

# MARCO LEGAL DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO



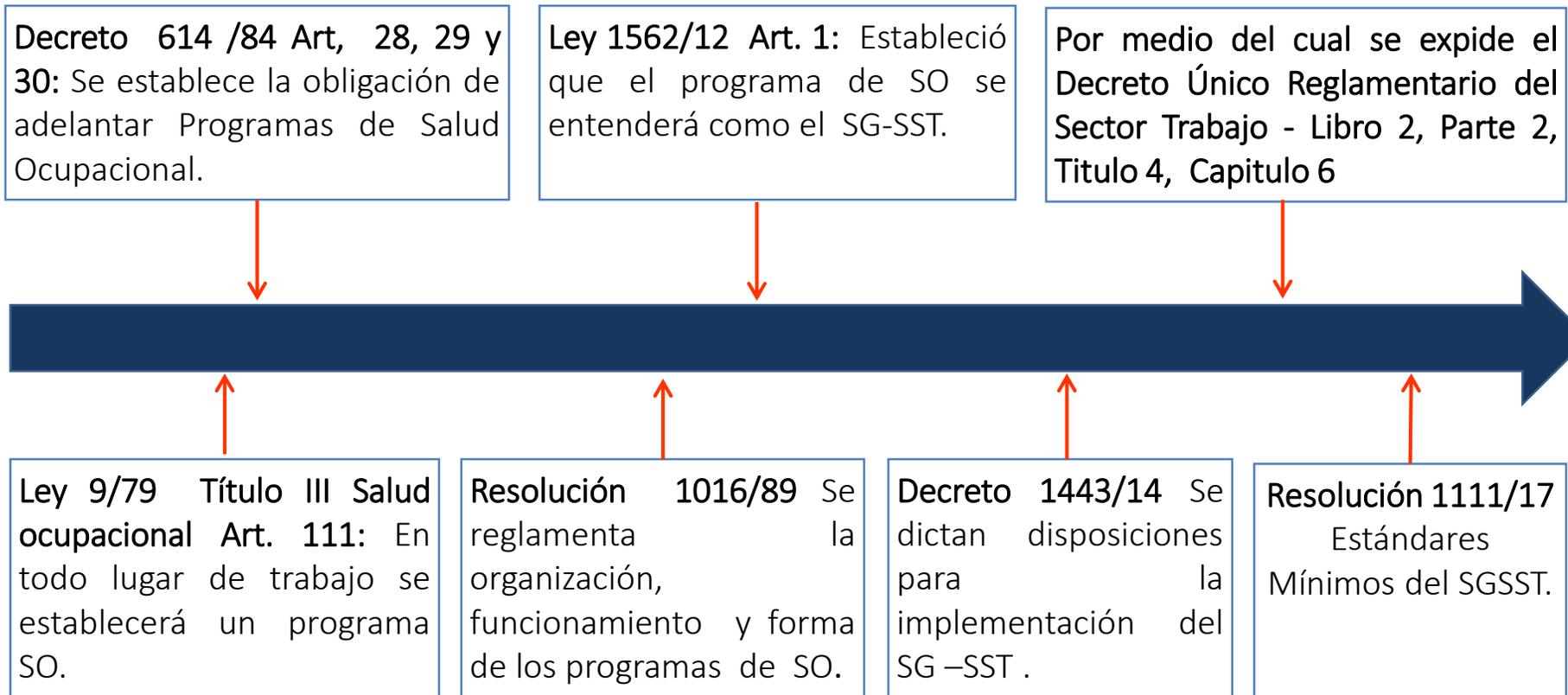
Por: Diego Felipe Valdivieso Rueda

## CONTENIDO

1. Marco Normativo
2. Conceptos Clave
3. Contratistas y Contratantes en el marco del SG-SST
4. Régimen Sancionatorio
5. Responsabilidad por Culpa Patronal

# 1. MARCO NORMATIVO

## LÍNEA NORMATIVA



## Propósito del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

1. Prevenir lesiones y enfermedades laborales.
2. Promover y proteger la salud de los trabajadores

## Objetivos de la política del SG-SST

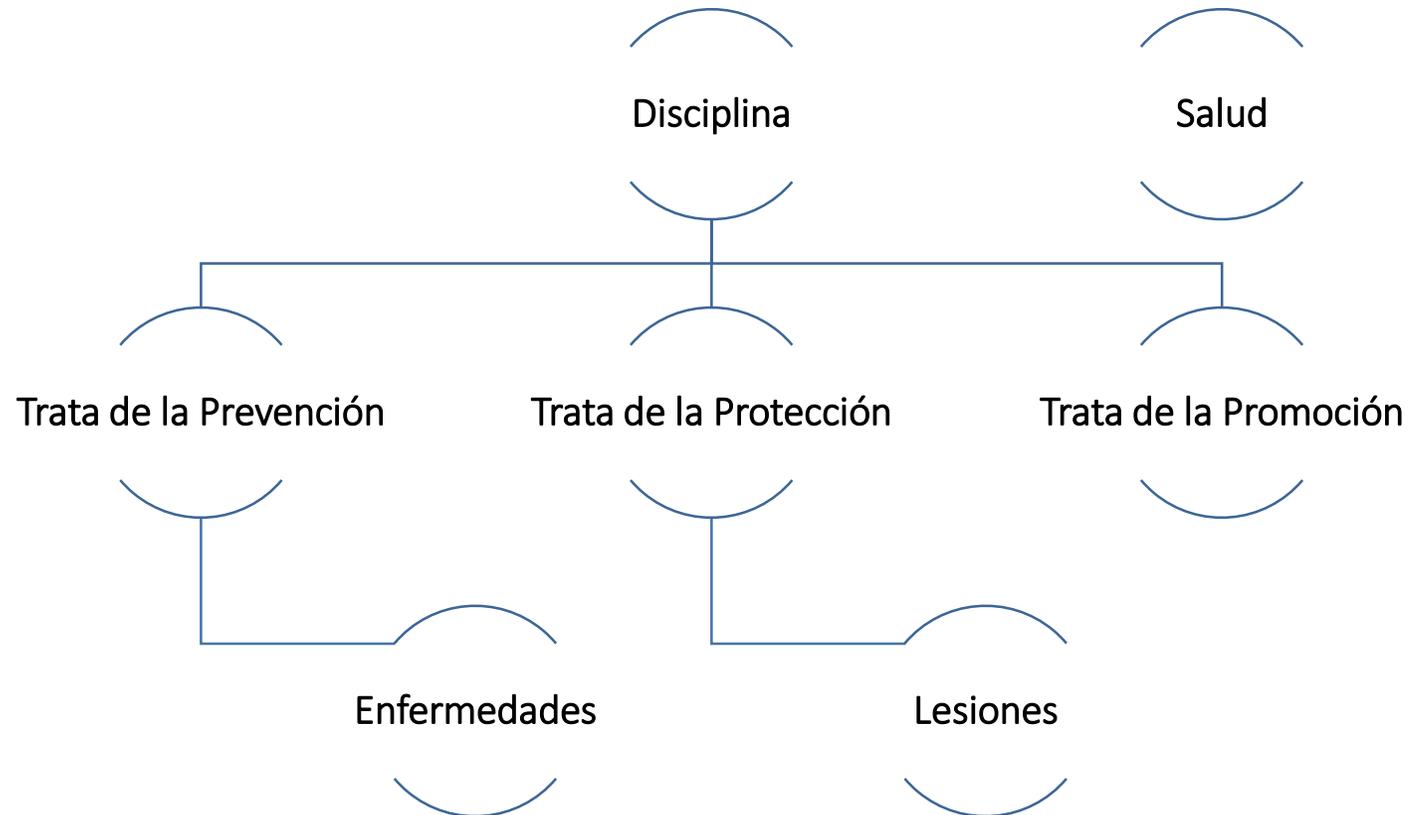
Proteger la seguridad de todos los trabajadores mediante la mejora continua del **SG-SST en la empresa.**

Cumplir la normatividad vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos, y establecer los respectivos controles.

**OBJETO**

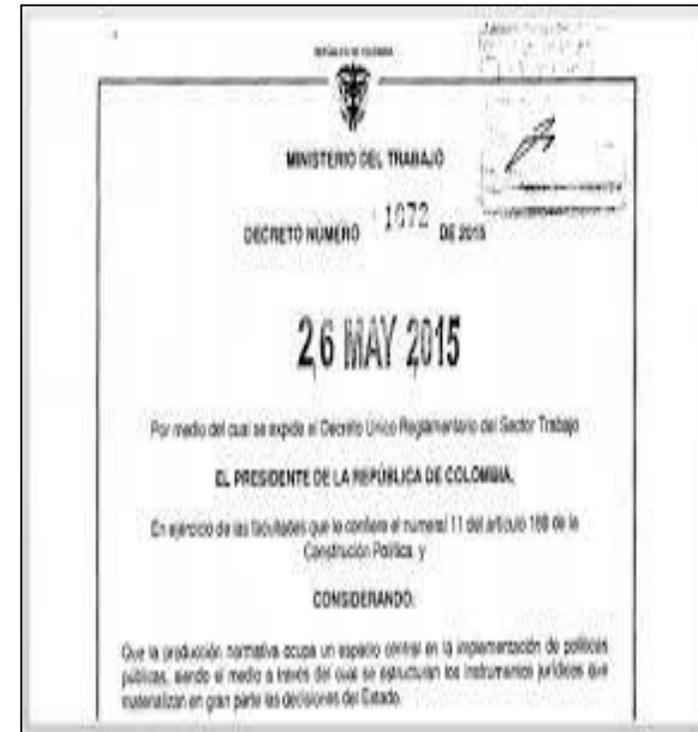
Mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo que conlleva la promoción y le mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.



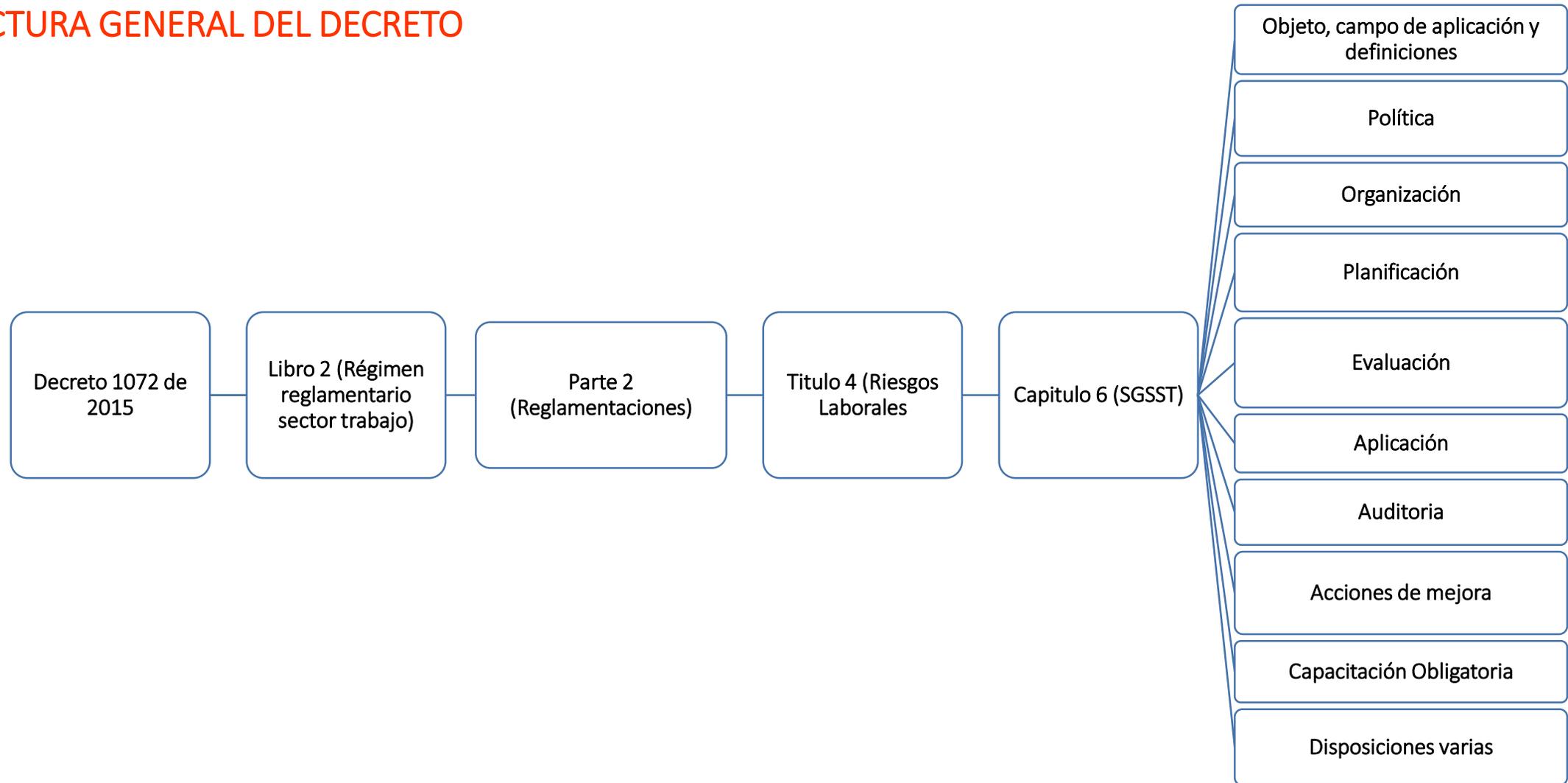
## CAMPO DE APLICACIÓN

- Al definir las **directrices** de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de -SG-SST, estas 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.

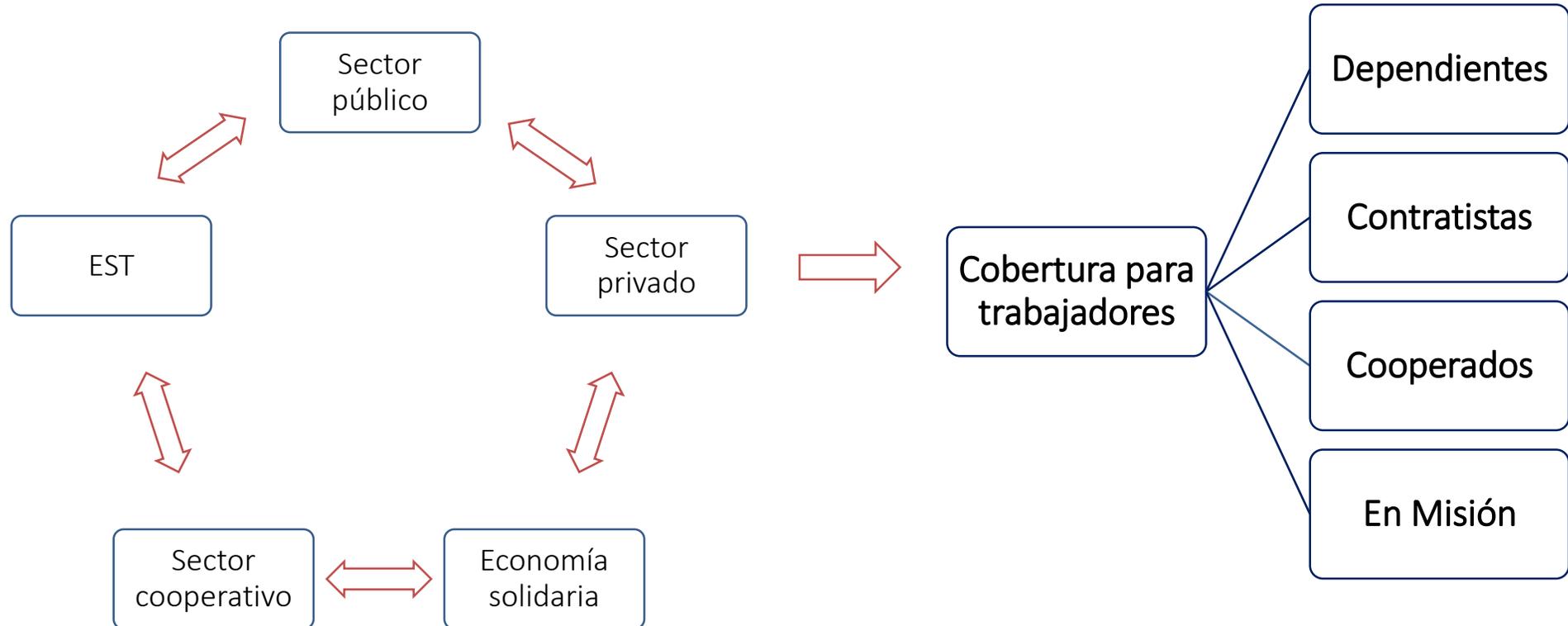
**EQUIVALENCIA LEGAL**



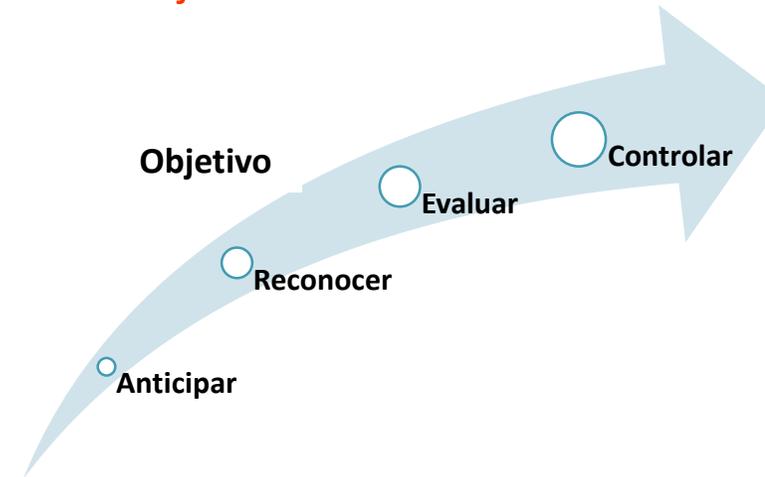
## ESTRUCTURA GENERAL DEL DECRETO



## ALCANCE

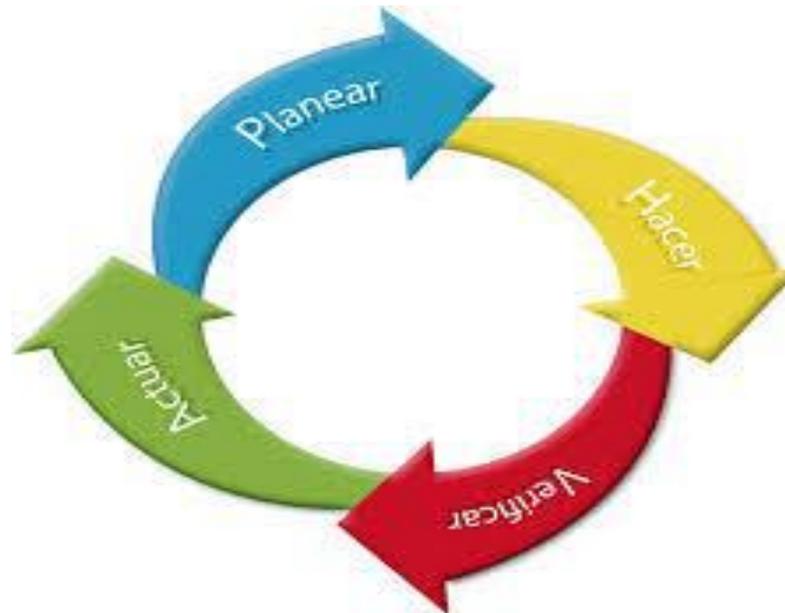


SG-SST. Proceso lógico y por etapas basado en la mejora continua



## SG-SST Y EL CICLO PHVA

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).



## 2. CONCEPTOS CLAVE

## EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES

### Ley 50 de 1990:

*Artículo 71. Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador.*

## CONTRATISTA INDEPENDIENTE

### Código Sustantivo del Trabajo

- 1. Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos {empleadores} 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. (...)*

## COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO

Son empresas asociativas sin ánimo de lucro que vinculan el trabajo personal de sus asociados y sus aportes económicos para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios, debiendo por lo tanto participar activamente en las decisiones de la empresa.

## CONTRATO SINDICAL

**Decreto 36 de 2016 – Ministerio de Trabajo**

*“Artículo 2.2.2.1.16. Definición. El contrato sindical es el que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Es de naturaleza colectiva laboral, solemne, nominado y principal.”*

### RELACIÓN CONTRACTUAL

**TRABAJADOR:** Cuidado de su salud y cumplimiento de las normas de las compañías.

**BENEFICIARIO DEL SERVICIO:**  
Verificar, capacitar e implementar SG-SST

**CONTRATISTA:** Implementar SG-SST y suministrar evidencias de cumplimiento al contratante del contratante.

## RESPONSABILIDAD DIRECTA EN SANCIONES ADMINISTRATIVAS

LEY 1562 DE 2012, ARTÍCULO 13: *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 y previo cumplimiento del debido proceso destinados al Fondo de Riesgos Laborales. 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 por parte de las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo, garantizando el debido proceso, de conformidad con el artículo 134 de la Ley 1438 de 2011 en el tema de sanciones.

## 3. CONTRATISTA, CONTRATANTE Y TRABAJADOR EN EL MARCO DEL SG-SST

## OBLIGACIÓN DE LOS EMPLEADORES/ CONTRATANTES

Artículo 8°. Obligaciones del empleador o contratante. Los empleadores y empresas contratantes deben cumplir con todos los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, para lo cual se tendrán o contabilizarán en los indicadores de estándares, los contratistas, estudiantes, trabajadores en misión y en general todas las personas que presten servicios o ejecuten labores en las instalaciones, sedes o centros de trabajo de la empresa empleadora o contratante.

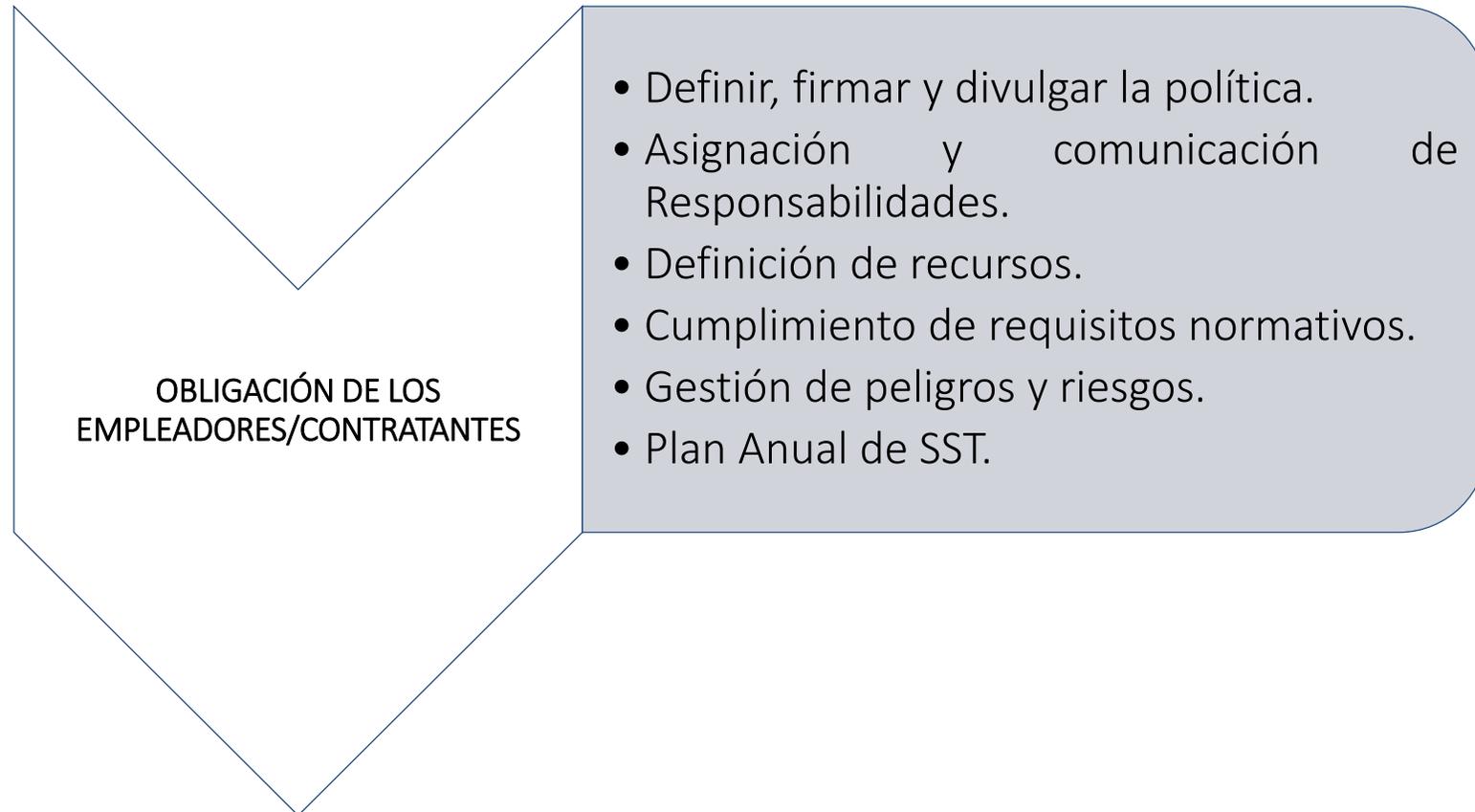
Las Administradoras de Riesgos Laborales deben brindar asesoría y asistencia técnica en la implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales; no obstante, no pueden desplazar el recurso humano, ni financiar las actividades que por ley le corresponden al empleador, ni establecer modelos de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para todas sus empresas afiliadas, ni sistemas de información o plataformas que tiendan a generalizar dichos sistemas.

La implementación de los estándares establecidos en la presente resolución, como componente del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, no exime a los empleadores del cumplimiento de las obligaciones y requisitos contenidos en otras normas del Sistema General de Riesgos Laborales vigentes.

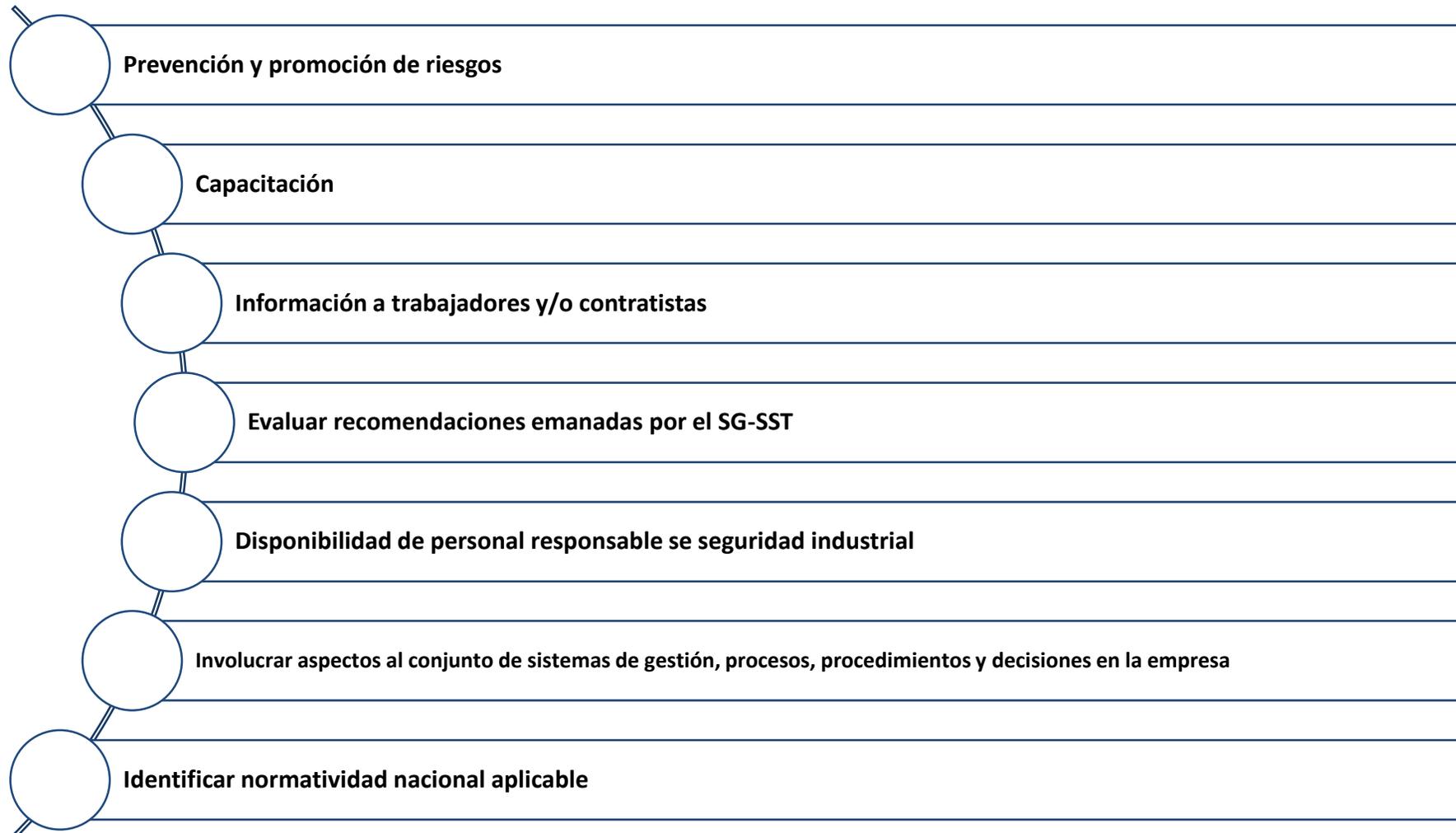
El empleador o contratante deberá documentar y mantener un procedimiento para la selección y contratación de proveedores y contratistas, que incluya todos los aspectos relacionados en el artículo 2.2.4.6.28 del Decreto 1072 de 2015 y los del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Los empleadores o contratantes deberán verificar, constatar y tener documentado el cumplimiento de los Estándares Mínimos establecidos en la presente resolución de los diferentes proveedores, contratistas, cooperativas, empresas de servicio temporal y en general de toda empresa que preste servicios en las instalaciones, sedes o centros de trabajo de las empresas o entidades contratantes y de las personas que lo asesoran o asisten en Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes deben tener licencia en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo vigente y aprobar el curso virtual de cincuenta (50) horas.

## OBLIGACIÓN DE LOS EMPLEADORES/CONTRATANTES



## OBLIGACIÓN DE LOS EMPLEADORES/CONTRATANTES



## OBLIGACIÓN DE LOS EMPLEADORES/CONTRATANTES

**Artículo 2.2.4.6.25.** Prevención, preparación y respuesta ante emergencias. El empleador o contratante debe implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes.

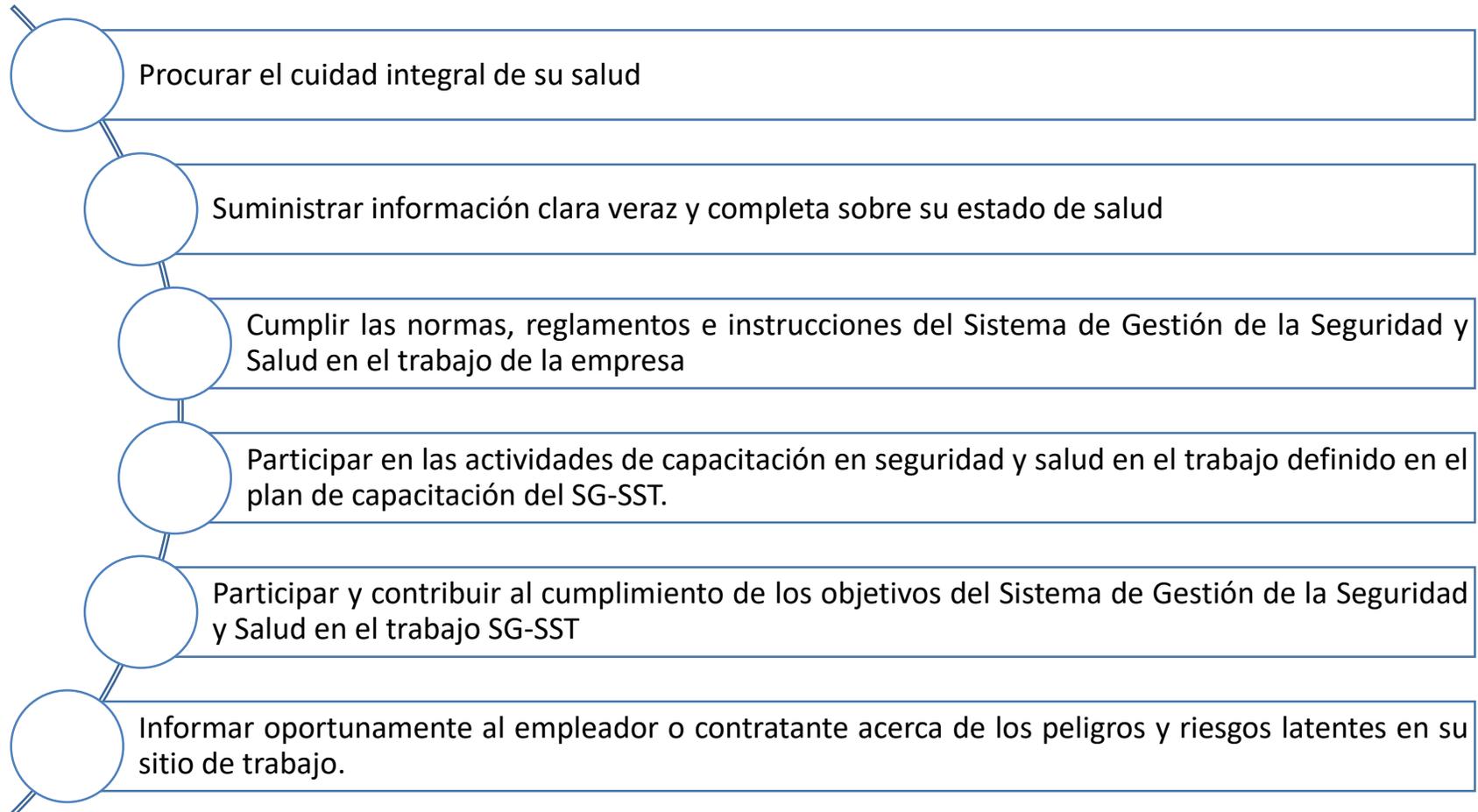
**Artículo 2.2.4.6.24. Parágrafo 4°.** El empleador o contratante debe corregir las condiciones inseguras que se presenten en el lugar de trabajo, de acuerdo con las condiciones específicas y riesgos asociados a la tarea.

## OBLIGACIÓN DE LA ARL

Las administradoras de riesgos laborales - ARL, dentro de las obligaciones que le confiere la normatividad vigente en el sistema general de riesgos laborales:

- Capacitarán al COPASST o vigía en SST en los aspectos relativos al SGSST.
- Prestarán asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados.

## OBLIGACIÓN DE LOS TRABAJADORES



## OBLIGACIÓN DE LOS CONTRATISTAS

Resolución 1111 de 2017 Artículo 15 inciso final

Respecto a los indicadores mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo, las empresas o entidades contratistas deben tener presente que:

1. En los indicadores los empleadores y empresas contratistas deberán sumar o tener presentes a todos los trabajadores dependientes e independientes, contratistas, trabajadores en misión, cooperados, estudiantes y todas aquellas personas que presten sus servicios bajo cualquier clase o modalidad de contratación.

2. Las empresas no pueden crear mecanismos que fomenten el no reporte de accidentes de trabajo y enfermedad laboral.

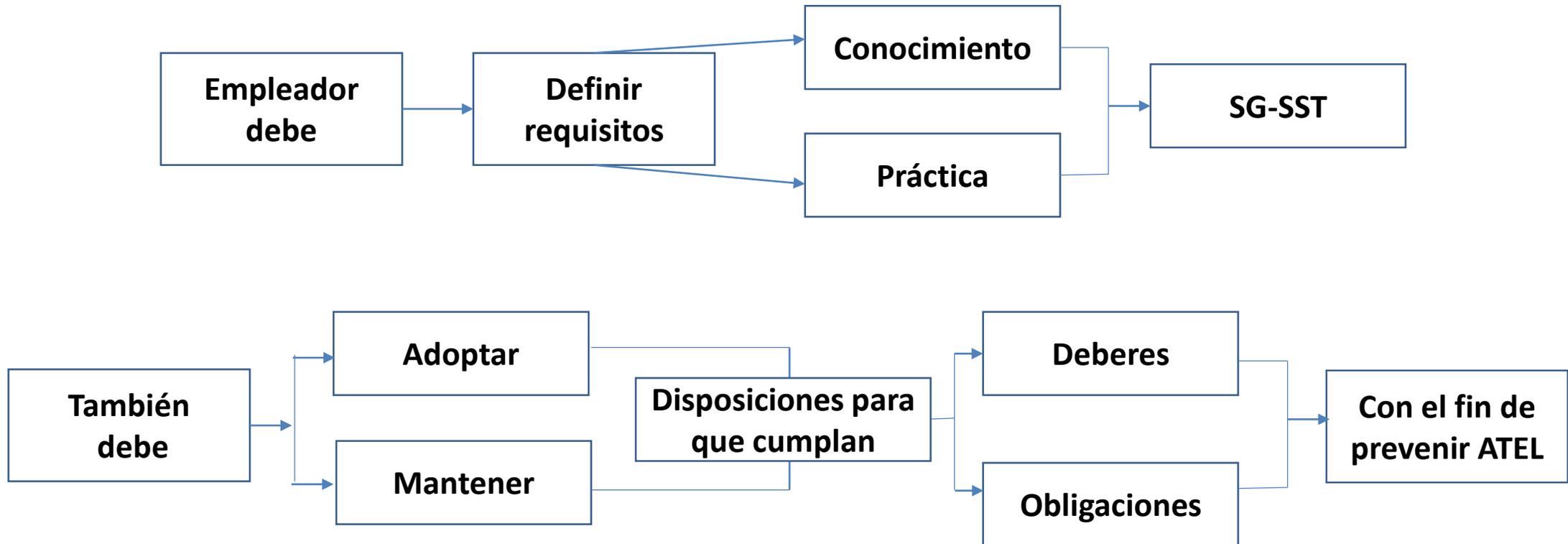
3. No se puede reconocer bonos, premios y sobresueldos por no reportar accidentes, enfermedades e incapacidades temporales, bajo políticas como cero accidentes.

4. No les está permitido a las empresas levantar o suspender el goce de las incapacidades temporales y no se pueden crear programas de reincorporación temprana sin el consentimiento del trabajador, del médico tratante y sin que exista un programa de rehabilitación conforme a los parámetros y guías establecidas por el Ministerio del Trabajo.

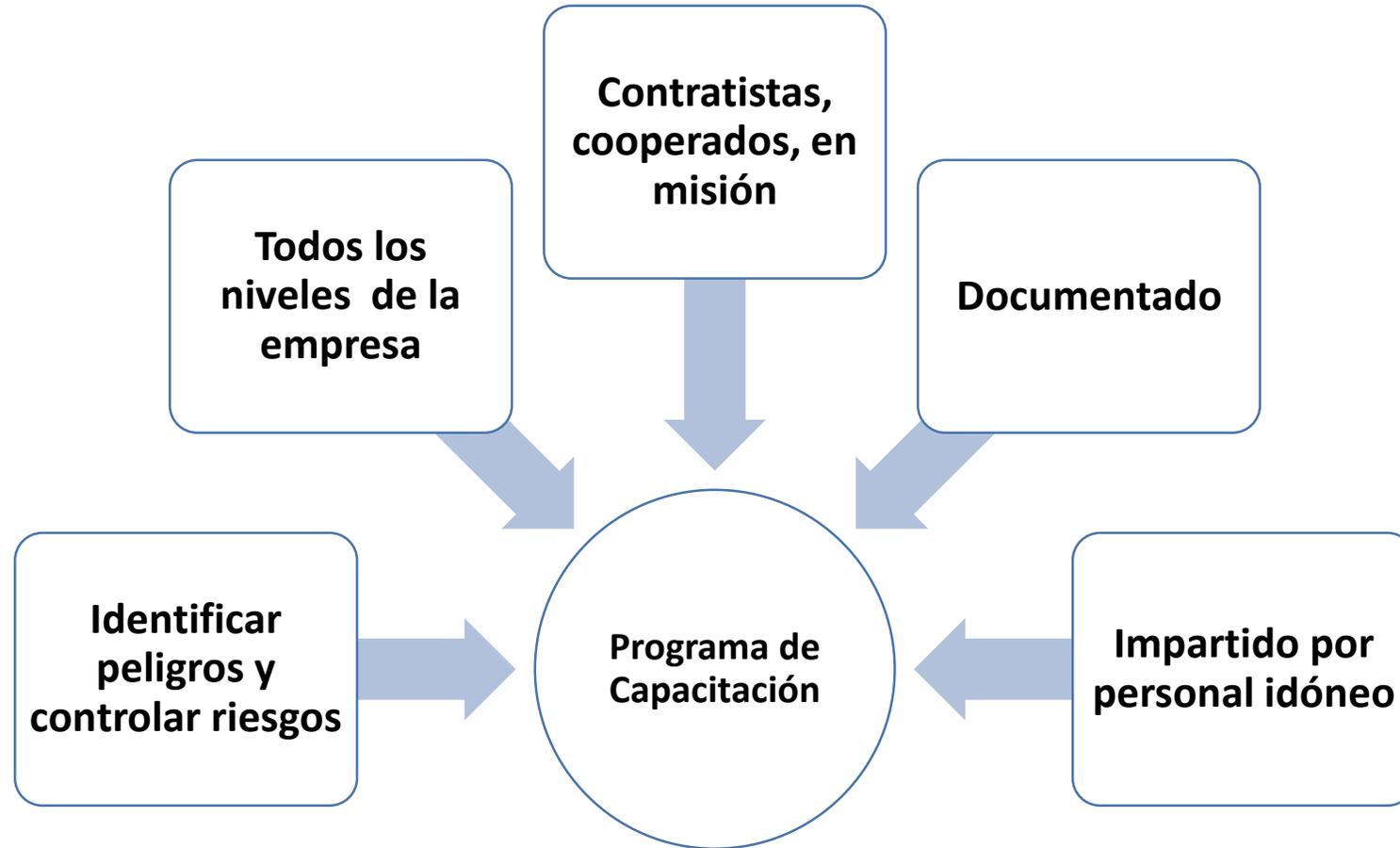
5. Todo accidente o enfermedad con incapacidad temporal superior a un día y que afecte la salud del trabajador debe ser reportado y llevado a las estadísticas de Estándares Mínimos.

6. Cada empresa establecerá de manera autónoma e independiente, tendrá los soportes correspondientes a los indicadores contemplados en los artículos 2.2.4.6.20, el artículo 2.2.4.6.21 y el artículo 2.2.4.6.22 del Decreto 1072 de 2015 los cuales evalúan la estructura, el proceso y el resultado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a disposición del Ministerio del Trabajo.

## PROGRAMA DE CAPACITACIÓN



## PROGRAMA DE CAPACITACIÓN



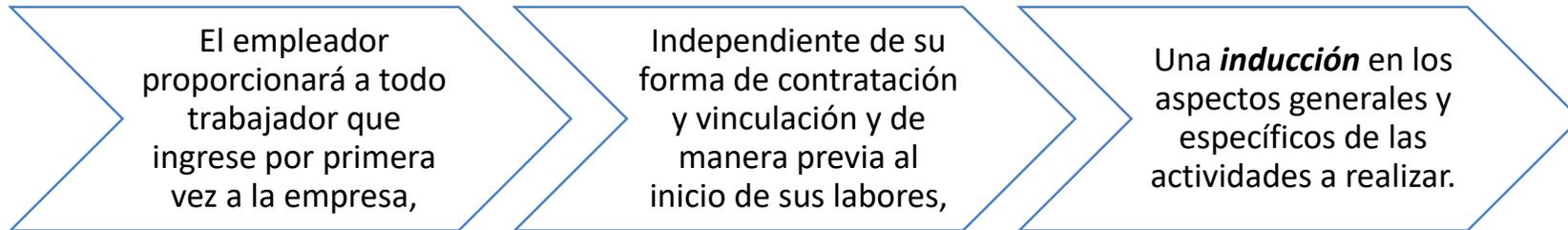
## PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

Revisado una vez al año

Con la participación del COPASST y la Alta Dirección

Identificar acciones de mejora

## PROGRAMA DE CAPACITACIÓN



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

## DOCUMENTACIÓN

El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros

<b>Política y Objetivos</b>	<b>Responsabilidades en SST</b>	<b>Identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos</b>	<b>Informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico</b>
<b>Plan de trabajo anual en SST</b>	<b>Programa de capacitación SST con los soportes de inducción, reinducción y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión</b>	<b>Procedimientos e instructivos internos de SST</b>	<b>Registros de entrega de equipos y elementos de protección personal</b>

## DOCUMENTACIÓN

El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros

**Registro de entrega de los protocolos de seguridad**

**Los soportes de la convocatoria, elección y conformación COPASST o VIGÍA y las actas de sus reuniones**

**Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales**

**La identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias**

**Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores**

**Resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arrojados por los monitoreos biológicos**

**La matriz legal actualizada que contemple las normas del SGRL**

**Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios**

## CONSERVACIÓN DE DOCUMENTOS

- ✓ El empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el SG-SST de manera controlada, garantizando que sean:
  - Legibles
  - Fácilmente identificables y accesibles
  - Protegidos contra daño, deterioro o pérdida.
- ✓ Los siguientes documentos y registros, deben ser conservados por un periodo mínimo de veinte (20) años, contados a partir del momento en que cese la relación laboral del trabajador con la empresa:



**Los resultados de los perfiles epidemiológicos de salud de los trabajadores**

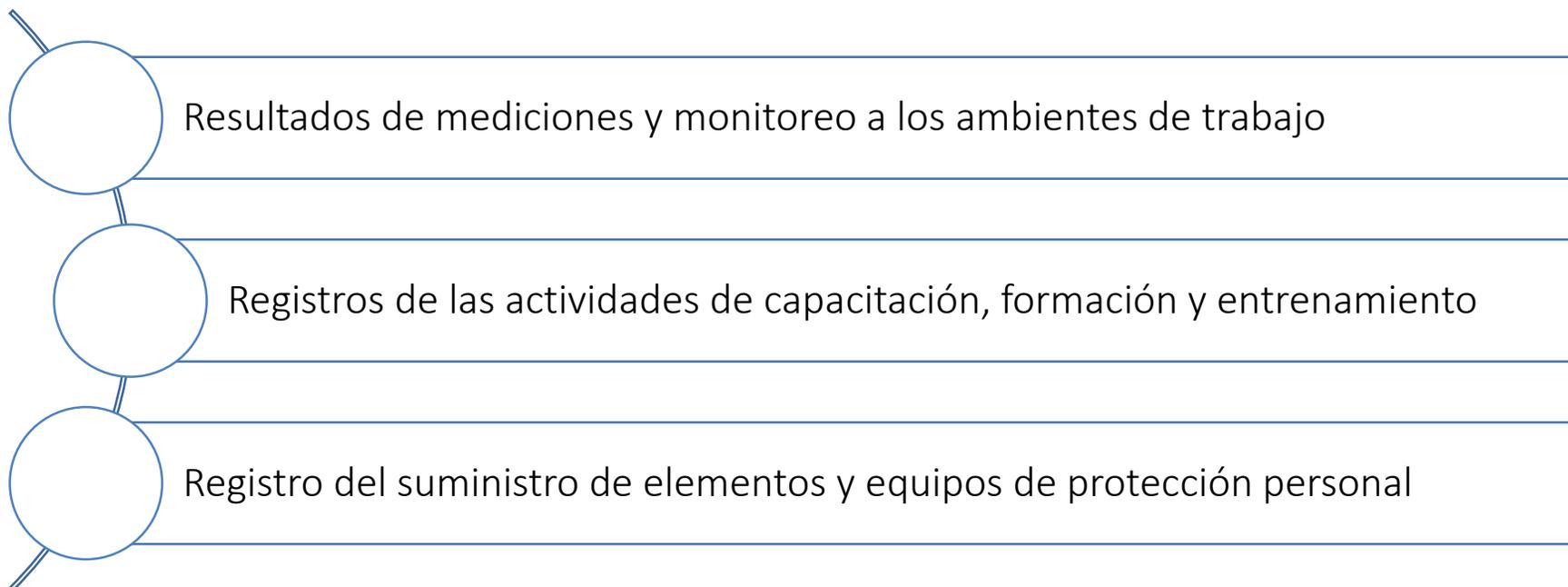


**Conceptos de los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro de los trabajadores**



**Resultados de los exámenes complementarios tales como paraclínicos, pruebas de monitoreo biológico, audiometrías, espirómetros, radiografías de tórax**

## CONSERVACIÓN DE DOCUMENTOS



*Para los demás documentos y registros, el empleador deberá elaborar y cumplir con un sistema de archivo o retención documental, según aplique, acorde con la normatividad vigente y las políticas de la empresa.*

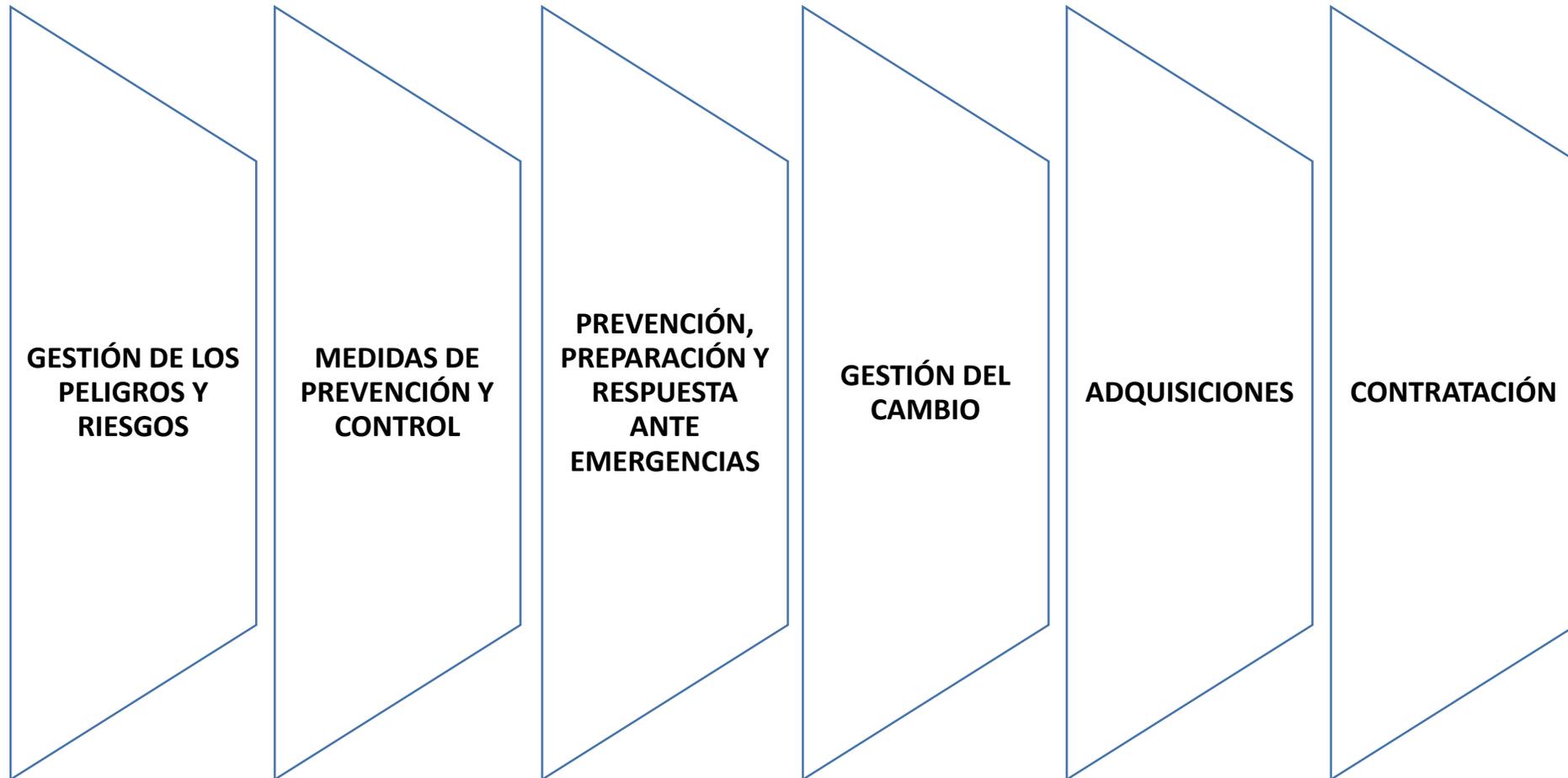
## COMUNICACIÓN

Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la seguridad y salud en el trabajo.

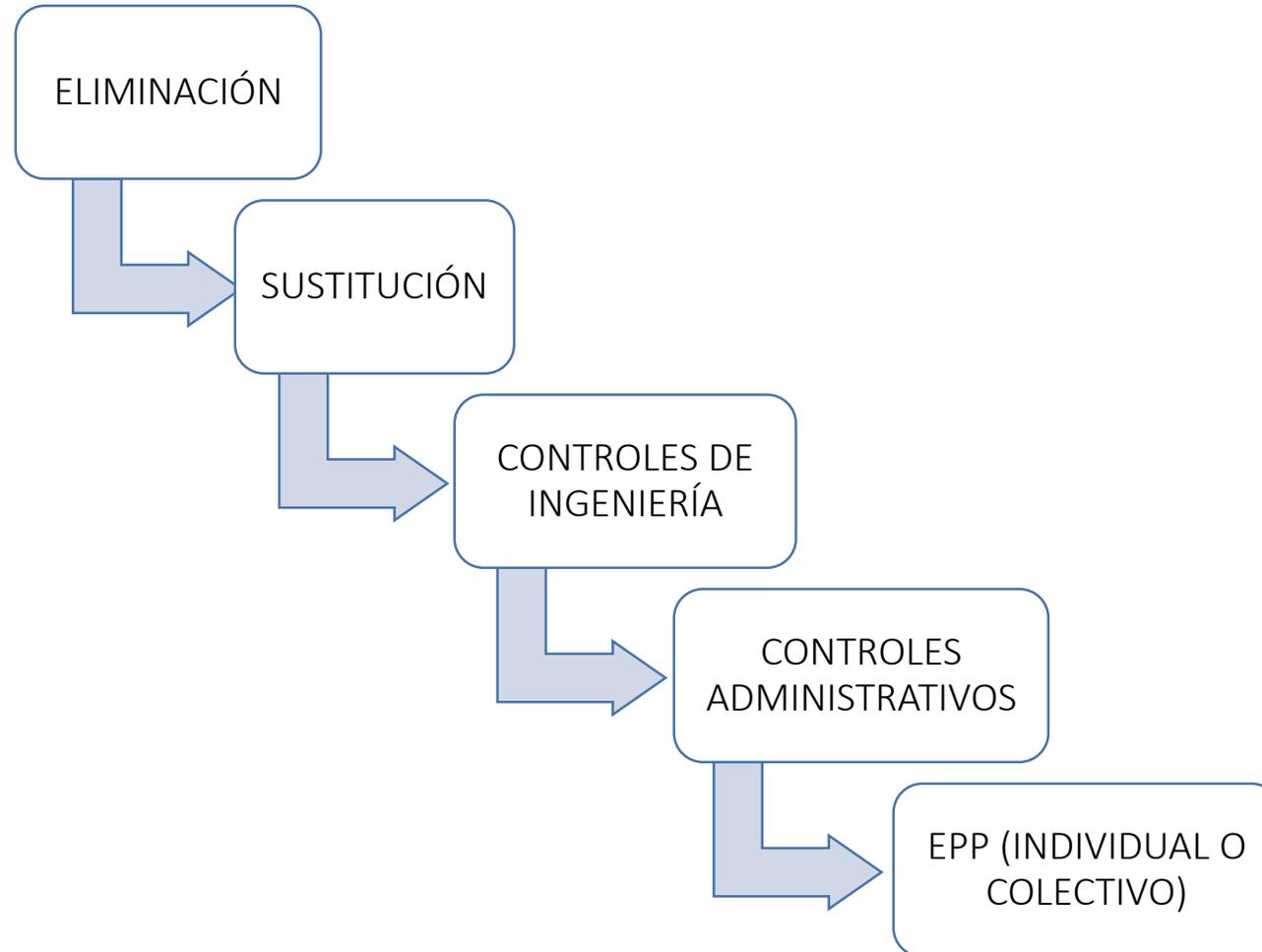
Garantizar que se dé a conocer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST a los trabajadores y contratistas.

Disponer de canales que permitan recolectar inquietudes, ideas y aportes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo para que sean consideradas y atendidas por los responsables en la empresa.

## APLICACIÓN DEL SST



## MEDIDAS DE PREVENCIÓN



## MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL

### El empleador debe:

- Suministrar los equipos y elementos de protección personal (EPP) sin ningún costo para el trabajador e igualmente.
- Desarrollar las acciones necesarias para que sean utilizados por los trabajadores, para que estos conozcan el deber y la forma correcta de utilizarlos y para que el mantenimiento o reemplazo de los mismos se haga de forma tal,
- Asegurar su buen funcionamiento y recambio según vida útil para la protección de los trabajadores.

### El contratante debe:

- Verificar el adecuado suministro de EPP a cargo del contratista.

### El empleador o contratante deben:

- Realizar el mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los informes de inspecciones y con sujeción a los manuales de uso.

## MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL

### El empleador debe:

- Desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los programas de vigilancia epidemiológica:
  - Identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo
  - Evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control.

El contratante deberá : Verificar su realización y hacer seguimiento.

### El empleador o contratante debe:

- Corregir las condiciones inseguras que se presenten en el lugar de trabajo, de acuerdo con las condiciones específicas y riesgos asociados a la tarea.

## ADQUISICIONES

### El empleador debe

- Establecer y mantener un procedimiento con el fin de garantizar que se identifiquen y evalúen en las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios.
- Las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST por parte de la empresa.

## CONTRATACIÓN

Incluir los aspectos de seguridad y salud en el trabajo en la evaluación y selección de proveedores y contratistas

Procurar canales de comunicación con los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas

Verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales

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

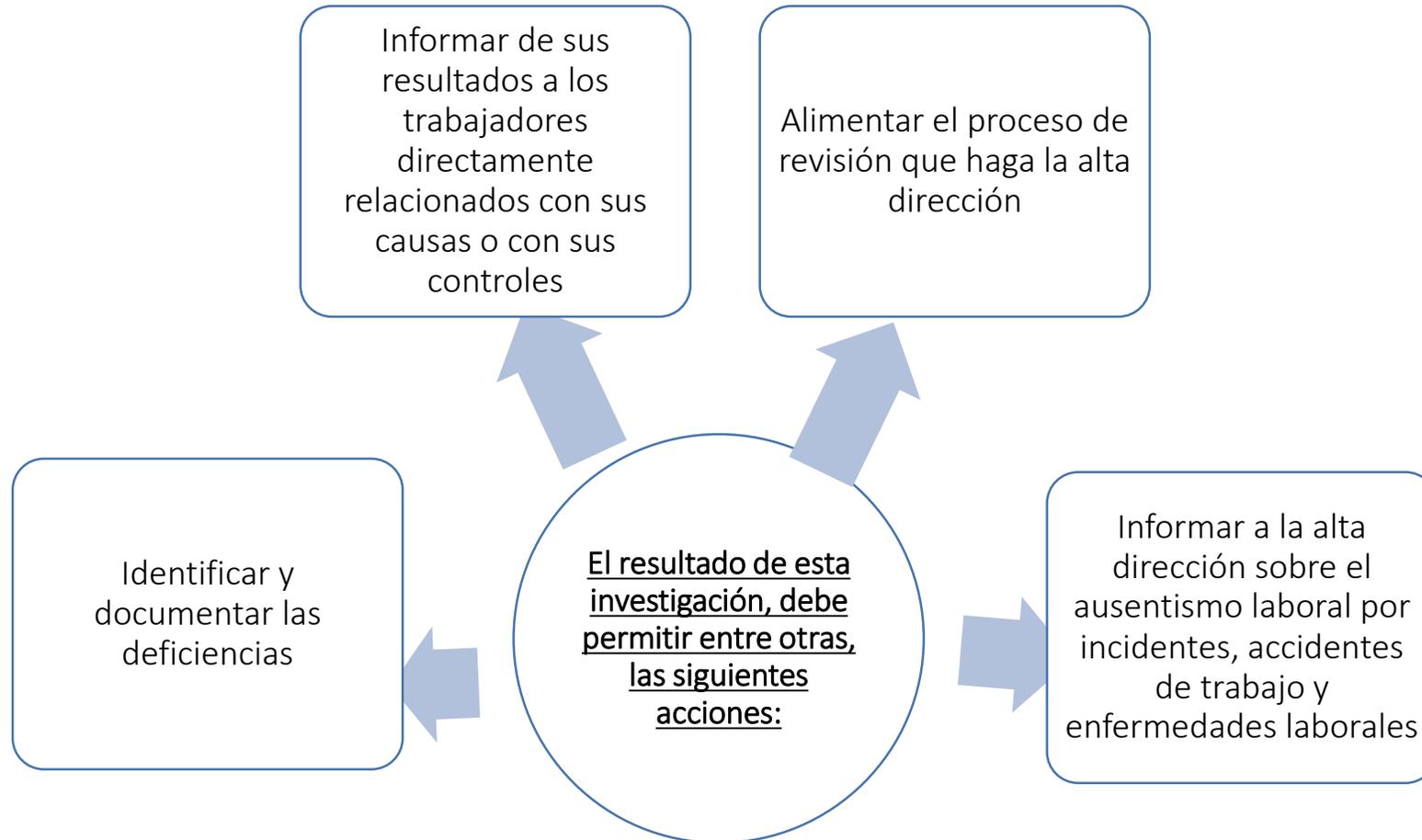
Instruir a los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, sobre el deber de informarle, acerca de los presuntos accidentes de trabajo y enfermedades laborales

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

## INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES



## INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES



## INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES

Para las investigaciones IATEL, el empleador debe conformar un equipo investigador que integre como mínimo:

- Jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el evento.
- Un representante del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- El responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Cuando es un accidente grave de trabajo el equipo debe estar integrado con una persona con Licencia de Salud Ocupacional.

*\*Cuando el empleador no cuente con la estructura anterior, deberá conformar un equipo investigador por trabajadores capacitados para tal fin*

## ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS

Todas las acciones preventivas y correctivas deben estar documentadas, ser difundidas a los niveles pertinentes, tener responsables y fechas de cumplimiento.

Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades con base en lo establecido en el presente capítulo y las demás disposiciones que regulan los aspectos del Sistema General de Riesgos Laborales

La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas

## DISPOSICIONES FINALES

Capacitación obligatoria para responsables del SG-SST

- 50 horas virtuales que establecerá el Ministerio del Trabajo.

Sanciones

- Decreto 1295 de 1994.
- Ley 1562 de 2012.
- Decreto 1072 de 2015, Libro 2 Parte 2, Título 4, Capítulo 11.

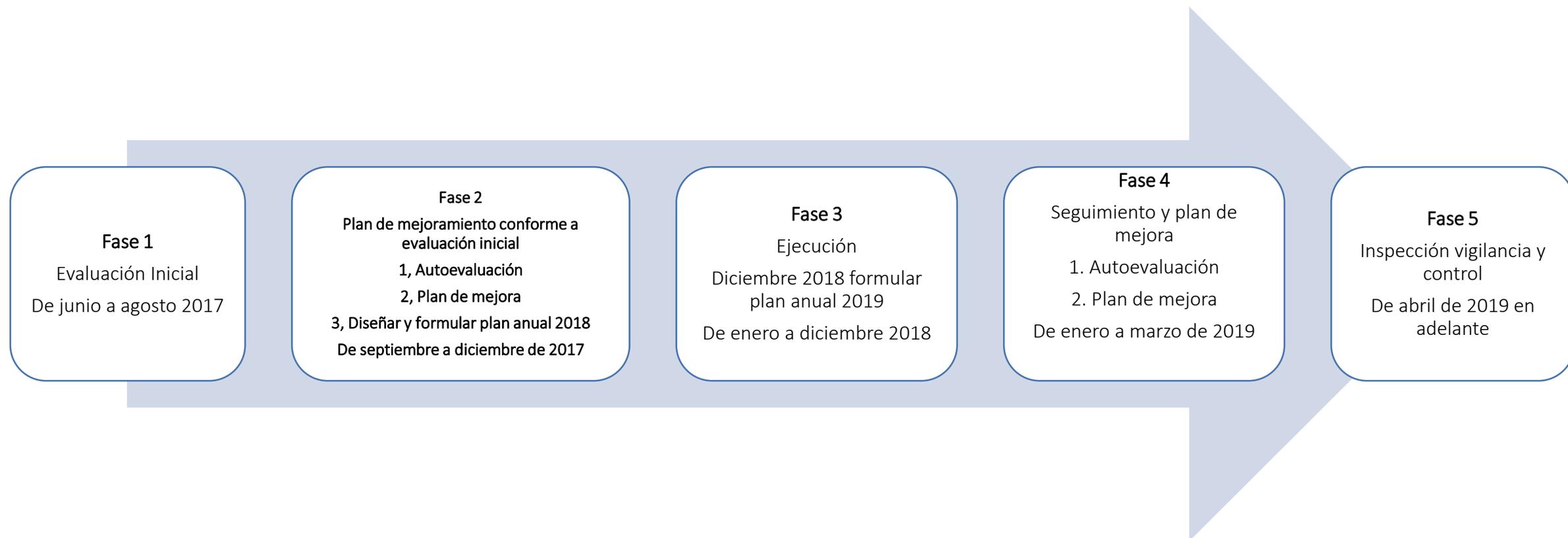
## DISPOSICIONES FINALES

### Servicios privados de SST

- Cualquier persona natural o jurídica podrá prestar servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo a empleadores o trabajadores, sujetándose a la supervisión y vigilancia del Ministerio de Salud y Protección Social o de la entidad en que éste delegue

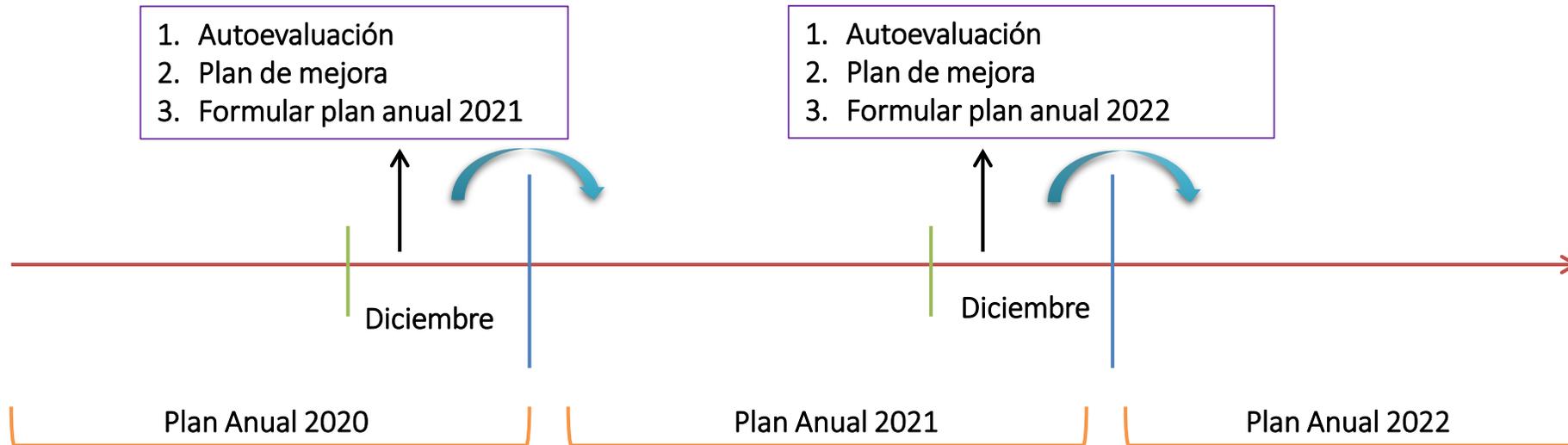
### Contratación de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo

- La contratación, por parte del empleador de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo con una empresa especialmente dedicada de este tipo de servicios, no implica en ningún momento, el traslado de las responsabilidades del empleador al contratista
- La contratación de los servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, por parte del empleador, no lo exonera del incumplimiento de la obligación que tiene el empleador de rendir informe a las autoridades de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en relación con la ejecución de los programas



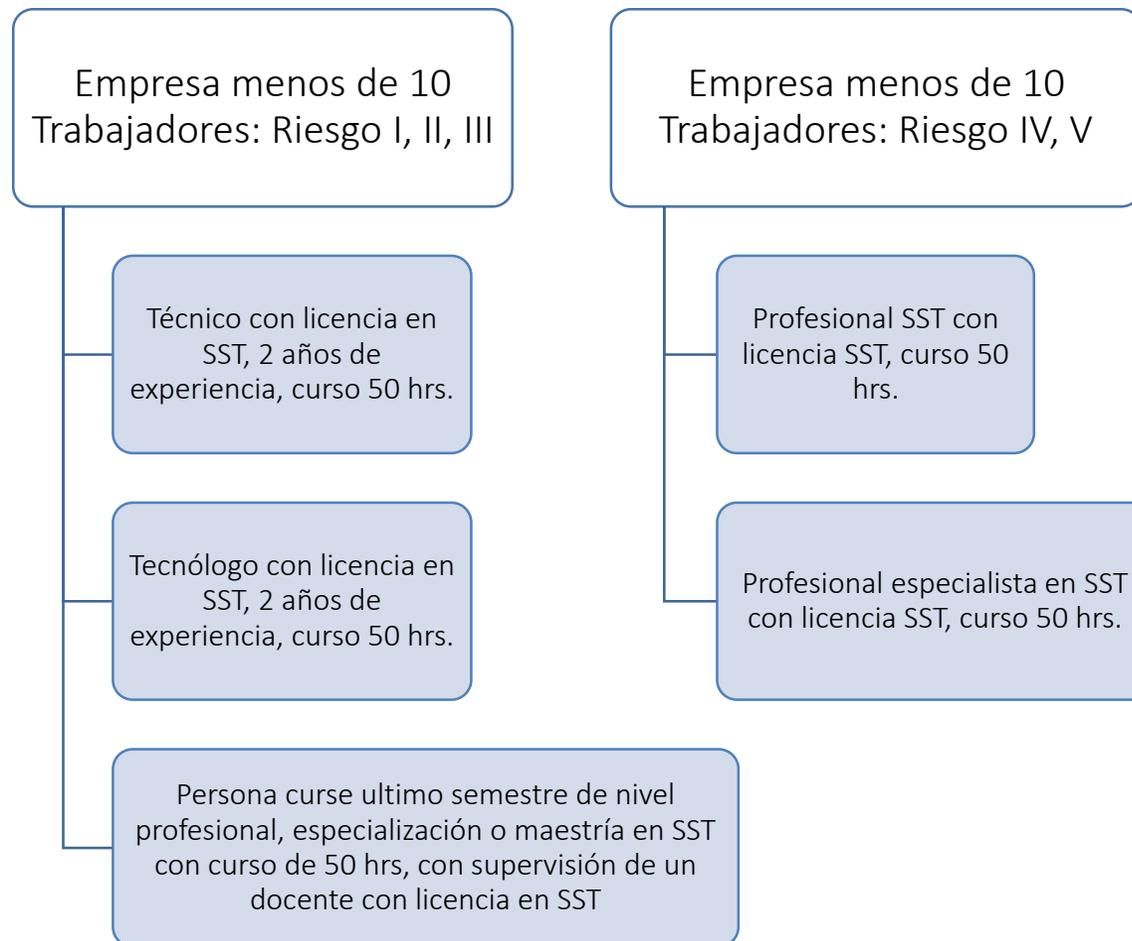
**Durante junio de 2017 a diciembre de 2019 →** Las empresas debe hacer la autoevaluación con la tabla de valores con el formulario anexo en la resolución, formularán plan de mejora y formularán plan anual del SGSST para 2020.

## IMPLEMENTACIÓN DEFINITIVA DEL SG-SST



- ❖ **A partir de enero 2020** todos los SGSST se deben ejecutar anualmente de enero a diciembre o en cualquier fracción del año si la empresa fue creada durante el respectivo año.
- ❖ **A partir de diciembre de 2020** se deben registrar el formulario de evaluación de estándares mínimos en la pagina web de Min trabajo.
- ❖ **A partir del año 2020** el plan de mejora debe dejarse listo y aprobado por la empresa en el plan anual del SGSST desde el mes de diciembre del año anterior, dando inicio a su ejecución el 1 de enero del año siguiente.

**DISEÑO, ADMINISTRACIÓN, EJECUCIÓN DEL SG-SST EN MICROEMPRESAS**



Quienes hayan ejecutado cursos de formación para el trabajo y desarrollo humano en SST podrá ejecutar el SGSST, si acreditan 2 años de experiencia en temas de SST y cuentan con el curso de 50 hrs.

APOYO, ASESORÍA Y CAPACITACIÓN PARA EL DISEÑO, ADMINISTRACIÓN, EJECUCIÓN DEL SG-SST EN MICROEMPRESAS

Técnico o  
Tecnólogo en  
SST con licencia,  
2 años de  
experiencia,  
curso 50 hrs.

Persona curse  
ultimo semestre  
de nivel  
profesional,  
especialización o  
maestría en SST  
con curso de 50  
hrs.

Consultorios en  
riesgos laborales  
que tengan  
instituciones  
educativas con  
programa de  
formación en SST,  
deben contar con  
docentes y  
supervisores con  
licencia en SST

Gremios, cámaras de  
comercio,  
asociaciones,  
sociedades científicas,  
universidades,  
fundaciones,  
organizaciones  
internacionales ,  
instituciones de  
educación formal,  
deben contar con  
personal con licencia  
en SST

Empresas  
contratantes que  
tengan contratistas  
con menos de 10  
trabajadores,  
deben contar con  
personal  
profesional o  
especialista con  
licencia en SST y  
curso de 50 hrs.

**APOYO, ASESORÍA Y CAPACITACIÓN PARA EL DISEÑO, ADMINISTRACIÓN, EJECUCIÓN DEL SGSST EN MICROEMPRESAS**

Persona curse ultimo semestre de nivel profesional, especialización o maestría en SST con curso de 50 hrs, con supervisión de un docente con licencia en SST

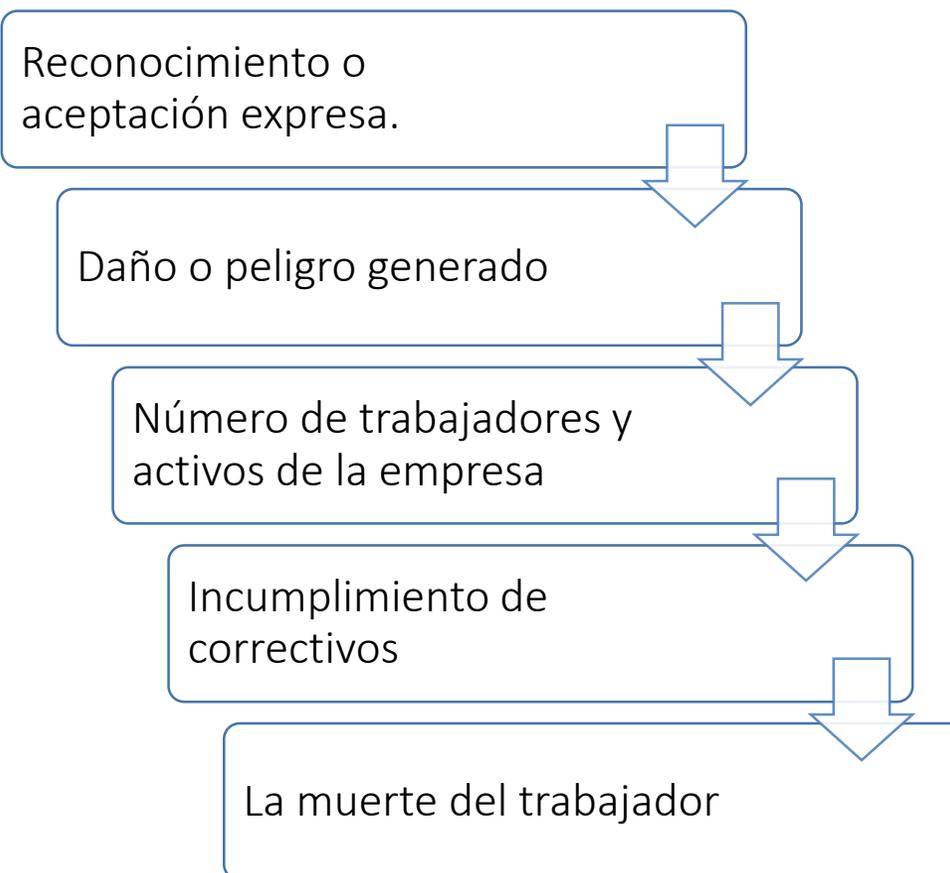
Gremios, cámaras de comercio, asociaciones, sociedades científicas, universidades, instituciones de educación formal, pueden diseñar SGSST, deben contar con personal con licencia en SST

Empresas contratantes que tengan contratistas con 50 o menos trabajadores, deben contar con personal profesional o especialista con licencia en SST y curso de 50 hrs.

- Profesionales en SST, especialistas o con maestrías con licencia en SST y curso de 50 hrs, pueden diseñar, ejecutar, asesorar, capacitar a cualquier empresa sobre SGSST.
- Las personas que solo tienen curso de 50 hrs, solo pueden ejecutar, coordinar e implementar el SGSST.

## 4. RÉGIMEN SANCIONATORIO

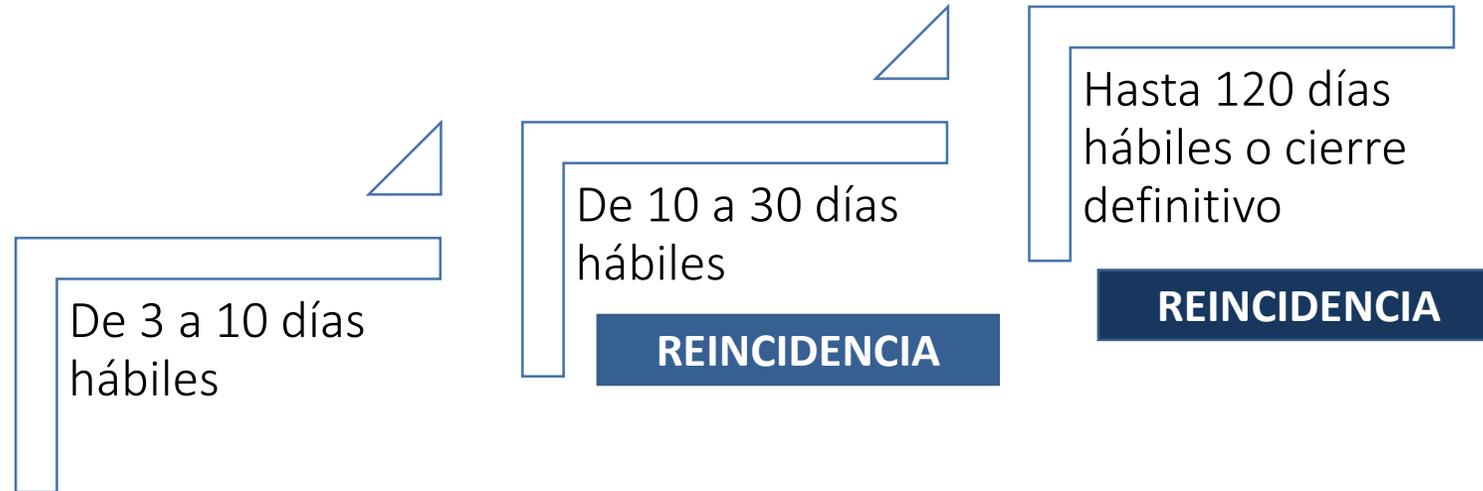
## SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DE NORMAS DEL SST: GRADUACIÓN



**SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DE NORMAS DEL SST: GRADUACIÓN**

Tamaño de empresa	Numero de trabajadores	Activos totales en número de SMMLV	Art 13, Inciso 2 Ley 1562 (de 1 a 500 SMMLV)	Art 3D, L.V 1562 (de 1 a 1000 SMMLV)	Art 13, ineso 4 de la Ley1562 (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 < 5.000 SMMLV	De 6 hasta 20	De 6 hasta 50	De 25 hasta 150
Mediana empresa	De 51 a 200	100.000 a 610.000 UVT	De 21 hasta 100	De 51 hasta 100	De 151 hasta 400
Gran empresa	De 201 o más	610.000 UVT	De 101 hasta 500	De 101 hasta 1000	De 401 hasta 1000

## SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DE NORMAS DEL SST: CLAUSURA O CIERRE



- En ningún caso la suspensión de actividades o cierre del lugar de trabajo puede ocasionar detrimento a los trabajadores.
- Los días en que opere la clausura o suspensión se contarán como días laborados para efectos del pago de salarios, primas, vacaciones y demás prestaciones sociales a que éstos tengan derecho.

## 5. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA POR CULPA PATRONAL

**RESPONSABILIDAD SOLIDARIA CONTRATANTE - CONTRATISTA**

## ARTÍCULO 34 CST

*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.*

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA CONTRATANTE - CONTRATISTA

## ARTÍCULO 216 CULPA PATRONAL

*Quando exista culpa suficiente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este Capítulo.*

**¿AMPLIACIÓN POR CULPA PATRONAL A TODOS LOS CONTRATANTES POR LA NO VERIFICACIÓN NI APLICACIÓN DEL SG SST A SUS CONTRATISTAS?**

Gracias por su atención

**VS+M**  
ABOGADOS

**VS+M** Notas desde  
ABOGADOS el Escritorio

 @vsmlegal

 VS+M Abogados

 VS+M Abogados