

Responsabilidades legales laborales en la contratación de trabajadores contratistas del sector construcción en Colombia y cómo evitar su incumplimiento

Diego Armando Rodriguez Tellez

Xiomara Helena Parada Torrado

Resumen

La modalidad de contratación de trabajadores contratistas es una práctica normal del sector construcción en la que se adquiere responsabilidades legales por lo cual, bajo el análisis jurídico, se quiere identificar cuáles son sus consecuencias de su incumplimiento y si estas afectan directamente a las empresas del sector construcción en Colombia según su contexto. De ahí que, el objetivo principal de este artículo es plantear estrategias que eviten el incumplimiento de los riesgos legales laborales en la contratación de trabajadores contratistas del sector construcción.

Para la metodología del artículo se realizó una revisión de fuentes bibliográficas en bases de datos y páginas especializadas según las tres temáticas principales: generalidad de la contratación, las responsabilidades legales laborales y las generalidades del sector construcción.

En los resultados se presentaron cinco estrategias de mitigación, las cuales se describen de manera detallada a partir de los hallazgos de las temáticas analizadas. Estos resultados inclusive permitieron identificar que en su mayoría las estrategias de mitigación se encuentran disponibles a través de entidades del Estado y algunas en forma gratuita para implementación por parte de las empresas en general y sus contratistas. Sin embargo, para la puesta en marcha de una de las estrategias que se relacionan si es necesario el interés del Estado por ejercerlas, esta no depende de las empresas.

Se concluye de manera general que, a pesar de la gran importancia del sector construcción para el País, los esfuerzos se orientan hacia otros objetivos lo que deja en

evidencia las condiciones laborales desfavorables para sus trabajadores, y a su vez, los riesgos legales laborales que las empresas involucradas en toda la cadena de contratación asumen.

Palabras claves: construcción, contratación, Subcontratación, contratistas, subcontratistas, riesgos laborales, responsabilidades legales.

Abstract

The procedure to contract worker's, is a normal practice in the construction business, in which legal responsibilities are acquired, under the legal analysis. We want to identify the consequences of a non -compliance at work, in which they are directed to the companies in Colombia, pertaining to their sectors and their context. Hence, the main objective of this article is to avoid the breach of labor strategies in hiring of contractor workers in the construction sector in Colombia.

For the methods of this article, a review of bibliographic sources in databases were carried out according to the three main themes: General Contracting, Legal Labor Responsibilities and Generalities of the Construction Sector.

In the results, five mitigation strategies were presented, which are described in detail based on the findings of the topics analyzed. These inclusive results made it possible to identify that most of the mitigation strategies are available through State entities and some are free for implementation by companies in general and their contractors. However, for the implementation of one of these strategies that are related, if necessary, the interest of the State to exercise them, this does not depend on the companies. It is generally concluded that, despite the great importance of the construction sector for the County, thus efforts are directed towards other objectives, which reveals the unfavorable working conditions for its workers, and in turn, the legal occupational risks that the companies in which are directly involved in the entire procurement.

keywords: Construction, Contracting, Subcontracting, Contractors, Subcontractors, occupational hazards, Legal responsibilities.

Introducción

El sector construcción en Colombia es reconocido por ser una de las principales actividades generadora de empleo en el País, representa el 7,3% de los ocupados con 1 millón 524 mil personas, esto según las cifras sobre empleo que publica periódicamente el DANE (2021) de ahí que, sea necesario para el desarrollo de los proyectos constructivos la contratación de los trabajadores a través de las modalidades directa, o como lo es mayoritariamente a través de la contratación indirecta; esto último se traduce en disponer de trabajadores por medio de otras empresas denominadas contratistas y subcontratistas. Por consiguiente la aplicación de estas modalidades de contratación puede aumentar el incumplimiento de las responsabilidades legales laborales. Por tal razón, se plantea la siguiente situación jurídica que permita reconocer, cuáles son las consecuencias por el incumplimiento de las responsabilidades legales laborales y si estas afectan directamente a las empresas del sector construcción en Colombia.

Lo que se pretende en este artículo es plantear estrategias que eviten el incumplimiento de los riesgos legales laborales en la contratación de trabajadores contratistas del sector construcción, por consiguiente se abordarán cuatro temáticas principales. La primera, generalidades de la contratación como marco legal que aplican a cualquier tipo de empresa; la segunda describe las responsabilidades legales laborales sobre las consecuencias por su incumplimiento, la tercera se refiere a las generalidades del sector construcción en Colombia permitiendo reconocer la importancia de éste bajo un análisis de cifras y resultados. Por último, en la cuarta temática se describen las estrategias para mitigar las responsabilidades legales laborales como resultado final de la discusión.

Metodología

Para el presente artículo de revisión bibliográfica se tuvo en cuenta la búsqueda de diferentes fuentes; entre ellas las bases de datos de la biblioteca “Gerardo Molina” de la Universidad Libre y en internet a través de páginas web especializadas en la temática a

abordar. Para la búsqueda en las bases de datos se utilizaron las siguientes palabras claves: “construcción”, “contratación”, “subcontratación”, “contratista”, “subcontratista”, “riesgos laborales” y “responsabilidades legales. Resultado de ello, se logró encontrar 57 fuentes bibliográficas las cuales se clasificaron de acuerdo a su tipología en: revistas, libros, artículos de investigación, páginas especializadas, normatividad legal y otras publicaciones. Para facilitar la consulta de las fuentes se elaboró una tabla bibliográfica con clasificación según los ejes temáticos definidos en el mapa conceptual diseñado para estructurar la discusión.

Para la redacción del presente documento, se usaron abreviaciones las cuales se presentan en la Tabla 6 del anexo 1.

Discusión y Resultados

Generalidades de la contratación

Una definición cercana de la contratación, se podría considerar como la “acción de pactar, convenir, comerciar algo entre dos o más personas o entidades, obligándose mutuamente a la constante observancia”. (Real Academia Española, s.f., definición 1) El proceso de contratación en Colombia se encuentra en diferentes disposiciones legales; entre ellas el CST, que enmarca los deberes, derechos para empleadores y trabajadores dentro de la relación laboral y el CC (art. 2053) que define los “contratos para la confección de una obra material” en esta norma se aprecia los elementos de los contratos de obras civiles entre ellos: La ejecución de una obra material, a la cual se obliga el contratista con o sin representación del contratante y el pago de la remuneración a este por la ejecución de la obra, como deber principal del contratante. Una parte fundamental en los contratos son los actores de la contratación, la clasificación a tener en cuenta dentro del proceso es el tipo de empresas; estatales y privadas. Las empresas privadas tienen fines de lucro y sus dueños son inversionistas particulares, entre tanto las empresas estatales son aquellas en las que el Estado tiene participación total o parcial y son creadas para brindar bienes y/o servicios a la ciudadanía. De acuerdo a esta tipología, el proceso de contratación varía en relación a los

requisitos y exigencias; es así que para el sector público o estatal la contratación se puede dar a través de procesos de: Selección abreviada, contratación directa, licitación pública, mínima cuantía, concursos de méritos, modalidad de selección (Manual de la Función Pública, 2017, p. 12). A su vez, dentro del sector privado la contratación se enmarca en las necesidades de bienes o servicios. Una definición de contrato en el sector privado es el indicado por el CC (art.1495) “[...] es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser de una o de muchas personas.” Esta definición legal permite inferir que la contratación como lo expresa Molano (2018), es el acto mediante el cual dos o más partes privadas se obligan unas frente a las otras para dar, hacer o no hacer alguna cosa. Dentro de los contratos frecuentes en el sector construcción se pueden indicar los contratos de ejecución de obra y los contratos de prestación de servicios o suministros de bienes; sin embargo una parte fundamental en cualquier proceso de contratación es la interventoría, actividad encargada de llevar a cabo el control y vigilancia de un proyecto para hacerlo más eficiente en el uso de los materiales, costos y capital humano (Vargas, 2014).

Los modelos de contratación utilizados en la construcción se basan también en el tipo de obra a realizar. Para obras que involucran recursos públicos los contratantes deberá aplicar marcos normativos como Ley 80 de 1993, 1150 de 2007, 1474 de 2011 y 1682 de 2013, a su vez implementar requisitos como: el cumplimiento de licencias ambientales y urbanísticas, servicios públicos domiciliarios, manejo de comunidades, entre otras. (Guía para procesos de contratación de obra pública, s.f.). Para las obras de construcción entre privados la normativa específica se centra en la aplicación del CC. Como lo refiere Vallejo (2007), en la construcción existen actores que intervienen de manera directa o indirecta entre ellos, dueño de la obra o gestor, diseñador, constructor e interventoría. Sin embargo para el objeto de este estudio se focaliza en las responsabilidades del dueño de la obra, contratistas y subcontratistas. Según el INSST (2021); el dueño de obra es “cualquier persona, física o jurídica, pública o privada, que, individual o colectivamente, decide, impulsa, programa y financia, con recursos propios o

ajenos, las obras de edificación para sí o para su posterior enajenación, entrega o cesión a terceros bajo cualquier título”. El constructor de la obra por su parte, que en la mayoría de los casos es un tercero que contrata el dueño de la obra señala el documento precitado es “La persona física o jurídica que asume contractualmente ante el dueño de la obra, con medios humanos y materiales, propios o ajenos, el compromiso de ejecutar la totalidad o parte de las obras con sujeción al proyecto y al contrato”. Sin embargo no se descarta que el dueño de la obra sea también el ejecutor de la misma. El constructor es un especialista en la labor, tiene la responsabilidad de ejecutar el proyecto y puede determinar trasladar a terceros parte de las actividades operativas, es allí en donde entra la figura del subcontratista. “Personas física o jurídica que asume contractualmente ante el contratista o empresario principal, el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de la obra, con sujeción al proyecto por el que se rige su ejecución”. (INSST, 2021), es decir que como lo dice Méndez (2019) la subcontratación es cuando “una empresa requiere los servicios de otra para poder realizar actividades, por ello se contrata la empresa externa” esto se puede desvirtuar “cuando se instrumentaliza, a manera de fachada, para que el empleador evada las obligaciones que le corresponden con sus trabajadores”. (ANDI, 2019) Entre las ventajas de la subcontratación esta la reducción de costos, debido a que el contratante focaliza sus esfuerzos en procesos relevantes del Core del negocio y dejan en manos de los contratistas aquellas actividades tácticas u operativas. (Calle & Vieco, 2017, p.15)

Ahora bien, teniendo en cuenta los actores en el proceso, se pueden identificar los siguientes tipos de contrato. Uno de ellos como lo denomina Castro (2020) es el contrato a todo costo, el cual involucra la prestación del servicio, la contratación del personal, insumos y materiales y todo aquello que se necesite para dar cumplimiento al objeto del contrato. Otro es el contrato de suministros que según el Decreto 410 de 1971 (art. 968, *Col.*) es el que “una parte se obliga, a cambio de una contraprestación, a cumplir en favor de otra, en forma independiente, prestaciones periódicas o continuadas de cosas o servicios”. Para resumir las

variables a tenerse cuenta en la formalización de un contrato de obra por parte de privados se puede visualizar en la Tabla 1 del Anexo 1.

Es importante conocer cómo se contrata en el sector construcción. Según la Revista Forbes (2019) la subcontratación “en los últimos años ha crecido exponencialmente en sectores como el industrial, petrolero, minero, de construcción entre otras”. Como bien lo pudo identificar la Cámara Colombiana de la Construcción-CAMACOL (2020) en los resultados de su estudio de cualificaciones, la contratación es un proceso transversal de la cadena de valor. Adicional, CAMACOL (2018) realizó un estudio de productividad del sector construcción en el que se evaluaron siete criterios entre ellos uno denominado “colaboración y contratación” es decir que para el sector el indicador de productividad debe contemplar el proceso de contratación. Una de las apreciaciones del estudio es que:

La cadena de valor de la actividad tiene la particularidad de soportarse en un esquema de subcontratación de procesos, con lo cual las empresas constructoras grandes y medianas tienen una relación estrecha con firmas contratistas de menor tamaño, lo que hace que la actividad económica del sector sea dispersa.

Según el mismo estudio, del resultado encontrado se evidencia que en general, de las mejores prácticas en contratación, el 60% de las empresas objeto del estudio adoptan esta modalidad, haciendo evidente que el proceso de contratación es estratégico para el sector. El modelo consiste básicamente en un proceso de contratación directa o indirecta que se define de acuerdo a las características técnicas de la obra a construir, se debe seleccionar y contratar una serie de empresas denominadas contratistas que se encargaran de ejecutar las actividades especializadas para las cuales el constructor-contratante carece de mano de obra directa con la competencia en cuanto a experiencia, formación y educación para realizarlas. Esta decisión se toma de acuerdo al resultado de la proyección financiera del proyecto, normalmente resulta económicamente y por tiempos de ejecución más viable la contratación de empresas especializadas. Cada empresa-contratante define sus mecanismos de contratación como lo son

las órdenes de compra, ordenes de servicio, contratos, entre otros y además definen sus propios criterios de selección de contratistas, tradicionalmente se reducían en criterios técnicos como la experiencia, la calidad y el cumplimiento de entrega y también, los criterios económicos siendo el predilecto el mejor precio, o el contratista que se adapte al presupuesto destinado sin embargo, con la legislación en riesgos laborales y por las diversas consecuencias legales para los contratantes en temas de responsabilidad solidaria hoy en día, de acuerdo al Decreto 1072 (2015) se deben “incluir aspectos de seguridad y salud en el trabajo en la evaluación y selección de proveedores y contratistas” (Art.2.2.4.6.28.) como por ejemplo certificaciones emitidos por las ARL o entidades auditoras sobre el cumplimiento del SG-SST, resultados de accidentalidad, gestión de los peligros y riesgos entre otros. Los criterios de SST se han condensado en lo que se denomina “Manual o anexo SST/HSE para contratistas” y son parte integral de los cuadros comparativos que resultan de la revisión de las cotizaciones.

Responsabilidades legales laborales

Para abordar las responsabilidades laborales se desarrollará el análisis sancionatorio de cada una y un caso resumen. Sin embargo, es necesario antes precisar sobre la definición de “responsabilidad” que para la RAE (definición 2, s.f.) es considerada como la “deuda, obligación de reparar y satisfacer, por sí o por otra persona, a consecuencia de un delito, de una culpa o de otra causa legal” en lo laboral se podría sintetizar como el deber de hacer cumplir los derechos de los trabajadores. De modo que, se pueden enmarcar en riesgos laborales las siguientes cinco responsabilidades:

La primera **responsabilidad es la solidaria**. Es considerada como la que más se atañe a las relaciones entre contratante, contratista, subcontratista y sus respectivos trabajadores. Según el CC (art. 1614) la responsabilidad solidaria es la asumida “si de un delito o culpa ha sido cometido por dos o más personas, cada una de ellas será solidariamente responsable de todo perjuicio procedente del mismo delito o culpa [...]”. Simultáneamente, el CST señala que:

[...] pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso para que repita con él lo pagado a esos trabajadores (Decreto 2663 de 1950, art. 34).

Es preciso traer a colación las aclaraciones que ha pronunciado la Sala Laboral de la CSJ con el propósito de complementar el entendimiento sobre la interpretación de la solidaridad de la que habla el artículo 34 del CST.

[...] de cara al establecimiento de la mencionada solidaridad laboral, en los términos del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, lo que debe observarse no es exclusivamente el objeto social del contratista sino, en concreto, que la obra que haya ejecutado o el servicio prestado al beneficiario o dueño de la obra no constituyan labores extrañas a las actividades normales de la empresa o negocio de éste. Y desde luego, en ese análisis cumple un papel primordial la labor individualmente desarrollada por el trabajador, de tal suerte que es obvio concluir que sí, bajo la subordinación del contratista independiente, adelantó un trabajo que no es extraño a las actividades normales del beneficiario de la obra, se dará la solidaridad establecida en el artículo 34 citado. (Sentencia, radicado No. 33082 de 2009, Magistrado ponente Gustavo José Gnecco Mendoza).

En conclusión, si se llega a demostrar esta responsabilidad, una empresa puede verse sancionada solidariamente por cualquiera de las responsabilidades que se revisaran a continuación.

La segunda, es la **responsabilidad laboral** la cual se encuentra asociada al derecho que tienen los trabajadores de recibir las prestaciones económicas y asistenciales resultadas de un accidente de trabajo y/o enfermedad laboral. Es conocida también como la

responsabilidad objetiva. La Sala Laboral de la CSJ se ha pronunciado en varias de sus sentencias en esta temática pero entre muchas, la sentencia de la CSJ (Sentencia, radicado 39446 de 2012, Magistrado ponente Francisco Javier Ricaurte Gómez), las define en los siguientes términos:

[...]de tipo objetivo, derivada de la relación laboral, que obliga a las administradoras de riesgos profesionales a atender y reconocer a favor del trabajador, las prestaciones económicas y asistenciales previstas por el Sistema de Riesgos Profesionales en tales eventos, prestaciones que se generan al momento en que acaece el riesgo profesional amparado, para cuya causación resulta indiferente la conducta adoptada por el empleador, pues se trata de una modalidad de responsabilidad objetiva prevista por el legislador con la finalidad de proteger al trabajador de los riesgos propios a los que se ve expuesto al realizar la actividad laboral.

Por consiguiente el Decreto 1295 (1994) define los elementos que configuran la responsabilidad laboral con las prestaciones económicas y asistenciales en la ocurrencia de un accidente de trabajo y enfermedad laboral. La sanción se calcula a través de la sumatoria de todas las facturas asociadas a estas prestaciones asumidas por el responsable (art. 5 y 7).

La tercera, la **responsabilidad administrativa** en SST. Esta hace referencia aquellas obligaciones que tienen los empleadores en el marco del SGRL y del SG-SST. A través del capítulo 11 del Decreto 1072 de 2015 (art. 2.2.4.11.4. y 2.2.4.11.5) se encuentra regulada la responsabilidad administrativa pues allí, se definen los criterios de graduación de las multas por infracción de estas normas y los criterios de proporcionalidad y razonabilidad para la cuantía de la sanción a los empleadores los cuales se pueden apreciar en la Tabla 2 del Anexo 1.

Para el año 2013 se promulgó la Ley 1610 con la cual se regularon algunos aspectos a cargo de los inspectores de trabajo y seguridad social, quienes están facultados para la inspección, a su vez se les ha otorgado nivel de autoridad de policía en cuanto a la vigilancia y control. En la Ley 1610 de 2013, (art. 7) se definieron los criterios de las multas que pueden

imponer los funcionarios estas equivalen al monto de 1 a 5.000 veces el SMLMV según la gravedad de la infracción y en el caso que “existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de las y los trabajadores” Esta misma Ley (art. 8) refiere que los inspectores podrán declarar la clausura de un lugar sin que esto afecte a los trabajadores pues mientras se encuentre cerrado se contará como “días laborados para efectos del pago de salarios, prestaciones sociales y vacaciones”.

La cuarta, es la **responsabilidad civil**. El CC (art. 2343) establece una serie de responsabilidades por delitos y culpas, entre las cuales se encuentra la ocasionada por los daños causados a los trabajadores, refiriéndose a lo siguiente:

Los empleadores responderán del daño causado por sus trabajadores, con ocasión de servicio prestado por éstos a aquéllos; pero no responderán si se probare o apareciere que en tal ocasión los trabajadores se han comportado de un modo impropio, que los empleadores no tenían medio de prever o impedir empleando el cuidado ordinario y la autoridad competente; en este caso recaerá toda responsabilidad del daño sobre dichos trabajadores criados o sirvientes.

En cuanto a los daños a reparar, se considera el daño moral que según la Sección Tercera de la Sala de lo Contencioso Administrativo del CE (2014) lo conceptualiza como lo que: “se encuentra compuesto por el dolor, la aflicción y en general los sentimientos de desesperación, congoja, desasosiego, temor, zozobra, etc., que invaden a la víctima directa o indirecta de un daño antijurídico, individual o colectivo”. La reparación del daño moral depende de si presentaron lesiones o la muerte del trabajador para cada uno el CE estableció 5 niveles de reparación los cuales se recogen en la Tabla 3 y Tabla 4 del Anexo 1. Otros daños adicionales son el emergente y lucro cesante, el CC (art. 1614) los define como:

[...] daño emergente el perjuicio o la pérdida que proviene de no haberse cumplido la obligación o de haberse cumplido imperfectamente, o de haberse retardado su cumplimiento; y por lucro cesante, la ganancia o provecho que deja de reportarse a

consecuencia de no haberse cumplido la obligación, o cumplido imperfectamente, o retardado su cumplimiento.

Para el cálculo del daño emergente como lo indica la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado (2020), “[...] se requiere la prueba irrefutable del daño. En tal sentido, al momento de liquidarlo únicamente se debe tener en cuenta cada egreso del patrimonio y se indexa para traer el daño a valor presente. La fórmula es la siguiente:

VA: IPC final (IPC del mes anterior a la liquidación) / IPC Inicial (IPC del mes del gasto o pago)”. VA: Valor Actual; IPC: Índice de Precios al Consumidor.

El mismo documento precitado, refiere que para el cálculo del lucro cesante se debe tener en cuenta los diversos pronunciamientos jurisprudenciales y los recoge en la Tabla 5 del Anexo 1 además, de evaluar una serie de variables técnicas y económicas entre las que se puede nombrar las fechas de ocurrencia del hecho, de demandas, de nacimiento y de fallecimiento, datos de salarios, de porcentaje de calificación de pérdida de capacidad laboral o la vida probable del causante, también se debe tener en cuenta el IBL, el IPC, cálculo de los meses a liquidar y de intereses indexados; finalmente, cuando se presenta la muerte del trabajador se tiene en cuenta si el fallecido tenía familiares dependientes. Todas estas variables se revisan, concluyendo en la aplicación de las siguientes fórmulas:

$$\text{Lucro Cesante Consolidado (LCC)} = \text{IBL} = \frac{(1 + i)^n - 1}{i}$$

$$\text{Lucro Cesante Futuro (LCF)} = \text{IBL} = \frac{(1 + i)^n - 1}{i(1 + i)^n}$$

IBL: Índice base de liquidación; n: Numero de meses a liquidar; i: Interés puro o técnico

Finalmente, la quinta se denomina como la **responsabilidad penal**, el Ministerio de Salud (2021) la define como:

Culpa o dolo del empleador, que surge de parte del causante del delito, al presentarse un accidente de trabajo por las lesiones o el homicidio del trabajador. La

responsabilidad penal es asumida directamente por el causante del accidente mortal, llámese gerente, jefe inmediato, compañero de trabajo o supervisor, quienes pueden ser privados de su libertad como consecuencia de un proceso penal por homicidio. Es ejercida por la justicia ordinaria.

El C. P_{EN}. Define dos modalidades de conducta punible estas son: la conducta dolosa y culposa o preterintencional.

La conducta es dolosa cuando el agente conoce los hechos constitutivos de la infracción penal y quiere su realización. También será dolosa la conducta cuando la realización de la infracción penal ha sido prevista como probable y su no producción se deja librada al azar (art. 22).

En este caso puede haber conducta dolosa en un accidente de trabajo donde como consecuencia trae la muerte no premeditada de un trabajador. Si se comprueba dolo o la intención de causar la muerte del trabajador, según el mismo C. P_{EN}. (art. 23, y 103) la pena del que matare a otro, incurrirá en prisión entre 208 a 450 meses, también expresa que “la conducta es culposa cuando el resultado típico es producto de la infracción al deber objetivo de cuidado y el agente debió haberlo previsto por ser previsible, o habiéndolo previsto, confió en poder evitarlo”. Se puede materializar cuando el empleador incumple las normas de SST como por ejemplo, no instalar sistemas de protección contra caídas y debido a su ausencia el trabajador muere. Así mismo, C. P_{EN}. (art. 24) se define la conducta preterintencional como la que se endilga “cuando su resultado, siendo previsible, excede la intención del agente”, un ejemplo de esta conducta es cuando un trabajador deja una tuerca de una maquina sin ajustar con la intención de que posteriormente se desajuste para que la empresa nuevamente contrate sus servicios sin embargo, sin preverlo durante el uso normal de la máquina ésta falla por el desajuste de la tuerca, ocasionándole un accidente mortal al trabajador operario habitual de la máquina. En cuanto a las sanciones, para los culpables de homicidio culposo el C. P_{EN}. (art. 105 y 109) señala que el que por culpa matare a otro, incurrirá en prisión de 32 a 108 meses y

multa de 26,66 a 150 SMLMV y en el caso de homicidio preterintencional “incurrirá en la pena imponible [...] disminuida de una tercera parte a la mitad”.

El siguiente caso, es una situación en donde se presentaron diferentes responsabilidades expuestas en el capítulo anterior. Una Empresa contratante del sector construcción fue condenada por **responsabilidad solidaria** a raíz de un accidente de trabajo que como consecuencia, produjo la muerte del trabajador contratado por una de sus empresas contratistas. Bajo el concepto de **responsabilidad civil** por culpa del contratante y contratista en la ocurrencia del accidente de trabajo, se solicitó por la familia del trabajador fallecido la indemnización de: daño emergente; lucro cesante consolidado, futuro y perjuicios morales. Por **responsabilidad laboral** se solicitó la pensión de sobreviviente ya que el trabajador no se encontraba afiliado al SGRL.

Finalmente, es condenado solidariamente a: pagar los salarios adeudados y las prestaciones sociales respectivamente; indemnización moratoria; pensión de sobrevivientes; retroactivo pensional. La familia, no logró demostrar los perjuicios materiales ni morales. Se concluye que era responsabilidad del contratante:

Ejercer la vigilancia y control sobre la afiliación de los trabajadores de los contratistas a riesgos laborales del sistema de seguridad social integral y, le correspondía hacerlos partícipes en el sistema de prevención y seguridad a los riesgos laborales establecidos en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL1232-2021, Magistrado ponente: Donald José Dix Ponnefz).

Tal afirmación, la CSJ la sustenta en los artículos 5 y 2 del Decreto 723 de 2013 y la Ley 1562 de 2012 respectivamente, así como de los artículos 1, 11, 14 y 15 del Decreto 1443 de 2014. Que aunque no es explícito en la Sentencia, se podría considerar como **responsabilidad administrativa**. Por otro lado, si se hubiera demostrado la conducta culposa por parte del jefe

inmediato en la muerte del trabajador por no controlar los riesgos laborales que desencadenaron su muerte, se consideraría la **responsabilidad penal**.

Generalidades del sector construcción en Colombia

La estructura del sector, como lo afirma CAMACOL (2020) “está integrado por aquellas empresas cuyas actividades están orientadas a la construcción de edificaciones residenciales y no residenciales, así como, aquellas dedicadas a la construcción de grandes obras civiles”. Dicha afirmación se soporta en la clasificación de actividades económicas que está a cargo del Departamento Administrativo Nacional de Estadística-DANE esta, se realiza de acuerdo al sistema de Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) cuyo “objetivo principal es proporcionar un conjunto de categorías de actividades que puedan utilizarse para la recopilación y la presentación de informes estadísticos de acuerdo con esas actividades” (DANE, 2020) En la cuarta revisión adaptada para Colombia, en su sección F se describe la actividad económica de la construcción desagregándolo en tres divisiones principales: la primera, es la construcción de edificios; la segunda, se denomina obras de ingeniería civil y de ingeniería civil y por último, actividades especializadas para la construcción de edificios y obras de ingeniería civil.

En cuanto a las estadísticas de accidentalidad laboral del sector construcción, según el DANE (2021) en lo publicado a través del aplicativo virtual “visor población ocupada por actividad económica”, para el año 2020 la población ocupada (independiente y dependiente) llegó a un total Nacional de 18 millones 843 mil personas de lo cual el sector construcción, representó el 6,8% con 1 millón 355 mil personas. Se extrae del boletín técnico indicadores económicos alrededor de la construcción (IEAC), que para el “periodo comprendido entre noviembre 2020 y enero 2021, el número de ocupados en el total nacional fue de 20 millones 896 mil personas. El sector de la construcción participó con el 7,3% de los ocupados con 1 millón 524 mil personas”. (DANE, 2021) En los últimos 4 años el sector se ha ubicado en el puesto octavo entre las catorce actividades económicas principales generadoras de empleo.

Por otro parte, Federación de Aseguradores Colombianos - FASECOLDA recopila las principales variables del SGRL en Colombia a través de un aplicativo virtual que se denomina “Sistema de Consulta de Información en Riesgos Laborales (RL Datos)”. Sin embargo, antes de profundizar en las cifras es necesario recordar que las actividades económicas para el SGRL se clasifican según el Decreto 1607 de 2002 en el que se definieron 18 actividades económicas principales entre ellas la construcción. Otro aspecto importante a tener en cuenta para el análisis de las cifras de accidentalidad, es la forma cómo se calcular los indicadores del SGSST. La Resolución 312 de 2019 (art. 30) establece varios indicadores mínimos. Para el desarrollo del objeto del análisis se extraen los siguientes:

Frecuencia de accidentalidad (FA): Número de veces que ocurre un accidente de trabajo en el mes

$$FA = \frac{\text{Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes}}{\text{Número de trabajadores en el mes}} \times 100$$

Proporción de accidentes de trabajo mortales (PAM): Número de accidentes de trabajo mortales en el año

$$PAM = \frac{\text{Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año}}{\text{Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año}} \times 100$$

Incidencia de enfermedad laboral (IEL): Número de casos nuevos de enfermedad laboral en una población determinada en un periodo de tiempo

$$IEL = \frac{\text{Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo "Z"}}{\text{Promedio de trabajadores en el periodo "Z"}} \times 100.000$$

En lo publicado a través del aplicativo de FASECOLDA (2021), la población afiliada al SGRL total nacional fue de 10 millones 123 mil trabajadores de los cuales el sector construcción representó el 8,8% con 891.553 trabajadores.

Aplicando las formulas se encontró que entre enero y julio de 2021, se han presentado 234.155 accidentes de trabajo de los cuales el 13% (30.048) se clasifican en el sector construcción. En cuanto a la frecuencia de accidentalidad, por cada cien trabajadores, se

presentaron 3,5 accidentes de trabajo en el sector construcción y en Colombia 2,3. Del análisis de las cifras se aprecia que comparando los datos de población ocupada en el sector construcción publicados por DANE (2020) (1 millón 355 mil personas) respecto a los datos de trabajadores del sector construcción afiliados al SGRL publicados por FASECOLDA (2020) (891.553 de trabajadores) es evidente, la gran brecha de desprotección ante riesgos laborales ya que el 34% de la población ocupada no registra afiliación al SGRL. Otro dato relevante, es que del total de los accidentes de trabajo reportados a nivel nacional en el año 2020 (450.110) el 12% (56.984) ocurren en el sector construcción y para el 2021 la cifra cierra a Julio en el 13% identificándolo como uno de los sectores más accidentados y a su vez, uno de los sectores con menos enfermedades laborales del País pues representó en el año 2020 el 1% (380) y entre enero a julio de 2021 el 0,4% (129) del total de las enfermedades calificadas como laborales. Estas cifras claramente están relacionadas con los trabajadores quienes son los que finalmente ejecutan las tareas.

En el siguiente acápite se analizará el panorama de los trabajadores contratistas y subcontratistas y se desarrollará, bajo las temáticas de competencia; de formalidad e informalidad laboral y de identificación de peligros en el sector.

La norma internacional ISO 9001 refiere que la competencia de un trabajador se define bajo los criterios de “educación, formación o experiencia apropiadas”. (ICONTEC, 2015) En cuanto a la educación, de acuerdo a los datos calculados por CAMACOL (2019) tomados de publicación de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del año 2018 “el 2% de los trabajadores reportaron no contar con ningún tipo de educación escolar, el 28% de los trabajadores registra solo haber alcanzado estudios de primaria, el 22% de bachillerato básico (grados 6°-9°) y un 31% de educación media (grados 10° a 13°)”. Lo que traduce que, el 52% de los trabajadores no han finalizado el nivel de básica secundaria siendo esto un reto para el Estado, los gremios, las entidades educativas y la voluntad de los trabajadores de alcanzar mayor cobertura educativa lo que permitiría fortalecer y aumentar los conocimientos mínimos.

Por otro lado, en cuanto a la formación, como criterio que se caracteriza por el conocimiento más profundo sobre alguna actividad, CAMACOL (2020) ha identificado ciertas competencias que deben cumplir los cargos de nivel operativo como son los de tener formación de cursos de alturas, armado de andamios, espacios confinados, lectura de planos, conocimiento específico en utilización de maquinaria y normatividad básica. Finalmente, el criterio de experiencia se considera el más relevante en el momento de tomar la decisión de desarrollar un proceso de contratación; sin embargo el mismo documento precitado lo relaciona como una de las causas que representan mayor dificultad a la hora de contratar en los niveles operativos, pues de los diez cargos operativos más comunes siete indican como causas de difícil contratación la falta de experiencia.

Hay que mencionar además, la formalidad e informalidad laboral de los trabajadores del sector. Recientemente CAMACOL (2020) analizó los resultados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE y concluyo que para el año 2019, “los ocupados en el sector de la construcción sin contrato llegan al 48%, el 25% trabaja mediante un contrato verbal, el 18% trabaja con un contrato a término indefinido y el 9% lo hace mediante contrato a término definido”. Es decir que el 73% refleja el alto nivel de informalidad laboral; pudiendo estar relacionado con la también informalidad empresarial, pues según el estudio de la productividad y riesgos sectoriales realizado por CAMACOL & McKinsey&Co (2018) la informalidad empresarial “varía entre el 40% y 75%, en donde se evidencia que las empresas parecen no tener incentivos para crecer y formalizarse”, una empresa que no se encuentra formalizada carecerá de los procesos para la administración de sus trabajadores, traduciéndose en contratos trabajo verbales o la ausencia de estos. A su vez, el fenómeno de la informalidad se refleja en la afiliación al sistema de la seguridad social, las empresas informales pueden tener desviaciones sobre afiliaciones de sus trabajadores de ahí que, como se demostró en el análisis de las de las estadísticas el 34% de la población ocupada no registró afiliación al SGRL siendo esta no una cifra menor. En otros términos, tres de cada diez trabajadores no

fueron afiliados al SGRL que a su vez promueve el sub-registro de eventos de accidentalidad y enfermedad laboral.

Para terminar, los trabajadores de la construcción se encuentran expuestos a diferentes peligros y sus actividades se caracterizan por ser “riesgosas” tanto así, que es clasificado en el nivel de riesgo máximo (Decreto 1607 de 2002, art. 2). Es tan riesgoso que se han definido normas legales específicas como el “reglamento de higiene y seguridad para la industria de la construcción” (Resolución 2413 de 1979) un ejemplo adicional, es el “reglamento de seguridad para la protección contra caídas en trabajo en alturas” (Resolución 1409 de 2012) pues, el peligro de alturas es habitual en el sector. La misma Entidad también emitió los “requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en espacios confinados” (Resolución 0491 de 2020) la cual, tiene aplicabilidad en la construcción de túneles en obra civil no obstante, a través del organismo denominado Comisión Nacional de Salud Ocupacional del Sector de la construcción del Ministerio de Trabajo (2014) publicó la “Guía de Trabajo Seguro en Excavaciones” como un documento técnico especialmente para el sector. Otra norma que sirve para dimensionar los riesgos, es el “Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas – RETIE”. (Resolución 90708 de 2013) que describe requisitos de seguridad en las instalaciones eléctricas dentro de los proyectos. Adicional, el Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial modificó los requisitos técnicos y científicos para construcciones sismorresistentes NSR-10 en Colombia (Decreto 0092 de 2011) y, finalmente a nivel internacional, se puede nombrar el compendio de normas del sector construcción (OSHA 29CFR-1926) emitidas por la agencia de los Estados Unidos.

Con respecto a los peligros, los empleadores en general están obligados a realizar un proceso de “identificación de peligros y evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios” (Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.15) en ese proceso, para este sector existen variedad de peligros. Haciendo una revisión de los principales riesgos que claramente identifica Henao (2012) en las

diferentes etapas de la construcción se resaltan, la caída de trabajadores desde niveles altos y al mismo nivel; los atrapamientos por manejo de máquinas y equipos; el contacto con sustancias nocivas (cemento, pegante para tubería, asbesto); los riesgos eléctricos (instalaciones provisionales); y los sobre-esfuerzos, que por conocimiento de los autores del presente artículo traen como consecuencias a los trabajadores incapacidades permanentes parciales o en algunos casos la muerte.

Estrategias para mitigar las responsabilidades legales laborales

Una vez realizada la presente discusión, se han decantado las siguientes estrategias:

Formalización empresarial: De acuerdo con la Cámara de Comercio de Bogotá (2021) se entiende como el “proceso gradual que inicia con el registro mercantil y continúa con el cumplimiento de los aspectos; seguridad social para [...] sus colaboradores, aspectos tributarios, llevar una contabilidad y requisitos normativos generales o específicos para su actividad económica en particular”; se pretende con esta estrategia cerrar las brechas de informalidad laboral haciendo uso de las figuras de contratos de trabajo trayendo como consecuencia la protección al trabajador de sus derechos laborales y a su vez, permite al empleador reconocer y documentar el cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades legales, pero también de sus beneficios como el aprovechamiento de los programas de formación a través del Fondo Nacional de Formación Profesional de la Industria de la Construcción (FIC). Las empresas pueden solicitar asesoría para la implementación de esta estrategia a través de las cámaras de comercio que se encuentran en cada ciudad y con CAMACOL.

Evaluación y certificación de competencias laborales: En algunos casos los trabajadores del sector cuentan con conocimientos empíricos en ciertas actividades sin embargo, es su nivel educativo lo que nos les permite ser competitivos y percibir un mejor salario. La formación de los trabajadores como lo afirma CAMACOL & McKinsey&Co (2018) hace parte de la ecuación que suma para mejorar los indicadores de productividad del sector.

Para el SENA (2021) los principales beneficios para los empleadores en la certificación de competencias laborales son el “identificar brechas del capital humano en términos de competencias; ahorros en procesos de selección en el talento humano y mejora la cualificación de su talento humano”. El SENA desarrolla gratuitamente este proceso, para ampliar la información puede consultar su página web.

Presupuestar el cumplimiento de los controles de riesgos de la SST: Como se nombró, una de las generalidades del sector construcción es pertenecer a las actividades más riesgosas. Por lo cual, esta estrategia consiste en presupuestar financieramente el costo de cada uno de los controles necesarios para para protección de la vida de los trabajadores. Como lo dejó ejemplificado el Ministerio de Trabajo (s.f) en un análisis de costo beneficio resultó mucho más económico asumir los costos estimados en SST en comparación con los costos asociados a sanciones por el incumplimiento de responsabilidades en SST. Debido al volumen de trabajadores de los contratistas que fluctúan en los proyectos, los grandes contratantes con el apoyo de los gremios podrían invertir en mejorar o adaptar herramientas tecnológicas para el control de los Contratistas como por ejemplo el seguimiento a los cumplimientos de los criterios de formación, EPP, afiliaciones a la seguridad social, exámenes médicos y formalidad laboral.

Establecer procedimientos para verificar el cumplimiento de la legislación laboral en las empresas del sector construcción: De acuerdo a lo referido por la OIT (2015) en donde se expresa que “La construcción: es un trabajo peligroso”, sería oportuno y trascendente que el Estado, en el marco de la Ley 1610 de 2013, diera especial alcance al control y vigilancia de este sector; ello aportaría a mejorar las condiciones de contratación de los trabajadores, exigiendo a los empresarios formalizar sus procesos y verificando la inclusión de criterios de selección en SST, técnicos y económicos dentro de las relaciones de contratantes y contratistas. A su vez las ARL deberán fortalecer el rol encomendado por el Estado sobre la vigilancia delegada, obligación establecida desde el Decreto 1295 de 1994 (art. 56) y recordada

a través del Decreto 1072 de 2015 (art. 2.2.4.6.36), como también en la Resolución 312 de 2019 (art. 35).

Por otra parte es pertinente que las empresas de este sector implementen de manera visible y categórica las actividades del SG-SST establecidas en un amplio marco regulatorio visto en el desarrollo del presente artículo, ello contribuiría a que se mantengan ambientes de trabajo sano y seguros para los trabajadores y por consiguiente mejoras en la productividad y desempeño de los proyectos para los contratantes.

Actualización del marco legal para el sector construcción: Es perentorio que el Ministerio de Trabajo actualice la Resolución 2413 de 1979 norma con vigencia de más de 40 años, lo que permitiría a los diferentes actores del sector alinear las prácticas y estándares SST al actual marco normativo del SG-SST, impactando los deberes y derechos de contratantes, contratista para el beneficio de los trabajadores en los aspectos legales de prevención de riesgos, con el objetivo disminuir las estadísticas de accidentalidad laboral.

Conclusiones

La construcción es una actividad de gran importancia para el País por la alta ocupación de mano de obra directa como indirecta, sin embargo es evidente que este nivel de importancia no es suficiente para mejorar los factores de desprotección laboral con las que conviven los trabajadores de la construcción, hace falta voluntad y mayor interés en la observancia por parte de los Entes de control en el seguimiento a las condiciones de trabajo de este grupo poblacional, que inician siendo deficientes desde el mismo momento de la relación contractual entre el dueño de obra, constructora y contratistas, por el factor precio, criterio de alto impacto en la asignación de contratos.

Por otra parte, siendo este un sector de alto impacto en las estadísticas de accidentalidad es indispensable priorizar el ejercicio que viene haciendo el Ministerio de Trabajo a través de los inspectores de trabajo y seguridad social para que oportunamente se realicen visitas técnicas a las empresas constructoras y sus contratistas con el objetivo de

identificar el cumplimiento de las políticas de prevención de riesgos establecidas en el extenso marco regulatorio del SGRL y de SST, de lo contrario sancionar de acuerdo al incumplimiento identificado de manera ejemplar.

Para finalizar y con el objetivo de cambiar la realidad del sector construcción en relación a que éste sea seguro, justo y en donde sea prioritario la seguridad y el bienestar de los trabajadores, es indispensable que los diferentes actores que participan y se benefician de él, promuevan políticas públicas en aras de mejorar y mantener condiciones laborales dignas en esta población trabajadora.

Referencias

- Organización Internacional del Trabajo (23 de marzo de 2015). La construcción: un trabajo peligroso. https://www.ilo.org/safework/areasofwork/hazardous-work/WCMS_356582/lang--es/index.htm
- Real Academia Española. (2020). Contratación. Diccionario de la lengua española, 23.^a ed., [versión 23.4 en línea]. <https://dle.rae.es/contrataci%C3%B3n>
- Congreso Nacional de la Republica de Colombia. (1873). Ley 84 de 1873: Código Civil Colombiano. Diario oficial, 2867. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_civil.html
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2018). Manual de contratación. Versión Diciembre 26 de 2018. <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/1035318/Manual+de+Contratación+V12.pdf/bd03b7b9-b76b-49c0-a762-bda48c6f5a59>
- Molano, D. (2018). La contratación pública y la contratación privada desde la realidad colombiana. [Trabajo de Pregrado, Universidad Pontificia Bolivariana]. Repositorio Institucional UPB. <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/4388/La%20contratación%20pública%20y%20la%20contratación%20privada%20desde%20la%20realidad%20colombiana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vargas, H. (2014). Historia de la interventoría en Colombia, Elementos de su evolución. [Trabajo de grado de Especialización, Universidad de los Andes]. Repositorio Digital Uni Andes. [u703159.pdf \(uniandes.edu.co\)](https://repository.uniandes.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/4388/Historia%20de%20la%20interventoría%20en%20Colombia.pdf/u703159.pdf)
- Agencia Nacional de Contratación Pública. (s.f.). Guía para Procesos de Contratación de obra pública. [cce guia obra publica.pdf \(colombiacompra.gov.co\)](https://www.colombiacompra.gov.co/ceguiaobrapublica.pdf)

- Vallejo, F. (2007). Responsabilidad profesional en la construcción de obras. Revista Derecho del Estado, (Núm.20), Julio-Diciembre, 97-120.
<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derest/article/view/706>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo INSST. (2021). ¿Quién es quién en una obra de construcción? <https://www.insst.es/-/quien-es-quien-en-una-obra-de-construccion->
- Méndez. D. (2019). Definición de Subcontratar. Economía Simple.Net.
<https://www.economiasimple.net/glosario/subcontratar>
- Asociación Nacional de Empresarios de Colombia ANDI. (2019). Tercerización e intermediación laboral: Balance y retos. Colección Trabajo y Economía.
<http://www.andi.com.co/Uploads/Tercerizacio%CC%81n%20e%20intermediacio%CC%81n%20laboral%20balance%20y%20retos%20Colombia%20CESLA.pdf>
- Calle, M., Vieco, J. (2017). Tercerización laboral en Colombia. Una figura problemática en su ámbito de aplicación debido a la normatividad vigente. [Trabajo de pregrado, Universidad EAFIT]. Repositorio Institucional Universidad EAFIT.
https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/12174/MariaAlejandra_CalleHernandez_Juanita_ViecoGiraldo_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Castro, D. (2020). Manual para la redacción de contratos de construcción de obras entre privados. [Trabajo de grado de especialización, Fundación Universidad de América].
Lumieres - Repositorio institucional Universidad de América
<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7929/2/90129-2020-II-GEC.pdf>
- Presidencia de la Republica de Colombia. (1971). Decreto 410 de 1971: Por el cual se expide el Código de Comercio. Diario oficial, 33.339.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=41102>

- Bernal, D. (2019, 19 de noviembre). ¿Puede la subcontratación representar un riesgo para su empresa? Revista Forbes. <https://forbes.co/2019/11/29/capital-humano/puede-la-subcontratacion-representar-un-riesgo-para-su-empresa/>
- Cámara Colombiana de la Construcción CAMACOL. (2020). Catálogo de cualificaciones de sector construcción (p.p 16,39, 41). <https://camacol.co/sites/default/files/documentos/Cat%C3%A1logo%20de%20Cualificaciones.pdf>
- Cámara Colombiana de la Construcción CAMACOL. (2018). Informe de productividad, sector construcción de edificaciones. (p. 14, 22, 43). <https://camacol.co/sites/default/files/productividad/INFORME%20DE%20PRODUCTIVIDAD.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2015). Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Diario oficial, 49523. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- Real Academia Española. (s.f.). Responsabilidad. Diccionario de la lengua española, 23.^a ed., [versión 23.4 en línea]. <https://dle.rae.es/responsabilidad>.
- Presidencia de la Republica de Colombia. (1950).Decreto 2663 de 1950: Código Sustantivo del Trabajo. Diario oficial, 27.622. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación laboral. (2009). Sentencia (Radicado No. 33082 de 2009). Bogotá, Colombia. Magistrado ponente: Gustavo José Gnecco Mendoza. https://www.redjurista.com/Documents/corte_suprema_de_justicia_sala_de_casacion_laboral_e_no_33082_de_2009.aspx#/

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2012). Sentencia (Radicado No. 39446 de 2012). Bogotá, Colombia. Magistrado ponente: Francisco Javier Ricaurte Gómez.

<https://app.vlex.com/#vid/552593026>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1994). Decreto 1295 de 1994: Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Diario oficial, 41.405.

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html

Congreso de la Republica de Colombia. (2013). Ley 1610 de 2013: Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral. Diario oficial, 48.661.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=51147#:~:text=Se%C3%B1ala%20la%20competencia%20general%20y,sector%20privado%20y%20de%20derecho>

Consejo de Estado, Sección Tercera, Sala de lo Contencioso Administrativo. (2014).

Documento final referentes para reparación de perjuicios inmateriales. (pp. 5-9).

<https://adwa.co/wp-content/uploads/2015/04/Reparacion-De-Perjuicios-Inmateriales-Consejo-De-Estado-.pdf>

Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado. (2020). La liquidación adecuada del daño en lo contencioso administrativo. (pp. 14-22).

https://conocimientojuridico.defensajuridica.gov.co/?smd_process_download=1&download_id=11777

Ministerio de Salud de Colombia. (2021). Glosario de términos. Responsabilidad Penal.

<https://www.minsalud.gov.co/Lists/Glosario/DispForm.aspx?ID=58&ContentTypeId=0x0100B5A58125280A70438C125863FF136F22>

Congreso de la Republica de Colombia. (2000). Ley 599 de 2000: Por la cual se expide el Código Penal. Diario oficial, 44.097.

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0599_2000.html

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2021). Sentencia SL1232-2021. Bogotá, Colombia. Magistrado ponente: Donald José Dix Ponnefz.

<http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE. (2020). Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas. Revisión 4 Adaptada para Colombia CIIU Rev. 4 AC (2020). (pp. 435-447).

Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE. (2021). Boletín Técnico Indicadores económicos alrededor de la construcción (IEAC) (p. 7)

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/pib_const/Bol_ieac_IVtrim20.pdf

Federación de Aseguradores Colombianos, FASECOLDA. (2021). RL Datos riesgos laborales.

<https://sistemas.fasecolda.com/rldatos/Reportes/xCompania.aspx>

Ministerio del Trabajo. (2019). Resolución 312 de 2019: Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Diario oficial, 50872.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación ICONTEC. (2015). Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9001. Sistema de gestión de la calidad. Requisitos (pág. 9).

Cámara Colombiana de la Construcción CAMACOL. (2019). Tendencias de la Construcción. Economía y coyuntura sectorial (págs. 31 - 52). Ed. 16 Septiembre de 2019.

Cámara Colombiana de la Construcción CAMACOL & McKinsey & Co. (2018). Informe de productividad, sector construcción de edificaciones.

<https://camacol.co/sites/default/files/INFORME-PRODUCTIVIDAD-VF.PDF>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2002). Decreto 1607 de 2002: Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones. Diario oficial ,44.892.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Decreto-1607-de-2002.pdf>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1979). Resolución 2413 de 1979: Por la cual se dicta el Reglamento de Higiene y Seguridad para la Industria de la Construcción. Diario oficial, 35.333.

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mintrabajo_rt241379.htm

Ministerio del Trabajo. (2012). Resolución 1409 de 2012: Por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas. Diario oficial, 48512.

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00001409_de_2012.pdf

Ministerio del Trabajo. (2020). Resolución 0491 de 2020: Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajos en espacios confinados y se dictan otras disposiciones. Diario oficial, 51.238. <https://ccs.org.co/wp-content/uploads/2020/02/Resolucion-0491del-2020-REGLAMENTO-TRABAJO-SDEGURO-EN-ESPACIOS-CONFINADOS.pdf>

<https://ccs.org.co/wp-content/uploads/2020/02/Resolucion-0491del-2020-REGLAMENTO-TRABAJO-SDEGURO-EN-ESPACIOS-CONFINADOS.pdf>

Ministerio del Trabajo, Comisión Nacional de Salud Ocupacional del Sector construcción. (2014). Guía de trabajo seguro en excavaciones.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Gu%C3%ADa+de+Escavaciones+09+FEB.pdf/1892a703-82bc-3652-cdd7-5380e6e2079c>

Ministerio de Minas y Energía. (2013). Resolución 90708 de 2013: Por la cual se expide el Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas –RETIE. Diario oficial, 48904.

<https://www.minenergia.gov.co/documents/10180/23517/22726->

[Resolucion 9 0708 de agosto 30 de 2013 expedicion RETIE 2013.pdf](#)

Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial. (2011). Decreto 0092 de 2011: Por la cual se modifica el Decreto 926 de 2010. 17 de enero, 2011. Diario oficial, 48904.

https://www.minambiente.gov.co/images/normativa/decretos/2011/dec_0092_2011.pdf

Henao, F. (2012). Factores de riesgo asociados en la construcción [Ebook] (1ª ed., p. 39). Ecoe Ediciones.

<https://latecnicalf.com.ar/descargas/material/higienyseguridad/Factores%20de%20riesgo%20-%20Fernando%20Henao%20Robledo.pdf>.

Cámara de Comercio de Bogotá. (2021, Agosto 14). Formalización empresarial.

<https://www.ccb.org.co/Preguntas-frecuentes/Fortalecimiento-Empresarial/Formalizacion-Empresarial>.

Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. (2021, Agosto 14). Evaluación y Certificación por Competencias Laborales. [https://www.sena.edu.co/es-](https://www.sena.edu.co/es-co/formacion/Paginas/Evaluaci%C3%B3n-y-Certificaci%C3%B3n-por-competencias-laborales.aspx)

[co/formacion/Paginas/Evaluaci%C3%B3n-y-Certificaci%C3%B3n-por-competencias-laborales.aspx](https://www.sena.edu.co/es-co/formacion/Paginas/Evaluaci%C3%B3n-y-Certificaci%C3%B3n-por-competencias-laborales.aspx)

Ministerio de Trabajo. (2021, Agosto 14). Auto cuidado en la construcción.

<http://cifooiss.co/mintrabajo2017/wp-content/uploads/2018/11/sector-construcci%C3%B3n-oiss.pdf>

Anexo 1: Tablas

Tabla 1

Contenido de los contratos de obra

Tipo de Contrato	Definición de la Modalidad de Contratación <ul style="list-style-type: none"> • Contrato a todo costo • Contrato de suministros • Contrato Nominados o Innominados
Objeto del Contrato	Cuál es la Obra que se realizara, alcance, quienes son las partes Contratantes/contratistas
Plazos	Tiempo de ejecución, definición de los tiempos en cada etapa o fase constructiva.
Especificaciones técnicas y legales	Son las normas, procedimientos o guías técnicas y legales que se deben tener en cuenta para la construcción de la obra. Entre ellas diseños constructivos, materiales, calidad de los materiales, equipos, herramientas, recurso humano, otras.
Costos y formas de pago	Costos directos e indirectos para la construcción de la obra: costos de mano de obra, materiales, diseños, licencias etc. de acuerdo al tipo de contrato son asumidos por el contratante o contratista.
Obligaciones del Contratante y contratista	Son deberes de las partes en el proceso constructivo.
Seguros – Pólizas (garantías y rete garantías)	Definición de acciones y dineros a cancelar por temas de incumplimiento daños a terceros, responsabilidad civil entre otros.
Interventoría	Definición de la entidad o equipo de trabajo que ejercerá la labor de control y vigilancia para que la obra se ejecute cumpliendo con las especificaciones técnicas y legales, verificando el manejo eficiente de los recursos humanos, materiales, tecnológicos etc.

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 2

Criterios de proporcionalidad y razonabilidad para la cuantía de la sanción a los empleadores

Tamaño de empresa	Número de trabajadores	Activos totales en número de SMMLV	Artículo 13, inciso 2° Ley 1562 (de 1 a 500 SMMLV)	Artículo 30, Ley 1562 (de 1 a 1000 SMMLV)	Artículo 13, inciso 4° de la Ley 1562 (de 20 a 1000 SMMLV)
Valor multa en SMMLV					
Microempresa	Hasta 10	< 500 SMMLV	De 1 hasta 5	De 1 hasta 20	De 20 hasta 24
Pequeña empresa	De 11 a 50	501 a < 5000 SMMLV	De 6 hasta 20	De 21 hasta 50	De 25 hasta 150
Mediana empresa	De 51 a 200	100000 a 610000 UVT	De 21 hasta 100	De 51 hasta 100	De 151 a 400
Gran empresa	De 201 o más	< 610000 UVT	De 101 hasta 500	De 101 hasta 1000	De 401 hasta 1000

Fuente: Decreto 1072 de 2015 (art. 2.2.4.11.5., Col.)

Tabla 3

Reparación del daño moral en caso de muerte regla general

Reparación del daño moral en caso de muerte regla general					
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
	Relaciones afectivas conyugales y paterno filiales	Relación afectiva del 2° de consanguinidad o civil (abuelos, hermanos y nietos)	Relación afectiva de 3° de consanguinidad o civil	Relación afectiva de 4° de consanguinidad o civil	Relaciones afectivas no familiares – terceros damnificados
Porcentaje	100%	50%	35%	25%	15%
Equivalencia en salarios mínimos	100	50	35	25	15

Fuente: Tabla de reparación del daño moral en caso de muerte regla general, 2014

Tabla 4

Reparación del daño moral en caso de lesiones

Reparación del daño moral en caso de lesiones					
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Gravedad de lesión	Víctima directa y relaciones afectivas conyugales y paterno-filiales	Relación afectiva del 2° de consanguinidad o civil (abuelos, hermanos y nietos)	Relación afectiva de 3° de consanguinidad o civil	Relación afectiva de 4° de consanguinidad o civil	Relaciones afectivas no familiares – terceros damnificados
	SMMLV	SMMLV	SMMLV	SMMLV	SMMLV
Igual o superior al 50%	100	50	35	25	15
Igual o superior al 40% e inferior al 50%	80	40	28	20	12
Igual o superior al 30% e inferior al 40%	60	30	21	15	9
Igual o superior al 20% e inferior al 30%	40	20	14	10	6
Igual o superior al 10% e inferior al 20%	20	10	7	5	3
Igual o superior al 1% e inferior al 10%	10	5	3,5	2.5	1.5

Fuente: Tabla de reparación del daño moral en caso de lesiones, 2014

Tabla 5

Presunciones jurisprudenciales y reglas de liquidación

Regla de liquidación	Jurisprudencia
Al salario se le debe incrementar un 25% por concepto de prestaciones sociales siempre y cuando a) se pida como pretensión y b) se acredite suficientemente la existencia de una relación laboral subordinada.	Sentencia de unificación de la Sala Plena de la Sección Tercera del Consejo de Estado del 18 de Julio del 2019, exp. 44572, C.P. Carlos Alberto Zambrano Barrera.
Si se prueba que la víctima directa desempeñaba una actividad productiva lícita (relación laboral o independiente) la liquidación se hará con el ingreso que se pruebe. Si no se prueba el ingreso, se hará con sustento en el SMLMV.	
Al salario se le debe restar un 25 % por gastos personales de la víctima directa en casos de muerte.	Consejo de Estado, Sala de los Contencioso Administrativo, sección tercera, Sala Plena, Sentencia de unificación del 22 de abril del 22 de abril del 2015, exp. 19146, C.P. Stella Conto Díaz del Castillo.
Los hijos dependen económicamente de sus padres hasta los 25 años de edad.	
Acercamiento del apoyo económico.	
Cuando el salario que se devengaba para la fecha de los hechos, debidamente indexado, arroja un menor valor que el salario mínimo actual, se toma este último para el cálculo del índice base de liquidación.	Consejo de Estado, Sala de los Contencioso Administrativo, sección tercera, Sentencia de unificación del 28 de agosto del 2014, exp. 31170, C.P. Enrique Gil Botero.
Los hijos apoyan económicamente a sus padres desde los 18 hasta los 25 años de edad, siempre y cuando se pruebe que (i) los hijos contribuyen económicamente con el sostenimiento del hogar paterno o materno, porque materialmente están en condiciones de hacerlo, es decir, porque ejercen una actividad productiva que les reporta algún ingreso; y (ii) que los padres son beneficiarios de la obligación alimentaria porque no tienen los medios para procurarse su propia subsistencia, bien porque están desempleados, enfermos o sufren de alguna discapacidad, no puede presumirse que la muerte de una persona menos de 25 años genera una pérdida de ingresos cierta a favor de sus padres..	Consejo de Estado, Sala de los Contencioso Administrativo, sección tercera, Sala Plena, Sentencia de unificación del 6 de abril del 2018, exp. 46005, C.P. Danilo Rojas Betancourth.

Fuente: Tabla de presunciones jurisprudenciales y reglas de liquidación, 2020

Tabla 6

Listado de abreviaciones

Abreviaciones	Términos
(el) CC	Código Civil
(la) CC	Corte Constitucional
A.C.	Adaptada para Colombia
ANDI	Asociación Nacional de Industriales
ARL	Administradora de Riesgos Laborales
C. P _{EN}	Código Penal
CAMACOL	Cámara Colombiana de la Construcción
CE	Consejo de Estado
CFR	En inglés: Code of Federal Regulations
CIU	Clasificación Industrial Internacional Uniforme
Col	Colombia
CSJ	Corte Suprema de Justicia
CST	Código Sustantivo del Trabajo
DANE	Departamento Administrativo Nacional de Estadística
FASECOLDA	Federación de Aseguradores Colombianos
GEIH	Gran Encuesta Integrada de Hogares

HSE	En inglés: Health, Security and Environment
IBL	Índice Base de Liquidación
ICONTEC	Instituto Colombiano de Normas Técnicas y de Certificación
IEAC	Indicadores Económicos Alrededor de la Construcción
INSST	Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
IPC	Índice de Precios al Consumidor
ISO	en inglés: International Organization for Standardization
NSR	construcciones sismo resistentes
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OSHA	en inglés: Occupational Safety and Health Administration
RAE	Real Academia Española
RETIE	Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje
SGRL	Sistema General de Riesgos Laborales
SG-SST	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
SMLMV	Salario Mínimo Legal Mensual Vigente
SST	Seguridad y Salud en el Trabajo

Fuente: Elaboración Propia