

RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS FRENTE A LOS ACCIDENTES DE TRABAJO SUFRIDOS POR PERSONAL VINCULADO MEDIANTE CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

RESPONSABILITY OF COMPANIES IN FRONT OF OCCUPATIONAL INJURIES SUFFERED BY PERSONAL WORKING THROUGH DELIVERY SERVICE CONTRACT

Herrera Ordoñez, Carlos Gabriel¹

RESUMEN

El presente artículo de revisión muestra un análisis descriptivo a cerca de los referentes más importantes sobre las diferentes responsabilidades de las empresas en la accidentalidad de trabajadores vinculados por contrato de prestación de servicios, partiendo de la contextualización del ambiente jurídico actual en relación a la modalidad de los contratos de prestación de servicios, y el análisis de la problemática de las personas naturales frente a dicho contexto de contratación y su relación con eventos de accidentalidad laboral.

Palabras Clave: Laboral, contratación, servicios, responsabilidades, empresas

ABSTRACT

This review article shows a descriptive analysis about the most important figures on the different responsibilities of companies in the accident of workers bound by contract to provide services based on the contextualization of the current legal environment in relation to the mode of contracts to provide services, and analysis of the problems of individuals against contracting this context and its relation to occupational accident events.

Keywords: Labor, procurement, services, responsibilities, companies

¹ Director Ejecutivo de la Asociación de Empresas del Sector Metalmecánico de Santander – ASOMECSA; Miembro del Consejo Directivo del Comité Universidad, Empresa, Estado de Santander – CUEES; Gerente de la Organización Gabriel Herrera SAS; Director del Grupo de Investigación BIOScience.

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo da a conocer el panorama actual a cerca de la legislación Colombiana en relación a las distintas responsabilidades de las empresas frente a la accidentalidad de trabajadores vinculados bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios, para lo cual se define como objetivo general realizar un análisis descriptivo de los referentes más importantes sobre las diferentes responsabilidades de las empresas en la accidentalidad de trabajadores vinculados por contrato de prestación de servicios; y como objetivos específicos: (i) describir el ambiente jurídico actual en relación a la modalidad de los contratos de prestación de servicios; (ii) analizar la problemática actual de las personas naturales frente al contexto de contratación por prestación de servicios y su relación con eventos de accidentalidad laboral; (iii) establecer los tipos de responsabilidades de las empresas y contratistas en los accidentes de trabajo.

En ese sentido, vale iniciar diciendo que las relaciones entre las personas están regidas por normas, principios o guías, las cuales dan derechos e imponen obligaciones recíprocas entre ellas, que desde el orden de las relaciones sociales y de los hombres, se pueden clasificar y determinar sin duda alguna, llegándose a concluir que unas son de mero tipo social, otras de tipo religioso, y otras de contenido y relevancia jurídica, en cuanto pueden hacerse exigibles y que generalmente son de contenido económico, tal como la adquisición o prestación de bienes y servicios, entre otras (Buitrago, 1985).

De las relaciones de tipo económico, resaltamos una de ellas, a saber el vínculo por el cual una persona presta un servicio personal a otra y como contraprestación recibe una remuneración o compensación por sus actuaries. Esta relación específica tomada desde el asiento del derecho establecida como vínculo laboral y en razón de la cual, la actividad prestada en beneficio de otra persona, se llama trabajo y la relación existente, entre quien presta el servicio y quien se beneficia de él, denominada vínculo laboral, el cual está totalmente reglado por la Ley, en el Código Sustantivo del Trabajo (Congreso de la República de Colombia, 1951).

Así, pues, se puede afirmar que contrato laboral, es todo acuerdo de voluntades, entre una persona que se denomina “empleador” y otra persona, que se denomina “trabajador” cuyo objeto es la regulación de un servicio personal prestado por este último, en beneficio del primero y mediante una remuneración o compensación, que denominamos salario (García, 1973).

En consonancia, se ha vuelto común la modalidad de “contrato de prestación de servicios”, donde es usual que la entidad para la cual se ejercen las labores no realice las respectivas afiliaciones a seguridad social en salud, pensión y riesgos profesionales, lo cual queda a cargo del trabajador asumir el costo y afiliación a las mismas.

Comúnmente suelen simularse los contratos de prestación de servicios con la finalidad de evadir obligaciones laborales cuando la realidad indica que la relación existente entre quien presta un servicio y aquella persona o entidad que se beneficia del mismo obedece en

estricto sentido jurídico a un “contrato realidad” de carácter laboral que debería entrañar por parte del patrono o empleador, el cumplimiento de todas las obligaciones de seguridad social mínimas exigidas por las normas vigentes sobre la materia, como las cotizaciones en salud, pensión y riesgos profesionales, el pago de primas de servicios, consignación de cesantías y pago de sus intereses, reconocimiento de vacaciones remuneradas, reconocimiento de horas extras, con recargo nocturno o por trabajo en días domingos y festivos, indemnizaciones por despido injusto, etc.

Un principio elemental de orden laboral indica que cuando existe una prestación personal de un servicio acompañada de una remuneración, más una subordinación que implica cumplimiento de horario y permanente disponibilidad a las órdenes del patrono, se está realmente en presencia de un “contrato realidad” de orden laboral que genera la obligación para el beneficiario del servicio de cumplir con las garantías mínimas laborales y de seguridad social de quienes, así, se llamarán empleados, y todo ello, muy a pesar de que se quiera simular –precisamente para evadir esas garantías- que lo que se tiene firmado es un contrato de prestación de servicios (González, 1999).

Es así como, el contrato de prestación de servicios, que no es de carácter laboral sino civil, implica precisamente, la carencia de alguno de los requisitos antes enumerados para diferenciarse del laboral, siendo entonces –principalmente- la subordinación, aquel que comúnmente deja de estar presente para que el prestador del servicio tenga mayor libertad en la realización de sus

actividades.

De allí que el prestador del servicio, no cumpla necesariamente horarios ni esté permanentemente a las órdenes de su contratante, lo que lo diferencia ostensiblemente del contrato laboral. Suele ser entonces, la subordinación, el factor diferencial importante entre el contrato de prestación de servicios y el contrato realidad de orden laboral.

Algunos empleadores, en el afán de ahorrarse unos pesos, camuflan la relación laboral con el contrato de prestación de servicios, sin prever que a la larga su conducta omisiva puede terminar siendo más perjudicial para ellos que para sus mismos empleados, pues las garantías laborales a favor de estos no solo existen para su bienestar, sino también para que los patronos se descarguen de responsabilidades y riesgos que a la postre harían que su carga económica fuera más onerosa, como quiera que sus empleados pueden demandarlo para obtener con base en un fallo judicial, el cumplimiento de sus garantías si logran demostrar la prevalencia del contrato realidad de carácter laboral sobre el de prestación de servicios (Congreso de la República de Colombia, 1990).

Supóngase entonces, a título de ejemplo, que el prestador de servicios que en realidad es empleado sufre algún accidente o enfermedad de orden laboral. De cumplir el empleador con sus obligaciones con relación a las ARL no tendría mayores problemas, pues sería esta la encargada de asumir los costos de tratamientos, intervenciones quirúrgicas y pago de incapacidades generadas con el accidente o enfermedad, liberándose el patrono de tamaña responsabilidad.

Pero de no cumplir con esa carga, será el mismo quien deberá asumirla. Igual suerte corre con las omisiones en el cumplimiento de las cotizaciones por concepto de EPS y Fondo de Pensiones.

Es muy diferente la relación entre un abogado y su cliente, o entre un médico particular y su paciente, que entre un grupo de auxiliares de enfermería y la IPS para la cual trabajan, pues ellas, muy probablemente han de cumplir rigurosos horarios de trabajo, turnos, órdenes de un superior, trabajos en horarios extras, nocturnos, o días festivos, etc. que denotarían la real existencia de un contrato de orden laboral.

En este orden de ideas, se denotara en las páginas siguientes aspectos relacionados con las responsabilidades del empleador frente a los accidentes de trabajo de personal vinculado mediante el modelo de contrato de prestación de servicios, con el propósito de estimar las implicaciones de orden jurídico.

DE LAS RESPONSABILIDADES DE LA EMPRESA

Es de anotar, que el marco regulatorio de esta figura de contratación está regido por el código civil y sus decretos y normas reglamentarias (Art 23 CST, art 23 Dc 1703/2002, art 3 Dc 510/2003, sentencias de mayo 4 de 200 y septiembre 06 de 2001, entre otras), que atañan en sí una serie de obligaciones y responsabilidades de carácter administrativo, laboral, penal, civil y disciplinario.

Antes que nada, es preciso considerar la diferencia del contrato de trabajo y el contrato de prestación de

servicios, el cual se caracteriza por que la prestación de servicios versa sobre una obligación de hacer para la ejecución de labores en razón de la experiencia, capacitación y formación de una persona en determinada materia, con la cual se acuerdan las respectivas labores profesionales, donde la autonomía e independencia del contratista desde el punto de vista técnico y científico, constituye el elemento esencial de este contrato.

La contratación personal de un trabajador independiente bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios tendrá que ser de manera ocasional, de modo tal que no se cumpla con los requisitos contemplados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, que no se genere una relación laboral.

En consecuencia, el contrato de prestación de servicios en nuestra legislación, forma parte de una amplia variedad de contratos en el cual, a criterio de los interesados y con base en las disposiciones legales existentes, se acordarán aspectos como objeto, remuneración por los servicios prestados, tiempo de ejecución de las actividades contratadas y las causas de terminación del contrato, sin que ellos exista una relación de carácter laboral, por lo tanto, no le son aplicables las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, sobre el reconocimiento y pago de la liquidación de prestaciones sociales como sucede cuando se diere la terminación de un contrato de trabajo, su vigencia es temporal y, la forma de remuneración es por honorarios.

Claro está, que para adentrar en el ámbito de la accidentalidad laboral, es

menester definir algunos aspectos esenciales de este contexto, donde el Sistema General de Riesgos Laborales define las normas y procedimientos destinados a prevenir, atender y proteger a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan, también denominados accidentes de trabajo y enfermedades laborales (Fasecolda, 2012).

Además, un accidente de trabajo, configura todo suceso repentino, como caídas, cortadas, golpes y otros, que ocurre por causa o con ocasión del trabajo y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador, y se considerará así mismo como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función (Fasecolda, 2012).

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales,

cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

Es así, que todas las empresas, sin importar su tamaño, deben afiliarse al Sistema de Riesgos Laborales a todos sus trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo escrito o verbal y los servidores públicos; las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales o administrativos, con una duración superior a un mes y con precisión de las situaciones de tiempo, modo y lugar en que se realiza dicha prestación.

De la misma manera, se afiliarán los trabajadores independientes en actividades catalogadas por el Ministerio de Trabajo como de alto riesgo, teniendo en cuenta que el pago de esta afiliación será por cuenta del contratante, en la que los miembros de las agremiaciones o asociaciones cuyos trabajos signifiquen fuente de ingreso para la institución, y los miembros activos del Subsistema Nacional de primera respuesta y el pago de la afiliación será a cargo del Ministerio del Interior, de conformidad con la normatividad pertinente (Fasecolda, 2012).

En consonancia con lo anterior, los trabajadores independientes que presten sus servicios mediante un contrato de carácter civil, comercial o administrativo, tienen a su cargo el pago del valor de las cotizaciones, las

cuales serán descontadas por el contratante, quien realizará la afiliación y el pago al sistema.

Ya entrando en materia de las responsabilidades de las empresas, vale exponer nuevamente que la **responsabilidad laboral** nace de la relación laboral o contrato de trabajo y mediante la cual los trabajadores están protegidos de las contingencias que se ocasionen con causa o con ocasión del trabajo, reconociendo principalmente promoción, prevención, prestaciones económicas y asistenciales por accidentes de trabajo y enfermedad profesional. En párrafos anteriores se ha resaltado la concurrencia de los elementos propios de la relación laboral, según el CST, y de esta forma es que se configura la relación laboral en Colombia, sin importar si el contrato es verbal, escrito, de naturaleza civil o comercial; toda vez que para su validez “no se requiere forma especial alguna” (Congreso de la República de Colombia, 1990).

En cuanto a los contratos laborales, la Corte Constitucional, ha reiterado en varias oportunidades la teoría de la primacía de la realidad sobre las formas, para los casos en que los empleadores pretendan ocultar una relación laboral bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios, contrato comercial, contrato civil, outsourcing, entre otros; con el fin de evadir las obligaciones propias que se generan como empleador, sin tener en cuenta que con la concurrencia de los elementos esenciales mencionados anteriormente, se establece una verdadera relación laboral, sin importar el nombre o la denominación que se le haya dado al contrato.

En la actualidad se observa que en el sector de la construcción, adoptan un sin número de formas de contratos, diferente al laboral, para contratar la mano de obra, y en algunas ocasiones de manera informal contratan verbalmente, sin vislumbrar el verdadero alcance que tiene el hecho de realizar este tipo de contrato, en lo que tiene que ver con la responsabilidad. En el caso en que se contrate a un trabajador por medio de contrato civil o de manera verbal, y confluyan los elementos propios del contrato laboral (Prestación personal, subordinación y retribución), inmediatamente se convierte en una relación laboral, y si este trabajador sufre un accidente laboral mortal o una enfermedad profesional durante la realización de sus funciones, la responsabilidad (civil, penal, administrativa, etc) generada en virtud del accidente o enfermedad queda en cabeza del empleador.

Lo anterior, de igual forma, aplica para los casos de contratistas independientes que contratan mano de obra por medio de contratos irregulares, sin cumplimiento a las obligaciones de afiliación al Sistema Integral de Seguridad Social; a las Cooperativas de Trabajo Asociado, que pretenden evadir las obligaciones por medio de la denominación de cooperativa; a las Empresas Temporales que se escudan como simples intermediarios. Son todos y todas solidariamente responsables de las obligaciones que surjan del contrato laboral o sobre el contrato donde concurren los elementos esenciales para la configuración de la relación laboral (Baraona, 2005).

Ya desde la **responsabilidad penal**, al presentarse un accidente de

trabajo por culpa o dolo del empleador, surge por parte del causante del delito, una responsabilidad penal por las lesiones sufridas o por la muerte de trabajador, donde la responsabilidad penal, es asumida directamente por el causante del accidente mortal o las lesiones, llámese Gerente, Jefe inmediato, compañero de trabajo o supervisor, quienes pueden ser privados de su libertad como consecuencia de un proceso penal por homicidio o por lesiones personales.

Entre los bienes jurídicos amparados por el derecho penal, encontramos entre otros, la vida y la integridad personal, razón por la cual los delitos de homicidio y lesiones personales son aplicables a los responsables por accidentes o enfermedades ocurridos durante la relación laboral, siempre y cuando se reúnan los requisitos exigidos por la Ley para imponer sanciones penales, como son la acción u omisión por parte del responsable; que el delito se encuentre regulado en la norma penal; que haya una infracción o se ponga en peligro el bien jurídico tutelado (Vida o Integridad), y finalmente es necesario que se demuestre la culpabilidad (dolo o culpa) de la persona responsable.

A manera de ejemplo, se puede citar que se contrate a un trabajador para realizar cierta labor, lo afilia al sistema de seguridad social, durante sus funciones el trabajador sufre un accidente mortal, por no contar con los elementos de protección personal necesarios para el desempeño de sus funciones; en este caso se observa una omisión por parte de su empleador en la no entrega de los elementos de protección personal, el homicidio se encuentra enmarcado dentro de las

conductas penales en Colombia, hay una infracción al bien jurídico vida y finalmente por ser el empleador el responsable y el obligado en brindar la protección necesaria para sus trabajadores, es considerado culpable de la muerte del trabajador, toda vez que concurren todos los elementos necesarios para imponer la sanción penal por homicidio.

De otra parte, *la responsabilidad administrativa*, reside básicamente en la vigilancia y control en salud ocupacional y el Sistema General de Riesgos Laborales, ejercida por entidades como el Ministerio de la Protección Social, la Superintendencia Financiera y la Superintendencia Nacional de Salud, en las que el empleador responde con multas o cierre de la empresa por el incumplimiento de las normas ante las autoridades administrativas.

El proceso interno de investigación de accidentes laborales, incidentes y enfermedades profesionales, por parte de los empleadores, debe ser adelantado conforme a lo establecido por la Resolución 1401 del año 2007, por medio de la cual se reglamenta el contenido que debe tener la investigación, las actividades de promoción y prevención de los accidentes y la manera de intervenirlos.

Dentro de los procesos Administrativos adelantado por los órganos de control y vigilancia, el empleador es sancionado cuando la investigación arroja como resultado la existencia de violaciones o incumplimientos a las normas legales en materia de salud ocupacional, como por ejemplo, la falta de entrega de los

elementos de protección personal a los trabajadores, la no realización de las inducciones a la labor, el mal funcionamiento o la inexistencia del Programa de Salud Ocupacional en la Empresa y la inoperancia del Comité Paritario de Salud Ocupacional.

Frente a este particular basta decir, que ya sea que el trabajador independiente se afilie o que el empleador realice la afiliación y pago de la cotización a una Entidad Administradora de Riesgos Laborales, para cada caso, sólo traslada la responsabilidad de cubrir las contingencias derivadas de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales en virtud del contrato laboral, civil o comercial; dando a las demás responsabilidades derivadas del accidente laboral o enfermedad profesional y que sea por culpa o dolo de la empresa, sus directivas o las personas que lo causen, pueden entrar a responder civil, penal y administrativamente, hecho que debe ser tenido en cuenta por los empleadores por cuanto le puede acarrear graves consecuencias.

Como es sabido, en *la responsabilidad civil* por los perjuicios causados a terceros en desarrollo de las llamadas actividades peligrosas, gobernadas por el artículo 2356 del Código Civil, la imputación recae sobre la persona que en el momento en que se verifica el hecho dañino tiene la condición de guardián, vale decir, quien ostenta un poder de mando sobre la cosa o, en otros términos, el que tiene la dirección, manejo y control sobre la actividad, sea o no su dueño.

Se puede afirmar que las normas que regulan la responsabilidad civil

contractual o extracontractual, tiene por objeto permitirle a todo sujeto que ha sufrido un daño obtener la reparación contra el que lo causó. Para determinar la existencia de la responsabilidad civil contractual, generalmente, es necesario acudir a las cláusulas del contrato, cuando es esta la fuente de la responsabilidad.

Por otra parte, la responsabilidad civil extracontractual se encuentra regulada por el título XXXIV del Código Civil, tanto la jurisprudencia como la doctrina identifican tres elementos propios como son el hecho propio, el hecho de otro (hijo, alumno, empleado, etc) y el hecho de las cosas animadas o inanimadas por la acción u omisión dolosa (intención de dañar) o culposa (negligencia, impericia o imprudencia) del causante del daño; que se haya generado un daño o perjuicio patrimonial que son los que afectan el patrimonio económico de las personas, y/o un perjuicio extrapatrimonial son los que afectan los sentimientos como los perjuicios morales, a la vida de relación, entre otros conceptos jurisprudenciales.

Vale anotar que los perjuicios patrimoniales hacen referencia al daño emergente y al lucro cesante, donde el primero, consiste en la disminución patrimonial, los desembolsos que se hagan en dinero y/o que en el futuro sean necesarios; en tanto que el segundo, está constituido por las ganancias que han dejado de percibirse.

Finalmente, el último requisito es que haya un nexo de causalidad entre el hecho y el daño o perjuicio, en la actualidad se cuenta varias teorías sobre la causalidad la primera es la Teoría de la Equivalencia de las

Condiciones, la cual establece que todo resultado o efecto es consecuencia de una multitud de condiciones, siendo todas igualmente necesarias y por tanto equivalentes; otra es la Teoría de la Última Causa, la cual limita a la última persona que contribuyó al resultado; Teoría de la condición sine qua non, es causa toda condición de un resultado concreto que suprimida mentalmente, daría lugar a que ese resultado no se produjese, por demás de la Teoría de la Causalidad Adecuada, en la que generalmente es adecuada para producir un resultado; y la Teoría de la Imputación Objetiva, la cual establece que el cometido de la imputación al tipo objetivo es indicar las circunstancias que hacen de una causación una acción relevante (Baraona, 2008).

De la misma forma, el decreto 1443 de 2014, por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, reza en el artículo 11 que el empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener las disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a

trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente (Congreso de la República de Colombia, 2014).

De igual forma, el empleador debe proporcionar al trabajador así ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en dos aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Así pues, cada uno de los elementos jurídicos mencionados hacen parte de la estructura y garantía actual de los contratos de prestación de servicios, en el marco de establecer parámetros para evitar la evasión de responsabilidades del empleador y crear sustentos de derecho y deber para el trabajador independiente, tanto como se ha descrito para el contrato laboral en sentido estricto.

MATERIALES Y MÉTODOS

Para el desarrollo del presente artículo se tomó como referencia metodológica el análisis descriptivo, a partir de la revisión bibliográfica, en la que para la localización de los documentos bibliográficos se utilizaron varias fuentes documentales, donde se realizó una búsqueda durante el periodo comprendido entre el 01 al 30 de agosto de 2014 utilizando los descriptores: consulta de la norma en derecho laboral

y comercial, escritura científica, revisión, casos en derecho laboral, prestación de servicios, contratos laborales y civiles, en las que los registros obtenidos oscilaron tras la combinación de las diferentes palabras clave, y se usó también una búsqueda en internet en el buscador “google académico” con los mismos términos.

Se seleccionaron aquellos documentos que informasen sobre los aspectos formales sobre contratos de prestación de servicios, normatividad vigente sobre el mismo referente, accidentalidad laboral y responsabilidad empresarial frente a accidentes de trabajo, enmarcados en lo que debe contener una revisión, la lectura crítica de documentos, las etapas de realización de una revisión bibliográfica o la elaboración de mapas conceptuales.

Algunos filtros de información utilizados fue la búsqueda avanzada de google académico y metabuscadores como Scielo, Tesouro de la UNESCO, y Live search Academic, entre otros. En este sentido, bajo los objetivos propuestos se seleccionaron los artículos y fuentes con mayor relevancia y actualidad jurídica y casos de estudio en relación al tema central del presente documento.

RESULTADOS

La presente revisión recopila información del material disponible en la actualidad sobre el tema de contratación por prestación de servicios, responsabilidades de las empresas frente a accidentes de trabajo y sistema general de riesgos laborales, entre otros.

Sobre la legislación se puede hacer hincapié en la preocupación del Estado

en relación a la reglamentación de las diferentes modalidades de contratación en el ánimo de garantizar los preceptos constitucionales en la protección de los derechos y deberes de quien asume el papel de empleador y de empleado, entorno sobre el cual, el panorama de contratación de servicios ha sido manipulado o mal interpretado a beneficio del “patrono” como consecuencia de la poca asistencia de los organismos de control en la educación y sensibilización frente al tema en la población en general.

No es desconocido, que en mayor o menor medida el orden jurídico Colombiano ha establecido los parámetros necesarios para la construcción de un marco normativo en aras de regular y fundamentar los preceptos de contratación laboral, al tiempo que sitúa formas jurídicas para la contratación civil y comercial en el tema de prestación de servicios.

Frente a esto, independientemente del tipo de vinculación, el empleador tiene obligaciones administrativas de brindar los espacios oportunos para la capacitación en Salud Ocupacional y Riesgos Laborales, así el trabajador preste sus servicios por contrato de OPS, ya que la empresa es solidaria en relación a los eventos de accidentalidad o enfermedad profesional que sufra cualquier trabajador independiente de la modalidad de vinculación.

Así pues, se definen responsabilidades de diversa índole, siendo de especial interés las de tipo civil y penal, por cuanto se causan requerimientos económicos de la parte afectada y sanciones por parte de los órganos de control del Estado en la operatividad de los modelos de

contratación por prestación de servicios, donde se hace exigible por parte del contratante el cumplimiento de las obligaciones de afiliación y pago oportuno de salud, pensión y riesgos laborales del contratista, soportada en los documentos de verificación que para tal fin se usan en la actualidad.

Es claro como conclusión, que configura en principio, los términos de contratación y la realidad en la ejecución del mismo prevaleciendo sobre las formas que dan cuenta del proceso contractual. Es relevante decir además, que las responsabilidades derivadas de esto son variadas y que es función tanto de contratantes y contratistas ceñirse a los mandatos de ley fuese cual fuera el o los modelos de contratación como medio lógico en la prevención de la exigencia jurídica de derechos por parte de trabajadores contratistas, y la disminución de riesgo compartido en el tema de accidentalidad en el trabajo y enfermedad profesional.

DISCUSIÓN

Más que recapitular, es válido referir que el trabajo desde sus inicios se ha considerado como una actividad dependiente que comenzó con la esclavitud, y que luego en la Edad Media surgió con el modelo de las corporaciones, basadas en los colegios de Roma, compuestas por el aprendiz (quien ingresa a la corporación), el compañero (el que sabe el oficio) y el maestro (selecciona los que entran a la corporación).

Así, a finales del siglo XVIII y principios del XIX, surgen las revoluciones, que van en contra de las corporaciones, y como consecuencia de esto, el edicto Targot en Francia y la

ley Chapelier en Inglaterra acaban con las corporaciones, para dar paso en el siglo XIX a la teoría liberal del Laissez Faire, donde los trabajadores laboran en condiciones desiguales e inhumanas.

Es por ello que el principio fundamental del derecho de trabajo es la desigualdad, por lo que a mediados del siglo XIX se ven las primeras luces del derecho laboral, que busca equilibrar la desigualdad existente entre trabajador y empleador.

Sin lugar a dudas, el derecho laboral, hijo de la sociedad industrial, fue el acontecimiento jurídico del siglo XX, en la que la regulación de la ecuación capital-trabajo a partir de un modelo clásico contractual permitió el desarrollo del sistema de producción del modernismo.

Ya en la década de los 90 fueron escenario del primer paso de las profundas reformas de las instituciones jurídico-laborales que tuvieron por objeto flexibilizar para disminuir garantías en el acceso del mercado de trabajo y el mantenimiento de las fuentes de trabajo, a pesar de los cambios del sistema productivo.

El cambio de siglo y consecuente inicio del nuevo milenio dio cuenta del cambio de modelo productivo en el que el contrato de trabajo a tiempo indeterminado no resultaba ajustado para el sistema post-moderno, y por su parte los contratos denominados “especiales” (a término fijo, en jornadas inferiores a las legales, fuera del centro de trabajo, por prestación de servicios y para más de un empleador), se convirtieron en la regla general del mercado laboral,

como producto de las reformas flexibilizadoras y las nuevas necesidades del sistema de producción.

La actualidad en la contratación de trabajadores por prestación de servicios, demanda la revisión del contexto, escenario y ámbito de protección subjetiva (del trabajador dependiente, a los trabajadores para subordinados y autónomos), y objetiva (del trabajo subordinado a los trabajos) que sin duda muestra una tendencia de la ampliación del derecho del trabajo, con el objeto de regular la prestación de servicios de los ciudadanos que con su trabajo, en cualquiera de sus modalidades como lo dispone el artículo 23 de la Constitución Política, buscan obtener una remuneración que les permita asumir sus necesidades básicas.

Aunque Colombia no es ajena al proceso de globalización de todos los aspectos de la vida, entre ellos la economía, el derecho, la cultura y el trabajo, si se puede inferir que tal situación genera para los y las trabajadoras nuevas restricciones, nuevos retos, aspectos positivos y negativos que no pueden regularse con la tradicional normatividad, puesto que la realidad actual superó el marco de la soberanía legislativa.

Razón por la cual la convergencia de soluciones comunes y reiteradas de los administradores, ejecutores y vigilantes del derecho, motiva la identificación de esas sub-reglas subyacentes para elevarlas a la categoría de normas tipo principios, en busca de las garantías sociales en los contratos de prestación de servicios, no sólo como forma de evitar o evadir responsabilidades a la hora de tener

eventos de accidentalidad y enfermedad profesional en trabajadores, sino como unidad del cumplimiento de la norma y garantía de los derechos exigibles.

Esta tendencia de resolver conflictos jurídicos laborales y de la seguridad social, entre lo verdaderamente laboral y lo que no lo es, con fundamento en principios, que no deja de causar resistencia, no es nueva ni exclusiva de Colombia, y sin embargo, se fortalece en todos los países de América Latina, en tanto representa la justiciabilidad de los derechos sociales en contextos de bienes escasos.

CONCLUSIONES

Para cualquiera que sea el caso, el cumplimiento de los pormenores de ley garantizan deberes y derechos de contratante y contratistas, y deben convertirse en lista de chequeo para afrontar eventos adversos en situaciones de trabajo como un tema de accidentalidad y no como defecto jurídico, administrativo, civil o penal, en relación a las responsabilidades que atañen a cada una de las partes.

Es imperativo, actuar en favor de la construcción de garantías jurídicas de orden superior frente a los trabajadores que desarrollan sus actividades por contratos de prestación de servicios que permitan con mayor claridad dejar una arquitectura diferenciada entre la realidad de lo laboral y de los que no lo es.

Por último, es indispensable el compromiso de todos los actores del escenario de la contratación laboral, civil y comercial en Colombia para la

legitimización de los derechos y deberes de cada uno de ellos en la construcción de un país justo y equitativo, ecuación pendiente de todo el panorama jurídico Colombiano, en la que las responsabilidades van más allá de la cosa exigible, y se convierte en el hecho de la cosa prevenible.

REFERENCIAS

Baraona, Jorge (2005): *La culpa de la víctima en los accidentes del trabajo*. (J. Baraona y P. Zelaya edit.). Santiago: Cuadernos de Extensión Jurídica-Universidad de los Andes, p. 128.

Baraona, Jorge (2008): *La causa del daño en la jurisprudencia reciente* (con especial referencia a la responsabilidad extracontractual)". En AA.VV., *La relación de causalidad* (T. Vargas, edit.). Santiago: Cuadernos de Extensión Jurídica n° 15-Universidad de los Andes, pp. 64 y ss.

Buitrago, Luis A. (1985). *Derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores*. (4ª Edición). Bogotá, Colombia: Ed. Jurídica Wilches.

Congreso de la República de Colombia. (1990). *Ley 50 reforma al código sustantivo del trabajo*. (Art 27-37). Bogotá, Colombia: Diario Oficial No 39.618.

Congreso de la República de Colombia. (1951). *Código sustantivo del trabajo*. Bogotá, Colombia: Diario Oficial No 27.622.

Congreso de la República de Colombia. (1990). *Ley 50 reforma al código sustantivo del trabajo*. Bogotá, Colombia: Diario Oficial No 39.618.

Dirección de Responsabilidad y la Cámara Técnica de Riesgos Profesionales de Fasecolda. (2012). *Seguro de riesgos laborales: Programa de educación financiera*. (1ª Edición). Bogotá, Colombia: Publicaciones Fasecolda

García, Manuel Alonso. (1973). *Curso de derecho laboral*. (4ª Edición., p. 302). Barcelona, España: Ediciones Ariel.

González Charry, Guillermo. (1999). *Derecho Laboral Colombiano*. (Vol 1). Bogotá, Colombia: Editorial Doctrina y Ley.