el artículo 30 de la Ley 31/1997 (España, 1997) el empleador debe asignar uno o varios trabajadores o contratar un servicio de prevención ajeno para que pueda cumplir a cabalidad con la normativa, con lo que estaría subordinado a las condiciones de la empresa y por ende la modalidad el tipo de servicio.

Por otro lado, en la Colombiana y conforme a lo fijado por el artículo 2.2.4.6.8. del Decreto Único Reglamentario 1072/2015 (Colombia, 2015) es posible establecer que la empresa estará a cargo –entre otras responsabilidades- de:

- La definición y divulgación de la seguridad y salud laboral.
- La asignación de responsabilidades específicas en seguridad y salud.
- La definición de recursos –tanto para la ARL como para el COPASST-.
- La adopción de medias que garanticen la participación de los trabajadores.

- El estableciendo mecanismos eficaces para la recolección de inquietudes facilitando las relaciones entre empleador-trabajador.
- La definición de disposiciones necesarias para la capacitación de los trabajadores, como materiales y demás equipo.

Como un factor que es compartido entre las dos posiciones de ambas legislaciones, esta la efectiva divulgación de la seguridad y salud en el ámbito laboral por parte del empleador, al tener el compromiso para asignar las responsabilidades en el tema. Esta postura, exhibe la relación directa que tiene el empleador para con sus trabajadores. Por otro lado, en la Colombia al considerarse siempre la implicación de sistemas de prevención por medio de la una ARL ya reconocida, se contará con una área adicional que proporciona también factores a seguir en pro de esta efectiva comunicación y contribuir a una dinámica de mejoramiento constante.

Se resalta el hecho de que, a diferencia de la Normativa Colombiana, la española hace énfasis en que la escogencia de la totalidad del personal es por parte del empleador, al igual que la manera como desea desarrollar el sistema de prevención determinado por el tamaño de su empresa y tiene en cuenta la no solo el tipo de riesgo, sino también la proporcionalidad entre la necesidad de la empresa y el servicio prestado. En la colombiana, solo se tiene presente el tipo de riesgo para la determinación del sistema de prevención ya que el mecanismo que instaurara será el que adopta la ARL.

d. Integralidad de un programa de prevención de riesgos al sistema de gestión de la empresa.

Dentro de la Legislación española es posible implantar de manera integral, la actividad preventiva de riesgos laborales, al sistema general de la gestión de la empresa, teniendo en cuenta los niveles jerárquicos a través del PRL conforme lo designa el artículo 1 del Real Decreto 39/1997 (España, 1997) donde *“las actividades de la empresa deben proyectarse procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones que éste se presente”*. Así mismo, en cuanto a las personas que presten los servicios médicos, se integraran a los servicios de prevención sin que no se vean perjudicadas sus acciones por esto, según lo establece la disposición adicional segunda del Real Decreto 39/1997(España, 1997). El plan de prevención y según lo afirma el artículo 2 del decreto mencionado previamente, es el medio por el cual es posible integrar ambas actividades y lograr una compaginación a lo largo de los niveles empresariales para que se reconocido en la totalidad de la empresa. Como método de registro, el PRL estará reflejado en un documento a disposición de las autoridades competentes y deberá incluir información y especificaciones puntuales de la empresa.

Para lo que respecta a Colombia, el SG-SST debe también, según lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 2.2.4.6.4. del Decreto Único Reglamentario 1072/2015 (Colombia, 2015), debe ser compatible e integrarse a los otros sistemas que tenga la empresa, por lo que se entenderá como un gran sistema que reúne varios en función de elementos específicos. Así pues, entre otras de las funciones que involucra al empleador, es hacer efectiva la comunicación de responsabilidades específicas en SST a todos los niveles de la organización, sin dejar por fuera la alta dirección conforme lo fijado en el artículo 2.2.4.6.8. del Decreto Único Reglamentario 1072/2015 (Colombia, 2015). Así mismo se deberán controlar los riesgos a partir de su identificación, soportado en el programa de capacitación que se haya tomado para ello. El programa será proporcionando por personal idóneo en ello según lo que establece el artículo 2.2.4.6.11 del decreto anteriormente citado.

Al tener perspectivas algo distintas entre ambos países, se logra entablar una similitud en cuanto a la idea de integralidad entre el SG-SST o PRL –Colombia, España

respectivamente- y el sistema de gestión que tenga la empresa. En este sentido la adhesión de estrategias coherentes y adaptadas hacia las características de las empresas, harán efectiva la recepción y rápida aplicación, por lo que se resalta el hecho de que la búsqueda global de un bien común este reflejada y con la misma intensidad en ambos países. De esta manera, el progreso y constante mejoramiento podrán acomodarse a nivel interno y externo de la organización y ser parte de un plan en pro del aminoramiento de las siniestralidades.

5.3.2. Organización de la SSL en Trabajadores.

En el siguiente cuadro, se especifican de manera más precisa las normas y artículos estudiados por cada país, que representan tener mayor relación con el tema de Organización de la Seguridad y Salud Laboral en Trabajadores, enfocados a la construcción:

ESPAÑA	COLOMBIA
<p>SST: General con aplicación en construcción Ley 31/1995</p>	<p>Decreto Único Reglamentario 1072/2015 Tema: Seguridad y Salud en el Trabajo Sub-Tema: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST</p>
<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 30. Protección y prevención de riesgos profesionales. · Artículo 31. Servicios de prevención. · Artículo 32 bis. Presencia de los recursos preventivos. · Artículo 33. Consulta de los trabajadores. · Artículo 34. Derechos de participación y representación. · Artículo 35. Delegados de Prevención. · Artículo 36. Competencias y facultades de los Delegados de Prevención. 	<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. · Artículo 2.2.4.6.9. Obligaciones de las administradoras de riesgos laborales (ARL). · Artículo 2.2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores. · Artículo 2.2.4.6.35. Capacitación obligatoria. · Artículo 2.2.4.6.35. Capacitación obligatoria.
<p>SST: Específica de construcción Real Decreto 39/1997</p>	<p>Resolución 2013/1986</p>
<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 12. Designación de trabajadores. · Artículo 13. Capacidad y medios de los trabajadores designados. 	<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 1 · Artículo 2 · Artículo 11
<p>Real Decreto Legislativo 2/2015</p>	<p>Decreto 614/1984</p>
<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 65. Capacidad y sigilo profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 42. Competencia exclusiva y Obligación de Colaboración.

Tabla 5.9. Especificación de legislación y sus respectivos artículos analizados, según la categoría de Organización de la SSL en Trabajadores, por país. Elaboración propia a partir de la sección de contenido de: Ley 31/1995, Ley 32/2006 y Ley 39/1997 correspondiente a la Legislación española y artículos idóneos al tema de Seguridad y Salud en el Trabajo del Decreto Único Reglamentario 1072/2015, Resolución 2013/1986, Decreto 614/1984 de la Legislación colombiana.

Como se vio en el apartado anterior, el bienestar de los trabajadores es la principal preocupación del tema de seguridad y salud, dado que constantemente están expuestos a factores de riesgo que muchas veces por falta e compromiso por parte de los empleadores, no se toman las medidas necesarias o suficientes para el cubrimiento de estos. Así mismo, la disposición y compromiso que los empleados tienen para si mismos

y para la empresa en donde desarrollan sus actividades, genera un plus en la integración con el medio laboral y desde su participación podrían generarse dinámicas que beneficien a ambas partes. Por esta razón, en este apartado se abordara la manera en estos tienen voz y voto por medio de una persona que los representa para que la compaginación con la empresa y las labores sean conforme a los alcances del trabajador sin perjudicar su bienestar. Adicionalmente, se analizaran las garantías con que cuentan estos entes representativos y la manera como se vigila y controla sus acciones.

Por esta razón, se crean las siguientes categorías de análisis, para mejorar la comprensión de este apartado.

a. Participación y responsabilidades de los trabajadores., **b.** Garantías enfocadas a los trabajadores.

a. Participación y responsabilidades de los trabajadores con relación a la prevención.

Pese a que la empresa y el empleador llevan las riendas de lo que los trabajadores hacen estos últimos también son tenidos en cuenta y conforme con lo que fija el artículo 34 del Ley 31/1995 (España, 1995) se establece que los trabajadores también tienen derecho a la participación en los temas en que se vean involucrados ellos directamente. Para hacer esto posible, se tendrá en cuenta el tamaño de la empresa o el número de trabajadores que se tengan, puesto que si cuentan con seis o más trabajadores, tendrán a un representante que tenga voz por los demás. Como lo reconoce el Estatuto de Trabajadores –publicación que aplica a los trabajadores que voluntariamente presenten servicios retribuidos por cuenta ajena promoviendo sus derechos y deberes sin que exista la discriminación- los comités de la empresa, delegados de personal y representantes sindicales podrán hacer la defensa de los intereses –en relación con la prevención- que consideren como significativos por medio de consulta y negociación con la empresa a quien le rinden cuentas.

Por otro lado, los trabajadores tendrán derecho a la participación de acuerdo a las regulaciones que el Gobierno establece en este sentido, y según lo fija el artículo 35 de la ley anteriormente mencionada, se asignaran, como se ha dicho, delegados de prevención o representantes de los trabajadores de acuerdo al numero de trabajadores como se observa a continuación:

Número de Trabajadores que compone Empresa	Número de Delegados de Prevención y su Condición
Hasta 30	1 delegado personal
31-49	1 elegido por y entre los delegados de personal
50 – 100	2
101-500	3
501-1000	4
1001-2000	5
2001-3000	6
3001-4000	7
4001 en adelante	8

Tabla 5.10. Número de delegados de prevención asignación según tamaño de empresa. Elaboración propia a partir de artículo 35 del Ley 31/1995 correspondiente al país de España.

Estos delegados, estarán vinculados con contratos de duración determinado y tendrá siempre que garantizarse que los trabajadores estén conformes con su elección, ya que

gracias a estos se promoverá y fomentará la ejecución de la norma teniendo en cuenta la postura de estos y sus aportaciones en cuanto a:

- La planificación, organización e introducción a tecnologías nuevas y el impacto de estas en su entorno laboral.
- Las actividades de protección y designación de trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- Proyección y organización de la formación en cuanto a la prevención

Conforme lo establecen los artículos 33 y 36 del Ley 31/1995 (España, 1995).

En la legislación colombiana y conforme con lo que estipula el artículo 2.2.4.6.10. del Decreto Único Reglamentario 1072/2015 (Colombia, 2015), se resaltan algunos de los compromisos que presentan hacia la empresa y retribuyen en cierta parte las decisiones que como empleadores disponen para estos, como la participación activa en las capacitaciones del SG-SST y la intención de informar constantemente a cerca de los peligros y riesgos que presente en su entorno laboral. Igualmente, según lo estipulado por el numeral 8 del artículo 2.2.4.6.8. del mismo decreto, será indispensable “*la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de los trabajadores y sus representantes al Comité Paritario*” de Salud Ocupacional, en lo que respecta a la ejecución de la política haciéndolos participes de ello y garantizando también la capacitación en los aspectos que conciernen a la prevención e identificación de peligros.

Para comprender lo anterior, según se estipula en los artículos 1 y 2 de la Resolución 2013/1986 (Colombia, 1986) todas las empresas que tengan a su cargo diez o mas trabajadores, estará a obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial (COPASST), con el objetivo de apoyar las obligaciones que ayuden a identificar y solucionar los riesgos en el trabajo, por lo que estará dispuesto por igual numero de representantes para el empleador y los trabajadores de la siguiente manera:

Número de Trabajadores que compone Empresa	Número de Delegados para cada una de las partes y su Condición
Menos de 10	1 Vigía Ocupacional registrado en el Ministerio de Trabajo
10-49	1
50-499	2
500-999	3
1000 en adelante	4

Tabla 5.11. Número de delegados de prevención asignados según tamaño de empresa. Elaboración propia a partir de artículo 2 de la Resolución 2013/1986, correspondiente al país de Colombia.

La elección de estos, será por votación libre para los trabajadores y el empleador elegirá el suyo por decisión propia y conforme con lo que establece el artículo 11 de la Resolución 2013/1986(Colombia, 1986) tendrán a su responsabilidad:

- Proponer y participar en las actividades de capacitación en prevención.
- Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de salud ocupacional en las actividades que estos adelanten en la empresa al recibir los informes correspondientes.
- Cooperar en la búsqueda de causas de los accidentes y enfermedades ocurridos.
- Inspeccionar los lugares de trabajo, las maquinas y considerar las sugerencias que presenten los trabadores en el tema.

En cuanto a los responsables del desarrollo y ejecución del SG-SST, conforme con lo que se fija en el artículo 2.2.4.6.35. del Decreto 1072/2015 (Colombia, 2015) se estipula que deberá, de manera obligatoria, realizar un curso de cincuenta horas a cerca del tema, para la obtención del certificado de aprobación y como se ha visto, cualquier trabajador que no este vinculado en el proceso de prevención, podrá hacerse responsable de ello y será independiente del comité paritario de salud ocupacional. Igualmente, el técnico exclusivamente encargado de la SST tendrá que cumplir con niveles de profesionalismo y licencia lo que le permitirá diseñar y ejecutar el SG-SST. Dicho en otras palabras, el técnico encargado y el COPASST servirán de apoyo tanto a la empresa como a los trabajadores y podrían identificarse como mediadores con obligaciones y responsabilidades diferentes pero complementarias.

Así pues, es posible identificar que la estructura manejada por ambos países cumple con ideales muy similares en cuanto a la promulgación de las acciones de prevención, según lo estipula la normativa e igualmente ofrecen servicios que no solo auxilian al trabajador sino que también promueven una estrategia de control indirecta que es sustentada y vigilada –en ambos casos- por entidades de control y/o normativas de que los favorecen. Desde otra perspectiva, la estructura por la cual es elegido este representante en el caso de Colombia, al establecerse en igual número tanto para la empresa como para los trabajadores, pone en paridad los beneficios para ambas partes; pues el que la empresa cuente, en cierto punto, con mayor autoridad de control, no significa que quienes las integran no requieran ser escuchados. Por esta razón, valdría la pena considerar dentro de la Legislación española este factor, especialmente para empresas que sobrepasan los 500 trabajadores porque puede que se pierdan ciertos principios iniciales por dificultades comunicativas. Para lo que respecta a Colombia, sería conveniente, establecer información mas detallada, dentro del Decreto Único Reglamentario 1072/2015 a cerca de los beneficios y responsabilidades del COPASST, pues al ser este decreto el único que reúne la normativa referente a la seguridad y salud laboral, no evidencia información suficiente sobre este, sabiendo que su labor es notable y conveniente tanto para la empresa como para los trabajadores.

b. Garantías enfocadas a los trabajadores.

Para lo que concierne esta sección y conforme lo estipula el artículo 30.4 de la Ley 31/1995 (España, 1995) la protección de los trabajadores designados en prevención de riesgos profesionales, estarán cobijados por el estatuto de los trabajadores y la ley del estatuto, que hace referencia a los salarios a los que tiene derecho un representante de los trabajadores en caso de que sea despedido, conforme lo fija el artículo 56.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015 (España, 2015). Por otro lado, al recibir por parte del empresario toda la formación y medios necesarios para la la realización de sus funciones, se considerara esto como un respaldo.

Para lo que respecta a Colombia, la reglamentación hace mención conforme lo establece el artículo 2.2.4.6.9. del Decreto Único Reglamentario 1072/2015 (Colombia, 2015) que dentro de las obligaciones de la ARL esta la capacitación del COPASST, que en cierto modo garantizaría para los miembros de este el cumplimiento de sus compromisos frente a la prevención. Así mismo y conforme lo fijado por el artículo 2.2.4.6.12 del decreto y antes citado, tendrán también un soporte físico mediante la conservación de documentación que haga mención a la convocatoria, elección y conformación con lo que en el momento que se presente algún reclamo por la escogencia de los mismos, se podrá hacer uso de este documento como método de validación. Por otra parte, según lo establecido por la sección “b” del artículo 42 del Decreto 614/1984 (Colombia, 1986) la vigilancia y control del COPASST corresponderá a las dependencias de Salud Ocupacional de los Servicios Seccionales de Salud, Ministerio de Salud y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Entonces, si se comparan ambas legislaciones es posible deducir que cuentan con el respaldo suficiente tanto de entidades como normativa, especialmente para la configuración de relaciones más justas entre las partes. La verificación que se puede hacer con los documentos en físico, generan convicción de los procedimientos tanto de escogencia del personal como de los procedimientos que estos realicen a lo largo de su desempeño y contribuyen a la mejora continua que tanto en Colombia como en España se hace mención en el SG-SST y el PRL respectivamente.

5.4. Sanciones e Infracciones.

En el siguiente cuadro, se especifican de manera más precisa las normas y artículos estudiados por cada país que representan tener mayor relación con el tema de sanciones e infracciones enfocadas a la construcción:

ESPAÑA	COLOMBIA
<p>SST: General con aplicación en construcción Real Decreto Legislativo 5/2000</p>	<p>Decreto Único Reglamentario 1072/2015 Tema: Sistema General de Riesgos Laborales Sub-Tema: Multas</p>
<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 5. Concepto. · Artículo 11. Infracciones leves. · Artículo 12. Infracciones graves. · Artículo 13. Infracciones muy graves. · Artículo 39. Criterios de graduación de las sanciones. · Artículo 40. Cuantía de las sanciones. · Artículo 41. Reincidencia. · Artículo 42. Responsabilidad empresarial. · Artículo 51. Normativa aplicable. · Principios de tramitación. · Artículo 53. Contenido de las actas y de los documentos iniciadores del expediente. 	<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 2.2.4.11.1. Objeto. · Artículo 2.2.4.11.2. Campo de aplicación. · Artículo 2.2.4.11.3. Principios. · Artículo 2.2.4.11.4. Criterios para graduar las multas. · Artículo 2.2.4.11.5. Criterio de proporcionalidad y razonabilidad para la cuantía de la sanción a los empleadores. · Artículo 2.2.4.11.6. Obligatoriedad de incluir los criterios para graduar las multas. · Artículo 2.2.4.11.10. Procedimiento para la imposición de la medida de cierre o suspensión de actividades. · Artículo 2.2.4.11.11. Contenido de la decisión. · Artículo 2.2.4.11.13. Respeto de los derechos laborales y prestaciones sociales
	Ley 1562/2012
	<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 13. Afiliados. · Artículo 30. Reporte de accidente de trabajo y enfermedad laboral.

Tabla 5.12. Especificación de legislación y sus respectivos artículos analizados, según la categoría de Sanciones e Infracciones, por país. Elaboración propia a partir de la sección de contenido de Ley 5/2000 correspondiente a la Legislación española y artículos idóneos al tema de Sistema General de Riesgos Laborales del Decreto Único Reglamentario 1072/2015 y de la Ley 1562/2012 de la Legislación colombiana.

En lo que concierne a las sanciones e infracciones dentro de la Seguridad y Salud Laboral, hay que tener claridad de los incumplimientos que están directamente relacionados en el sector de la construcción, para definir la conducta a seguir y que la

seguridad de los trabajadores se conserve. Por eso, será importante examinar y comparar entre ambas legislaciones, los tipos de incumplimientos que existen, para distinguir en que hace más énfasis un país o el otro y como esto contribuye a la generación o disminución de riesgos.

Por otro lado, se debe conocer la clasificación existente para ellos, es decir analizar de que factores dependen y si existe congruencia entre la magnitud establecida para un tipo de infracción, porque posiblemente la manera como se están penalizando las acciones no sea la correcta, o por el contrario seas acertadas y exista otro factor con relación a esto, que no permita que se moderen los riesgos en el ámbito laboral. Para finalizar, se evaluara la forma de retribución económica frente a la infracción cometida, reflexionando y comparando entre ambos países el peso que cada uno le da por el incumplimiento de norma y observando si las cuantías optadas por cada uno figuran ser las mas justas.

Según esto, se establecen criterios de análisis discriminados de la siguiente manera:

a. Tipo de incumplimiento que se corrige., **b.** Tipificación y graduación de las infracciones., **c.** Cuantía económica de las sanciones.

a. Tipo de incumplimiento que se corrige.

Dentro de la sección de sanciones en la Legislación española, son tomadas como infracciones administrativas en el orden social, todas aquellas acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables fijado en el artículo 1 del Real Decreto legislativo 5/2000 (España, 2000) por lo que los sujetos responsables de cada infracción serán las personas físicas o jurídicas y las comunidades de bienes relacionados con las prestaciones de seguridad y salud laboral con el fin último de determinar cuáles son las obligaciones que tiene la empresa para proteger al trabajador.

Por otro lado, dentro de la Legislación colombiana y lo establecido en el artículo 2.2.4.11.1 del Decreto Único Reglamentario 1072/2015 (Colombia, 2015), a cerca de los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, señalando las garantías mínimas que se deben respetar para garantizar el derecho fundamental al debido proceso a los sujetos objeto de investigación administrativa, así como establecer normas para ordenar la clausura del lugar de trabajo cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de las y los trabajadores. Por lo cual ambas legislaciones enmarcan ciertas medidas sancionatorias que al no cumplirse de manera correcta, estarían obstaculizando la priorización que se le da a la seguridad del trabajador.

b. Tipificación y graduación de las infracciones.

En la Legislación española, se tipifican las infracciones en leves, graves y muy graves dependiendo de lo que se está incurriendo como parámetro gravedad para poder sancionar. También son determinados los criterios de graduación a partir de mínimo, medio y máximo por cada una de las tipificaciones, lo que delimita de manera más contundente el tipo de infracción que se comete. En cuanto a su graduación, se tendrá en cuenta la peligrosidad de las actividades, el carácter inherente a dichas actividades, la gravedad de los daños producidos o que hubiesen podido producir, el número de trabajadores afectados y la inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención.

En la colombiana, se establecen los criterios de proporcionalidad y razonabilidad, conforme al tamaño de la empresa, contado a partir del número de trabajadores y los activos totales en número de Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV). Adicionalmente, se tienen en cuenta tres factores conforme a lo establecido en los artículos 13 y 30 de la Ley 1562/2012 (Colombia, 2012), haciendo referencia a lo siguiente:

- Si cumple o no los programas de salud ocupacional, normas en salud ocupacional y obligaciones propias del empleador, previstas en el Sistema General de Riesgos Laborales.
- Si reincide en conductas o incumple en los correctivos que deban adoptarse, podrá ordenar la suspensión de actividades.
- Si omite hacer reportes de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Según estos factores y el tamaño de empresa que sea, se clasificara la sanción y por ende el tipo de cuantía que se debe pagar.

Se destaca entonces, que el tamaño de la empresa en la Legislación colombiana determina totalmente la sanción que se aplica, lo que beneficia considerablemente a las empresas de menor escala por su proporcionalidad. En la española no se tiene en cuenta este elemento pero se especifica de manera más precisa la sanción según su gravedad, lo que suscita ecuanimidad entre acto y penalidad.

c. Cuantía económica de las sanciones.

En cuanto a los cargos económicos que se presentan en la Legislación española, se puede observar que según la tipificación (leve, grave y muy grave) existen tres grados de aplicación (mínimo, medio y máximo) dentro de ella, lo que repercute en el costo y detalle de la sanción. Los valores tomados para este apartado, dependen del precio del Euro del mes de Julio/2018 al igual que los precios del (SMMLV) del mismo año, por lo que pueden verse ligeramente alterados.

Tipificación	Grado	Valores en Euros	Equivalencia en Pesos Colombianos
Leves	Mínima	40 a 405	135.418 a 1'.371.111
	Medio	406 a 815	1'.374.496 a 2'.759.150
	Máximo	816 a 2.045	2'.762.535 a 6'.923.266
Graves	Mínima	2.046 a 8.195	6'.926.651 a 27'.743.848
	Medio	8.196 a 20.490	27'.747.233 a 69'.368.083
	Máximo	20.491 a 40.985	69'.371.469 a 138'.753.094
Muy graves	Mínima	40.986 a 163.955	138'.756.480 a 555'.063.160
	Media	163.956 a 409.890	555'.066.545 a 1.387'666.364
	Máximo	409.891 a 819.780	1.387'.669.750 a 2.775'.332.729

Tabla 5.13. *Cuantía Económica según el grado de Infracción Cometida en Euros y con su Respectiva Equivalencia en Pesos Colombianos al mes de Julio, año 2018. Elaboración propia a partir del Real Decreto Legislativo 5/2000, artículo 40.*

En contraste, la legislación de Colombia, estima las cuantías según el tamaño de la empresa, y se le adicionan tres tipos de categorías conforme a lo establecido en los artículos 13 y 30 de la Ley 1562/2012 (Colombia, 2012) donde se regula de manera más precisa las infracciones cometidas según lo que se haya realizado, estas son las siguientes:

- (1) Incumplimiento de los programas de salud ocupacional, las normas en salud ocupacional y aquellas obligaciones propias del empleador.

- (2) Reincidencia en tales conductas o por incumplimiento de los correctivos que deba.
 (3) Cuando se detecte omisiones en los reportes de accidentes de trabajo y enfermedades laborales que por ende afecte la evaluación del programa de salud ocupacional por parte de los empleadores o contratantes y empresas usuarias.

En seguida, se establece según el tamaño de la empresa, el importe que se deberá pagar al momento de no cumplir con lo anteriormente explicado. Estos importes se miden a partir de los artículos ya mencionados y un determinado número de mensualidades (SMMLV). Los valores están declarados a valor de Julio / 2018 al igual que su equivalencia a Euros.

Tamaño Empresa	Art 13, Inciso 2 Ley 1562 (de 1 a 500 SMMLV)	Art 30, Ley 1562 (de 1 a 1000 SMMLV)	Art 13, inciso 4 de la Ley 1562 (de 20 a 1000 SMMLV)
Micro-empresa	(De 1 hasta 5 SMMLV)	(De 20 hasta 24 SMMLV)	(De 1 hasta 20 SMMLV)
Valor en Pesos Colombianos	De 781.842 hasta 3'.909.210	De 15'.636.840 hasta 18'764.208	De 781.842 hasta 15'.636.840
Equivalencia en Euros	De 221,07 hasta 1105,37	De 4.421,48 hasta 5.305,77	De 221,07 hasta 4.421,48
Pequeña Empresa	(De 6 hasta 20 SMMLV)	(De 25 hasta 150 SMMLV)	(De 21 hasta 50 SMMLV)
Valor en Pesos Colombianos	De 4'.691.052 hasta 15'.636.840	De 19'.546.050 hasta 117'.276.300	De 16'.418.682 hasta 39'.092.100
Equivalencia en Euros	De 1.326,44 hasta 4.421,48	De 5.526,85 hasta 3.3161,08	De 4.642,55 hasta 11.053,69
Mediana Empresa	(De 21 hasta 100 SMMLV)	(De 151 hasta 400 SMMLV)	(De 51 hasta 100 SMMLV)
Valor en Pesos Colombianos	De 16'.418.682 hasta 78'.184.200	De 118'.058.142 hasta 312'.736.800	De 39'.873.942 hasta 78'.184.200
Equivalencia en Euros	De 4.642,55 hasta 22.107,38	De 33.382,15 hasta 88.429,54	De 11.274,77 hasta 22.107,38
Gran Empresa	(De 101 hasta 500 SMMLV)	(De 401 hasta 1000 SMMLV)	(De 101 hasta 1000 SMMLV)
Valor en Pesos Colombianos	De 78'.966.042 hasta 390'.921.000	De 313'.518.642 hasta 781'.842.000	De 78'.966.042 hasta 781'.842.000
Equivalencia en Euros	De 22.328,46 hasta 110.536,92	De 88.650,61 hasta 221.073,85	De 22.328,46 hasta 221.073,85

Tabla 5.14. Cuantía económica según el grado de infracción cometida en Pesos Colombianos con su respectiva equivalencia en Euros, al mes de Julio, año 2018. Elaboración propia a partir del Decreto Único Reglamentario 1072/2015, artículo 2.2.4.11.5.

Estas categorías determinan la sanción final, por lo que son una parte preponderante dentro de la categoría de sanciones. Por otra parte, al hacer la conversión de euros a

pesos en la estructura para poder sancionar, es evidente que la Colombiana reprende con menor fuerza a quienes incumplen la ley, según las tablas, puesto que no sobrepasan los 781'000.000 pesos Colombianos que equivaldrían a 232'209.656 Euros, en cambio la Española alcanzaría los 2.775'000.000 Euros equivalente a unos 9'333.268'000.000 de pesos colombianos, dentro de la sanción más alta, esto equivaldría alrededor de una décima parte de lo que en euros se estaría pagando.

También se puede ver como la proporción en cuanto al tamaño de la empresa, es un factor muy importante porque las cuantías que se presentan tienden a tener una correspondencia con lo que la empresa estaría dispuesta a pagar en caso de cometer una infracción a la norma, lo que beneficiaría especialmente a las más pequeñas. Además, se estaría acatando la normativa y se efectuaría una corrección en sentido positivo en vez de correr el riesgo de llevar a la empresa a una posible quiebra. Así mismo, es evidente como los rangos graduales que se aplican en la Legislación española sirven para puntualizar un poco más el tipo de sanción de manera equitativa.

5.5. Organismos Oficiales.

En el siguiente cuadro, se especifican de manera más precisa las normas y artículos estudiados por cada país, que representan tener mayor relación con el tema de Organismos Oficiales, enfocados a la construcción:

ESPAÑA	COLOMBIA
SST: General con aplicación en construcción Ley 31/1995	Decreto Único Reglamentario 1072/2015 Tema: Sistema General de Riesgos Laborales Sub-Tema: Entidades Administradoras de Riesgos Laborales.
<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 5. Objetivos de la política. · Artículo 6. Normas reglamentarias. · Artículo 7. Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral. · Artículo 8. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. · Artículo 9. Inspección de Trabajo y Seguridad Social. · Artículo 10. Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria. · Artículo 11. Coordinación administrativa. · Artículo 12. Participación de empresarios y trabajadores. · Artículo 13. Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 2.2.4.1.1. Entidades Administradoras de Riesgos Laborales · Artículo 2.2.4.1.2. Desarrollo de programas y acciones de prevención. · Artículo 2.2.4.1.3. Contratación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de las empresas. · Artículo 2.2.4.1.4. Conformación de comisiones. · Artículo 2.2.4.1.5. Prestación de los servicios de salud. · Artículo 2.2.4.1.6. Accidente de trabajo y enfermedad laboral con muerte del trabajador. · Artículo 2.2.4.1.7. Reporte de accidentes y enfermedades a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales
	Decreto 4168/2011
	<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 2. Funciones del consejo directivo.

Tabla 5.15. Especificación de legislación y sus respectivos artículos analizados, según la categoría de Organizaciones Oficiales, por país. Elaboración propia a partir de la sección de contenido de Ley 31/1995 correspondiente a la Legislación española y artículos idóneos al tema de Sistema General de Riesgos Laborales del Decreto Único Reglamentario 1072/2015 y Decreto 4168/2011 de la Legislación colombiana.

Como es sabido, en cada país existen corporaciones encargadas del orden, que velan porque el desarrollo dentro de una comunidad funcione. Por ello y según la seguridad y

salud laboral, se analizarán en este apartado, aquellas organizaciones que estén vinculadas de manera directa en mantener a salvo al trabajador.

Hay casos en específico donde el conducto regular, enmarca el proceso que un trabajador o una empresa, y establecen lo que deben seguir, por lo que se conocerá con mayor detenimiento las relaciones que hay entre estos, sus compromisos frente a las partes y como son conformadas, para que cumplan con el fin para las que fueron creadas y logren el propósito de protección inicial.

Partiendo de lo anterior, se puede analizar la apreciación tanto de España como de Colombia en cuanto al comportamiento de estos, de una manera más precisa si se tienen en cuenta los siguientes factores de análisis:

a. Interpretación según países sobre de los Organismos Oficiales., **b.** Entidades que conforman a los Organismos Oficiales y sus responsabilidades.

a. Interpretación a cerca de los Organismos Oficiales.

Según la Legislación de España y conforme a lo establecido en el artículo 5 de la Ley 31/1995 (España, 1995) expresa políticas en cuanto a la mejora de las condiciones de trabajo a través del aumento del nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en cada una de sus ocupaciones, es decir que velan por su bienestar incorporando administraciones prestadoras de cooperación y asistencia en este ámbito.

La Administración General del Estado, la Administración de las Comunidades Autónomas y las Entidades de la Administración Local, hacen parte de este grupo de prestación de asistencia, pero existen diferentes competencias por administración y se clasifican de la siguiente forma:

- La Administración Laboral: en su mayoría, cumple funciones de orden público y cuenta con la colaboración del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y/o la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el cumplimiento de sus funciones.
- La Administración Sanitaria: actúa a través de algunos organismos dependientes del Instituto Nacional de la Salud como son el Instituto Nacional de Medicina y Seguridad del Trabajo, la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo o el Instituto Nacional de la Silicosis, en donde vela por la evaluación y control que las acciones realicen en orden sanitario, según los protocolos de actuación.
- La Administración de Industria: cumple con la inspección y control de seguridad industrial a través de Consejo de Coordinación de la Seguridad Industrial o AENOR (Asociación Española de Normalización y Certificación).

La clasificación por administración, fortalece la especialidad con la que se presta el servicio de acuerdo al ámbito y permite una mejor distinción por parte del usuario solicitante de información.

Por otro lado, la Normativa Colombiana, intenta que las entidades administrativas adelanten "*labores de prevención, promoción, y control*" (Alcaldía mayor de Bogotá, 1994; pg.61) al momento de orientarse las políticas y demás planes y programas necesarios para la ejecución de una estrategia nacional, ya que se hacen efectivos los organismos y demás comisiones encargados dentro de Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

b. Entidades que conforman a los Organismos Oficiales y sus responsabilidades.

En la Legislación española se distinguen tres Organismos Oficiales:

· El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene:

Analiza, estudia, promociona y apoya el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y en ocasiones establece cooperación con los órganos de las Comunidades Autónomas relacionadas en este ámbito⁵. Además de brindar asesoramiento y apoyo técnico y de colaborar con organismos internacionales facilitando la participación de las Comunidades Autónomas, fomenta el intercambio de información y experiencias entre las administraciones públicas y presta apoyo en actividades de promoción de la seguridad y salud, lo que incrementa las alianzas comunicativas entre estos. Tiene también relación con las instituciones de la Unión Europea, ya que es tomado como el principal centro de referencia del país, en cuanto a la trasmisión de información a nivel nacional.

· La Inspección Nacional de Trabajo y Seguridad Social:

No solo vigila y controla la normativa sobre los riesgos en el trabajo, sino que también asesora e informa a las empresas para evitar el desacato de las normas e igualmente informa a la autoridad laboral sobre los accidentes graves, muy graves y mortales, según lo establece el artículo 4 de la Ley 31/1995 (España, 1995).

· La Comisión Nacional de Seguridad y Salud Laboral:

Según lo fija el artículo 13 de la Ley 31/1995 (España, 1995), asesora a las administraciones públicas en cuanto a la promoción de los sistemas de prevención de riesgos en el trabajo y también sugiere propuestas, criterios y programas generales de actuación en este mismo tema. También, coordina las administraciones públicas en materia sanitaria y de industria.

A continuación se plantea un esquema de la relaciones entre las diferentes entidades mencionadas anteriormente:

⁵Información disponible y obtenida de:
<<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=f8db2aa285f91110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&vgnnextchannel=6c254a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>>.[Consultado el 18 de Agosto de 2018].

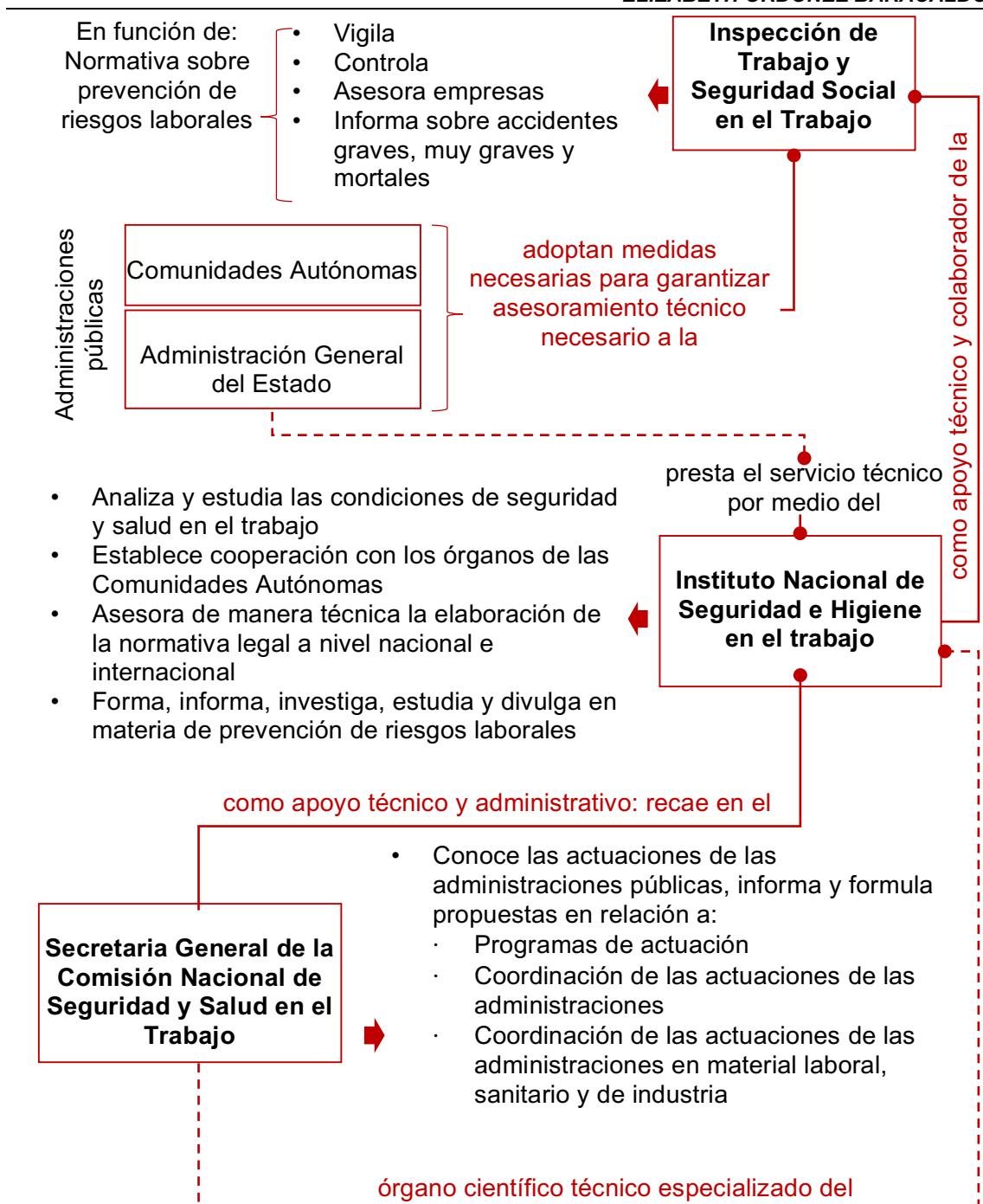


Gráfico 5.1. Síntesis relacional entre Organismos Oficiales de España. Elaboración propia a partir de los artículos 8 y 9 de Ley 31/1995, correspondiente al país de España.

A su vez, en la Legislación colombiana, quienes conforman el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) en cuanto a la dirección, control y vigilancia son:

• El Ministerio de Salud y Protección Social:

Genera las pautas y determina los planes, programas y proyectos en materia de protección de los usuarios, frente los riesgos profesionales, así como los demás componentes del SGRL. Es decir, define los requisitos que deben cumplir las entidades promotoras de salud e instituciones prestadoras de servicios de salud⁶.

⁶Información disponible y obtenida de: <<https://www.minsalud.gov.co/Ministerio/Paginas/objetivosFunciones.aspx>>. [Consultado el 24 de Agosto de 2018].

- El Ministerio del Trabajo:

Promueve el desarrollo a través de instituciones públicas y privadas según sus facultades técnicas y de investigación para formular políticas, planes y programas en materia de empleo, trabajo, seguridad y salud laboral, defendiendo los derechos del trabajador según lo fija el artículo 2 del Decreto 4168/2011 (Colombia, 2011).

- La Superintendencia Nacional de Salud:

Vigila, inspecciona y controla los procesos referentes a la salud por parte de las empresas promotoras, con el fin de defender los derechos de los actores participantes y poder mejorar constantemente la calidad de la atención del mismo.

- La Superintendencia Financiera:

Reconoce prestaciones económicas por medio del SGRL, es decir a las agencias y agentes de seguros, para que le preste los servicios asistenciales al momento en que un trabajador sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, o como consecuencia de ellos se incapacite, se invalide o muera.

- El Consejo Nacional de Riesgos Laborales:

Genera medidas y estrategias para el SGRL de manera permanente y se anexa al Ministerio del Trabajo, también aprueba el presupuesto general de gastos del Fondo de Riesgos Laborales (quien realiza campañas y acciones de educación, prevención e investigación con recursos de aportes de entidades, donaciones entre otros)⁷.

En seguida se expone un esquema a modo de síntesis de relaciones de lo visto anteriormente. Teniendo en cuenta el Gráfico 5.2., España cuenta con dos tipos de administraciones: General del Estado y de las Comunidades Autónomas, donde sus conductas son coordinadas por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo la cual en materia de prevención también asesora a las Administraciones Públicas.

Una función muy similar se ve representada por el Ministerio de Salud y Protección Social en Colombia, pues coordina su aplicación con el Ministerio de Trabajo y cumple las funciones de vigilar e inspeccionar con lo que comparte su intención de regularizar el apoyo entre las entidades pese a que cada una tenga orientaciones particulares.

⁷Información disponible y obtenida de: <<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/quienes-somos.html>>. [Consultado el 24 de Agosto de 2018].

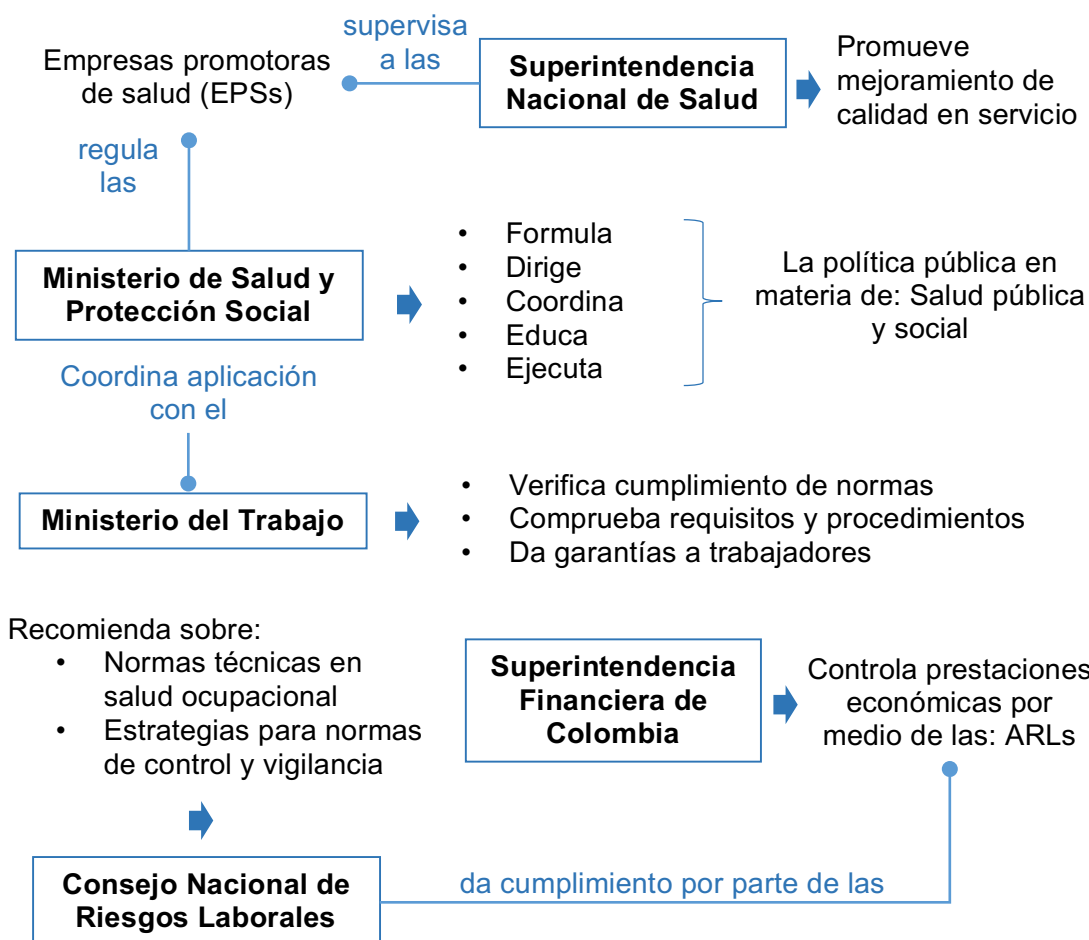


Gráfico 5.2. Síntesis relacional entre Organismos Oficiales de Colombia. Elaboración propia a partir de los artículos 1.1.1.1., 1.1.2.6. y 2.2.4.2.5.16. del Decreto Único Reglamentario 1072/2015, correspondiente al país de Colombia.

Otro aspecto a tener en cuenta, es que ambos países buscan por medio de la educación y la capacitación, formar a los usuarios: en España por medio del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo y en Colombia mediante el Ministerio de Salud y Protección Social, con la diferencia que el primer país hace énfasis en mantener una constante actualización de la información ofrecida lo que favorece a las dinámicas que se estén efectuando en esos momentos.

Pese a que las similitudes que hay de carácter aplicativo entre ambos países, como en el caso de la vigilancia y cumplimiento donde la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en España cumple cometidos similares frente a las labores del Ministerio de Trabajo en Colombia, en este último país se tiene presente una entidad con relación a las prestaciones económicas que se ven directamente relacionadas con la protección del trabajador y que se vincula con algunas de las entidades nombradas anteriormente.

5.6. Contratación y Subcontratación.

En el siguiente cuadro, se especifican de manera más precisa las normas y artículos estudiados por cada país, que representan tener mayor relación con el tema de Contratación y Subcontratación, enfocados a la construcción:

COMPARATIVA LEGAL, POLÍTICA Y SOCIAL EN LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN ENTRE COLOMBIA Y ESPAÑA
ELÍZABETH ORDÓÑEZ BARACALDO

ESPAÑA	COLOMBIA
<p style="text-align: center;">SST: Especifica de construcción LEY 32/2006</p>	<p style="text-align: center;">Decreto Único Reglamentario 1072/2015 Tema: Contratos Sub-Tema: Contrato de trabajo</p>
<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 1. Objeto de la Ley. · Artículo 2. Ámbito de aplicación. · Artículo 4. Requisitos exigibles a los contratistas y subcontratistas. · Artículo 5. Régimen de la subcontratación. · Artículo 6. Registro de Empresas Acreditadas. · Artículo 7. Deber de vigilancia y responsabilidades derivadas de su incumplimiento. · Artículo 8. Documentación de la subcontratación. · Artículo 9. Representantes de los trabajadores. · Disposición adicional primera. Modificaciones del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. 	<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 2.2.1.1.1. Renovación automática contratos mayores a 30 días · Artículo 2.2.1.1.2. Contratos iguales o inferiores a 30 días. · Artículo 2.2.1.1.3. Procedimiento terminación unilateral por rendimiento deficiente · Artículo 2.2.1.1.4. Terminación del contrato por reconocimiento de pensión · Artículo 2.2.1.1.5. Terminación del contrato por incapacidad de origen común superior a 180 días. · Artículo 2.2.1.1.6. Cierre de empresa · Artículo 2.2.1.1.7. Sanción disciplinaria al trabajador.
<p style="text-align: center;">SST: Especifica de construcción REAL DECRETO 1109/2007</p>	<p style="text-align: center;">Tema: Sistema General de Riesgos Laborales Sub-Tema: Afiliación, Cobertura y Pago</p>
<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 6. Efectos de la inscripción y renovación de la misma. · Artículo 7. Cancelación de la inscripción. · Artículo 8. Procedimientos de renovación y cancelación de la inscripción y comunicaciones de variación de datos. · Artículo 10. Finalidad, funciones y relaciones entre los Registros de Empresas Acreditadas. · Artículo 11. Porcentaje mínimo de trabajadores contratados con carácter indefinido. · Artículo 12. Formación de recursos humanos de las empresas. · Artículo 13. Obligatoriedad del Libro de Subcontratación. · Disposición adicional cuarta. Colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y las comunidades autónomas. · Disposición adicional quinta. Libro registro en las obras de construcción. 	<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 2.2.4.2.2.1 Objeto. · Artículo 2.2.4.2.2.2. Campo de aplicación. · Artículo 2.2.4.2.2.5. Afiliación por intermedio del contratante. · Artículo 2.2.4.2.2.6 Inicio y finalización de la cobertura · Artículo 2.2.4.2.2.9. Afiliación cuando existen varios contratos. · Artículo 2.2.4.2.2.15. Obligaciones del contratante · Artículo 2.2.4.2.2.16. Obligaciones del contratista
	<p style="text-align: center;">Tema: Contratos Sub-Tema: Contrato de Aprendizaje</p>
	<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 2.2.6.3.1. Características del contrato de aprendizaje · Artículo 2.2.6.3.2. Formalidades del contrato de aprendizaje. · Artículo 2.2.6.3.5. Afiliación al sistema de seguridad social integral · Artículo 2.2.6.3.6. Modalidades del contrato de aprendizaje. · Artículo 2.2.6.3.8. Terminación del contrato de aprendizaje · Artículo 2.2.6.3.9 Incumplimiento de la relación de aprendizaje por parte del aprendiz · Artículo 2.2.6.3.11. Regulación de la cuota de aprendices · Artículo 2.2.6.3.25. Duración del contrato de aprendizaje. · Artículo 2.2.6.3.27. Empleadores dedicados a la actividad económica de la construcción
	<p style="text-align: center;">Tema: Seguridad y Salud en el Trabajo Sub-Tema: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</p>
	<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 2.2.4.6.13. Conservación de los documentos.
	<p style="text-align: center;">Decreto 1607/2002</p>
	<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 2. Tabla de clasificación de actividades económicas.

Tabla 5.16. Especificación de legislación y sus respectivos artículos analizados, según la categoría de Contratación y Subcontratación, por país. Elaboración propia a partir de la sección de contenido de: Ley 32/2006 y Real Decreto 1109/2007 de España y artículos del Decreto Único Reglamentario 1072/2015 y los artículos idóneos al Decreto 1607/2002 de Colombia.

En cuanto a la contratación y subcontratación de trabajadores dentro de una obra en construcción, es posible intentar determinar en primera instancia, las responsabilidades que ambas partes deben tener para el funcionamiento y desarrollo de cada proyecto pueda mantener los beneficios tanto para el que contrata como para el contratado. A partir de esto, será posible definir la diferenciación del tipo de contratación para cada caso en específico, que dependerá de factores que hacen que sus acuerdos cambien y se establezcan de acuerdo con lo requerido. Pero cabe mencionar, que sin importar el tipo de contrato que exista, siempre tendrá que existir la manera de controlar y manejar estos y que se puedan mantener los puntos de acuerdo consensuados para el óptimo cumplimiento al finalizar la labor.

Por ello, el análisis de este apartado estará distinguido por los siguientes factores a analizar en las legislaciones de ambos países:

a. Compromisos del contratista y contratante., **b.** Clasificación contractual., **c.** Control y manejo contractual.

a. Requerimientos del contratista y contratante.

La Legislación española, según conforme implantado por el artículo 4 de la Ley 32/2006 (España, 2006), fija que los contratistas y subcontratistas que apliquen al sector de la construcción (como la excavación, montaje y desmontaje de elementos prefabricados, instalaciones, entre otros) tengan una organización productiva propia y que cuenten con una formación básica de seguridad y salud laboral y prevención en riesgos laborales y por ende están inscritas en el Registro de Empresas Acreditadas dando garantía a quienes contraten sus servicios, ya que estarían cumpliendo con los requisitos de capacidad y calidad en este ámbito. Esta inscripción, al tener validez por tres años a nivel nacional (y renovable por periodos iguales) se cancelara una vez el cese la actividad o cuando no cumpla con los requisitos exigido legalmente desde el principio, según erige el artículo 6 de la Ley 32/2006 (España, 2006). Adicionalmente, la acreditación por contar con recursos humanos dentro de la organización sin salirse del enfoque de la prevención, añade cierta garantía para un rendimiento integral sobre la prestación del servicio. A esto se adiciona, la clasificación por modalidades que se presenta para las actividades preventivas, donde según lo constituido por el artículo 11 del Real Decreto 39/1997 (España, 1997), podrán clasificarse los servicios de prevención, según: tamaño de la empresa y tipo de riesgo. Entonces, en lo que concierne a la construcción y según el Anexo I del mismo decreto, está catalogado como una actividad peligrosa por lo que su denominación se hará a partir de lo siguiente:

Número de trabajadores	Servicio de Prevención
1-10	<ul style="list-style-type: none"> · Designación de trabajadores · Servicio de prevención propio · Servicio de prevención ajeno
11-249	<ul style="list-style-type: none"> · Designación de trabajadores · Servicio de prevención propio · Servicio de prevención ajeno
250-500	Servicio de prevención propio
500	Servicio de prevención propio

Tabla 5.17. Modalidades organizativas del servicio de prevención según el número de trabajadores que tenga la empresa. Elaboración propia a partir de Real Decreto 39/1997, artículo 14.

Partiendo de lo anterior, se entiende por Designación de Trabajadores cuando el servicio de prevención es realizado por estos mismos, al Servicio de Prevención Propio cuando son asignados técnicos de la misma empresa y al Servicio de Prevención Ajeno (SPA)

cuando se contrata una empresa privada. Estos últimos, estarían representados por las mutualidades solo en el ámbito de la asistencia médica.

Desde la perspectiva de Normatividad Colombiana, existe la obligatoriedad de que el contratista cumpla con las normas e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de tal forma que informe de manera oportuna al contratante en caso de que hayan incidentes. Además, debe contar con elementos que le proporcionen protección según las normas de Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) y debe participar en las actividades capacitación e información que proporcione directamente el contratante o la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) -entidad encargada de la afiliación y administración del SGRL en el proyecto- según lo establece el artículo Artículo 2.2.4.2.2.16 del Decreto Único Reglamentario 1072/2015 (Colombia, 2015).

También existen compromisos precisos para el contratante dentro de los cuales se encuentran: reportar a la ARL los siniestros laborales, realizar actividades de prevención y promoción, investigar incidentes y accidentes ocurridos en el trabajo, verificar el cumplimiento de los requisitos de seguridad y salud del contratista, etc., lo que suscita el aporte constante de ambas partes.

Asimismo, se tiene presente para el pago de la cotización para integrarse al SGRL, el tipo de riesgo que se esté manejando (I, II, III, IV o V) correspondiente a la clasificación de actividades económicas establecidas en el artículo 2 del Decreto número 1607/2002 (Colombia, 2002), ya que dependerá o del contratista o del contratante hacer el pago, (que según el enfoque de este documento se haría referencia al V). Esta distribución por tipo de riesgo se basa en la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Actividades Económicas (CIIU) lo que facilitaría la comparación de datos a nivel internacional.

Entonces, se puede decir que ambos países le dan valor al previo conocimiento de los requerimientos en cuanto a la prevención y salud en el trabajo, pues ambos establecen que tiene que haber una garantía tanto del contratante como del contratista en cuanto al cumplimiento de los reglamento. Un aspecto valioso de la Legislación española, es la obligatoriedad de estar inscritas como empresas acreditadas, ya que mitigaría aún más la probabilidad de que ocurra algún siniestro dentro del ámbito laboral, se podría tomar como un filtro adicional de garantía. También, se puede resaltar lo significativo que puede ser la clasificación por número de trabajadores y tipo de riesgo que se hace para clasificar el servicio de prevención, ya que es coherente con la proporcionalidad del plan de acción que se requiera aplicar.

Por otro lado, no son claros dentro de esta misma normativa, los compromisos por parte del contratante y su relación con el Servicio de Prevención Ajeno (SPA), que podrían presentar acciones complementarias en cuanto a la consultoría para mantener condiciones saludables de los trabajadores, semejante a la labor que cumplen las ARLs en la Legislación colombiana, con la diferencia que la omisión de su contratación dentro del acuerdo pactado con el contratista, incurría en sanciones y cuantías económicas bastantes altas, en el caso de que ocurra un accidente, para el contratante.

Pese a que ambas legislaciones cuentan con una clasificación por riesgos, para la Normativa Colombiana, sería bastante útil considerar incorporar un tipo de clasificación del Sistema de Prevención similar en donde se pueda reflejar una correspondencia más clara por medio del número de trabajadores de empresa, lo que demarcaría proporcionalidad con cada siniestralidad.

b. Clasificación contractual.

En lo que respecta a esta sección, dentro de la Normativa Española y según lo implantado por el artículo 5 de la Ley 32/2006 (España, 2006), es clara la manera como erigen ciertos niveles de subcontratación, estipulando que el promotor podrá contratar los contratistas que le sean necesarios y el primer y segundo subcontratista podrán subcontratar, mientras su trabajo no consista fundamentalmente en la contribución de mano de obra o que involucre herramientas manuales, además de poder ejercer esta acción únicamente en casos particulares y justificados. Esta delimitación de subcontratación, dificulta la paralización de ciertas funciones y dependencias en el trabajo, y por ende su cumplimiento frente a quien contrata.

En la Normatividad Colombiana se distingue la aplicabilidad distinta para cuatro tipos de contratos en donde sus aportes frente al SGRL se realizan por agentes diferentes, dependiendo del tipo de contrato establecido:

- Contrato Individual de Trabajo: lo hace el empleador sobre el salario mensual que tenga.
- Contrato por Prestación de Servicios: lo hace el contratista sobre valor bruto mensual del contrato, según la sección 'afiliación' del Decreto Único Reglamentario (Colombia, 2015).
- Contrato de Aprendizaje: lo hace el patrocinador sobre la base de un SMLMV (su trabajo no tiene remuneración salarial), según lo establece el artículo artículo 2.2.6.3.1. del Decreto Único Reglamentario 1072/2015 (Colombia, 2015).
- Contrato Indefinido: cuando haya ejecutado uno o más contratos con duración acumulada de más de seis meses.

Esta especificación determina el proceder dentro del ámbito laboral y los porcentajes que le corresponden a la cotización también aportan a lo que sería la correspondencia con la magnitud de lo que se trabaja.

Estudiando ambas legislaciones, se puede resaltar la limitación que establecen para la subcontratación dentro de la española, pues sería conveniente pensar en incorporar una restricción similar dentro de la colombiana ya que podría mermar el incumplimiento hacia contratantes en muchos casos y/o posibles casos de corrupción interna. También es valiosa la implementación del SGRL en el contrato de aprendizaje, porque pese a no tener ninguna remuneración salarial, asegura y protege de cierta manera al trabajador dentro del tiempo en que presta sus servicios.

c. Control y manejo contractual.

En cuanto al control y manejo de los contratos, la Normatividad Española establece que debe existir un libro de subcontratación de manera obligatoria, en el que se discrimina la función de cada empresa o trabajador autónomo contratado y demás datos de los mismos. La utilidad de esto está en el registro que cada responsable de la coordinación de la seguridad y salud en la fase de ejecución de la obra hace o en el cambio de alguno de estos durante esta misma fase, con lo cual, al finalizar la obra el contratista encargado le hará entrega al director de obra una copia de este debidamente cumplimentada para adjuntarlo al libro del edificio teniendo así la constancia de los responsables por cada área. El contratista deberá conservar el original por cinco años posteriores a la finalización de su intervención en obra, lo que daría cierta garantía y sustento de lo que se realiza en obra.

En el caso de Colombia, se especifica de manera clara la responsabilidad por parte del empleador frente a la documentación que debe conservar de manera legible y en donde el encargado del SG –SST tiene acceso y el método utilizado como seguimiento de esto es particular dependiendo de la entidad encargada para el mismo.

En cuanto a las historias clínicas, solo podrán observarlas un especialista medico en seguridad y salud laboral. Los registros como las actividades de capacitación y formación en seguridad, la inspección de registros de monitoreo y la entrega de elementos de equipos de protección entre otros, deben conservarse por veinte años como mínimo conforme lo fija el artículo 2.2.4.6.13. del Decreto Único Reglamentario 1072/2015 (Colombia, 2015), de manera física o electrónica de manera que se pueda dar sustento histórico de curso de los trabajadores. Algunos otros registros realizados durante el desarrollo de la obra, como los que no comprometen historiales médicos o de mediciones de ambiente de trabajo, tendrían que conservarse según disponga las políticas de la empresa.

Se puede diferenciar de manera notoria, que pese a tener cierta obligatoriedad con el registro y conservación de documentos y demás registros realizados durante la vigencia de los contratos y subcontratos, en la Legislación española se instaura de una manera mas sistemática por medio del formato preestablecido dentro de la misma norma, la forma como se debe llevar este tipo de registro y genera una mayor facilidad de comprensión para quienes indagan tiempo después en ella. También parecería una manera mas completa frente a la información solicitada por cada formato ya que está regularizada y adaptada a las necesidades por parte del inspector dentro de su ámbito.

Pese a que en Colombia, cada empresa controla de manera particular los informes de contratistas, seria oportuno que dentro su legislación se estructurara un formato base similar al presentado como Anexo III en la Normativa Española, con la intención de estandarizar un método de fácil comprensión y detalle para consulta en el momento y después de finalizada la obra. Asimismo, se puede considerar importante el número de años que se debe conservar cada historial de información, teniendo en cuenta que algunas enfermedades, en antiguos trabajadores de obra, pueden aparecer tiempo después y estar directamente vinculadas con las actividades vinculadas a labores en construcción.

Por ello, se puede resaltar el número de años determinado por la Legislación colombiana, dado que según una de las aseguradoras colombianas reconocidas SURA, afirma que al contrario del accidente (evento imprevisto), las enfermedades necesitan de cierto tiempo de evolución que puede ser más o menos largo dependiendo de la patología para que se manifieste, por lo que tener historiales laborales de eventos laborales podría facilitar la búsqueda de pruebas que sustenten estos en muchos casos. Dado lo anterior, seria admisible considerar aumentar el número de años convenidos en la Legislación española ya que podría contribuir en los casos en que las actividades laborales se vean directamente relacionadas con las afectaciones en personas que eran antiguos trabajadores.

5.7. Sistema de Incentivos.

En el siguiente cuadro, se especifican de manera más precisa las normas y artículos estudiados por cada país, que representan tener mayor relación con el tema de Sistema de Incentivos, enfocados a la construcción:

ESPAÑA	COLOMBIA
<p>SST: General con aplicación en construcción Real Decreto 231/2017</p>	<p>Decreto Único Reglamentario 1072/2015 Tema: Sistema General de Riesgos Profesionales Sub-Tema: Cotizaciones</p>
<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 1. Objeto. · Artículo 2. Beneficiarios. · Artículo 3. Cuantía del incentivo. · Artículo 4. Financiación del sistema de incentivos. · Artículo 5. Periodo de observación. · Artículo 6. Presentación y tramitación de las solicitudes. · Artículo 7. Resolución y abono del incentivo. · Artículo 8. Determinación de la mutua responsable del abono. · Artículo 9. Inspección y control. · Artículo 10. Participación de la mutua en la percepción del importe del incentivo. · Disposiciones finales. Disposición final tercera. Facultades de aplicación y desarrollo. · Disposiciones finales. Disposición final cuarta. Registro contable de las operaciones. · Disposiciones finales. Disposición final quinta. Entrada en vigor. · Anexos. ANEXO I. Declaración responsable sobre actividades preventivas y sobre la existencia de representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales¹ · Anexos. ANEXO II. Índices para la aplicación del incentivo 	<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 2.2.4.3.1. Determinación de la cotización · Artículo 2.2.4.3.2. Obligatoriedad de las cotizaciones. · Artículo 2.2.4.3.3. Base de Cotización. · Artículo 2.2.4.3.4. Monto de las cotizaciones. · Artículo 2.2.4.3.5. Tabla de Cotizaciones Mínimas y Máximas
<p>ORDEN ESS/256/2018</p>	<p>Ley 1562/2012</p>
<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 3. Determinación del periodo de observación a que se refiere el artículo 5 del Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo. · Artículo 4. Determinación de la mutua responsable de la tramitación de la solicitud a que se refiere el artículo 6 del Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo. · Artículo 5. Cálculo de los índices de siniestralidad a que se refiere el anexo II del Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo. 	<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 6. Monto de las cotizaciones
	<p>Ley 776/2002</p>
	<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 20. Variación del monto de la cotización.

Tabla 5.18. Especificación de legislación y sus respectivos artículos analizados, según la categoría de Sistemas de Incentivos, por país. Elaboración propia a partir de la sección de contenido de: Real Decreto 231/2017 y Orden ESS/256/2018 correspondiente a la Legislación española y artículos idóneos del Decreto Único Reglamentario 1072/2015, Ley 1562/2012 y Ley 776/2002 correspondiente a Colombia.

Al momento de desarrollar actividades relacionadas con la seguridad de los trabajadores, es posible que muchas empresas sigan incurriendo en errores donde las funciones de estos realizan a veces pueden tornarse amenazantes si no se detectan a tiempo y se corrigen. Actualmente, gracias a las normativas y demás planes que analizan y gestionan el desarrollo de ellos, aportan un análisis consciente para que la formación que se da en el tema, determine la solución mas adecuada para ellos. Aun así, una forma viable para conseguir esto, puede ser la implementación de estrategias que estimulen de manera económica a quienes estén a cargo de los trabajadores.

En España, la legislación cuenta con este tipo de incentivos, y expresa de manera clara que estos mecanismos que motivan a las empresas a invertir en la prevención, cuentan con parámetros aplicables donde mas adelante se definirá como funcionan y se aplican y quienes podrían hacer uso de ello.

Asimismo, la Legislación colombiana además de la aplicación de sanciones para quienes no se integren en su empresa el Sistema General de Riesgos Laborales, presenta un procedimiento legal poco conocido entre los cotizantes, donde la rebaja hace referencia a la disminución económica del pago que hacen al cotizar con las ARLs y rebaja del porcentaje a pagar, según la baja presencia de accidentes y enfermedades laborales en su empresa.

Para lograr comprender de manera mas precisa como funcionan estos mecanismos de premiación concebidos por ambas legislaciones, primero se puntualizará el motivo principal por el cual se genera este tipo de estímulo para las empresas y la manera como se estructura y funciona. Otro aspecto primordial que se ha de analizar, es la manera como se puede llegar a obtener este beneficio, ya que la regularización de esto, haría la diferencia entre las empresas cotizantes que lo aplican y las que no. Para finalizar se determinará la ventaja económica que se podría obtener efectuando el sistema y el medio utilizado para controlar esta aplicación.

Por lo anterior, se establecen los parámetros de estudio distinguidos de la siguiente manera:

a. Razón de ser y funcionamiento del sistema de incentivos., **b.** Beneficiarios y requisitos para participar en el sistema de incentivos., **c.** Cuantía económica de la rebaja y control de su aplicación.

a. Razón de ser y funcionamiento del sistema de incentivos.

Para comprender como funciona la aplicación de incentivos o Bonus para el país de España, se debe tener en cuenta que toda empresa y trabajador que labore, deberá cotizar para contribuir al Sistema de Seguridad Social, entidad que tiene como ultimo fin asegurar a la población una serie de prestaciones mínimas que los proteja en caso de necesidad. La cotización será determinada por el tipo de contingencia que presente el cotizante y dado que la orientación de este trabajo, esta encaminado hacia la seguridad y salud de trabajadores de obras de construcción, se analizarán las contingencias relacionadas al tema de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Según esto, toda empresa contratante deberá hacerse cargo de la cotización completa siendo responsable de las nominas que deba aportar cada empleado⁸. Este compromiso llevara consigo la cotización o aportación de recursos financieros al Sistema de

⁸Información disponible y obtenida de: http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_14/contenidos/guia_14_28_6.htm >.[Consultado el 21 de Diciembre de 2018].

Seguridad Social y se aplicaran porcentajes de la tarifa de las primas conforme a lo que se estipula en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006 (España, 2006).

Así pues, al querer incursionar como empresa en ser premiado con una disminución de esta cuantía de cotización, y según lo establecido en el artículo 1 del Real Decreto 231/2017 (España, 2017), se analiza que Bonus radica en la reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas, que contribuyan a la reducción de la siniestralidad laboral, es decir que se promueve una dinámica económica en donde se motiva a las empresas a la adopción de medidas y procesos que contribuyan a la disminución de sucesos que alteren la salud de los trabajadores.

Esta financiación tendrá cargo al Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social -integrado en general por el 80% de los recursos, rendimientos e incrementos que tienen origen en el excedente de los recursos de la Seguridad Social producto de las mutuas según lo fijado en el artículo 97 del Real Decreto Legislativo 8/2015 (España, 2015) – y manifiesta ser un procedimiento eficiente en cuanto a su gestión y aplicación. Este sistema funciona como un mecanismo de rebajas que hace cumplir de manera obligatoria a la empresa cotizante con los estándares mínimos de seguridad y salud para sus trabajadores a la vez que tiene la posibilidad de mermar su cuantía de aportación económica.

En lo que respecta a Colombia, no se expresa explícitamente lo que se verá a continuación, como un proceso de incentivos per se, pues la interpretación de lo presentado en este ámbito por esta legislación, esta dada a partir de lo que algunos artículos fijan frente a la disminución del porcentaje de la cuantía económica pagada o cotización que debe dar cada empresa que tenga a su cargo trabajadores a través de las ARLs. Por esta razón, se explicará la conducta inicial que desarrollan las ARLs para el cobro y la ventaja que tiene la empresa al cumplir con lo que estipula la norma.

Para empezar, según lo establecido en el artículo 2.2.4.3.1 del Decreto Único Reglamentario 1072/2015 (Colombia, 2015), se define que las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Laborales dependerá de la actividad económica – que en este caso es de nivel V, ya que va orientada a actividades de construcción de edificaciones para uso residencial, calles y oleo ductos entre otros, como se ha visto en apartados anteriores y lo ha fijado el artículo 2 del Decreto 16007/2002 (Colombia, 2002) – también del índice de lesiones incapacidades según la metodología definida por el Ministerio de trabajo y del cumplimiento de las políticas y ejecución del SG-SST. Esta cotización será pagada por cada uno de los trabajadores que tenga a su cargo el empleador de manera obligatoria, y este lo efectuará a la ARL que haya escogido.

El pago, se calculará a partir de la base en el salario mensual devengado, limitado por veinticinco salarios mínimos (SMMLV), es decir unos 20'.702.900 Pesos Colombianos, conforme lo fija el artículo 2.2.4.3.3 del Decreto Único Reglamentario 1072/2015. Este valor, cambio de moneda española equivaldría a unos 7.461'.3251.600 de Euros. El valor tomado para este apartado, dependen del precio del Euro del mes de Enero/2019 al igual que los precios del SSMLV del mismo año, por lo que pueden haber ligeras alteraciones para el momento que sea consultado este trabajo. A esta porción del salario del trabajador, se le conocerá como Ingreso Base de Cotización (IBC), es decir el el valor base para aplicar el porcentaje de porte a la cotización⁹.

⁹Información disponible y obtenida de: <<https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-136481.html>>.[Consultado el 2 de Enero de 2019].

Con lo cual, el monto de las cotizaciones a cargo de los empleadores será de acuerdo a lo concertado en el artículo 2.2.4.3.5 del decreto antes mencionado y su clase de riesgo será la V, que define los siguientes porcentajes:



Gráfico 5.3. Monto de cotizaciones mínimas y máximas concerniente al nivel de Riesgos V. Elaboración propia a partir del artículo 2.2.4.3.5. del Decreto Único Reglamentario 1072/2015, correspondiente al país de Colombiana.

Así pues, se entiende que la empresa que pretenda hacer pago a la ARL por primera vez por el o los trabajadores que tenga a su cargo, tendrá que saber la el IBC y sacar el porcentaje sobre el valor inicial. Como el pago del porcentaje depende del ingreso de cada trabajador, los costos que asume el empleador normalmente son altos, por lo que la explicación siguiente da a entender el beneficio y estímulo de trasfondo que presenta la norma.

El Ministerio de Trabajo en coordinación con el Ministerio de Salud y Protección Social, toman la tabla de cotizaciones y teniendo como base los porcentajes correspondientes al riesgo V, adoptan las maneras en que *“una empresa puede disminuir o aumentar los porcentajes de cotización de acuerdo a su siniestralidad y cumplimiento del SG-SST”*, conforme lo establece el artículo 6 de la Ley 1562/2012 (Colombia, 2012). Pese a no ser explícita en cuanto a la nombramiento en la norma, es claro que la posibilidad de disminuir el porcentaje de cotización a ARL traería consigo la rebajada de casi la mitad de lo que estarían pagando por cada trabajador aun cuando se están salvaguardando sus obligaciones como responsables de sus empleados.

Así pues, la postura de España es clara al presentar un método alternativo a las multas y métodos de sanción, para que las empresas cumplan con lo dispuesto en protección ante riesgos, promoviéndose la aplicación de una normativa que le cede cierto peso la integridad de los trabajadores. Por el contrario se puede especificar el hecho de que la Legislación colombiana no resalte la disminución del monto de cotización, como una estrategia de bonificación que motive a que empresas apliquen de manera rigurosa a los sistemas de prevención de riesgos saliendo también favorecidos.

El desconocimiento de algunos de los inspectores o técnicos, no sugiere una postura de esmero para que las siniestralidades en construcción mermen y se interesen en lo que la norma plasma.

De igual modo, es posible reconocer en lo que respecta a Colombia, que al presentar en muchos casos, constantes casos de siniestralidad en una obra de construcción, se tiende a mostrar una postura poco dinámica y carente de comunicación entre el empleador, la ARL y el Técnico encargado de seguridad y salud y una de las efectos que esto puede suponer, el desconocimiento de algunos beneficios como el anteriormente plasmado.

b. Beneficiarios y requisitos para participar en el sistema de incentivos.

La Legislación española muestra una clara determinación de hacer participes al sistema de incentivos a todas aquellas empresas que coticen en la Seguridad Social por contingencias profesionales, tanto si están cubiertas por una entidad gestora o por una mutua colaboradora según lo instaurado en el artículo 2 del Real Decreto 231/2017 (España, 2017). Para ello, tendrán que cumplir con los requisitos establecidos por esta y serán contenidos en las bases de datos de la Seguridad Social.

A continuación se hará mención de algunos de estos requerimientos -los más representativos- , para comprender el alcance de lo que establece la normativa, pero se reitera que el detalle de cada uno esta expuesto dentro del artículo y la normativa antes mencionada:

- Haber cotizado a la Seguridad Social durante un periodo de observación con un volumen total de cuotas por contingencia profesional superior a 5.000 Euros - equivalentes a 18'.020.310 de Pesos Colombianos- o haber alcanzado un volumen de de 250 Euros –equivalentes a 901.015 Pesos Colombianos- en un periodo de observación de cuatro ejercicios. Cuando se habla de periodo de observación, se hace referencia al número de ejercicios naturales consecutivos e inmediatamente anteriores al de la solicitud, necesarios para alcanzar el volumen mínimo de cotización según especifica el artículo 5 del Real Decreto 231/2017 (España, 2017).
- Al encontrarse en un periodo de observación por debajo de los límites que se establezcan respecto a los índices de siniestralidad general y extrema; esto es establecido a través de formulas definidas en los apartados 1 y 2 del Anexo II del Real Decreto 231/2017 (España, 2017).
- Al presentar la solicitud que permite optar por el incentivo dentro del tiempo establecido –del 15 de Abril al 31 de Mayo- además de cumplir con requerimientos mínimos, la petición será remitida a la Dirección de Orden de la Seguridad Social donde se establecerá en un tiempo máximo hasta mediados de Julio del mismo año, la orden de la concesión o la denegación, según lo fija el artículo 6 del Real Decreto 231/2017 (España, 2017).
- No haber sido sancionado durante el periodo de observación o en aquellas situaciones donde el responsable de la infracción haya sido el solicitante del incentivo.
- Haber informado a los delegados de prevención, la presentación de la solicitud para incentivos y haber cumplido con las obligaciones de prevención a riesgos laborales según lo establecido por los apartados 1 al 5 del anexo I del Real Decreto 231/2017 (España, 2017).

Por otro lado, la Normatividad Colombiana pone en manifiesto que acorde con lo que indica el artículo 20 de la Ley 776/2002 (Colombia, 2002), el monto de las cotizaciones puede presentar variaciones como:

- El índice de lesiones incapacitantes de la siniestralidad de cada empresa.
- El cumplimiento de las políticas y el plan de trabajo asesorado por la ARL dentro de la empresa.

Dicho de otro modo, podrá hacerse el cambio de monto de la cotización cuando se cumpla con las condiciones de seguridad y salud que le dieron origen y cuando haya transcurrido por lo menos un año desde la última afiliación del empleador. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será quien define las formulaciones y metodologías que se utilicen para determinar si se varía o no el monto de la cotización.

Entre tanto, la ARL tendrá a su cargo, investigar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales según lo fija el artículo 2.2.4.2.2.17 del Decreto Único Reglamentario 1072/2015 (Colombia, 2015) que serán soporte de las acciones que se deban tomar, al igual que evaluación inicial del SG-SST para que el Ministerio de

Trabajo y Seguridad Social lo tenga en cuenta de en el caso que pueda proceder a la disminución del monto de las cotizaciones.

Entonces, al comparar ambas legislaciones y pese a su dispar estructura de una con la otra, cabe mencionar el valor que la Española le da a las sanciones que haya tenido la empresa antes de presentar la solicitud, suscita rigurosidad y ejemplo para quienes aun no han iniciado el proceso para participar en la bonificación desean hacerlo a futuro de manera que insinúa el cumplimiento de la norma.

En contraste con la colombiana, no es posible identificar penalización similar pues esta normativa solo hace hincapié en conceder la posibilidad de mermar el porcentaje de cotización, si son minimizadas las siniestralidades.

La condición por parte de la Legislación española para los empleadores, de haber cumplido con un volumen total de cuotas por contingencia antes, con un valor superior a 5.000 Euros -18'.020.310 Pesos Colombianos- constituye un valor bastante alto especialmente para las pequeñas empresas, lo que deduce que aunque se implemente de manera correcta la normativa, no se contempla la participación de estas en el incentivo. Sería provechoso considerar que pequeñas empresas también participaran en el estímulo y podría validarse un porcentaje menor para que sea coherente con magnitud de estas.

c. Cuantía económica de la rebaja y control de su aplicación.

En cuanto a los importes económicos que beneficiarían a las empresas participantes del incentivo, el artículo 3 del Real Decreto 231/2017 (España, 2017) de la Normativa Española, establece que esta equivaldrá a un 5% del total de importes correspondientes al periodo de observación, es decir el importe de cuotas por contingencias profesionales anteriores a los 5.000 Euros o 250 Euros de cuatro ejercicios.

Adicionalmente, y según lo establecido en los apartados 6 y 7 del Anexo I del Real Decreto ya mencionado, se establece que al realizar acciones preventivas complementarias como la incorporación de plantillas propias o la realización de auditorias también propias, se reconocerá otro 5% de incentivo por contingencia profesional con el límite máximo del importe de dichas inversiones complementarias. Cabe aclarar, que los valores límites de los índices de siniestralidad general y extrema serán fijados anualmente en las leyes de Presupuestos Generales del Estado, conforme a lo fijado por los apartados antes mencionados del Real Decreto 321/2017.

Por otro lado, como medida de control y conforme se precisa en el artículo 9 del Real Decreto 231/2017 (España, 2017), una vez la resolución estimatoria se comunique con la Tesorería General de la Seguridad Social para hacer la transferencia del importe de los incentivos, se pondrá a disposición la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para su comprobación y demás información que reitere el reconocimiento de tal incentivo.

También se establece en el mismo artículo, que toda aquella información suministrada en la solicitud, que no sea verídica, será indebidamente percibida e igualmente se les exigirá a las mutuas o gestoras encargadas, mantener a disposición de los órganos de control, la documentación y demás información de las empresas beneficiarias.

Para lo que respecta a Colombia, se puede mencionar que el valor económico -representación de un ahorro para las empresas cotizantes de los servicios de seguridad y salud - estaría determinado por el IBC de cada uno de los empleados que tenga el empleador a su cargo. Pero como se ha visto, en el caso de que se condone la

disminución del monto de las cotizaciones, representa el paso del pago del 6.96% correspondiente al valor inicial, al 3.21% - casi un 54% menos de lo que ha pagado - debido a lo cual, se estaría rebajando de manera considerable retribución y por ende estaría generando un incentivo para no superar las índices de siniestralidades.

Desde otra perspectiva, si la empresa estuviera en la posición límite que atañe al valor máximo, también se hablaría de un ahorro positivo para la empresa, pero este representaría casi un 15% menos del valor cotizado acostumbrado a pagar.

Para lo que respecta al control de este mecanismo de rebajas, entraría a validarse el formulario de novedades según lo expuesto en el artículo 2.2.4.3.6 del Real Decreto 1072/2015 (Colombia, 2015) donde las ARL exponen cada uno de los sucesos nuevos y siniestros presentados en la construcción, que de la mano con los diagnósticos a cargo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, es posible corroborar mediante registros fundamentados, si es válida la petición de rebaja de monto de cotización.

El valor que exterioriza la incorporación de incentivos en la Legislación española, representaría una reducción de las prestaciones sanitarias y de riesgos dada la disminución casos de accidente y enfermedad a la llegaría. También la norma refleja el reconocimiento a empresas que durante años han cotizado al Sistema Social, además de considerar aquellas que no han sido sancionadas y asimismo las que han presentado acciones preventivas complementarias propias, lo que contribuye a que lo sigan implementando y las compañías que aun no se han familiarizado con ello, se interesen.

Además de ser un procedimiento que cuenta con seguridad jurídica a través de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social, se exhibe como una conducta eficaz y asequible.

Entre otros, el porcentaje total del 10% para quienes la implementen y también hayan tenido iniciativas propias, estaría condicionada al valor del importe de la cotización de la contingencia al igual que el caso de Colombia, donde el porcentaje a cotizar, depende el tipo de riesgo, lo que expone proporcionalidad en ambas legislaciones.

Un aspecto a tener presente, es que el la rebaja del 5% inicial por estar aplicando el sistema de incentivos sumado al 5% adicional por buen comportamiento, estaría limitando a que sin importar el numero de trabajadores que tenga a su cargo, la rebaja en este tiempo de riesgo será máxima de un 10% en la Legislación española, y por otro lado el mecanismo de rebaja conferido por la Colombiana posibilita a superar el 10% del descuento en caso de que supere un numero de trabajadores ya que cada rebaja se establece por empleado.

5.8. Acuerdos Normativos.

En el siguiente cuadro, se especifican de manera más precisa las normas y artículos estudiados por cada país, que representan tener mayor relación con el tema de Acuerdos Normativos, enfocados a la construcción:

ESPAÑA	COLOMBIA
<p>SST: Específica de construcción RESOLUCIÓN del 21 de Septiembre de 2017</p>	<p>Real Decreto 1072/2015 Tema: Trabajadores Oficiales Sub-Tema: Negociación Colectiva</p>
<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 135. Principios generales. · Artículo 136. Información sectorial. · Artículo 137. Ciclos de formación. · Artículo 140. Nivel básico de prevención en la construcción. · Artículo 141. Formación recogida en el Reglamento de los Servicios de Prevención; título de «Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales; y formación indicada en la «Guía técnica» del Real Decreto 1627/1997, por el que se establecen «disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción». · Artículo 147. Acreditación de la formación en materia de prevención de riesgos laborales de los recursos humanos de las empresas. · Artículo 148. Definición. · Artículo 149. Acreditación de la formación. · Artículo 150. Funciones. · Artículo 151. Beneficiarios. · Artículo 152. Solicitud. · Artículo 153. Documentación. · Artículo 154. Resolución. · Artículo 155. Caducidad y renovación. · Artículo 156. Derechos del titular. · Artículo 157. Obligaciones del titular. · Artículo 158. Requisitos. · Artículo 159. Procedimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 2.2.2.4.4. Materias de negociación. · Artículo 2.2.2.4.5. Partes en la negociación. · Artículo 2.2.2.4.6. Ámbito de la negociación. · Artículo 2.2.2.4.7. Condiciones y requisitos para la comparecencia sindical a la negociación. · Artículo 2.2.2.4.8. Grado de representatividad sindical y conformación de la comisión negociadora. · Artículo 2.2.2.4.10. Términos y etapas de la negociación. · Artículo 2.2.2.4.11. Actas. · Artículo 2.2.2.4.12. Acuerdo colectivo. · Artículo 2.2.2.4.13. Cumplimiento e implementación del acuerdo colectivo. · Artículo 2.2.2.4.14. Garantías durante la negociación. · Artículo 2.2.2.4.15. Capacitación.
<p>Real Decreto Legislativo 2/2015</p>	<p>Tema: Servidores Públicos Sub-Tema: Organizaciones Sindicales y Derecho a la Concertación</p>
<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 83 	<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 2.2.2.4.1. Campo de aplicación. · Artículo 2.2.2.4.2. Reglas de aplicación del presente capítulo. · Artículo 2.2.2.4.3. Definiciones.
	<p>Ley 411/1997</p>
	<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 7. Procedimientos para la determinación de las condiciones de empleo
	<p>Constitución Política de Colombia de 1991</p>
	<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 53

Tabla 5.19. Especificación de legislación y sus respectivos artículos analizados, según la categoría de Acuerdos Normativos, por país. Elaboración propia a partir de la sección de contenido de la RESOLUCION del 21 de Septiembre del 2017 y el Decreto Legislativo 2/2015 correspondiente a la Legislación española y artículos idóneos al tema de Seguridad y Salud en el Trabajo del Decreto Único Reglamentario 1072/2015, Ley 411/197 y la Constitución del 1991 idóneo de la Legislación colombiana.

Para esta sección, es sustancial tener presente como los dos países se desenvuelven de maneras muy particulares en defensa de los intereses tanto de empresas y como de

los trabajadores. El manejo que cada uno le da, representaría la conducta que refuerza el desarrollo de cada ámbito de aplicación y su mejora constante. Por ello, en lo referente a la seguridad y salud en el trabajo, España desarrolla la Resolución del 21 de Septiembre de 2017 donde se negocian los aspectos laborales del sector de la construcción, con la intención de responder a las necesidades que tanto trabajadores como empresarios tengan. En Colombia, conforme de lo que establece el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia (Colombia, 1991), los convenios internacionales que se sean ratificados, hacen parte de la legislación interna; por esta razón algunos de los convenios con la OIT hacen referencia a lo que busca este apartado, por lo que según lo fijado en pagina oficial de la misma organización, se tienen entre otros, dos convenios ratificados por el país de Colombia:

- El C151 a cerca de las relaciones de trabajo en la administración publica, establecida en 1978.
- El C167 a cerca de seguridad y salud en la construcción, establecida en 1988.

De las anteriores, solo la C151 se presenta como involucrada indirecta en el Decreto Único Reglamentario 1072/2015, por haber sido aprobada por la Ley 411/1997 y reglamentada por el Decreto 160/2014, donde este ultimo es compilado en la 1072/2015 que se entiende como única reglamentación en las normas que hacen referencia al trabajo y el sistema de gestión de seguridad y salud a nivel laboral. Debido a lo cual, se hace énfasis a esta, y en la orientación de dicho convenio. Entre tanto, de el C167 se puede resaltar el apoyo en el fomento de la seguridad y salud laboral, en virtud de la toma de medidas de suficientes que puedan asegurar la cooperación entre empleadores y trabajadores¹⁰.

Se entiende para lo que respecta a Colombia, que no existe un acuerdo entre trabajadores y empleadores que haga referencia exclusiva a la seguridad y salud laboral, las federaciones locales sindicales, podrán conformarse con un numero no inferior a diez sindicatos si son de carácter regional o local y no menos de veinte si es nacional conforme lo indica el articulo 2.2.2.6.1. del Decreto Único Reglamentario 1072/2015 (Colombia, 2015) y estos tendrán la opción de hacer efectivo el acuerdo o negociación frente a la entidad publica contratante. Razón por la cual, se hablará de una negociación en materia de condiciones de empleo y las relaciones entre la entidad publica y la organización sindical.

Por lo cual, pese a mostrarse en ambos países una dinámica diferente pero con intenciones similares, es posible definir en una primera parte como están planteados y los aspectos que tratan y si efectivamente es un acuerdo que conlleva consigo acciones eficaces para beneficio de ambas partes. Otro aspecto a considerar es el medio o método que hace posible la formalización de los acuerdos que las partes dispongan, ya que posiblemente implementen de una estrategia de control y el alcance que estos puedan llegar a tener.

A partir de lo anterior, se establecen criterios de análisis que refuerzan el fin de este análisis, por lo que se establecen los siguientes:

a. Aspectos a tratar en el acuerdo y partes involucradas., **b.** Estructura y manera de actuar del acuerdo., **c.** Mecanismo de formalización y control.

¹⁰Información disponible y obtenida de:
<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312312:NO>.
[Consultado el 12 de Enero de 2018].

a. Aspectos a tratar en el acuerdo, funcionamiento y partes involucradas.

Para lo que corresponde al país de España y según lo estipula la sección de preámbulo de la Resolución del 21 de Septiembre de 2017 (España, 2017) se comprende que se han logrado acuerdos de trabajo para que el funcionamiento logre efectos provechosos entre las relaciones laborales en el sector de la construcción, por esta razón el denominado VI Convenio General del Sector de la Construcción (CGSC), busca un mutuo acuerdo que deberán cumplirse de manera obligatoria por las partes, según lo establece el artículo 1 de la Resolución del 21 de Septiembre de 2017 (España, 2017), siendo estas las siguientes:

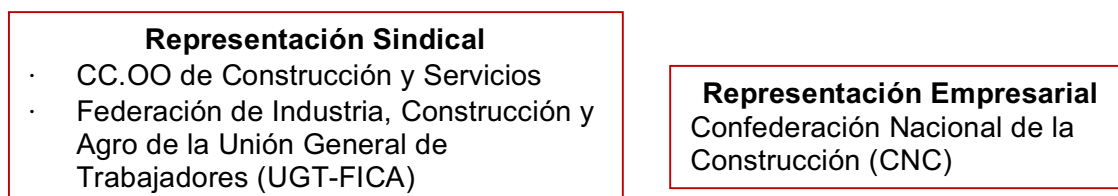


Gráfico 5.4. Partes del VI Convenio General del Sector de la Construcción. Elaboración propia a partir de artículo 1 de la Resolución del 21 de Septiembre de 2017 correspondiente al país de España.

Podrán entonces las anteriores, las mas representativas de ambas partes, constituir reglas para resolver las diferencias, conflictos que se tengan en distintos ámbitos, logrando así una negociación colectiva con el apoyo del Estatuto de Trabajadores (ET)-regulador de las relaciones laborales- conforme lo que establece el artículo 83 del Real Decreto Legislativo 2/2015 (España, 2015). Cabe recordar que pero para lo que concierne este apartado, se analizaran las referentes al sistema de seguridad y salud.

Los procedimientos que este acuerdo dictamina, tiene como único fin la mejora constante de los procedimientos de cualificación y facultades que se han transmitido a través de la Fundación Laboral de la Construcción (FLC) –entidad encargada de facilitar a empresas y trabajadores recursos, que hagan posible un sector mas profesional, seguro y capacitado¹¹- por lo que la formación recibida por parte de los trabajadores en prevención de riesgos laborales, como los procedimientos, materiales y acciones que se empleen con relación a la seguridad y salud de los trabajadores, facilitarían el cumplimiento de la normativa a la que los empleadores y trabajadores están sujetos. Es decir que la función de la FLC cumplirá una competencia vital en este proceso, ya que a partir de los programas formativos que esta implante, tendrán que tener en cuenta cada una de las especialidades, estableciendo en todo el país, los mismos niveles de aplicación para la contribución a la disminución de índices de siniestralidad.

Frente a la preocupación por los índices de siniestralidad presentados en el sector de la construcción y según lo decretado en el artículo 136 de la Resolución del 21 de Septiembre de 2017 (España, 2017), la FLC se especialice en el cumplimiento a cabalidad de las normas en este tema, la inclusión de actividades que puedan ser de alto riesgo y la elaboración de un programa estadístico que dictamine datos de las siniestralidades y se puedan aplica acciones coherentes de las necesitadas. Asimismo, se le da prioridad a la efectividad de la comunicación por lo que se proponen también planes y métodos que garanticen la asimilación de esto.

En Colombia, es planteada una dinámica conforme lo indica el artículo 2.2.2.4.1. del Decreto Único reglamentario 1072/2015 (Colombia, 2015) en donde en función de las necesidades de todos los empleados públicos a excepción de quienes tengan empleo

¹¹Información disponible y obtenida de: <<http://madrid.fundacionlaboral.org/fundacion/quienes-somos>>.[Consultado el 10 de Enero de 2018].

de alto nivel político, jerárquico o directivo, trabajadores oficiales, servidores de elección popular o personal uniformado de las Fuerzas Militares de la Policía Nacional, se realice una negociación para fijar las condiciones de empleo y regular las relaciones de las partes. En este caso las partes conforme el artículo 2.2.2.4.5. del Decreto Único Reglamentario 1072/2017 (Colombia, 2017) son las siguientes:

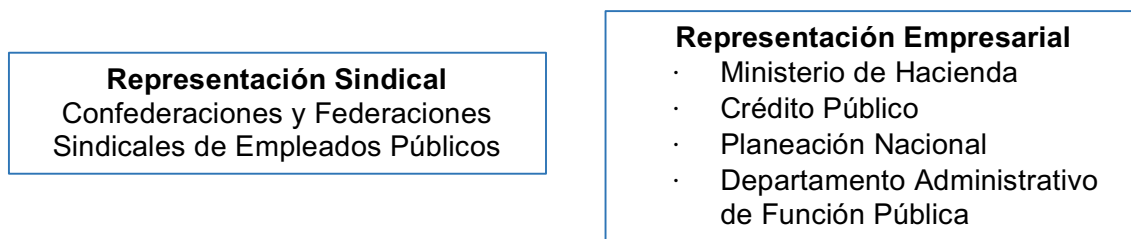


Gráfico 5.5. Partes de la negociación laboral. Elaboración propia a partir del artículo 2.2.2.4.5. del Decreto Único Reglamentario 1072/2015, correspondiente al país de Colombia.

Así pues, la negociación también tiene un interés a cerca del salario de los trabajadores, se podrá analizar y concertar pero estará limitado a las condiciones fiscales y presupuestales que se tengan, si es un acuerdo a nivel local, y si es de una escala nacional entonces el Gobierno Nacional será quien fije el tipo de ello, conforme lo establece el artículo 2.2.2.4.4. del Decreto Único Reglamentario 1072/2015 (Colombia, 2017) dando así la oportunidad a ambas partes de discernir sobre sus intereses.

La razón para la cual fue creado este tipo de acuerdo y según lo decretado en el artículo 7 de la Ley 411/1997 (Colombia, 1997) mas allá de fijar las condiciones de empleo, es el propio interés para que se tomen medidas nacionales que estimulen y fomenten el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación que faciliten el entendimiento entendimiento entre ambas partes para que los temas a tratar se analicen de manera apropiada y se logre un justo acuerdo para ambos.

Pese a las grandes diferencias que enmarcan las metodologías de cada país, se expone una postura común en cuanto a la priorización las relaciones profesionales, razón que incentiva a la aplicación de procesos en un entorno positivo para ambas partes. La estructuración para configurar mecanismos de mejora constante que hace referencia la Normatividad Española, establece un escalón de profesionalismo especial para lo que respecta a al tema de seguridad y salud laboral y da soporte al convenio a nivel practico y formal gracias a las capacitaciones por niveles. La desventaja que presenta Colombia al no especializarse por medio de un convenio similar en este sentido, disminuye las posibilidades para que existan estándares de cualificación superiores.

Por otro lado, es claro que el medio utilizado por el país de Colombia, concibe una proporcionalidad de escalas, lo que especializa de cierta forma la intención que quieren lograr con el acuerdo, pero se queda corto en cuanto la técnica que vaya en pro de la mejora continua. Valdría la pena considerar métodos instructivos que no solo elevarían estándares de calificación sino que aportarían a la disminución de siniestralidades en el entorno laboral.

b. Estructura y manera de actuar del acuerdo.

En cuanto a la manera en que se hace posible la aplicación de este acuerdo se tiene presente un proceso de formación a partir de ciclos, según lo concreta el artículo 137 de la Resolución del 21 de Septiembre de 2017 (España, 2017) se implementan dos ciclos y un nivel de formación que funcionan de la siguiente manera:

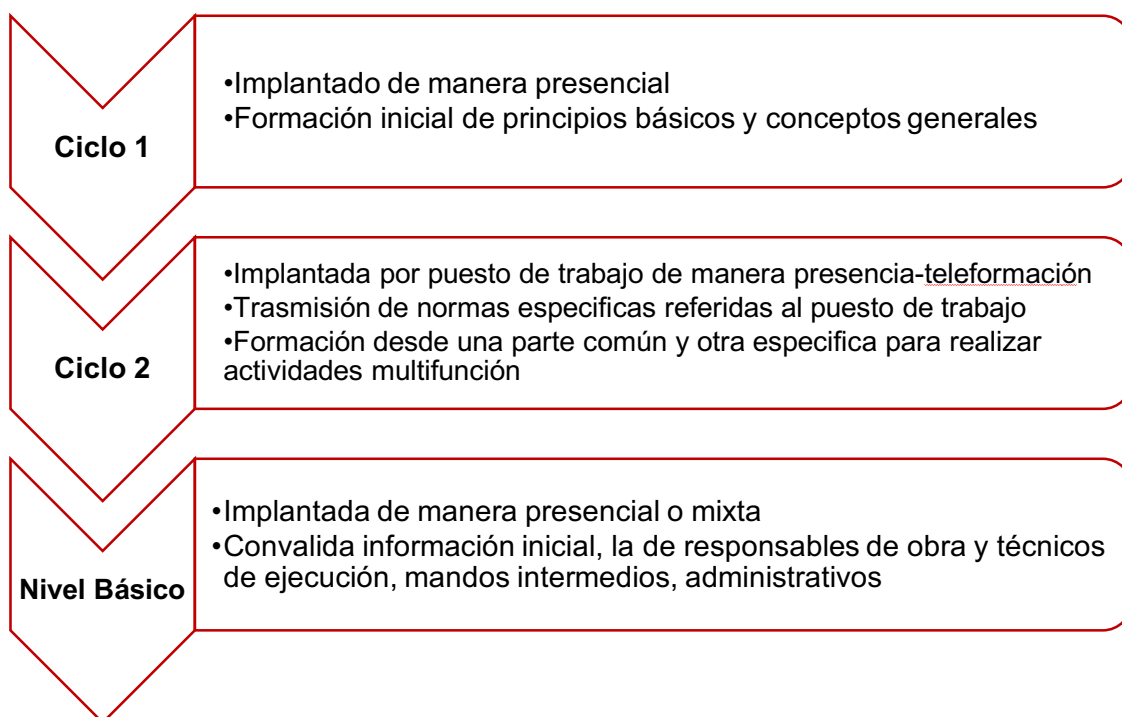


Gráfico 5.6. Ciclos de formación en materia de prevención de riesgos laborales en construcción. Elaboración propia a partir del artículo 137 de la Resolución del 21 de Septiembre de 2017, correspondiente al país de España.

Por lo cual, se debería al menos tener una formación inicial quien preste servicios en una obra que este en el ámbito de aplicación del convenio y debe tener el nivel básico de conocimientos para ser responsables de obra y técnicos de ejecución o haber cursado la formación que le corresponda según la función de su puesto correspondiente al ciclo dos.

También vale la pena rescatar en ambos ciclos “se aborden aspectos de carácter práctico que refuercen conocimientos teóricos en materia de seguridad y salud” estos podrán impartidos directamente por la FLC o por empresas que hayan homologado sus actividades en el mismo tema.

Entre otras cosas, existe la posibilidad de convalidar la formación en prevención que los trabajadores han obtenido mediante el nivel de profesionalismo a través de una tabla que según el Anexo XIII de la Resolución del 21 de Septiembre de 2017 (España, 2017) establece en los reconocimientos competentes.

Por otro lado, la legislación de Colombia se resalta ciertas condiciones que conforme con lo establecido en el artículo 2.2.2.4.7. del Decreto Único Reglamentario 1072/2015 (Colombia, 2015) se establecen como sustanciales:

- En el caso de existir varias organizaciones sindicales, se deberán realizar previamente actividades de coordinación para presentarse como una sola unidad.
- Los negociadores deben ser elegidos en la Asamblea Estatutaria –es decir pre aprobados por cada ente interesado-.
- El pliego de solicitud sindical debe adaptarse en asamblea e ir con copia al Ministerio de Trabajo.

Además de lo anterior, el número de integrantes de la negociación, tiene que ser proporcional al ámbito de la esta y se desarrollara en un periodo de veinte días hábiles, por lo que se entiende que al momento de realizar el acuerdo, quedará todo por escrito y se tendrá siempre presente la información suministrada sobre los asuntos objeto de la negociación. Otro aspecto a tener en cuenta, es que se deberá permitir y respetar el derecho de asesoría y participación cuando alguna de las partes lo encuentre necesario según lo estipula el artículo 2.2.2.4.9. del Decreto único Reglamentario 1072/2015 (Colombia, 2015).

En conclusión podría decirse que en el proceso presentado por Colombia, se conserva una disposición organizativa que regula el desenvolvimiento de los procedimientos iniciales del acuerdo a las necesidades que se tienen además de estar controlados por el Ministerio de trabajo, entidad que regularía el desarrollo que se tenga lo largo del pacto.

Por otra parte, la propuesta de convenio de la Española, intenta ser mucho mas precisa en el tema que la Colombiana y por otro lado, no existe un convenio general en la colombiana, cada grupo sindical puede establecer uno en compañía de su empleador bajo los mismos parámetros que se analizan en el dialogo pero al final estará siempre orientada a las necesidades que se tengan entre ellos. Y esto, de algún modo resalta la necesidad de al menos convocar una estrategia en el país de Colombia, que priorice algunos sectores laborales, especialmente los de altos riesgos, como lo es el de la construcción.

c. Mecanismo de formalización y control.

Como garantía del aprendizaje obtenido cumpliendo con los requerimientos de la normativa y el convenio, lo que soporta dichos procedimientos y según fija el artículo 148 de la Resolución del 21 de Septiembre de 2017 (España, 2017), la FNC expide un documento físico o Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC) como forma acreditación de:

- La formación en materia de seguridad y salud.
- La categoría de profesional del trabajador.
- Los periodos de ocupación que haya tenido en distintas empresas.

Adicionalmente, también será posible acceder telemáticamente a los datos del trabajador y obtener certificaciones de los mismos, facilitando su contratación y respaldando los procedimientos que pueda llegar a ejercer. Conforme se decreta en el artículo 150 de la resolución antes mencionada, la TPC reconocería –entre otras cosas– si el trabajador ha sido sometido a los reconocimientos médicos de acuerdo el convenio y su experiencia en el sector de la construcción.

En cuanto a las personas que pueden gestionar la entrega de esta tarjeta están según el artículo 151 de la misma resolución los siguientes:

- Trabajadores en alta.
- Los que estén en situación de incapacidad transitoria.
- Trabajadores que presenten sus servicios en empresas en el ámbito de aplicación del convenio.
- Trabajadores con acreditación de 30 días de alta en empresas.
- Si la FLC decide hacerlo sin solicitud previa.

Como en la mayoría de procesos, la solicitud de dicha TPC se podrá realizar cumplimentado el modelo conforme lo estipula el artículo 153 de la Resolución del 21 de Septiembre de 2017, con datos personales y demás fotocopias de documentos necesarios para su validación, teniendo un plazo máximo de entrega de un mes e igualmente tiene una caducidad de 5 años la cual se puede volver a renovar respetando ciertas condiciones.

Por otro lado, en lo que respecta a Colombia y el acuerdo que permite la puesta en común de intereses de ambas partes, se resalta el hecho de que los empleados públicos a quienes se les aplica el acuerdo, tienen garantías de fuero sindical y permiso sindical, según lo fija el artículo 2.2.2.4.1.4. del Decreto 1072/2015 (Colombia, 2017).

Al tener garantía por la Constitución política de Colombia, se podrá existir cumplimiento por parte de ambas partes. Adicionalmente, como mecanismo de soporte se establece un acta que según lo fija el artículo 2.2.2.4.11. del decreto antes mencionado, durante el proceso de negociación en donde se suscribirán datos de las partes, las prorrogas, los temas en donde hubo o no acuerdo y demás datos concernientes al encuentro. Para finalizar, por unanimidad se establece si hay acuerdo colectivo y una vez suscrito, será entregado al Ministerio de Trabajo.

Cerrando el tema, es incuestionable que la validación de una formación profesional por medio de un documento físico como lo establece la Normatividad Española, hace la diferencia en cuanto al control que se puede tener frente a lo que verdaderamente es competente la persona en su labor. También es un factor que da protagonismo a la calidad de los procedimientos que se hacen y especialmente en un entorno tan riesgoso como es la construcción, salvaguardando no solo el bienestar de quienes laboran sino que ofrece garantías a quien los contrata, lo que ahorraría tiempo por si da duda acerca de lo que hará el trabajador, inquieta al empleador.

La facilidad con la que entidades pueden verificar y acceder a la información de estas personas agiliza procesos de verificación e incrementa el estatus conector de quien cuentan con la tarjeta.

En cuanto al control que ofrece el proceso Colombiano durante el proceso del acuerdo prioriza la necesidad aleatoria y sustenta procedimientos que ha futuro pueden verse afectados por la carencia de comunicación entre las partes.

Sobra decir, que evaluar la posibilidad de optar por un sistema de tarjetas similar al planteado por España, acarrearía ventajas productivas y de siniestralidades, pero su implementación en la práctica sería dispendioso, empezando porque algunas veces quienes ejecutan labores relacionadas a la construcción, son analfabetas por lo que podría pensarse en ligar formación académica básica con un sistema con niveles o escalafones que estén al alcance de estas personas.

5.9. Acreditación Empresarial.

En el siguiente cuadro, se especifican de manera más precisa las normas y artículos estudiados por cada país, que representan tener mayor relación con el tema de Acreditación Empresarial, enfocados a la construcción:

ESPAÑA	COLOMBIA
ORDEN TIN/2504/2010	Real Decreto 1072/2015 Tema: Sistema General de Riesgos Laborales Sub-Tema: Sistema de Garantía de Calidad de Riesgos Laborales SG-SST
<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 1. Recursos materiales y humanos de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos. · Artículo 2. Recursos materiales y humanos de los servicios de prevención mancomunados. · Artículo 3. Solicitud de acreditación de las entidades especializadas. · Artículo 4. Comprobación del mantenimiento de los requisitos de funcionamiento. · Artículo 5. Características de la memoria de las entidades especializadas acreditadas como servicios de prevención ajenos. · Artículo 6. Puesta a disposición de la memoria anual y autoridad competente. · Artículo 7. Características de la memoria anual de los servicios de prevención mancomunados. · Artículo 8. Condiciones mínimas para la autorización para desarrollar actividades de auditoría del Sistema de Prevención de las empresas. · Artículo 9. Solicitud de autorización de las personas o entidades especializadas. · Disposiciones Adicionales. Disposición adicional segunda. Colaboración entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y las Comunidades Autónomas. 	<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 2.2.4.7.7. Sistema de acreditación.
SST: General con aplicación en construcción Ley 39/1997	Decreto 1443/2014
<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 18. Recursos materiales y humanos de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos. 	<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 35. Capacitación obligatoria
	Ley 1295/1994
	<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 1. Definición.
	Ley 1562/2012
	<ul style="list-style-type: none"> · Artículo 14. Garantía de la Calidad en Salud Ocupacional y Riesgos Laborales.

Tabla 5.20. Especificación de legislación y sus respectivos artículos analizados, según la categoría de Acreditación Empresarial, por país. Elaboración propia a partir de la sección de contenido de: ORDEN TIN/2504/2010 correspondiente a la Legislación española y artículos idóneos a los temas de: Sistema General de Riesgos Laborales y Sistemas Nacionales del Decreto Único Reglamentario 1072/2015 y los artículos idóneos al Decreto 1443/2014, Ley 1295/1994 y Ley 1562/2012 de Colombiana.

La trascendencia que tiene el responsable del Sistema de Prevención dentro de un ámbito laboral y especialmente en una obra de construcción, es bastante alta dadas las implicaciones y nivel de compromiso para y con sus trabajadores. La prestación de servicios que sirvan como guía y soporte a las empresas para contribuir a la seguridad

y salud de quienes laboran, debe estar debidamente acreditado y avalado por sistemas que garanticen que su estructura de aplicabilidad sea la correcta, por lo que existen entidades ya establecidas con los conocimientos mínimos conforme a lo que estipula la normatividad.

En el caso de España, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales como se ha visto, va de acuerdo al tamaño de la empresa o número de trabajadores con el que cuente, pero en cada una de las situaciones y según lo establecido por el artículo 31.2 la Ley 31/1995 (España, 1995), el Servicio de Prevención termina siendo un conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar actividades preventivas que garantizan la protección de la seguridad y salud de los trabajadores. A partir de ello, el ORDEN TIN/2504/2010 decreta la posibilidad de acreditar una entidad privada o persona que pretenda desarrollar la actividad de auditoria del Sistema de Prevención de las empresas y que pueda certificar actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales. Este mecanismo de acreditación traerá consigo que las entidades puedan actuar de manera correcta y atiendan de forma acertada las necesidades relacionadas con la prevención de riesgos, garantizando una protección efectiva.

Por otro lado, en la Legislación colombiana según lo fijado por el artículo 1 del Decreto 1295/1994 (Colombia,1994) define que el Sistema General de Riesgos Laborales y presenta una postura muy similar a la del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales establecido en la Legislación española, ya que lo define como un conjunto de entidades publica y privadas, normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes a consecuencia del trabajo que desarrollen. Al estar controlado, vigilado y orientado por el estado, este último dispone a las empresas, entidades administradoras (ARL) para que afilien a los empleados y cubran los gastos generados por accidentes o enfermedades laborales. Por lo tanto, la ARL se entenderá con el profesional encargado en Seguridad y Salud quien desarrollaría las auditorías del Sistema de Prevención pero ambos rendirían cuentas directamente al empleador.

En Colombia no es concebida la acreditación para nivel empresa, pero si a nivel personal-profesional para auditar en el SG-SST, a través del aval del Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (Icontec), organismo multinacional de carácter privado que fomenta la normalización, certificación y gestión de la Calidad¹². Existe también, la certificación en auditoria interna que según el Consejo Colombiano de Seguridad -entidad de apoyo en capacitación y asesoría en salud ocupacional¹³- brinda capacitaciones a quienes pretendan desarrollar este tipo prueba. Del mismo modo, la realización de los cursos virtuales de cincuenta horas, conforme a lo estipulado por el artículo 35 del Decreto 1443/2014 (Colombia, 2014), es posible desempeñar esta labor, por parte de cualquier integrante de la compañía haciendo caso omiso a su profesión condicionándolo a no estar involucrado en solo con el tema, hasta el momento que se decida realizar dicha prueba. Los anteriores, hay permitir realizarlas a cualquier persona sin tener en cuenta la profesión, ofrece un servicio de colaboración para el auditor superior quien cuente con la acreditación de Icontec o desee realizar auditorias externas.

Para el caso de este estudio, y a fin que se logre hacer una compaginación proporcional entre ambas legislaciones al cierre de este apartado, se considerará solo el tipo de auditoria con acreditación de Icontec a nivel individual referente al país de Colombia, ya que también cumple con los estándares para auditar externamente. Por otro lado, vale

¹²Información disponible y obtenida de: <<https://www.icontec.org/NC/QS/Paginas/Qui.aspx>>.[Consultado el 28 de Diciembre de 2018].

¹³Información disponible y obtenida de: <https://ccs.org.co/interna_general.php?idcategoria=8&idnoticia=28>.[Consultado el 28 de Diciembre de 2018].

la pena precisar que existe otro tipo de reconocimiento en el país de Colombia y funciona para empresas que tienen a su cargo trabajadores, donde se expresa el derecho que tienen estos, a recibir un reconocimiento oficial por parte del Ministerio de Trabajo, que avala que se estén aplicando de manera correcta los programas de formación laboral en cuanto a la seguridad y salud laboral¹⁴. Esta acreditación puede ser dos maneras:

- De carácter obligatorio y oficial en asocio con la ARL.
- A través del programa de auditoria para el mejoramiento de calidad alineado a la implementación del SG-SST.

Adicionalmente, podrá complementarse con la acreditación de los estándares de Sistemas de Gestión Integrados o solo por los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral, igualmente, a nivel empresa. Dicho en otras palabras, Colombia no cuenta con la posibilidad de acreditación a nivel empresa como lo presenta España, ya que cumpliría las funciones similares a una ARL, siendo estas, entidades oficiales pre-establecidas, pero si cuenta con nivel de la acreditación a nivel personal-profesional avalado por Icontec o el Ministerio de Salud y Protección Social, para quien audite en empresas.

Con lo cual, en una primera parte se analizará como en la Legislación de España se desarrolla el concepto de permitir a una entidad o persona, acreditarse como auditora, partiendo de los requerimientos básicos que esta entidad o persona debe contar para hacer parte de ella e igualmente para lo que respecta a la posición de Colombia, se evaluarán los requisitos base para auditar como profesional. También se estudiará cómo se realiza el proceso de acreditación para España y para Colombia. Para cerrar, se tendrá en cuenta la manera en que se controla y vigila el proceso en ambos casos. Lo anterior se expresa de mejor manera a continuación:

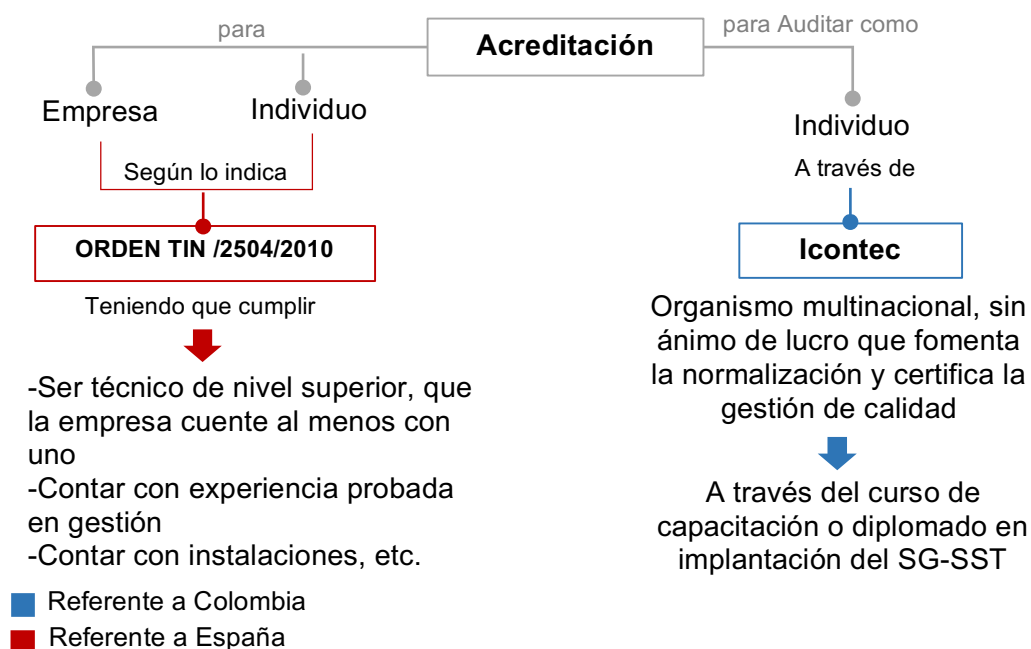


Gráfico 5.7. Tipos de acreditación empresarial a partir de enfoque y alcance según país. Elaboración propia a partir de artículo 8 de la ORDEN TIN 2504/2010 correspondiente al país de España; artículo 2.2.4.6.35 del Decreto Único Reglamentario 1072/2015 y pagina web de Icontec correspondientes al país de Colombia.

¹⁴Información disponible y obtenida de: <
https://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=931:res-1111&catid=387&Itemid=931>.[Consultado el 28 de Diciembre de 2018].

Entonces, se establecen los factores de análisis que estructurarán la manera como se aborda este apartado:

a. Funciones y requerimientos básicos para poder ser una entidad/persona acreditada y/o capacitada en Sistemas de Prevención de Riesgos Laborales., **b.** Garantías, vigilancia y control de la entidad/persona acreditada y/o persona capacitada en Sistemas de Prevención de Riesgos Laborales.

a. Funciones y requerimientos básicos para poder ser una entidad/persona acreditada y/o capacitada en Sistemas de Prevención de Riesgos Laborales.,

Para lo que respecta al país de España, existen varios servicios de prevención dependiendo del tamaño de la empresa, el tipo de riesgo o el propósito que quiera cumplir la empresa prestadora de servicios, como se ha visto. Por esto, y según lo considerado en la ORDEN TIN/2504/2010, se analizará la acreditación para los servicios ajenos y mancomunados. En cuanto a las funciones de los servicios presentados por estas empresas, se pueden establecer las siguientes, conforme lo fijado por el artículo 19 del Real Decreto 39/1997 (España, 1997):

- Estar en condiciones de proporcionar debido asesoramiento con las actividades concertadas
- Subcontratar servicios de otros profesionales cuando sea necesario
- Disponer de instalaciones y medios materiales necesarios para la prestación del servicio

Servicios Ajenos.

Según lo establecido en el artículo 17 del Real Decreto 39/1997 (España, 1997) se pone en manifiesto que la entidad con anhelos de acreditación por presentar servicios ajenos, debe contar tanto con instalaciones como con recursos materiales y humanos que le permita desarrollar de manera correcta, la actividad preventiva, teniendo en cuenta factores que se vean implicados en ella. También, hace mención de la implantación de un tipo de garantía que cubra su responsabilidad en el tema, es decir una póliza de seguro y no tener relación directa tanto comercial como financiera, con la empresa que a la que se le aplique el servicio. Asimismo y según lo fijado por el artículo 18 del Real Decreto 39/1997 (España, 1997) estas entidades deben contar con disciplinas de medicina de trabajo para la actividad sanitaria (dispuesta por un médico especialista o diplomado en medicina de empresa), higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada. Para lo que respecta al profesional encargado, este mismo artículo hace referencia que debe cumplir con las funciones del nivel superior y para el caso de empresa, contar con una persona de este nivel y demás personal para desarrollar funciones de niveles básico e intermedio. También, se dispone que se tendrán que habilitar instalaciones e instrumentos para realizar pruebas reconocimientos, mediciones y entre otros que permitan desarrollar las funciones del personal antes mencionado. Adicionalmente, conforme al artículo 9.2 de la ORDEN 2504/2010 (España, 2010), al momento de formular la solicitud deberán incluir todas las previsiones señaladas en este artículo como nombre o denominación social, previsión del sector en lo que pretende actuar, entre otros, exceptuando la descripción de la actividad preventiva y la suscripción a la póliza de seguro.

Servicios Mancomunados.

Para estos servicios, deberán contar también con los recursos humanos que los servicios ajenos presentan y en cuanto a los materiales, se deberán adaptar a las actividades de cada una de las empresas lo integran, según lo estipula el artículo 2 de

la ORDEN 2504/2010 (España, 2010). Se debe tener en cuenta que la autoridad laboral podrá solicitar requerimientos a cerca del la dotación tanto de los recursos humanos como los materiales.

Dentro de esta legislación, para ambos tipos de servicios, el artículo 3.2 de la ORDEN TIN/2504/2010 (España, 2010) define los requerimientos para la solicitud, dentro e los cuales que será primordial presentar la documentación correspondiente de la petición, ante la autoridad laboral competente, especificando los aspectos de la actividad preventiva a realizar, precisando en caso de que actividad se extienda en accidentes graves o en la que intervengan sustancias peligrosas. En el mismo artículo de la norma ya mencionada, se tiene en cuenta también la manera como se debe especificar su relación con la disciplina de la ergonomía y psicología y las actividades con que tenga relación además de determinar el numero de trabajadores y el compromiso de tener suscrita la póliza de seguros, entre otros requerimientos.

De una manera similar, la Legislación colombiana conforme con lo que decreta en el artículo Artículo 2.2.4.7.7. del Decreto Único Reglamentario 1072/2015 (Colombia, 2015) define al sistema de acreditación como la entidad encargada de brindar el apoyo y procedimientos de autoevaluación y mejoramiento de niveles de calidad por lo que se presenta al Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (Icontec), como una entidad acreditadora. La certificación por medio de cursos que la entidad presenta, muestra tener un reconocimiento a nivel nacional. Dentro cursos, se encuentra uno, que hace alusión al tema, denominado: “*Técnica de auditoria interna en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*” que tiene como fin revisar y estudiar los conceptos para realización de auditorias internas, de resultados y el aprendizaje para la toma acciones sobre el SG-SST¹⁵. La necesidad de consolidar su implementación, da la oportunidad a las personas como líderes, jefes, gerentes de calidad y gestión su aplicación para que durante dieciséis horas logren obtener la acreditación.

Se debe resaltar que no se especifican requisitos base para dicha aplicación y preinscripción de acreditación para quien desee tomar el curso, pero será indispensable considerar el cumplimiento de los estándares mínimos según lo establece al párrafo del artículo 14 de la Ley 1562/2012 (Colombia, 2012) en relación “*al cumplimiento de los deberes y obligaciones en la normatividad vigente de Sistemas de Riesgos Laborales*”.

Se puede observar entonces, que existe una clara disparidad entre ambas legislaciones, por un lado la Española muestra tener un nivel de exigencia mucho mayor inicialmente por la obligatoriedad que tiene la persona en poseer un nivel superior dentro de su formación profesional, y en contraste en Colombia solo es necesario cumplir con los estándares mínimos para realizar la pre inscripción de la acreditación. Esto también infiere una diferencia considerable en el número de horas que a cada uno de los profesionales se les estaría exigiendo. Por otro lado, al no considerarse por parte de Colombia la oportunidad de acreditación de empresas que presten los servicios de prevención por no concebir la conformación de las mismas, argumenta una estructura centralizada, estandarizando los métodos de cubrimiento en la seguridad y salud en el trabajo sin dar camino a empresas independientes y por ende crecimiento en la mano de obra en el país. Valdría la pena considerar el aval para empresas independientes prestadoras de este servicio, ya que la norma y el sistema de acreditación esta al alcance de todos.

¹⁵ Información disponible y obtenida de: <<https://educacionabiertos.icontec.org/Productoscategorias?id=1#>>. [Consultado el 29 de Diciembre de 2018].

b. Garantías, vigilancia y control de la entidad/persona acreditada y/o persona capacitada en Sistemas de Prevención de Riesgos Laborales.

Para lo que atañe esta sección, en la Normativa Española se plantea que las empresas tendrán la posibilidad de presentar cualquier tipo de variación en la solicitud presentada, cuando consideren que no cumplirán con lo dicho a la autoridad competente. Esta, ofrecerá la oportunidad a efectuar dichas modificaciones en un plazo máximo de diez días, según lo establece el artículo 26 del Real Decreto 39/1997 (España, 1997), por lo que existe cierta respaldo de que las empresas realmente sean consientes de los servicios que estarán dispuestas a prestar.

Entre otros aspectos, como lo define el artículo 20.2 del mismo decreto antes mencionado, la entidad deberá mantener una memoria anual, en donde se incluyan de manera separada las empresas a los que han prestado servicios, indicando la naturaleza de ellos y sus periodos de aplicación. Esta disposición ante la entidad, deberá hacerse *“aun cuando las actividades no se hayan desarrollado durante el año completo”*, y *tendrá acceso de forma electrónica para los ciudadanos según lo dispone el artículo 6 de la ORDEN TIN 2504/2010 (España, 2010)*. Sobra resaltar, que el formato de la memoria cambiará dependiendo el tipo de actividad que se realice. Como medida de control, se establece en la Legislación española según lo estipulado en el artículo 28.3 del Real Decreto 39/1997 (España, 1997), que los datos suministrados a la autoridad competente presentada por las empresas registradas, serán gestionadas también por la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y Seguridad Social, con lo cual facilitaría el acceso publico a los datos y efectuaría convenios de colaboración con las Comunidades Autónomas para su efectiva intercomunicación.

Para lo que conciernen al país de Colombia, el manejo de acreditación por el Icontec, esta acreditada por el Gobierno Nacional desde el año de 1994, como organismo certificador, único y primero en Colombia en el sector industrial y sistema de calidad, y tres años después fue acreditado por *“la DAR/TGA sistema de acreditación Alemán para los sistemas de calidad con base en la NTC ISO 9000”*¹⁶ entre otras certificaciones que tiene el instituto. Por esta razón, el sello perteneciente a esta entidad demuestra de forma permanente que los cursos cumplen con un referencial a nivel nacional de la conformidad eficaz y confiable de la norma técnica¹⁷. De manera adicional, en la página oficial del Icontec, es posible realizar una rectificación a cerca del estado vigencia o por el contrario el estado de suspensión¹⁸ de la misma, el ingreso es posible al servicio del público.

A modo de conclusión, se puede decir entonces que en la Legislación española establece de manera practica la disposición de información de empresas registradas a entidades de ordenación y desarrollo como lo es la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo, haciendo posible que el seguimiento de estas no solo al momento de inscribirse para la correspondiente acreditación, sino también a lo largo de su desempeño. Pese a tener en Colombia la posibilidad de consultar el estado de quienes se encuentren certificados, no se especifica si el Ministerio de Trabajo, que esta directamente involucrado con la contratación de este personal, también cuenta con una vinculación similar por lo que seria bastante útil establecer una estructura informática con el mismo objetivo manteniendo intercomunicación entre estos.

¹⁶ Información disponible y obtenida de: <<https://www.icontec.org/NC/QS/Paginas/Nh.aspx>>. [Consultado el 29 de Diciembre de 2018].

¹⁷ Información disponible y obtenida de: <<http://www.icontec.org/Ser/EvCon/Paginas/TCP/sci.aspx>>. [Consultado el 29 de Diciembre de 2018].

¹⁸ Información disponible y obtenida de: <<https://www.icontec.org/Paginas/VerificarCertificado.aspx>>. [Consultado el 29 de Diciembre de 2018].

VI. CONCLUSIONES.

Conforme a lo considerado en cada una de las nueve categorías de análisis en cuanto a la seguridad y salud en el ámbito laboral de la construcción, es oportuno ratificar que en ambas legislaciones prima el derecho a la integralidad, privacidad y bienestar del trabajador dentro del ámbito laboral, además de la fusión del programa preventivo con el sistema de gestión empresarial. Para ello la planificación inicial, durante y al finalizar la obra constituyen para España, el armazón de su proceder; que en algunos aspectos Colombia no muestra una conducta muy radical ante eso. El detalle, principalmente en lo relacionado con el uso equipo y maquinaria, en este primer país, también se presenta el tema más explícitamente, lo que facilita de algún modo la puesta en práctica y ejecución de actividades que exponen una correlación entre la intención y el medio para efectuar acciones. La colombiana precisa este aspecto de manera superficial lo que podría provocar el desgaste y mal uso de ellos, además de los sobrecostos.

En cuanto a la prevención, España tiene una postura de proporcionalidad al no limitarse únicamente por el tipo de riesgo para la aplicabilidad en obra al igual que exige de manera más radical el nivel de profesionalismo conforme con las implicaciones de las actividades. De manera menos exigente, la colombiana brinda más opciones para la aplicabilidad de los sistemas de prevención y auditorias, contando con el soporte de personas fuera del campo con prerrequisitos sencillos de cumplir en cuanto a tiempo y formación. Por otro lado, pesa la comunicación e incorporación del criterio y parecer de los trabajadores, como elemento esencial para cumplir con la mejora continua, objetivo final de ambas legislaciones. Para este continuo perfeccionamiento, la española presenta mas rigidez en la manera con que reprende a los trabajadores y empleadores ya que tiene en cuenta el tipo de gravedad y las cuantías son mayores en comparación con las colombianas -considerando el cambio al valor de la tasa de moneda- y no concibe el valor de la sanción de acuerdo al tamaño de empresa, lo que puede llevar a finiquitarla. En esta misma línea, la parte de contratación se muestra menos severa en cuanto a la normativa colombiana, pues no existe la obligación de inscripción empresarial para poder licitar, como en el caso de España.

Entre otras cosas, demuestra un mayor interés en captar la atención de sector de la construcción la Legislación de España, no solo por distinguir los incentivos económicos como una forma de mitigar los riesgos y beneficiar a las empresas, sino también por ofrecer espacios en donde tanto trabajadores como empleadores, pacten dinámicas relacionales en las cuales se implementen y enriquezcan las ocupaciones, cumplimiento con el control en pro de la norma. Dinámicas como la de ofrecer tarjeta profesional a quienes están vinculados con el entorno laboral de la construcción como lo plantea la española, constituye no solo un requisito sino también un compromiso para que los procedimientos se gestionen de manera correcta. La desventaja con ello en Colombia, es que muchos de estos trabajadores son analfabetas, con lo que su implementación tendría que considerar más niveles educativos. Por otro lado, los vacíos de comunicación existentes entre empleador, técnico de la seguridad y salud y trabajador, además de la falta de claridad en la normativa, hace que las rebajas existentes no se aprovechen como deberían en este mismo país. Este factor, se encuentra en una posición preparado a realizarse, dado que en ambas legislaciones, especialmente en la colombiana las entidades encargadas sostienen una postura de intervención a partir de la educación y capacitación para el progreso de aspectos débiles, como es el caso.

A grandes rasgos, la colombiana presenta baja exigencia en el profesionalismo de los encargados del sistema de prevención además de la poca incentivación hacia el tema de seguridad, dado por la falta de promoción entre los profesionales expertos. La española no tiene en cuenta la mano de obra no profesional alta, es decir quienes estén

próximos a graduarse en el tema y no tienen en cuenta a quienes pretendan auditar de manera autónoma, lo que restringe las posibilidades de profesos individual.

VII. RECOMENDACIONES.

Al presentar cada una de las legislaciones prioridades en diferentes campos, hace imposible abarcarlos todos de manera exacta. Por esta razón a continuación se establecen algunos consejos, que desde la perspectiva del análisis de la totalidad del documento, se consideran interesantes y a tener en cuenta.

Para España.

- Restringir la oportunidad de involucrar estudiantes para la realización de prácticas profesionales o pasantías, desperdicia la oportunidad de apoyo y soporte en sectores carentes de observación en algunas empresas. Del mismo modo, limita a estudiantes a desarrollar habilidades que a veces solo se aprenden con la practica, por lo que valdría la pena considerar el paso de estos, con responsabilidades alcanzables para que gestionen de manera inicial conceptos principales en el tema de seguridad y salud laboral.
- En cuanto a las sanciones, seria conveniente tener en cuenta el tamaño de la empresa al momento de gestionar una sanción en ella, pues muchas veces los errores en procedimientos o incumplimiento de norma son cometidos por ser primíparas en el tema, especialmente en empresas pequeñas, lo que daría a una proporcionalidad acoplada a lo que es capaz de desarrollar esta.
- Podría ser de gran ayuda, contar con profesionales que participen dentro del ámbito de prevención de manera independiente, que puedan servir de apoyo en situaciones en que la aplicación del sistema de prevención lo requiera, dando la oportunidad de que el profesional en el tema deje de depender de otros y pueda movilizarse en el contexto laboral de manera más activa.

Para Colombia.

- Las cuantías establecidas como re prendimiento, valdría la pena reconsiderarlas, especialmente para las empresas grandes, ya que muchas veces por negligencia directiva, al tener el poder adquisitivo con que pagarla, no se es consiente del valor de los sistemas de prevención para los trabajadores, por lo que al poner cuantías mas altas, los empleadores entenderían que es mas asequible cumplir con la normativa que pagar una sanción.
- Deberían promocionarse de manera mas publica las ventajas estipuladas en la legislación a cerca de la rebaja de monto de cotización a las Administradoras de Riesgos Laborales cuando se cumple con bajos siniestralidades y la norma correspondiente, ya que en ocasiones ni siquiera los mismos profesionales en el tema son conscientes de ello para advertir al empleador y generar interés en lo que respecta a la seguridad y salud laboral.
- La implementación de un pacto específico en seguridad y salud laboral acordado por trabajadores y empleadores similar al presentado por España, valdría la pena considerarlo ya que el existente es en general para el ámbito laboral y no existe complementación alguna que sirva de soporte en un tema específico de tanta

envergadura como es el de la seguridad de los trabajadores. En cuanto a la implementación de una tarjeta profesional para personas vinculadas con el tema de construcción con el concepto presentado en la Legislación española, podría ser un medio práctico que ayude a las personas a progresar académicamente y profesionalmente, ya que en muchos casos estos son analfabetas. La implementación de un sistema similar pero con niveles más desglosados hacia el nivel básico, podría ser cumplir un propósito social de crecimiento académico también.

- Sería beneficioso reconsiderar la exigencia de horas para las personas que quieren hacerse cargo de alguna de las especialidades en seguridad y salud laboral, pues el nivel de compromiso que actualmente se tiene en el tema no es muy radical y la especialización de personas en el tema podría mitigar algunos incumplimientos, sanciones y/o siniestralidades. Este último tema, podría verse vinculado directamente a este hecho, dados los índices altos de accidentalidad que hay y representaría una buena razón para complementar las horas exigidas o requisitos para ejercer en el tema.

VIII. BIBLIOGRAFÍA.

- Bestratén, Manuel. (2005), Gestión de la prevención de riesgos laborales en la pequeña y mediana empresa. Política y organización preventiva. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, pg.1, España. [Consulta: 10 de Agosto 2018]. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Gestion_prevencion_PYMES/2_Politica_Organizacion_Preventiva.pdf.
- Colombia (1986). Resolución 2013/1986 del 6 de Junio, por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de Trabajo (Actualmente Comité Paritario de Salud Ocupacional). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Colombia (1984). Decreto 614/1984 del 14 de Marzo, por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. Boletín Oficial de Estado, núm.36561, del 14 de Marzo.
- Colombia (1991). Constitución Política de Colombia, esta versión corresponde a la segunda edición corregida de la Constitución Política de Colombia. Gaceta Constitucional No. 116, de 20 de Julio.
- Colombia (1994). Decreto 1295/1994 del 24 de Junio, por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Diario Oficial, núm. 41.405, del 24 de Junio.
- Colombia (2002). Decreto 1607/2002 de 31 de Julio, por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones. Boletín Oficial de Estado, núm. 44.892, del 6 de Agosto.
- Colombia (2005). Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-401 del 14 de Abril del 2015, Magistrado Ponente.
- Colombia (2011). Decreto 4168/2011 de 3 de noviembre, por el cual se modifican los

objetivos y la estructura del Ministerio de Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo. Diario Oficial, núm. 48.242, del 3 de Noviembre.

- Colombia (2012). Ley 1562/2012 de 11 de Julio, por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Diario Oficial, num.48.488, del 11 de Julio.
- Colombia (2015). Decreto Único Reglamentario 1072/2015 de 26 de Mayo, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Diario Oficial, núm. 49523, del 26 de Mayo.
- Colombia (2017).Resolución 1111/2017 de 27 de Marzo, por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Diario Oficial, núm. 50189, del 28 de Marzo.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2017), Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. [en línea] Departamento Administrativo de la Función Pública. Bogotá: [Consulta: 24 de Agosto 2018]. Disponible en: <http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/1927198/2016-0316_Plan_sg_sst+LMRC.pdf/d919f8d2-0a05-499e-8e44-505871b128c9>.
- Escuela Julián Besteiro, Secretaria de Formación Confederal. [en línea] Naciones Unidas. Madrid: [Consulta: 24 de Agosto 2018]. Disponible en: <http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/forma1/mod2-iii.htm>.
- España (1995). Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, núm. 269, de 10 de Noviembre, páginas 32590 a 32611.
- España (1997). Real Decreto 1627/1997 de 24 de Octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción. Boletín Oficial del Estado, núm. 256, de 25 de Octubre, páginas 30875 a 30886.
- España (2010). ORDEN TIN/2504/2010 de 20 de Septiembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas. Boletín Oficial del Estado, núm. 235, de 28 de septiembre de 2010, páginas 82247 a 82277.
- España (2015). Real Decreto Legislativo 8/2015 de de 30 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, núm. 261, de 31 de Octubre de 2015, páginas 103291 a 103519.
- España (2017). Real Decreto 231/2017 de 10 de Marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral. Boletín Oficial del Estado, núm. 71, de 24 de Marzo de 2017, páginas 20719 a 20733.
- España (2000). Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de Agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Boletín Oficial del Estado, núm.189, de 8 de Agosto, paginas 28285 a 28300.

- España (2006). Ley 32/2006 de 18 de Octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción. Boletín Oficial del Estado, núm. 250, de 19 de Octubre, paginas 36317 a 36323.
- España (2007). Real Decreto 1109/2007 de 24 de Agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción. Boletín Oficial del Estado, num.204, de 25 de septiembre, paginas 35747 a 35764.
- España (2015). Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, núm. 255, de 24 de Octubre, páginas 100224 a 100308.
- España (2017). Resolución del 21 de Septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general del sector de la construcción. Boletín Oficial del Estado, núm. 232, de 26 de Septiembre de 2017, páginas 94090 a 94253.
- Expansión, Datos Macro (2018). Colombia: Economía y Demografía. [en línea]. [Consulta: 26 de Septiembre 2018]. Disponible en: <<https://datosmacro.expansion.com/paises/colombia>>.
- Expansión, Datos Macro. (2018), España: Economía y Demografía. [en línea]. [Consulta: 26 de Septiembre 2018]. Disponible en: <<https://datosmacro.expansion.com/paises/espana>>.
- Fondo de Riesgos Laborales de la Republica de Colombia. Objetivos y Funciones. [en línea]. Madrid: Ministerio de Salud y Protección Social. [Consulta: 18 de Agosto 2018]. Disponible en <<https://www.minsalud.gov.co/Ministerio/Paginas/objetivosFunciones.aspx>>.
- Geopolítica, (2018), Perfil Geopolítico: el Reino de España. España. [en línea]. [Consulta: 14 de Agosto 2018]. Disponible en: <<https://www.geopolitica.ru/es/article/perfil-geopolitico-el-reino-de-espana>>.
- Gómez Chomón, José Carlos. (2015), La evolución de la siniestralidad en la construcción riojana y la necesidad de la gestión integrada empresarial. Universidad de La Rioja, Servicio de Publicaciones, pg.9, España. [en línea]. [Consulta: 14 de Agosto 2018]. Disponible en: <<https://dialnet.unirioja.es/descarga/tesis/46485.pdf>>.
- Ministerio de Defensa, (2018), Instituto Geográfico Nacional. [en línea]. Argentina; Ministerio de defensa. Argentina. [Consulta: 26 de Agosto 2018]. Disponible en: <<http://www.ign.gob.ar/AreaServicios/DescargasGratis/MapaMudos>>.
- Ministerio de Salud y Protección Social. Aseguramiento en Riesgos Laborales. Bogotá. [en línea]. [Consulta: 19 de Agosto 2018]. Disponible en: <<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VP/DOA/RL/Aseguramiento%20en%20riesgos%20laborales.pdf>>.
- Ministerio de Salud y Protección Social. Objetivos y Funciones. [en línea]. Madrid: Ministerio de Salud y Protección Social. [Consulta: 18 de Agosto 2018]. Disponible en: <<https://www.minsalud.gov.co/Ministerio/Paginas/objetivosFunciones.aspx>>.

- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. [en línea]. Madrid: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social [Consulta: 18 de Agosto 2018]. Disponible en: <<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=f8db2aa285f91110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&vgnnextchannel=6c254a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>>.
- Ministerio de Trabajo. Fondo de Riesgos Laborales de la Republica de Colombia. [en línea]. Bogotá D.C.: Ministerio de Trabajo. [Consulta: 24 de Agosto 2018]. Disponible en: <<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/quienes-somos.html>>.
- Naciones Unidas, (2018), Función del Consejo Económico y Social. [en línea] Naciones Unidas. [Consulta: 24 de Agosto 2018]. Disponible en: <<http://www.un.org/es/development/other/aboutECOSOC.shtml>>.
- Project Management Institute, Inc. (2003), Construction Extension to a guide to the project management body of knowledge. Newton Square editors, pg.101, U.S.A. [en línea] Project Management Institute, Inc. [Consulta: 24 de Octubre 2018]. Disponible en: <<https://www.works.gov.bh/English/ourstrategy/Project%20Management/Documents/Other%20PM%20Resources/ConstructionExtension.pdf>>.