

Bogotá D.C., 16 JUN 2016

3102000 - 115556  
Al responder por favor citar este número de radicado

Doctor  
EDUARDO RAFAEL MOLINARES BAUTE  
Calle 113 No 56 – 24 apto 205 edificio trovador No 01  
Bogota D.C.

URGENTE

ASUNTO: RESPUESTA RADICADO 55733 DE 2016

Respetado Señor Eduardo:

En atención a su solicitud, de manera atenta me permito informarle lo siguiente:

1. Con base en el planteamiento anterior, le asistiría entonces legalmente a cualquier tipo de propiedad horizontal, independiente del número y cantidad de personal subcontratado para la realización de estas labores de vigilancia, aseo y limpieza la implementación de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG SST), teniendo en cuenta la responsabilidad que les asiste a estas mencionadas empresas, de realizar la identificación de peligros, valoración de riesgos y el levantamiento de correspondientes matrices de riesgo de cada uno de los centros de trabajo y de personal en misión?

Que el artículo 2.2.4.6.1 del Decreto 1072 de 2015 establece como objeto y campo de aplicación los siguiente "tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión."

Así mismo el artículo 2.2.4.6.28 del Decreto 1072 de 2015 establece "El empleador debe adoptar y mantener las disposiciones que garanticen el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de su empresa, por parte de los proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, durante el desempeño de las actividades objeto del contrato"

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

1. Incluir los aspectos de seguridad y salud en el trabajo en la evaluación y selección de proveedores y contratistas;
2. Procurar canales de comunicación para la gestión de seguridad y salud en el trabajo con los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas;
3. Verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, considerando la rotación del personal por parte de los proveedores contratistas y subcontratistas, de conformidad con la normatividad vigente;
4. Informar a los proveedores y contratistas al igual que a los trabajadores de este último, previo al inicio del contrato, los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo incluidas las actividades o tareas de alto riesgo, rutinarias y no rutinarias, así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias. En este propósito, se debe revisar periódicamente durante cada año, la rotación de personal y asegurar que dentro del alcance de este numeral, el nuevo personal reciba la misma información;
5. Instruir a los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, sobre el deber de informarle, acerca de los presuntos accidentes de trabajo y enfermedades laborales ocurridos durante el periodo de vigencia del contrato para que el empleador o contratante ejerza las acciones de prevención y control que estén bajo su responsabilidad; y
6. Verificar periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato en la empresa, el cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud el trabajo por parte de los trabajadores cooperados, trabajadores en misión, proveedores, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas.

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

Por lo anterior para el caso 1 y 2 la copropiedad (conjunto residencial, unidad residencial, edificio propiedad horizontal) si tiene trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación el empleador deberá implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.



Así mismo la entidad contratista también deberá tener su respectivo Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo".

**2. Que implicación de tipo legal tendría el incumplimiento de manera reiterativa a la normatividad legal que se establece:**

El artículo 3 del Decreto 2351 de 1965 establece que: "1. Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores. 2. El beneficiario del trabajo o dueño de la obra, también será solidariamente responsable, en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas".

El artículo 36 del código sustantivo del trabajo estipula que: "Son solidariamente responsables de todas de las obligaciones que emanen del contrato de trabajo las sociedades de personas y sus miembros y éstos entre sí en relación con el objeto social y sólo hasta el límite de responsabilidad de cada socio, y los condueños o comuneros de una misma empresa entre sí, mientras permanezcan en indivisión".

Que el artículo 2.2.4.6.36 del Decreto 1072 de 2015 establece "El incumplimiento a lo establecido en el presente capítulo y normas que lo adicionen, modifiquen o sustituyan, será sancionado en los términos previstos en el artículo 91 del Decreto Ley número 1295 de 1994, modificado parcialmente y adicionado por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 y las normas que a su vez lo adicionen, modifiquen o sustituyan."

Po lo anterior el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 establece "El incumplimiento de los programas de salud ocupacional, las normas en salud ocupacional y aquellas obligaciones propias del empleador, previstas en el Sistema General de Riesgos Laborales, acarreará multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes, graduales de acuerdo a la gravedad de la infracción.

En caso de reincidencia en tales conductas o por incumplimiento de los correctivos que deban adoptarse, formulados por la Entidad Administradora de Riesgos Laborales o el Ministerio de Trabajo debidamente demostrados, se podrá ordenar la suspensión de actividades hasta por un término de ciento veinte (120) días o cierre definitivo de la empresa.

*En caso de accidente que ocasione la muerte del trabajador donde se demuestre el incumplimiento de las normas de salud ocupacional, el Ministerio de Trabajo impondrá multa no inferior a veinte (20) salarios mínimos legales mensuales vigentes, ni superior a mil (1000) salarios mínimos legales mensuales vigentes”.*

El artículo 30 de la Ley 1562 de 2012 establece *“Cuando el Ministerio del Trabajo detecte omisiones en los reportes de accidentes de trabajo y enfermedades laborales que por ende afecte el cómputo del Índice de Lesiones Incapacitantes (ILI) o la evaluación del programa de salud ocupacional por parte de los empleadores o contratantes y empresas usuarias, podrá imponer multa de hasta mil (1.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes, sin perjuicio de las demás multas que por otros incumplimientos pueda llegar a imponer la autoridad competente”*

Por lo expuesto en precedencia, estas sanciones están articuladas con lo establecido en el Decreto 472 de 2015 (Compilado en el Decreto Único del Sector Trabajo 1072 de 2015)

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 de la Ley 1755 de 2015 que sustituye el artículo 13 al 33 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,



**MARIA MARCELA SOLER GUIO**

Coordinadora Grupo de Promoción y Prevención  
Dirección de Riesgos Laborales

Anexo(s): Cero (0) folios

Elaboro: Sguataqui  
Reviso/aprobó: MarcelaS

C:\Users\sguataqui\Desktop\Direccion de Riesgos\Conceptos\Respuesta 55733.docx