



# REVISTA DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, EMPRESARIAL Y TECNOLÓGICA





# REVISTA DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, EMPRESARIAL Y TECNOLÓGICA

**Numero No. 1**

Primera Edición 2020

Centro de Investigación Científica, Empresarial y Tecnológica de Colombia – CEINCET S.A.S

EDITORIAL CEINCET S.A.S

**NIT:** 901407368-1

**ISSN:** 2745-0198

**Periodicidad:** trimestral

**Fecha Publicación:** 2020-12-28

<https://ceincet.com/index-php>

Colombia





# CONTENIDO

<b>I. LA PARTICIPACIÓN DE LOS ABUELOS EN EL CUIDADO DE LAS NIÑAS Y NIÑOS MIGRANTES: UNA REVISIÓN.....</b>	<b>7</b>
Edward Johnn Silva Giraldo, Daniel Mauricio Sánchez Bohórquez, Johanna Alexandra Carrillo Villamizar & Cesar Augusto Silva Giraldo .....	8
<b>II. PLAN DE HÁBITOS DE LA ALIMENTACIÓN QUE INFLUYA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES OPERATIVOS DE UNA EMPRESA DE ASEO EN SANTANDER.....</b>	<b>22</b>
Stefany Patarroyo Vásquez, John Jairo Rivas Ariza, Carlos Andrés Ferro Bahamón, Yohanna Milena Rueda Mahecha & Cesar Augusto Silva Giraldo .....	23
<b>III. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DE LA RESPONSABILIDAD OBJETIVA Y LAS GARANTÍAS DE PROTECCIÓN DE DERECHOS EN ACCIDENTES LABORALES CON EL CONTRATISTA DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS ..</b>	<b>41</b>
Carol Susana Martínez Galvis, Mónica Liliana Quintero Carrillo, Cesar Augusto Silva Giraldo & Yohanna Milena Rueda Mahecha.....	42



# LA PARTICIPACIÓN DE LOS ABUELOS EN EL CUIDADO DE LAS NIÑAS Y NIÑOS MIGRANTES: UNA REVISIÓN<sup>1</sup>



## THE PARTICIPATION OF GRANDPARENTS IN THE CARE OF MIGRANT CHILDREN: A REVIEW

Edward Johnn Silva Giraldo<sup>2</sup>

Daniel Mauricio Sánchez Bohórquez<sup>3</sup>

Johanna Alexandra Carrillo Villamizar<sup>4</sup>

Cesar Augusto Silva Giraldo<sup>5</sup>

Pares evaluadores: Red de Investigación en Educación, Empresa y Sociedad – REDIEES.<sup>6</sup>

---

<sup>1</sup> Derivado el proyecto de investigación: Prácticas de Crianza y Cuidado Social en Familias Migrantes venezolanas en Bogotá: Fase II estrategias de acompañamiento psicosocial a familias y líderes sociales.

<sup>2</sup> Psicólogo, Magister en Paz, Desarrollo y Ciudadanía, Máster en Terapia Familiar Sistémica, Doctorando en Psicología. Docente Investigador, Corporación Universitaria Minuto de Dios. correo electrónico: esilvagiral@uniminuto.edu.co.

<sup>3</sup> Estudiante de Psicología, participante del semillero de Investigación Psicología, Conflictos y Culturas de Paz. Corporación Universitaria Minuto de Dios, correo electrónico dsanchezboh@uniminuto.edu.co.

<sup>4</sup> Psicóloga, Especialista en Psicología Clínica. Co- Directora de Puntos de Apoyo para Avanzar S.A.S. correo electrónico: apoyo.avanzar@gmail.com

<sup>5</sup> Administrador de Empresas. Especialista en Gestión de Proyectos. MBA- Máster en Dirección y Administración de Empresas. MBA - Máster especializado en Comercio Internacional. Magister en Paz, Desarrollo y Ciudadanía. Doctorando en Ciencia Económicas y Administrativas. Docente Investigador, Corporación Universitaria Minuto de Dios. correo electrónico: csilvagiral@uniminuto.edu.co

<sup>6</sup> Red de Investigación en Educación, Empresa y Sociedad – REDIEES. [www.rediees.org](http://www.rediees.org)

# LA PARTICIPACIÓN DE LOS ABUELOS EN EL CUIDADO DE LAS NIÑAS Y NIÑOS MIGRANTES: UNA REVISIÓN<sup>7</sup>

*Edward Johnn Silva Giraldo<sup>8</sup>, Daniel Mauricio Sánchez Bohórquez<sup>9</sup>, Johanna Alexandra Carrillo Villamizar<sup>10</sup>, Cesar Augusto Silva Giraldo<sup>11</sup>*

## RESUMEN

Este trabajo que deriva del proyecto de investigación Prácticas de Crianza y Cuidado Social en Familias Migrantes venezolanas en Bogotá: Fase II estrategias de acompañamiento psicosocial a familias y líderes sociales, presenta los principales hallazgos de la revisión documental que contribuye al conocimiento de la participación de los abuelos en el cuidado de las niñas y niños migrantes. Las categorías de cuidado, abuelazgo y migración orientaron la búsqueda en bases de datos científicas. Por tanto, se presenta una metodología de investigación cualitativo-documental de carácter crítico-interpretativa que tuvo como fases el registro en fichas de inventario, la elaboración de fichas RAE y la organización, clasificación y análisis de la información. A partir del análisis fueron encontradas y elaboradas las siguientes temáticas: La organización familiar del cuidado a través de la abuela en el contexto de la migración, las motivaciones de las abuelas en el cuidado de los nietos, las distintas formas como las abuelas participan del cuidado de sus nietos, las emociones de las abuelas en el cuidado de los nietos, el cuidado y la autoridad por parte de las abuelas, y las experiencias de separación y el reencuentro. Se encontró que el cuidado se respalda en la red familiar, entendida como un entramado de relaciones de ayuda naturalizadas en prácticas familiares generalmente informales. El cuidado se confía principalmente a la abuela, en muchos casos, desde antes de la migración. Cuidar es atender, con una centralidad en la interacción más valorativa y amorosa que normativa y sancionadora. Asimismo, se identificaron las formas de

---

<sup>7</sup> Derivado del proyecto de investigación: Prácticas de Crianza y Cuidado Social en Familias Migrantes venezolanas en Bogotá: Fase II estrategias de acompañamiento psicosocial a familias y líderes sociales. Corporación Universitaria Minuto de Dios.

<sup>8</sup> Psicólogo, Magister en Paz, Desarrollo y Ciudadanía, Máster en Terapia Familiar Sistémica, Doctorando en Psicología. Docente Investigador, Corporación Universitaria Minuto de Dios. correo electrónico: [esilvagiral@uniminuto.edu.co](mailto:esilvagiral@uniminuto.edu.co).

<sup>9</sup> Estudiante de Psicología, participante del semillero de Investigación Psicología, Conflictos y Culturas de Paz. Corporación Universitaria Minuto de Dios, correo electrónico [dsanchezboh@uniminuto.edu.co](mailto:dsanchezboh@uniminuto.edu.co)

<sup>10</sup> Psicóloga, Especialista en Psicología Clínica. Co- Directora de Puntos de Apoyo para Avanzar S.A.S. correo electrónico: [apoyo.avanzar@gmail.com](mailto:apoyo.avanzar@gmail.com)

<sup>11</sup> Administrador de Empresas. Especialista en Gestión de Proyectos. MBA- Máster en Dirección y Administración de Empresas. MBA - Máster especializado en Comercio Internacional. Magister en Paz, Desarrollo y Ciudadanía. Doctorando en Ciencia Económicas y Administrativas. Docente Investigador, Corporación Universitaria Minuto de Dios. correo electrónico: [csilvagiral@uniminuto.edu.co](mailto:csilvagiral@uniminuto.edu.co)



participación central y periférica de las abuelas en los procesos de crianza y cuidado de sus nietos en el contexto de la migración.

## **ABSTRACT**

This work, which derives from the research project Fostering and Social Care Practices in Venezuelan Migrant Families in Bogotá: Phase II strategies for psychosocial accompaniment of families and social leaders, presents the main findings of the documentary review that contributes to the knowledge of grandparents' participation in the care of migrant children. The categories of care, grandparenting and migration guided the search in scientific databases. Therefore, we present a qualitative-documentary research methodology of a critical-interpretative nature that had as phases the registration in inventory cards, the elaboration of RAE cards and the organization, classification and analysis of the information. From the analysis, the following themes were found and elaborated: The family organization of care through the grandmother in the context of migration, the motivations of the grandmothers in the care of the grandchildren, the different ways in which grandmothers participate in the care of their grandchildren, the emotions of the grandmothers in the care of the grandchildren, the care and authority of the grandmothers, and the experiences of separation and reunion. Care was found to be supported by the family network, understood as a web of supportive relationships naturalized into generally informal family practices. The care is mainly entrusted to the grandmother, in many cases, since before the migration. To care is to attend, with a centrality in the interaction more valuable and loving than normative and sanctioning. Likewise, the forms of central and peripheral participation of grandmothers in the processes of raising and caring for their grandchildren in the context of migration were identified.

**Palabras Clave:** Cuidado, Abuelazgo, Familia, Migración.

**Keywords:** Care, Grandparenting, Family, Migration.

## INTRODUCCIÓN

Las familias migrantes con hijos en etapa escolar requieren gestionar a través de sus redes de apoyo el proceso de escolarización en un nuevo entorno, un lugar de vivienda seguro y protector, y personas de confianza que contribuyan al cuidado de los menores. En la investigación que desarrollaron Silva, Castaño, Peña y Sánchez (2020) y Silva, Bautista y García (2019), encontraron que los niños y niñas migrantes suelen pasar un tiempo desescolarizados hasta conseguir el cupo, permanecer solos en casa o en calle sin la supervisión de un adulto de confianza, y en ocasiones acompañar a sus padres en actividades de trabajo informal. Según la encuesta a migrantes venezolanos en febrero de 2019 (Proyecto migración venezolana, 2019,) el 75,7% de los migrantes no tiene a sus hijos estudiando. Entre los motivos que señalan son la falta de documentos y la insuficiencia de ingresos para solventar los costos. El 38,5% respondió incapacidad para costear educación; el 41,5% mencionó que no los han aceptado por falta de papeles; el 9,2% señaló que el colegio considero que no tenía el nivel académico necesario; para el 3,1% todavía no han llegado los plazos de inscripción; y el 3,1% cumplía los requisitos, pero no lo aceptaron (Proyecto migración venezolana, 2019).

En la configuración de nuevas redes de apoyo, las familias migrantes pueden encontrarse con narrativas hegemónicas que sustentan relaciones interculturales desiguales expresadas a través de la xenofobia, la exclusión y el rechazo (Sandoval, Román y González, 2015). El imaginario social que concibe al otro como enemigo se fundamenta de discursos que señalan una división entre nosotros-ellos, los de aquí-allá. Esta categorización social entre ellos y nosotros promueve el favoritismo del endogrupo y la descalificación del exogrupo. De este modo, los calificativos personales y culturales positivos del endogrupo favorecen la identidad social positiva de las personas locales y traslada los calificativos negativos al otro, como causante de la inseguridad y el desempleo (Gaborit, 2020). En este sentido, se va constituyendo un discurso descalificatorio que intenta encontrar fundamentaciones al fenómeno de la desocupación y la inseguridad. Según Silva (2018) se hace necesario cambiar los marcos de referencia para afrontar la coyuntura actual de polarización y rivalidad por la que atraviesa el país, mediante la construcción de redes solidarias y perspectivas que orienten el trabajo comunitario.

Por tanto, sobre el cuidado de los hijos durante la migración internacional de los padres y las madres, se encontró, que se dan nuevos lugares parentales relativos al cuidado por otras personas en la familia, especialmente por la abuela. Esta circulación parental, entendida como el

paso por más de un hogar y el cuidado de parientes diferentes al padre y la madre, es el mecanismo que permite asegurarles la protección. Es decir, que la responsabilidad parental se amplía y quedan los hijos acompañados de otros parientes, como las abuelas, tías o los hermanos mayores (Micolta y Escobar, 2010). La migración puede tener un efecto psicosocial traducido en sentimientos de abandono y vulnerabilidad, especialmente cuando no hay personas de confianza que cuiden de los niños o sean expuestos a riesgos (Sandoval, Román y González, 2015).

Asimismo, la incorporación de la mujer al mundo laboral, el aumento del número de separaciones y divorcios, junto con la ausencia de unos servicios formales que ayuden a los padres a cuidar de los hijos, han dado lugar a que sean los abuelos quienes asumen en numerosas ocasiones las tareas de cuidado y educación de los nietos, siendo una fuente de soporte económico, psicológico y social para las familias actuales (López, 2011; Megías y Ballesteros, 2011).

Cabe anotar que culturalmente la progenitora es considerada como la principal responsable del cuidado y los procesos de crianza y socialización de sus hijos. De este modo, la progenitora requiere del apoyo de otros para atender necesidades de este cuidado; por ello, activa redes familiares y vecinales como un recurso central para llevar a cabo el respectivo cuidado. En este sentido, las madres recurren a sus redes familiares o vecinales para atender necesidades emocionales y materiales de sus hijos; en estas redes y en los criterios de las madres para hacer uso de ellas, subyacen relaciones de confianza que garantizan el cuidado a los niños (Micolta, Charry y Escobar, 2019).

En la investigación de Restrepo, Castro, Bedoya y López (2019) se observa que la crianza y el cuidado de los hijos permanece en manos de las madres o abuelas, mientras que los varones suelen apartarse de dicha función para dedicarse especialmente al sostenimiento económico del hogar. Aunque las mujeres migrantes también aportan económicamente al sostenimiento familiar, aún recae en las mujeres las prácticas de crianza y cuidado, lo cual mantiene y reproduce los roles tradicionales de género. Es decir, que la migración de las familias no rompe con el modelo patriarcal debido a que el hombre continúa siendo el principal proveedor de las necesidades económicas de la familia y las mujeres se dedican a las tareas del hogar, el cuidado y la crianza de los hijos, a pesar de que hayan ingresado al mercado laboral.

López y Zapata (2012) señalan que es necesario abordar la paternidad y la maternidad más allá del lugar parental de ser padre o madre. En este sentido, encontraron que, en el marco de la

migración, los tíos, abuelos, hermanos, e hijos mayores también cumplen con el rol paterno y participan del cuidado de otros ya sea de manera directa o indirecta.

## **DESARROLLO**

Las categorías de Cuidado, Abuelazgo y Migración orientaron la búsqueda en bases de datos científicas. Se realizó una revisión de los artículos de investigación publicados entre los años 2010 a 2020. Por tanto, se presenta una metodología de investigación cualitativo-documental de carácter crítico-interpretativa que tuvo como fases la delimitación del tema, la búsqueda de fuentes en bases de datos, selección y clasificación de documentos a través del registro en fichas de inventario y la elaboración de fichas RAE, el análisis y la comunicación de la información. En este sentido, teniendo en cuenta los instrumentos de matriz bibliográfica y matriz analítica de contenido, se desarrollaron las siguientes fases propuestas por Gómez, Galeano y Jaramillo (2015): planeación y diseño; gestión y análisis; formalización y elaboración. Entonces, con base en la investigación documental se realizó un estudio metódico y sistemático de documentos escritos como artículos de investigación y tesis que aportaron a la comprensión del problema y la búsqueda de nuevas fuentes de investigación para la construcción de conocimiento (Páramo, 2013).

Luego de la búsqueda, revisión, clasificación y análisis documental fueron encontradas y elaboradas las siguientes temáticas: La organización familiar del cuidado a través de la abuela en el contexto de la migración, las motivaciones de las abuelas en el cuidado de los nietos, las distintas formas como las abuelas participan del cuidado de sus nietos, las emociones de las abuelas ante el cuidado de los nietos, el cuidado y la autoridad por parte de las abuelas, y las experiencias de separación y el reencuentro.

## **DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

En la organización familiar del cuidado a través de la abuela en el contexto de la migración los investigadores Weisbrot y Giraudo (2012) refieren que muchos abuelos llegan a asumir tareas relacionadas con la educación de los niños que en principio corresponderían a los padres. Algunos abuelos asumen esta situación con una gran alegría y satisfacción (especialmente cuando las razones se atribuyen a dificultades de los padres) pero para otros esta tarea puede significar mucho estrés, sobre todo cuando el número de horas dedicadas al cuidado son muy elevadas y hay una

falta de reconocimiento por parte de los hijos. Al respecto agregan Megías y Ballesteros (2011) que también les genera estrés cuando las tareas de cuidado son percibidas como una obligación.

El cuidado de los hijos en la familia es un trabajo que socialmente se ha catalogado como una función femenina que no reconoce ni valora a las abuelas, quienes suelen cuidar de sus nietos y nietas haciendo posible que las madres y los padres salgan a trabajar y cumplan con un proyecto de vida personal y familiar (Micolta y Escobar, 2010). Cuando el padre migra, la madre suele quedarse con sus hijos, y se observa menos necesidad de arreglos familiares extraordinarios, pero cuando la madre migra y el padre se queda con los hijos, generalmente se requiere el apoyo de una mujer como la abuela, tía o hermana mayor.

Con relación a las motivaciones de las abuelas en el cuidado de los nietos Micolta y Escobar (2010) encontraron que las abuelas cuidan por deber o porque tienen disposición para cuidar de los hijos e hijas de las mujeres y los hombres migrantes y con ello facilitar la migración. A partir de esta disposición las abuelas transmiten a las madres y padres migrantes la tranquilidad y confianza. En este sentido, una abuela ante la angustia de una de sus hijas, no sólo se ofrece para cuidar de su nieta, sino que además presenta la migración como una alternativa para solucionar las dificultades económicas, ayudando de esta manera a encontrar opciones de mejoramiento para las familias.

Las funciones maternas asumidas por las abuelas están relacionadas con experiencias familiares y personales que ellas han vivido. Varias de las abuelas cuidadoras señalaron que fueron madres solteras y asumieron el cuidado de sus hijos sin la participación del padre. Ahora en el rol de abuelas sienten que repiten una historia, ya que se encargan de sus nietos mientras sus hijos residen en otro país (Micolta y Escobar, 2010).

La investigación desarrollada por Bianchi y Piras (2015) se pregunta ¿cuál es el papel de las abuelas en la reorganización del ejercicio del cuidado tras la emigración? De este modo, las autoras analizan el punto de vista de las abuelas que se quedan al cuidado de sus nietos y nietas tras la emigración de los progenitores. Al respecto encontraron dos tipos de relatos que enfatizan en primer lugar a la interrupción para continuar con sus actividades de ocio y/o laborales y los costes emocionales derivados de la pérdida de la afectividad cotidiana con la persona migrante, a lo cual le atribuyen un sentido negativo; y en segundo lugar al hecho de que su situación económica ha mejorado (beneficios económicos obtenidos por el envío de remesas) y/o al cuidado y cariño recibido por parte de sus nietas y nietos lo que connotan con un sentido positivo.

Según Schutz (citado por Micolta, 2015), es relevante conocer en las familias las motivaciones que explican la migración parental. Por tanto, los motivos en el marco de la migración se describen alrededor de el motivo “para” y el motivo “porque”. El primero hace alusión al futuro. El segundo se refiere al pasado.

En este sentido, la investigadora Micolta (2015) se pregunta ¿Cómo valoran las familias las situaciones que motivaron la emigración de los padres, de las madres o de ambos? ¿Qué sentimientos acompañan la toma de la decisión en las familias? ¿Qué significado tiene el cuidado de los hijos en la decisión? ¿Qué participación tienen las madres, los padres, las abuelas y los hijos en la preparación de la migración y en la decisión de las familias de optar por la migración de padres y/o madres? ¿Qué expectativas, además de las económicas, tienen las madres, los padres, las abuelas y los hijos frente a la migración? ¿Cuál es el papel de las abuelas en las redes familiares que apoyan el cuidado de los hijos? Entre los hallazgos se reporta que algunas de las abuelas que se encargan del cuidado de sus nietos para que los progenitores migren se enteran de la migración cuando sus hijos están a punto de viajar. Otras abuelas toman la iniciativa de que sus hijos migren, y otras aconsejan, dan libertad y dejan que sean ellos quienes decidan.

En el cuidado de los hijos de los migrantes, las abuelas asumen roles maternos sustitutos. De este modo, recurren a su acervo de recursos personales, familiares, sociales y culturales para llevar a cabo el cuidado. Cuidar de sus nietos es una responsabilidad grande para las abuelas, quienes sienten que tienen que darles cuenta a los migrantes sobre este cuidado; por eso ellas cuidan de sus nietos con temor a que les suceda algo y se abstienen de delegar el cuidado en otras personas y más bien prefieren estar al lado de sus nietos.

Las abuelas que asumen el cuidado de los hijos de los padres y/o las madres migrantes suelen ser recursivas para atender las necesidades de sus nietos, se apoyan en otros familiares, principalmente en las tías u otras mujeres de las familias, en los tíos y en los abuelos. En cuanto a la búsqueda de apoyo en otros miembros de los grupos familiares por parte de las abuelas para cuidar de sus nietos, emergen ideologías de género, ya que recurren a los tíos para que les ayuden en el cuidado, pero especialmente cuando consideran que sus nietos deben ser aconsejados, reprendidos o castigados (Micolta, 2015).

El cuidado y la crianza de los hijos por parte de los abuelos, no sucede solamente a partir del proceso migratorio de los padres, pues en algunas circunstancias se generan acuerdos familiares en el país de origen, debido a la separación de los padres. Por tanto, los cambios en la organización

familiar se producen por diversos motivos que hacen parte de las reconfiguraciones de la trayectoria de la vida familiar. En este sentido, la migración no se puede concebir de manera generalizada como un fenómeno social que causa la desintegración familiar porque se puede caer en una percepción prejuiciosa del migrante (Restrepo, Castro, Bedoya y López, 2019).

Con relación a las distintas formas como las abuelas participan del cuidado de sus nietos, las investigadoras Micolta, Escobar y Maldonado (2013) identificaron dos formas de participación de los abuelos y las abuelas en los procesos de crianza y cuidado de sus nietos y nietas: la central y la periférica. La participación central responde a la acción de asumir la obligación y la responsabilidad directa y permanente de la crianza; y la participación periférica se presenta cuando el abuelo o la abuela orienta o pone cuidado a los nietos y nietas en un tiempo corto mientras llega el padre y/o madre.

Las autoras relacionan la participación central con la maternidad y paternidad temprana y la movilidad poblacional nacional o internacional por vinculación laboral de los hijos e hijas y el padre o madre sin pareja. En cuanto a la periférica se define este tipo de participación desde el apoyo y la colaboración puntual. Por tanto, en el contexto de la migración se encontró que gracias a la participación de los abuelos y abuelas los niños y niñas no quedan abandonados, al cuidado de instituciones o personas desconocidas.

Las investigadoras Marín y Palacio (2016) reconocen los enlaces intergeneracionales en los procesos de crianza, cuidado y socialización de los niños y las niñas. En este sentido, señalan que la crianza se asocia con dar orientaciones y pautas de comportamiento e implica una dedicación permanente, mientras que cuidar es atender, con una centralidad en la interacción más valorativa y amorosa que normativa y sancionadora.

Las abuelas conceden un valor especial a la alimentación; ellas se preocupan por la preparación de los alimentos y la nutrición de sus nietos y nietas, de modo que la comida no sólo satisface una necesidad básica, sino que también fortalece el vínculo entre ellas y los nietos y nietas (Micolta y Escobar, 2010).

En cuanto a las emociones de las abuelas ante el cuidado de los nietos, Mummert (2019) pregunta en su investigación ¿A quién le toca cuidar? ¿Y a quién recibir cuidados? ¿En qué momento de su vida y en qué circunstancias? Alrededor de las preguntas señala que el deber de cuidar de otros ha sido históricamente normalizado como femenino y asignado a las madres, abuelas, hermanas, tías e hijas. En este sentido, cuando una madre latinoamericana decide emigrar,

la cuidadora sustituta por excelencia y la primera en ser reclutada es la abuela, sobre todo la materna. Sin embargo, en esta investigación las abuelas compartieron narrativas que destacan emociones como ansiedad, tensión, sufrimiento, miedo, impaciencia, desconcierto, pues agregaron que el cuidar de los nietos lo percibían como una nueva carga al encargarse y hacerse cargo de alguien. En este orden de ideas, algunas abuelas lamentaban la pérdida de libertad personal, ya que se encontraban en una edad en la cual querían descansar y disminuir sus responsabilidades, pero paradójicamente también asociaron al cuidado de sus nietos emociones como felicidad, orgullo, reconocimiento y amor (Mummert, 2019).

Las investigadoras Marín y Palacio (2015), a través de las voces de los abuelos y abuelas permitieron identificar las siguientes categorías emergentes: la compensación vital o emocional, los dilemas y paradojas emocionales, y la generación de tensiones y conflictos intergeneracionales. La compensación vital se considera como pagar una culpa y saldar una deuda frente a experiencias anteriores. Es decir, una oportunidad de vivir afectivamente lo que no hicieron con sus hijos e hijas en su maternidad o paternidad. Las paradojas y los dilemas emocionales se relacionan con las condiciones de la llegada de un nieto o nieta, y la presión, obligada o voluntaria, de participar en la crianza y el cuidado.

Por ejemplo, la llegada sorpresiva del nieto o nieta cuando no se espera, asumir la crianza y cuidado por circunstancias como muerte, separación o abandono de uno de los progenitores, la migración y el tener que hacerse cargo de obligaciones no contempladas que demandan más esfuerzo. En este sentido, las investigadoras identificaron en los relatos de las abuelas que se hacía un nudo la garganta cuando expresaban el amor que sienten por los nietos y nietas, pero también el miedo que sienten ante la responsabilidad y la obligación de la crianza y el cuidado. Los conflictos generacionales e intergeneracionales que se producen en el abuelazgo hacen referencia a una dinámica interaccional de desacuerdo entre parientes que tienen lugares y posiciones similares o diferentes en las líneas biológicas de ascendencia y descendencia, con relación a una situación de la vida cotidiana; se configura así un escenario de tensión y decisión, ya sea desde la imposición o la negociación.

Con relación al cuidado y la autoridad por parte de las abuelas a estas se les dificulta el ejercicio de la autoridad, ya que les genera estrés y preocupaciones por la edad y lo sociocultural. El manejo de la autoridad y la toma de decisiones son temas por los que las abuelas manifestaron



preocupación, pues el temor de no ser obedecidas o de excederse con la autoridad les crea dudas al momento de actuar (Micolta y Escobar, 2010).

Las personas que cuidan a los hijos de padres y madres migrantes establecen relaciones de autoridad de dos formas: con autonomía respecto al progenitor o a la progenitora que migró, o con autonomía relativa dado que la autoridad se da en coparticipación con otro adulto de la familia o con el padre y/o la madre migrante (Micolta, 2011). Sobre la autoridad en las familias migrantes Micolta (2015) se preguntó: ¿En qué aspectos se evidencia la autoridad con los hijos de los padres y las madres migrantes? ¿Cómo ejercen la autoridad los padres, las madres y las abuelas que cuidan a los hijos de los migrantes en Colombia? ¿Qué personas de las familias, además de sus cuidadores principales, tienen autoridad sobre los hijos de los migrantes? ¿Qué tensiones o conflictos se presentan en el manejo de la autoridad? Al respecto, López (2016) señala que el cuidado implica orientar, guiar, proteger y socializar según las pautas generales de la sociedad y de la familia; también se ejerce autoridad autónoma o autónomamente relativa y las tareas se dividen entre cuidadores y progenitores migrantes: unos en el país y otros desde el exterior (López, 2016).

En la investigación realizada por Noriega y Velasco (2013) señalan que los abuelos han pasado de ejercer un estilo distante y autoritario a tener una relación recíproca con sus nietos, donde las relaciones son más simétricas y hay una mayor expresión de afectos. A pesar de que los abuelos actuales no se identifiquen con el rol tradicional, no hay una clara delimitación del rol que ejercen en la actualidad. Existe, por tanto, una gran heterogeneidad en el rol de abuelo, pues hay abuelos que trabajan mientras que otros están jubilados, hay abuelos muy implicados en el cuidado de los nietos mientras que otros no tienen apenas contacto con sus nietos (Noriega y Velasco, 2013).

Con respecto al proceso de integración entre los hijos y los progenitores, la abuela cuidadora desea la reagrupación porque beneficia a sus nietos, pero teme las repercusiones psicológicas de experimentar un nuevo proceso de desapego. Indudablemente, los menores viven un segundo episodio de abandono —y la abuela también (Mummert, 2019).

En la misma línea, Sánchez, López y Palacio (2013) presentan las siguientes paradojas que marcan desplazamientos parentales a través de cuatro connotaciones: la primera, por la delegación total o parcial del cuidado y la crianza en los abuelos y las abuelas. La segunda, en el reclamo de la solidaridad entre generaciones. La tercera, en el despliegue del maternar o paternar de los abuelos y las abuelas que no tienen la presión de la crianza. Y la cuarta, en la sustitución de las figuras del

padre y/o madre por ausencia física o emocional e incapacidad o negligencia en los abuelos y las abuelas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bianchi-Pernasilici, G. y Piras, G. (2015). Emigración y cuidados: Ambigüedades, cambios y continuidades desde la perspectiva de las abuelas cuidadoras en Colombia. En Papeles del CEIC. Vol. 2. N ° 132. Centro de Estudios sobre la Identidad Colectiva: Universidad del País Vasco.
- Gaborit, M. (2020). La construcción social de la persona migrante como enemigo (2020). En Puentes, no muros: contribuciones para una política progresista en migraciones. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO.
- López, J. (2011). Influencia de los abuelos sobre la conducta familiar y social de los nietos. En J. López y E. Martín (Eds.). Los modelos de conducta familiar y social transmitidos a través de la educación familiar (pp. 101-141). Madrid: Universidad San Pablo CEU.
- López, L. Zapata, A. (2012). Abordajes investigativos del cuidado familiar en la migración internacional paterna/materna: la omisión del lugar de los hombres. Revista papeles de población No. 87. CIEAP/UAEM.
- López, L. (2012). El cuidado de las hijas y los hijos durante la migración internacional de los padres y las madres. *Ánfora*, vol. 19, núm. 32. Universidad Autónoma de Manizales Caldas, Colombia.
- López, L. (2016). Cuidado familiar y demandas de política familiar ante la migración parental internacional. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*, 8, 78-95.
- Micolta, A. Escobar, M. y Maldonado, M. (2013). El cuidado de hijos e hijas de madres y padres migrantes. En *Familias colombianas y migración internacional: entre la distancia y la proximidad*. Centro de Estudios Sociales, Grupo de Estudios de Familia, Facultad de Ciencias Humanas., Universidad Nacional de Colombia.
- Marín, A. Palacio, M. (2015). La experiencia del abuelazgo: entre la compensación vital, las paradojas y dilemas emocionales y los conflictos intergeneracionales. *Prospectiva*. Revista de trabajo social e intervención social.
- Marín, A. Palacio, M. (2016). La crianza y el cuidado en primera infancia: un escenario familiar de inclusión de los abuelos y las abuelas. *Revista trabajo social* No. 18. Universidad Nacional de Colombia.
- Megías, I. y Ballesteros, J. (2011). *Abuelos y Abuelas...para todo: Percepciones en torno a la educación y el cuidado de los nietos*. FAD: Madrid.

- Micolta, A. Escobar, M. (2010). Si las abuelas se disponen a cuidar, madres y padres pueden emigrar. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*. No. 35.
- Micolta, A. (2015) Amparo Micolta. La migración internacional y el cuidado de los hijos en Colombia. Tesis Doctoral. Universidad Complutense de Madrid.
- Micolta, A. (2011). La autoridad en el cuidado de hijos e hijas de madres y padres migrantes. *Revista Latinoamericana de estudios en familia*. Vol. 3.
- Micolta, A. Charry, M. Escobar, M. (2019). Redes de apoyo y bases morales en el cuidado de niños y niñas. *Palobra*. Vol. 19. No. 1.
- Mummert, G. (2019). La segunda madre»: La naturalización de la circulación de cuidados entre abuelas y nietos en familias transnacionales latinoamericanas. *Revista de Antropología Iberoamericana*. Volumen 14. Número 3.
- Noriega, C. Velasco, C. (2013). “Relaciones abuelos/ nietos: una aproximación al rol del abuelo”. *Sociedad y Utopía*. *Revista de Ciencias Sociales* 41: 464-482. Madrid: Departamento de Psicología, Facultad de Medicina Universidad CEU, San Pablo.
- Páramo, Pablo. (2013). *Investigación en Ciencias Sociales: Estrategias de investigación*. 2da Ed. Bogotá: Universidad Piloto de Colombia. Págs. 197-212
- Proyecto Migración Venezuela- Proyecto semana (2019). ¿cómo saber cuántos venezolanos hay en Colombia?
- Restrepo, J. Castro, Y. Bedoya, H. y López, S. (2019). Aproximación al proceso migratorio de las familias venezolanas al Área Metropolitana del Valle de Aburrá, Colombia: motivaciones, dinámicas familiares y relaciones de género. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*, 11(2), 59- 79.
- Sánchez, G., López, L. y Palacio, M. (2013). Vida familiar transnacional: nuevas lógicas para comprender la organización familiar. En *Familias colombianas y migración internacional: entre la distancia y la proximidad*. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Sánchez, G. y Palacio, M. (2013). Cuidado familiar, orden hegemónico y contrahegemónico. *Revista Estudios Latinoamericanos de Familia*.
- Sandoval, E. Román, R. y González, J. (2015). Cuidado en el marco de la migración infantil. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*, 7, p. 28-44.

- Sánchez, G., López, L. y Palacio, M. (2013). Vida familiar transnacional: nuevas lógicas para comprender la organización familiar. En Familias colombianas y migración internacional: entre la distancia y la proximidad. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Sánchez, G. y Palacio, M. (2013). Cuidado familiar, orden hegemónico y contrahegemónico. Revista Estudios Latinoamericanos de Familia.
- Silva, E. (2018). Lectura crítica de las narrativas de violencia. En ejercicios de construcción de narrativas mediáticas desde la investigación en comunicación social. Bogotá, Colombia: Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- Silva, E. Bautista, S. García, G. (2019) Narrativas alternativas de la migración de familias venezolanas en Bogotá. Revista Hojas y hablas No.17.
- Silva, E. Castaño, J. Peña, G. Sánchez, D. (2020). Narrativas de la crianza y del proceso de escolarización en familias migrantes. Revista Diálogos Interdisciplinarios en Red. Editorial EIDEC.
- Weisbrot, M. Giraud, N. (2012). Conceptos y percepciones de las abuelas sobre el cuidado de sus nietos. Estudio cualitativo en una población del Hospital Italiano de Buenos Aires. Archivos Argentinos de Pediatría, 110(2), 126-113.

# **PLAN DE HÁBITOS DE LA ALIMENTACIÓN QUE INFLUYA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES OPERATIVOS DE UNA EMPRESA DE ASEO EN SANTANDER**

## **EATING HABITS PLAN THAT INFLUENCES THE WORK PERFORMANCE OF THE OPERATIONAL WORKERS OF A TOILET COMPANY IN SANTANDER**

Stefany Patarroyo Vásquez<sup>12</sup>

John Jairo Rivas Ariza<sup>13</sup>

Carlos Andrés Ferro Bahamón<sup>14</sup>

Yohanna Milena Rueda Mahecha<sup>15</sup>

Cesar Augusto Silva Giraldo<sup>16</sup>

Evaluating pairs: Red de Investigación en Educación, Empresa y Sociedad – REDIEES.<sup>17</sup>

---

<sup>12</sup> Psicóloga de la Universidad Autónoma de Bucaramanga, Especialista en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, correo electrónico: stefany.patarroyo@uniminuto.edu.co.

<sup>13</sup> Ingeniero Industrial de la Universidad Industrial de Santander, Especialista en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, correo electrónico: john.rivas@uniminuto.edu.co.

<sup>14</sup> Ingeniero Industrial de la Universidad Industrial de Santander, Especialista en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, correo electrónico: carlos.ferro@uniminuto.edu.co.

<sup>15</sup> Fonoaudióloga, Coporación Universitaria Iberoamericana, Administradora en Salud Ocupacional de la Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, Magíster en Educación de la Universidad Externado de Colombia, Corporación Universitaria Minuto de Dios, docente, correo electrónico: yruedamahec@uniminuto.edu.co.

<sup>16</sup> Administrador de Empresas. Especialista en Gestión de Proyectos. MBA- Máster en Dirección y Administración de Empresas. MBA - Máster especializado en Comercio Internacional. Magister en Paz, Desarrollo y Ciudadanía. Doctorando en Ciencia Económicas y Administrativas. Docente Investigador, Corporación Universitaria Minuto de Dios. correo electrónico: csilvagiral@uniminuto.edu.co

<sup>17</sup> Red de Investigación en Educación, Empresa y Sociedad – REDIEES. [www.rediees.org](http://www.rediees.org)

# PLAN DE HÁBITOS DE LA ALIMENTACIÓN QUE INFLUYA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES OPERATIVOS DE UNA EMPRESA DE ASEO EN SANTANDER.<sup>18</sup>

*Stefany Patarroyo Vásquez<sup>19</sup>, John Jairo Rivas Ariza<sup>20</sup>, Carlos Andrés Ferro Bahamón<sup>21</sup>, Yohanna Milena Rueda Mahecha<sup>22</sup> Cesar Augusto Silva Giraldo<sup>23</sup>*

## RESUMEN

Los hábitos en la alimentación son un factor que debe ser considerado en cuanto al impacto que pueden llegar a tener en las condiciones de salud de los trabajadores. Sin embargo, los estudios existentes solo consideran que el problema es la accesibilidad a una buena alimentación y a la calidad nutricional en términos de Dieta.

Es por esta razón que el presente estudio, analiza los hábitos de la alimentación en una población determinada de trabajadores de una empresa de aseo de Santander, a través de la aplicación de una encuesta sobre los hábitos de la alimentación y de acuerdo con los resultados obtenidos, diseñar un plan que influya en la salud y en la productividad de estos.

Es importante resaltar que la legislación colombiana solamente establece prioridades en salud publica basados en las enfermedades no transmisibles que puede causar la alimentación no adecuada y el marco de referencia internacional se limita a las condiciones de higiene y tiempos destinados a la alimentación en el trabajo.

Se puede concluir que es posible mejorar las conductas es decir los hábitos de la alimentación y por lo tanto ciertas condiciones en la salud de los trabajadores implementando un plan aunando

---

<sup>18</sup> Derivado del proyecto de investigación: Diseño De Un Plan De Hábitos De La Alimentación Que Influya En El Rendimiento Laboral De Los Trabajadores Operativos de una Empresa de Aseo de Santander.

<sup>19</sup> Psicóloga de la Universidad Autónoma de Bucaramanga, Especialista en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, correo electrónico: stefany.patarroyo@uniminuto.edu.co.

<sup>20</sup> Ingeniero Industrial de la Universidad Industrial de Santander, Especialista en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, correo electrónico: john.rivas@uniminuto.edu.co.

<sup>21</sup> Ingeniero Industrial de la Universidad Industrial de Santander, Especialista en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, correo electrónico: carlos.ferro@uniminuto.edu.co.

<sup>22</sup> Fonoaudióloga, Coporación Universitaria Iberoamericana, Administradora en Salud Ocupacional de la Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, Magíster en Educación de la Universidad Externado de Colombia, Corporación Universitaria Minuto de Dios, docente, correo electrónico: yruedamahec@uniminuto.edu.co.

<sup>23</sup> Administrador de Empresas. Especialista en Gestión de Proyectos. MBA- Máster en Dirección y Administración de Empresas. MBA - Máster especializado en Comercio Internacional. Magister en Paz, Desarrollo y Ciudadanía. Doctorando en Ciencia Económicas y Administrativas. Docente Investigador, Corporación Universitaria Minuto de Dios. correo electrónico: csilvagiral@uniminuto.edu.co

esfuerzos en las partes interesadas el resultado de esto es un menor índice de ausentismo laboral y por lo tanto el aumento en la productividad de la empresa.

## **ABSTRACT**

Eating habits are a factor that considered in terms of the impact they can have on the health conditions of workers. However, existing studies only consider that the problem is accessibility to good nutrition and nutritional quality in terms of Diet.

It is for this reason that the present study analyzes the eating habits of a certain population of workers in a cleaning company in Santander, through the application of a survey on eating habits and according to the results obtained. , design a plan that influences their health and productivity.

It is important to highlight that Colombian legislation only establishes public health priorities based on non-communicable diseases that improper nutrition can cause and the international frame of reference is limited to hygiene conditions and times destined to feeding at work.

It concluded that it is possible to improve behaviors, that is, eating habits and, therefore, certain conditions in the health of workers by implementing a plan, combining efforts among stakeholders, the result of this is a lower rate of absenteeism from work and therefore the increase in the productivity of the company.

**PALABRAS CLAVE:** Seguridad y Salud en el Trabajo, Alimentación, Productividad.

**Keywords:** Safety and Health at Work, Food, Productivity.



## INTRODUCCIÓN

La alimentación es un factor clave al analizar las condiciones de salud de los trabajadores, los hábitos son conductas que forman parte de las costumbres y actitudes de las personas. La consecuencia a un mal hábito de la alimentación en un determinado periodo de tiempo puede generar problemas en la salud y en el peor de los casos, se derivará en una enfermedad crónica no transmisible. Los malos hábitos alimentación terminarán influyendo en los índices de ausentismo laboral y por lo tanto en la productividad de cualquier organización.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), hace énfasis en que un sistema integral de gestión de seguridad debe considerar la protección de los trabajadores en cuanto a los riesgos psicosociales y de salud, por lo tanto, debe incluir actividades de prevención para que las organizaciones mantengan su fuerza de trabajo en un estado saludable.

Las inversiones en el mejoramiento de los hábitos de la alimentación se recuperan por una reducción de los días de enfermedad (ausentismo), y por el aumento de la productividad por lo anterior el objetivo del presente proyecto fue diseñar un plan de hábitos de la alimentación que influya en la salud y en la productividad de los trabajadores operativos. Sobre los resultados observados se espera identificar oportunidades de mejora en los hábitos de la alimentación.

De acuerdo con la Recomendación N° 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1956) sobre servicios sociales para los trabajadores, se reconoce la importancia de la alimentación en los centros de trabajo y se recomendó la disposición de instalaciones como comedores, cantinas, cafeterías y cocinas; a través del estudio del “Food at Workplace solutions for malnutrition, obesity and chronic diseases”. La Organización Internacional del Trabajo analizó en profundidad distintas prácticas en el suministro de alimentos en los lugares de trabajo, mostrando que los programas que proporcionan un acceso cómodo a la alimentación y promueven hábitos de alimentación saludables, pueden contribuir a prevenir enfermedades crónicas, como obesidad, diabetes, cardiovasculares entre otras. (Wanjek, 2005).

Posteriormente la OIT sugirió que un mal hábito de la alimentación podría disminuir en cierto porcentaje la productividad. Entre la dinámica laboral y el estrés diario, es común no prestar atención a los hábitos de la alimentación, aunado a esto, la situación económica actual donde los gastos son mayores a los ingresos por diversos factores y el encarecimiento de la canasta familiar deriva en que el trabajador (generalmente cabeza de familia sin importar el género) no cuente con

los recursos que garantizan una alimentación adecuada. Por esta razón, el estudio se enfoca a los hábitos de la alimentación que se pueden mejorar sin caer en costos representativos. (Wanjek, 2005).

La alimentación resulta un factor realmente importante en los procesos operativos, basado en la experiencia de los autores, una persona que no ha recibido un buen desayuno, que probablemente tomará un almuerzo deficiente y va a estar enfrentado a una jornada laboral que incluye esfuerzo físico, tensión mental, monotonía entre otros, no puede tener un ritmo normal de trabajo y por lo tanto se verá afectado su rendimiento. Adicional a esto, la carga afecta directamente las condiciones de salud sin tener en cuenta que puede ser un detonante para que se presente un incidente o un accidente de trabajo. Un mal hábito de la alimentación disminuye la capacidad productiva de las personas.

En lo referente al caso colombiano, preocupa que exista una falta de interés del gobierno, de la academia y del sector empresarial por desarrollar estudios que generen cifras y datos concluyentes referentes a los hábitos de la alimentación. Además, los estudios existentes están enfocados a la dieta del trabajador, aunado a esto, no existe una política pública que involucre a todos los actores en la responsabilidad social frente a los trabajadores en el ámbito alimenticio; lo cual es materia pendiente porque al ser un estado de derecho la justicia y la equidad social son principios constitucionales. (Pereira & Salas, 2017)

Es importante examinar y conocer los hábitos de la alimentación de los trabajadores. Se deben aunar esfuerzos en mostrar que un buen hábito de la alimentación aumenta la tasa de productividad, además se pueden prevenir deficiencias, enfermedades crónicas no transmisibles y la obesidad. Por supuesto se requieren inversiones modestas entre las partes interesadas, las cuales se recuperan mediante la reducción del índice ausentismo.

## **DESARROLLO**

Mundialmente existen muchas empresas rentables que se dieron cuenta que para generar una buena productividad es necesario que los empleados tengan una inmejorable condición física y mental. Ejemplo de esto es la empresa americana United Parcel Service (UPS), la cual se dedica al tema logístico de encomiendas internacionales, dentro de su estrategia no permite que los

trabajadores cambien por un emparedado, ya sea el desayuno, almuerzo o cena, además no se permite comer bajo presión, rápido o en el lugar donde realiza su trabajo. (Bejarano & Díaz, 2012)

Este cambio se generó hace algunos años, debido a que se evidenció que las personas descuidan su alimentación durante su jornada laboral, con el fin de aprovechar el tiempo, al final lo que se obtenía por parte del personal era disminuir la productividad, adquirir enfermedades con mayor frecuencia y perder el aprecio o sentido de pertenencia por la compañía.

Se evidenciaba que el enfoque y la productividad se mantenían bajos, manteniéndose ocupados la mayor parte del día sin pausas. Para corregir esta situación, se implementó la asesoría de nutricionistas, con la finalidad de establecer un horario fijo para ingerir la comida, utilizando sitios de alimentación donde existan menús saludables, según las necesidades de cada trabajador. Este plan se activó en todas las sucursales de la organización. Como resultado de la implementación de esta estrategia se obtuvo el aumento de la productividad y mejoría en el sistema cardiovascular de los empleados. (Bejarano & Díaz, 2012)

Es común que el empleador o los trabajadores no le den importancia suficiente a la salud y alimentación, en este caso se presentan situaciones como saltarse las comidas, generando problemas de azúcar, enlenteciendo el procesamiento de la información y disminuyendo así la productividad y rendimiento, de igual modo, un trabajador con obesidad tendría doble probabilidad de ausentismo. (Alvarado, 2015)

Por estas razones el Instituto de Nutrición y Tecnología de los Alimentos, Universidad de Chile, implementó un programa con el objetivo de mejorar hábitos de la alimentación y estado nutricional, contribuyendo en la disminución de las incapacidades por enfermedad y accidentes laborales, así como el fortalecimiento de relaciones laborales, manejo de estrés y rendimiento de las tareas asignadas por la empresa (Paredes, Ruiz & González, 2018).

Por otra parte, en un estudio chileno de la Organización Internacional del Trabajo (2012), se evaluaron los conocimientos, actitudes y posibles efectos de un programa de alimentación, se implementó una metodología mixta que incluía entrevistas semiestructuradas individuales y grupales, así como encuestas, en las que se indagaba sobre los aspectos socioculturales de la alimentación (desnutrición vs obesidad), descripción de los alimentos y relación entre la alimentación y productividad. Los participantes manifestaron que durante la jornada laboral no tenían tiempo para tomarse un descanso, considerando que serían más productivos y eficientes, si el contexto fuera diferente. De esta manera se identificaron las personas vulnerables y se brindaron

recomendaciones para enriquecer la calidad de la alimentación, fomentando estilos de vida saludables y reduciendo las enfermedades que guardan relación con el descuido de estos aspectos.

Igualmente, Bejarano y Díaz (2012) en su investigación consideran que el sector laboral, es una pieza clave en las acciones de salud, debido a que la mayoría de tiempo, un segmento de la población se encuentra laborando; manifiestan útil el análisis de la alimentación para una práctica saludable, si se diseñara una estrategia de alimentación laboral, tendría relación con el código del trabajo, el reglamento de la empresa y área de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de fomentar estilos de vida saludables, además, los trabajadores estarían motivados y serían más productivos.

Posteriormente, se reconoce que el trabajo y la remuneración económica, hacen parte de la buena relación laboral, sin embargo, este concepto se ha transformado al incluir salud y productividad, Goncebat (2013), sugiere en su estudio que incluir políticas de buena alimentación, ofreciendo programas de apoyo en torno al tema, hábitos de alimentación y facilidad de acceso a comida saludable en el trabajo, mejoraría la salud de los empleados, reduciría el ausentismo y aumentaría la productividad en las empresas.

Adicionalmente, los trabajadores carecen de información sobre hábitos alimenticios correctos y alimentación saludable, las enfermedades no transmisibles como la hipertensión, diabetes, colesterol alto, sobrepeso y obesidad tienen su origen en la mala alimentación y hábitos poco saludables, que además influyen en el desempeño de los empleados. (Hurani 2013)

Por otro lado, Gonzáles, Lera, Salinas, Vio y Villalobos (2014), señalan en su estudio, realizado en Chile, que debido a los malos hábitos alimenticios y sedentarismo, los trabajadores presentan exceso de peso, obesidad, colesterol alto, hipertensión arterial y diabetes, de igual manera, otro estudio con mineros, mostró la grave situación de salud enfocada al riesgo cardiovascular, derivado de una mala alimentación; se señala la importancia de una buena nutrición y hábitos de alimentación para tener calidad de vida, evitar el aumento en costos de salud y reducir la productividad en el trabajo, que afectaría entonces el desarrollo de las empresas del país.

Cabe resaltar que también es importante tener en cuenta las funciones y tareas que se desarrollan en la jornada laboral, porque de acuerdo con ellas son las necesidades nutricionales y el enfoque de los hábitos de la conducta alimenticia que puede presentar un trabajador. Por lo que un trabajador del área operativa debería ingerir alimentos más veces al día. Además, también se resalta la importancia de educar a los trabajadores en cómo influye la alimentación en el rendimiento y los alimentos que se necesitan para estar saludable. (Hurani 2013)

Las condiciones alimenticias de los trabajadores, puede generar problemas gastrointestinales, cardiovasculares y metabólicos, lo que lleva a que se presente ausentismo en el trabajo. Los trabajadores con malos hábitos de la alimentación tendrán dificultades para desarrollar adecuadamente sus funciones, influye al desarrollo de trastornos metabólicos evidentes con el paso de los años, así mismo, se evidenciará, dolores de cabeza, cansancio excesivo, falta de interés, irritabilidad y desconcentración, lo que afectaría la productividad, Gutiérrez (2015).

Los hábitos de la alimentación en el trabajo son una inversión, reduce costos para el trabajador y la empresa al mejorar la salud, productividad y motivación de las personas; se pueden implementar medidas para mejorar el acceso a la alimentación y descanso durante la jornada laboral (Alvarado, 2015).

Adicionalmente, se debe tener en cuenta que, para una buena alimentación basada en los hábitos, aparte del espacio y acceso al almuerzo debe existir cafeterías o máquinas dispensadoras de alimentos en las empresas, con el fin de mejorar la calidad del entorno, permitiendo satisfacción y mayor rendimiento de los trabajadores. (Wanjek, 2005).

De igual forma las empresas pueden enfocar la alimentación de los trabajadores en la jornada laboral, como estrategia de responsabilidad social empresarial interna, que se relaciona con el bienestar de los empleados y la disminución del absentismo laboral. En la responsabilidad social empresarial, se incluye el suministro de los alimentos durante la jornada, mejorando la nutrición y dando espacio para la interacción social entre compañeros, gracias a estas estrategias la empresa podría beneficiarse, al disminuir el absentismo e incrementar la productividad de los empleados (Salvador, 2016).

## **DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

Según el análisis del cuestionario sobre hábitos de la alimentación en el trabajo aplicado al personal operativo de la empresa de aseo de Santander, se encontró en los datos generales que las mujeres tienen mejores hábitos de la alimentación que los hombres, como mencionan en su estudio Prada, Gamboa y Jaime (2008).

Respecto a los datos sobre el lugar de trabajo se identificó que existe un sitio destinado y habilitado para la alimentación de las personas, en su mayoría los trabajadores consideran que la capacidad del lugar es adecuado al número de las personas que asisten a ingerir alimentos a misma hora, además de estar casi siempre aseado y limpio, coherente a la Recomendación N° 102 de la

Organización Internacional del Trabajo que especifica que los sitios destinados para este fin deben encontrarse cerca o dentro de las empresas, con capacidad para el número activo de los trabajadores; así mismo Wanjek (2005) plantea como una opción de hábitos de la alimentación cafeterías o dispensadores de alimentos en la empresa con el fin de mejorar la calidad del entorno, satisfacción y por ende rendimiento.

De manera análoga, el 44 % de los participantes expresó que no está bien visto cumplir con las tareas asignadas en el horario destinado para la alimentación, el 25 % percibe que para la empresa no es importante los hábitos de la alimentación, en relación a lo anterior Goncibat (2013) sugiere que se debe incluir políticas de buena alimentación en la empresa, ofrecer programas de hábitos y acceso a la alimentación en tiempos establecidos, con el fin de mejorar la salud de los empleados, disminuir el ausentismo y aumentar la productividad.

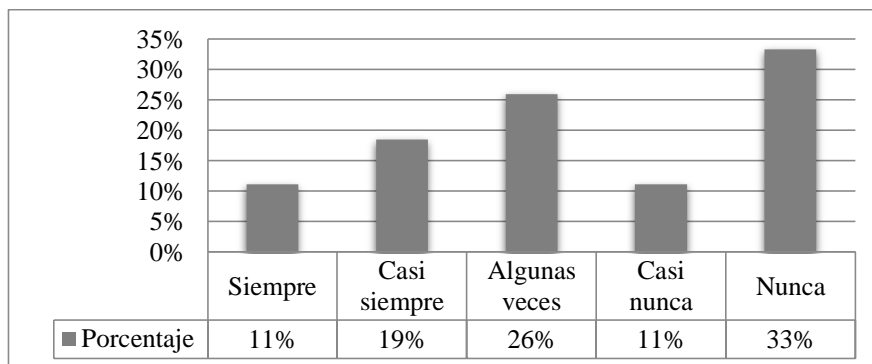


Gráfico 1. Bien visto trabajar durante el horario de alimentación.

En la gráfica se observa que el 33 % de la población no ve bien visto trabajar durante el horario laboral, mientras un 11 % si lo ve bien.

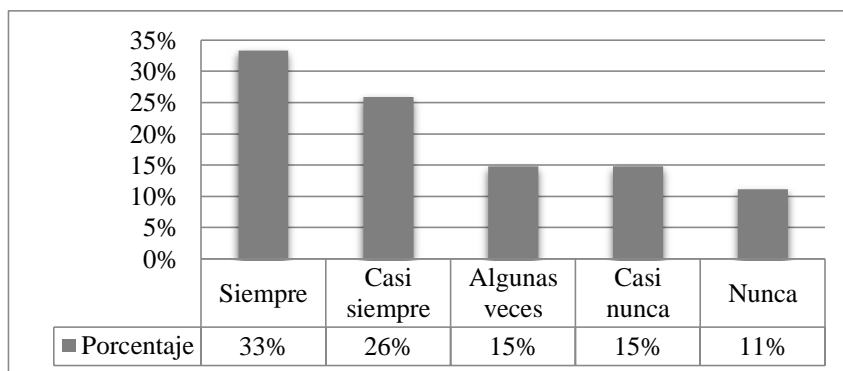


Gráfico 2. ¿Para la empresa es importante la manera como se alimentan los trabajadores?

El 33 % percibe que para la empresa es importante la manera como se alimentan, mientras que un 11 % no lo percibe así.

Concerniente a los datos sobre hábitos de la alimentación, Caichac (2012), expresa que las personas que omiten alguna comida son más tendientes a sufrir enfermedades, por lo tanto, se aumenta la probabilidad de ausentismo y disminuye la productividad, de igual modo, Dionicio (2015), manifiesta que de acuerdo a las funciones y tareas desarrolladas, son las necesidades referentes a hábitos de la alimentación, los trabajadores operativos deben ingerir alimentos más veces al día, en el estudio presente se encontró que el 85 % de las personas desayunan, el 41 % toman media mañana, el 100 % almuerzan, el 52 % toman media tarde y el 96 % cenan.

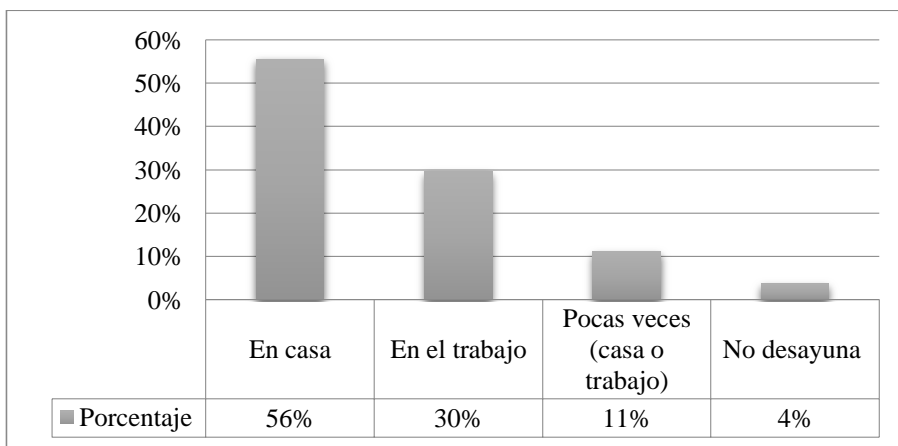


Gráfico 3. Desayuno.

En la gráfica se puede observar que el 56 % de la población desayuna en casa, mientras un 4 % no tiene el hábito de desayunar.

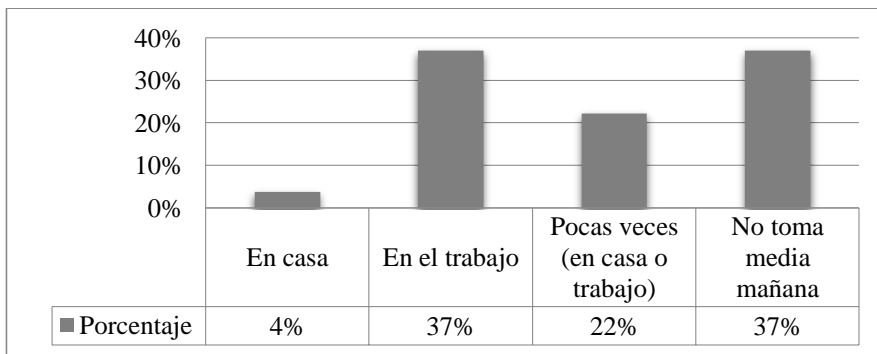


Gráfico 4. Media mañana.

Como se observa en el gráfico el 37 % de la población no toma media mañana.

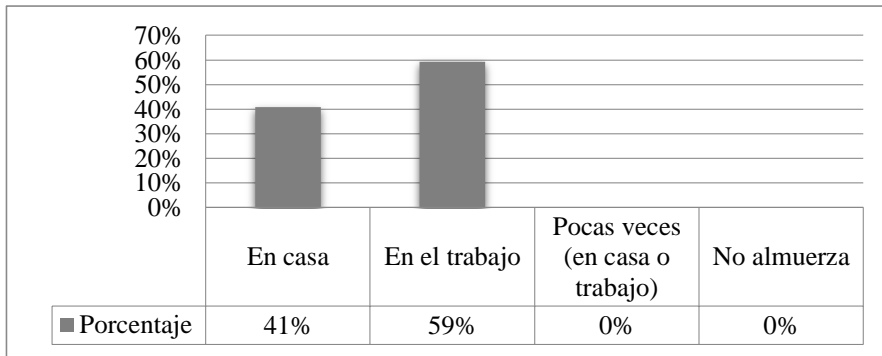


Gráfico 5. Almuerzo.

Como se observa en la gráfica el 59 % de la población almuerza en el trabajo el resto lo hace en su casa.

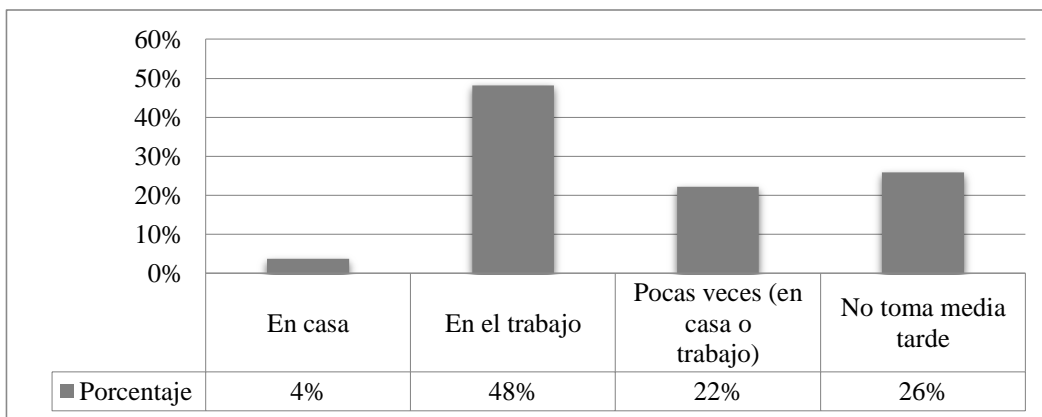


Gráfico 6. Media tardes.

Como se observa en la gráfica el 48 % de la población toma media tardes en el trabajo.

Por otra parte, el 85 % de los participantes manifiestan que cuando no ingieren algún alimento lo hacen por falta de tiempo, de igual modo, las personas en el estudio de la Organización internacional del trabajo (2012), expresan que no tienen tiempo para tomarse un descanso y poder alimentarse, consideran que se sentirían más productivos y eficientes en otro contexto.



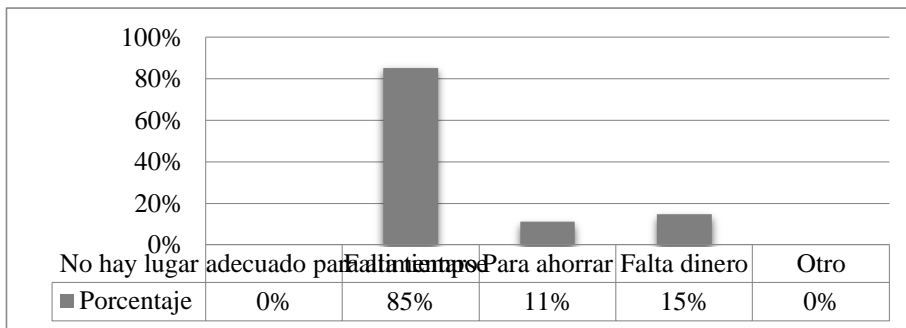


Gráfico 7. Razones por las que no ingiere algún alimento.

Como se observa en el gráfico el 85 % de la población no ingiere alimentos por falta de tiempo, mientras el 11 % lo hace para ahorrar.

Respecto a los efectos que produce no ingerir alimentos en la jornada de trabajo, los participantes manifiestan el predominio de fatiga, seguido de irritabilidad, dolor de cabeza y desconcentración, coherente a lo expuesto por Gutiérrez (2015) quién además refiere que los malos hábitos de alimentación en los trabajadores generan dificultades para desarrollar las funciones, del mismo modo, Caichac (2012) , mencionó disminución en la productividad, aumento de la probabilidad de enfermedades y enlentecimiento de la información por malos hábitos de la alimentación.

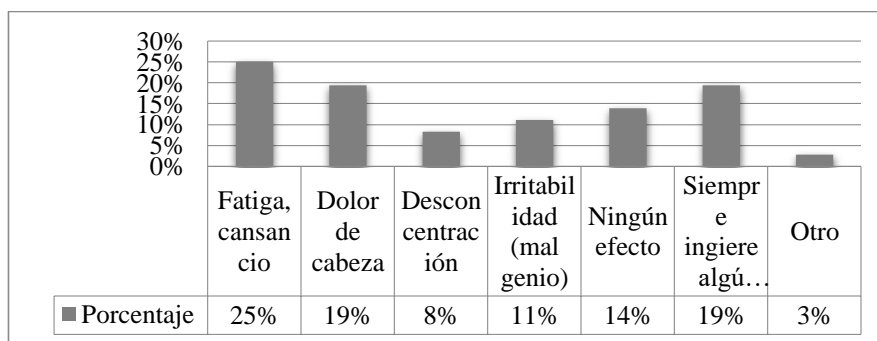


Gráfico 8. Efectos de no ingerir alimentos.

Como se observa en el gráfico el 25 % de la población presenta cansancio o fatiga, mientras el 3 % manifiesta otro efecto como dolor de estómago.

Seguido, se encuentra que la mayor parte de los trabajadores invierten de 11 a 20 minutos en la ingesta del almuerzo, sin embargo, el tiempo de ingesta debe ser de 30 minutos aproximadamente, según lo manifestado en el estudio de Orellano (2011).

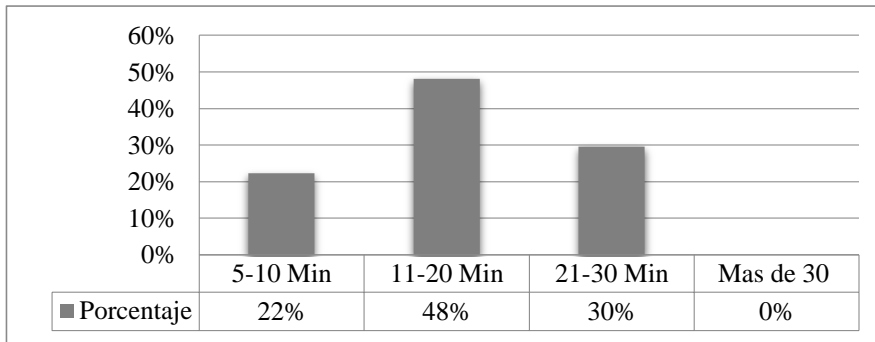


Gráfico 9. Tiempo invertido en la ingesta del almuerzo.

Como se observa en el gráfico el 48 % de la población se demora entre 11 a 20 minutos en tomar alimento, mientras el 22 % gasta 5 a 10 minutos.

Alusivo a los datos del estado de salud y el indicador de ausentismo en la empresa objeto de estudio no se evidencia un índice alto de enfermedades no trasmisibles en los trabajadores, solo el 12% manifiestan padecer hipertensión, obesidad o triglicéridos altos, no obstante, presentan incapacidades por enfermedad diarreica aguda y gastroenteritis, afín a la investigación de Gutiérrez (2015), mencionando que problemas gastrointestinales generan ausentismo y la de Caichac (2012) sugiriendo que se duplica la probabilidad de ausentismo si se presenta obesidad.

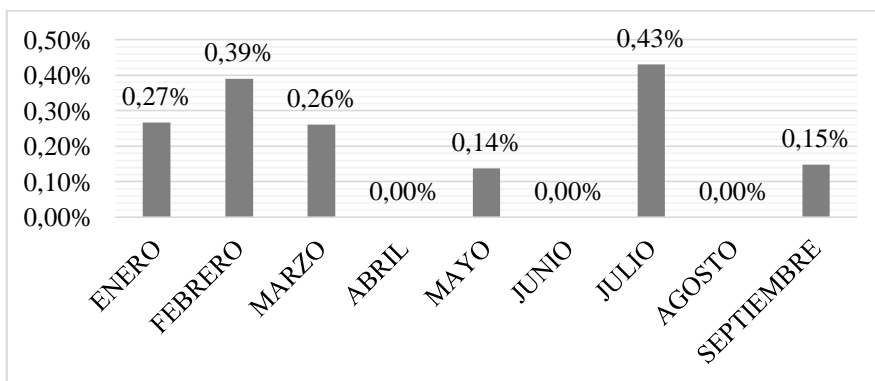


Gráfico 10. Índice de ausentismo relacionado a los hábitos de la alimentación.

El índice de ausentismo general representado por todas las incapacidades de los trabajadores de la empresa es de 13,85% en lo corrido del año (enero – septiembre) es decir, del total de días programados en la empresa se está perdiendo el 13.85% de la productividad de la mano de obra por ausentismo laboral.

## **Plan de hábitos para la alimentación**

### **Justificación**

Dado que el objetivo de este proyecto son personas operativas de una empresa en la cual sus salarios oscilan entre 1 y 2 salarios mínimos, es de conocimiento que para implementar una dieta o un menú saludable suele ser bastante costoso y generalmente no está al alcance de estas personas. Adicionalmente lo que se pretende con este plan tampoco es generar una carga monetaria para la empresa en donde tenga que asumir o subsidiar la alimentación de sus empleados. Es por esto por lo que el presente plan se compone actividades que impactan los hábitos para la alimentación y obtener resultados con poca inversión.

### **Objetivo**

Establecer hábitos aplicables a la hora de ingerir alimentos en la empresa, mejorando el rendimiento laboral y disminuyendo la tasa de ausentismo por causas relacionadas con la forma de tomar los alimentos.

### **Estrategia**

Luego del análisis de las encuestas realizadas en la compañía y el análisis del indicador de ausentismo, se proponen unas actividades las cuales pretenden impactar positivamente el indicador mencionado y el bienestar del personal a la hora de ingerir sus alimentos en la empresa.

Este plan incluye actividades para ser desarrolladas por los empleados por iniciativa propia quienes al final de cuenta son los que toman sus alimentos, pero también contempla actividades para que la empresa también promueva estos hábitos en los empleados.

### **Alcance**

Proponer las actividades para mejorar los hábitos de la población escogida para el desarrollo del presente proyecto. La designación de recursos, cronograma y ejecución del plan quedan a disposición de la empresa según su determinación.

## **Actividades para implementar por la empresa:**

- 1. Publicar artículos relacionados con tomar su tiempo para ingerir los alimentos en las carteleras de la empresa o boletines internos.**

Con esta actividad lo que se quiere lograr es que los empleados poco a poco se concienticen de que deben tomarse su tiempo para la alimentación y que la compañía promueve esta práctica con el fin de cambiar la cultura y el mal hábito de comer rápido con afanes y en muchas ocasiones en el mismo puesto de trabajo.

- 2. Ofrecer talleres con posibilidad de participación de los familiares sobre como empacar adecuadamente los alimentos, recomendaciones para calentar los alimentos en microondas, como preservar la frescura y nutrientes en las comidas preparadas con antelación.**

La idea de esta actividad es que los empleados disfruten sus alimentos que traen desde sus casas lo más frescos posible, sin perder los nutrientes y sabor. Para esto se debe enseñar a toda la familia y a quienes se encargan de empacar los alimentos en los hogares. Esto impactaría positivamente a los trabajadores motivándolos para continuar su jornada laboral con buen ánimo y evitar enfermedades gastrointestinales por alimentos mal empacados o sobrecalentados.

- 3. Utilizar material audiovisual en la cafetería y área de descanso con tips varios sobre buenos hábitos para la alimentación.**

Siguiendo con la premisa de mejorar los hábitos de la alimentación se continúa con la campaña con algunos tips básicos como por ejemplo masticar bien, respetar los horarios de las comidas, los cuales se especificarán con mayor detalle en las actividades enfocadas al personal.

- 4. Realizar concurso 15/2.**

La finalidad de este concurso es lograr generar que los empleados conserven los buenos hábitos de la alimentación durante 15 días y así lograr que se queden en sus rutinas laborales, motivando al personal para que demuestren su constancia y compromiso. Se darán 2 hábitos para ingerir los alimentos en las colillas de pago quincenales de 1 en 1, si llegan al final del mes conservando los dos hábitos ganarán premios.

## **Actividades para implementar por el personal:**

### **1. Respetar el horario regular de comidas todos días.**

En primer lugar, se debe conocer que si se respetan los horarios en las comidas ayudará a que los trabajadores puedan conseguir mantener el mejor peso, debido a que llegar con mucho apetito a una comida genera que se consuman más alimentos y más rápido, lo cual no es lo ideal. Si tomamos los alimentos en el horario correcto y habitual mantiene el metabolismo en perfecto estado y activo al ciento por ciento.

### **2. Ingerir 3 comidas principales y dos refrigerios uno a media mañana y otro a media tarde.**

Los estudios de hábitos de la alimentación cada vez confirman más que al tener ayunos largos durante las jornadas laborales, disminuye el desempeño en sus funciones y baja productividad. La recomendación es insertar un pequeño refrigerio, lo que permite comer con más moderación en las horas principales pudiendo desempeñar actividades tanto intelectuales como físicas durante la jornada y sin sentir momentos de poca energía.

### **3. Concientizar al personal que el desayuno es la comida principal del día y no se debe saltar.**

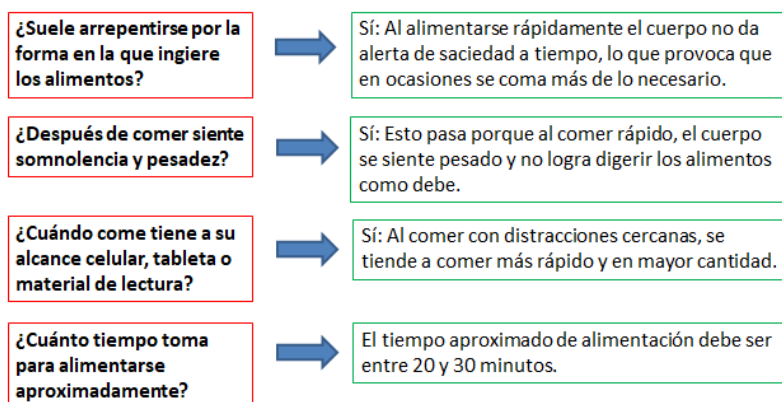
Algunos trabajadores tienen la costumbre de no desayunar y esperar a la mitad de la mañana para ingerir algún alimento, esta práctica no es saludable y constituye un mal hábito de la alimentación. Se recomienda tomar diariamente el desayuno ya que de esta forma se mantiene el metabolismo activo y con sensación de bienestar durante la jornada laboral.

### **4. Coma con tranquilidad y tómesese su tiempo.**

Comer de manera rápido o de afán genera un alto riesgo para la salud, deteriorando el sistema digestivo y la absorción de los nutrientes. Adicionalmente generará una digestión pesada que terminará en un estado de adormecimiento y bajo rendimiento laboral.

La alimentación con atención se trata de disfrutar realmente el momento que consiste en sabores, colores, olores y texturas, tomarse de 20 a 30 minutos según la comida del día que sea, esto mejorará el metabolismo y por ende conservará la energía para continuar su jornada laboral de la mejor forma.

## ¿Es consciente de sus hábitos de la alimentación?



Si contestó que no a las preguntas anteriores y el tiempo se aproxima al promedio, ¡felicidades! usted tiene hábitos que contribuyen a un estilo de vida saludable.

Figura 28. Actividad, ¿es consciente de sus hábitos de la alimentación?  
Fuente: propia de los autores

### 5. Mastique bien los alimentos por ambos lados de la boca. No lo trague hasta que esté bien desecho y ensalivado.

Se recomienda masticar de 5 a 10 veces más de lo que hacemos normalmente, esto con el fin de tomarse el tiempo necesario para ingerir los alimentos y que llegue el mensaje de saciedad al cerebro. Esto evita que comamos de más y que se produzca el estado de adormecimiento del cuerpo y por ende reducción del rendimiento laboral.

Un buen método para lograr este hábito positivo es dejar los cubiertos en el plato o en la mesa entre bocado y bocado para tomarse el tiempo adecuado.

### 6. Ergonomía de la alimentación.

Para hacer una correcta digestión lo ideal es estar sentados y atentos a disfrutar el momento dispuesto para la alimentación. Lo anterior no es otra cosa que comer en una posición cómoda, en un sitio adecuado y sin distracciones como la televisión, lecturas, celular o discusiones acaloradas, todo esto produce una mala digestión.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, N. (2015). Proyecto para mejorar la alimentación y nutrición en el trabajo, con un enfoque integral, hacia el buen vivir en las agroindustrias de Durán. Universidad de Guayaquil, Ecuador
- Bejarano, J.J., Díaz, M.P. (2012). Alimentación laboral una estrategia para la promoción de la salud del trabajador. Revista de la facultad de medicina, 60(1), 87.-97.
- Dionicio, S. (2015). Alimentación y productividad en la empresa. Revista HSEC.
- Goncebat, R. (2013). Mejor alimentación, mayor productividad. Mundo Hispano, 34(1170),31.
- Gonzales, C., Lera, L, Salinas, J., Vio, F., Villalobos, E. (2014). Estilos de vida, alimentación y estado nutricional en trabajadores de la construcción de la región metropolitana de Chile. Universidad de Santiago de Chile, Chile
- Gutiérrez, L. (2015). Evaluar las condiciones alimenticias de los trabajadores de la corporación ecuatoriana de televisión, para mejorar la salud y el bienestar de los empleados, propuesta de un plan de alimentación vigilada. Universidad de Guayaquil, Ecuador
- Hurani, D. (2013). Alimentación laboral. Universidad FASTA, Buenos Aires, Argentina.
- Orellano, V. (2011). Espacios de alimentación y hábitos alimentarios de los trabajadores. Universidad FASTA, Mar del Plata
- Organización Internacional del trabajo. (1956). Recomendación 102 sobre los servicios sociales Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). Un enfoque integral para mejorar la alimentación y nutrición en el trabajo: estudio en empresas. S.E. Chile.
- Paredes, F. G., Ruiz Díaz, L., & González, C. (2018). Hábitos saludables y estado nutricional en el entorno laboral. Revista chilena de nutrición, 45(2), 119-127.
- Pereira-Chaves, J. M., & Salas-Meléndez, M. D. L. Á. (2017). Análisis de los hábitos alimenticios con estudiantes de décimo año de un Colegio Técnico en Pérez Zeledón basados en los temas transversales del programa de tercer ciclo de educación general básica de Costa Rica. Revista Electrónica Educare, 21(3), 229-251.
- Prada, G., Gamboa, E, Jaime, M. (2008). Representaciones sociales sobre alimentación saludable en la población vulnerable de Bucaramanga, Santander. Colombia. Revista salud UIS, 3(38).

Salvador, S. (2016). La alimentación en el trabajo como estrategia de responsabilidad social empresarial y su relación con el absentismo y el bienestar laboral. Universidad Nacional de Colombia. Medellín, Colombia

Wanjek, C. (2005). Food at work: Workplace solutions for malnutrition, obesity, and chronic diseases. International Labour Organization.



# **ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DE LA RESPONSABILIDAD OBJETIVA Y LAS GARANTÍAS DE PROTECCIÓN DE DERECHOS EN ACCIDENTES LABORALES CON EL CONTRATISTA DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS<sup>24</sup>**

## **JURISPRUDENTIAL ANALYSIS OF THE OBJECTIVE RESPONSIBILITY AND THE GUARANTEES OF PROTECTION OF RIGHTS IN LABOR ACCIDENTS WITH THE CONTRACTOR OF PROVISION OF SERVICES**

Carol Susana Martínez Galvis<sup>25</sup>

Mónica Liliana Quintero Carrillo<sup>26</sup>

Cesar Augusto Silva Giraldo<sup>27</sup>

Yohanna Milena Rueda Mahecha<sup>28</sup>

Pares evaluadores: Red de Investigación en Educación, Empresa y Sociedad – REDIEES.<sup>29</sup>

---

<sup>24</sup> Derivado del proyecto de investigación: Análisis jurisprudencial de la responsabilidad objetiva y las garantías de protección de derechos en accidentes laborales con el contratista de prestación de servicios

<sup>25</sup> Abogada, Universidad de Santander UDES, Especialista Derecho Laboral y Seguridad Social, Universidad Libre de Colombia, Especialista en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO, correo electrónico: carol.martinez@uniminuto.edu.co.

<sup>26</sup> Abogada, Universidad Industrial de Santander UIS, Especialista en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO, correo electrónico: monica.quintero-c@uniminuto.edu.co.

<sup>27</sup> Pregrado, Institución, Posgrado, Institución, Ocupación (docente), Institución, correo electrónico: nombre@nombre.com.co.

<sup>28</sup> Fonoaudióloga, Corporación Universitaria Iberoamericana, Administradora en Salud Ocupacional de la Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, Magíster en Educación de la Universidad Externado de Colombia, Corporación Universitaria Minuto de Dios, docente, correo electrónico: yruedamahec@uniminuto.edu.co.

<sup>29</sup> Red de Investigación en Educación, Empresa y Sociedad – REDIEES. [www.rediees.org](http://www.rediees.org)

# ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DE LA RESPONSABILIDAD OBJETIVA Y LAS GARANTÍAS DE PROTECCIÓN DE DERECHOS EN ACCIDENTES LABORALES CON EL CONTRATISTA DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS<sup>30</sup>

*Carol Susana Martínez Galvis<sup>31</sup>, Mónica Liliana Quintero Carrillo<sup>32</sup>, Cesar Augusto Silva Giraldo<sup>33</sup>, Yohanna Milena Rueda Mahecha<sup>34</sup>*

42

## RESUMEN

La normatividad que regula el Sistema general de riesgos laborales en Colombia trae consigo un sin número de vacíos normativos dada la ampliación de su cobertura y la inclusión del contratista de prestación de servicios como beneficiario de dicho sistema.

Es por ello por lo que dentro del presente trabajo de investigación se identifica la normatividad que regula la responsabilidad objetiva que se deriva de los accidentes de trabajo sufridos por contratista por prestación de servicios y los alcances de dicha normatividad en cuanto al sistema general en riesgos laborales.

Así mismo se hizo necesario determinar el precedente jurisprudencial de la Corte constitucional que permite dirimir las distintas problemáticas que surgen en cuanto a los alcances de la normatividad del sistema general de riesgos laborales en Colombia que aplica al contratista de prestación de servicios. Lo anterior permitió concluir cuales han sido las ventajas y desventajas que ha traído el sistema general de riesgos laborales al contratista de prestación de servicios, así como si han sido efectivas las de protección de los derechos de esta población.

---

<sup>30</sup> Derivado del proyecto de investigación: Análisis jurisprudencial de la responsabilidad objetiva y las garantías de protección de derechos en accidentes laborales con el contratista de prestación de servicios

<sup>31</sup> Abogada, Universidad de Santander UDES, Especialista Derecho Laboral y Seguridad Social, Universidad Libre de Colombia, Especialista en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO, correo electrónico: carol.martinez@uniminuto.edu.co.

<sup>32</sup> Abogada, Universidad Industrial de Santander UIS, Especialista en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO, correo electrónico: monica.quintero-c@uniminuto.edu.co.

<sup>33</sup> Pregrado, Institución, Posgrado, Institución, Ocupación (docente), Institución, correo electrónico: nombre@nombre.com.co.

<sup>34</sup> Fonoaudióloga, Corporación Universitaria Iberoamericana, Administradora en Salud Ocupacional de la Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, Magíster en Educación de la Universidad Externado de Colombia, Corporación Universitaria Minuto de Dios, docente, correo electrónico: yruedamahec@uniminuto.edu.co.

## **ABSTRACT**

The normativity which regulates the general system of occupational hazards in Colombia, brings with it uncountable grey areas in the law due to the extension of its coverage, as well as, the inclusion of the provision of services contractor as the beneficiary of the system. This is the reason why this research work identifies the normativity which that regulates the strict liability derived from work accidents suffered by contractor in the, in addition to the scope of the regulation in terms of the general system of occupational hazards. Likewise, in this paper, it was needed to determine the precedent case law of the Colombian Constitutional court, which settle the various issues that arise from the application of the general system of occupational hazards and its scope regarding to the provision of services for the contractor. The above allow us to determine the advantage and disadvantage that the general system of occupational hazards has bring to the provision of services contractor, as well as if there have been effective campaigns to protect the rights of this population.

**PALABRAS CLAVE:** Contrato prestación de servicios, responsabilidad objetiva, contratante, contratista, análisis jurisprudencial, estabilidad laboral.

**Keywords:** Provision of services contract, strict liability, contractor, case law, labor stability

## **INTRODUCCIÓN**

Los derechos y las responsabilidades que enmarcan la modalidad de la vinculación por contrato de prestación de servicios ha sido objeto de varios pronunciamientos por las altas cortes en nuestro país y en especial en la actualidad con respecto a las responsabilidades que se derivan del sistema general de riesgos laborales en Colombia.

Al recordar que la modalidad de contratación por prestación de servicios se vislumbra como aquella vinculación temporal para ejecutar actividades específicas sin ningún tipo de subordinación con respecto a su contratante, actividad que genera el reconocimiento de unos honorarios por retribución del servicio; a diferencia de la modalidad de contratación laboral que por el contrario exige la ejecución del servicio de manera personal y permanente bajo la subordinación o directrices dadas por el empleador cuya compensación al trabajo ejecutado se da a través de una remuneración o salario.

Así mismo dada la práctica y las múltiples ventajas que trae consigo la contratación por prestación de servicios y el desgaste patrimonial que representa la contratación laboral, las empresas en Colombia han optado por hacer un uso indebido y excesivo de la contratación por prestación de servicios para ejecutar actividades misionales de la organización de forma permanente evadiendo el pago de prestaciones sociales y de aportes al sistema de la seguridad social en Colombia, estrategia que les ha permitido camuflar la relación laboral bajo la modalidad de prestación de servicios. (Vesga, 2011)

Dentro del proyecto se indagó a fondo en cuanto a la responsabilidad objetiva del sistema general de riesgos laborales así como la ruptura del contexto de la misma al incluir al contratista de prestación de servicios como beneficiario del sistema general de riesgos laborales en Colombia, cuyo estudio es necesario dada las múltiples problemáticas que se han derivado de la ampliación de la cobertura del sistema general de riesgos laborales en Colombia y que han sido evidentes con el paso del tiempo, siendo necesario la intervención del Juez constitucional como garante de derechos constitucionales (Gómez, 2014).

## **DESARROLLO**

El tema de accidente laboral ha venido cambiando ya que la humanidad y los roles laborales evolucionan a través de la industria, tecnología, actividad que se desarrolla, en fin, además la medicina laboral ha venido estudiando e incluyendo nuevas enfermedades que se tenían como

enfermedades de origen común siendo estas de origen profesional, es así como se ha establecido realizar estudios y actualizaciones en las enfermedades que existen de origen laboral.

El ser humano busca siempre mejorar por tal motivo existen nuevas formas de trabajo que facilitan la comodidad de una sociedad en general, pero a su vez los trabajadores se exponen cada día a nuevos riesgos los cuales se deben estudiar a diario para evitar que los empleados desconozcan ciertas amenazas que puedan sufrir en su salud y se vean reflejadas en enfermedades a futuro de tipo laboral.

La definición de trabajo en un pasado según Menjura (2014) era un canje de servicios, donde existían beneficios por parte y parte en el que aquella persona que tenía una necesidad frente a otra se veía obligada a cumplir con esta labor.

Actualmente la definición de trabajo ha venido cambiando al cabo de los años pero lo que realmente preocupa es que aquel principio de estabilidad en el empleo (Const., 1991) se ha ido perdiendo ya que la forma en que más se vinculan en estos momentos personas a empleos es mediante el contrato de prestación de servicios y esta figura se ha venido utilizando de una manera incorrecta puesto que atenta contra los fines del Estado y más aún cuando nos encontramos en un Estado Social de Derecho como lo pregonan nuestra Constitución en su Preámbulo.

Los contratistas no gozan de los mismos derechos que obtienen aquellas personas que son vinculadas mediante un contrato de trabajo, la Ley 100 de 1993 contempla 4 subsistemas: Sistema General en pensiones, Sistema General en Salud, Sistema General de Riesgos Laborales y Servicios Sociales Complementarios (Ley 100, 1993), el trabajador vinculado por medio de un contrato de trabajo tiene el derecho a que su empleador haga un aporte a su Sistema de Seguridad Social es decir es de manera compartida; en cambio el contratista debe asumir dicha responsabilidad de manera total (Gómez, 2014), como tal no goza de los mismos derechos y es deber del contratante verificar que dicha persona vinculada por medio de contrato de prestación de servicios haga esos aportes de una manera responsable ya que este no está exento de sufrir algún tipo de accidente dentro de la empresa donde se encuentre prestando sus servicios profesionales.

Como se manifestó en la sentencia C 509 de 2014:

La definición de accidente de trabajo del artículo 3 de la Ley 1562 de 2012 involucra elementos que en principio son exclusivos de una relación laboral, tales como “durante la ejecución de órdenes del empleador”, “labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo”. No obstante, en cumplimiento de una finalidad constitucional, se incluyó dentro

de dicho contexto al grupo de los contratistas independientes, por lo que con base en el artículo 25 del Decreto 723 de 2013 la afiliación de este tipo de trabajadores dentro del sistema de riesgos laborales no comporta la facultad de alterar la naturaleza del contrato de prestación de servicios a uno laboral, pues, la afiliación garantiza el cubrimiento de los riesgos que por la prestación de un servicio civil o comercial pueda sufrir una persona (Vargas, 2014)

La seguridad social es un derecho que tiene todo trabajador y goza de ella (Const., 1991), el contratista se encuentra de cierto modo en desventaja frente a aquellos trabajadores formales ya que él es quien debe asumir dicho gasto y muchas veces por su mal estado económico esta obligación es asumida por su familia (Gómez, 2014), el objetivo principal de la seguridad social es proteger las contingencias que se puedan presentar cuando lleguen a existir accidentes o enfermedades de origen laboral.

El primero en hablar de seguridad social fue Simón Bolívar en su discurso de Angostura en el año 1819 en el que manifestó que la seguridad social es una protección integral contra aquellas situaciones o contingencias que puedan generar un estado de penuria.

Según las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y demás tratados y convenios ratificados por Colombia en materia de riesgos laborales específicamente en todo lo relacionado con Seguridad y Salud en el trabajo.

Han proferido convenios, acuerdos, decisiones y directrices tendientes a enfrentar los riesgos y contingencias laborales; específicamente a los accidentes de trabajo y a las enfermedades laborales, no solo por la cantidad de vidas que se pierden con su ocurrencia, sino, también, por los altísimos costos que dichas contingencias acarrearán. En ese sentido, la meta del presente milenio acerca del ‘trabajo decente’, implica acentuar las prácticas de prevención que logren su superación” (Moreno & Oviedo, 2013, p. 143).

Colombia al hacer parte de la OIT debe cumplir a cabalidad y adecuar la legislación interna a la internacional es decir a los tratados y convenios ratificados por Colombia (Moreno, 2013), igualmente es necesario que siga las recomendaciones que le sugiere la OIT a los estados parte para suplir los vacíos que puedan existir frente a los riesgos laborales, puesto que el avance en riesgos laborales está en la prevención ya que dichos accidentes deben estar cubiertos por empresas aseguradoras.

Igualmente es deber del contratante verificar que el contratista se encuentre afiliado a una administradora de riesgos laborales antes de iniciar su contrato, teniendo en cuenta la Sentencia T 524 de 2016:

La Corte Constitucional en la Sentencia T-582 de 2013 concedió el amparo de los derechos fundamentales a la vida, a la dignidad humana, a la salud y a la igualdad, de un hombre que fue contratado para reparar el techo de la edificación de una iglesia y sufrió una caída desde la cubierta que le ocasionó múltiples fracturas en sus extremidades superiores, alteró su sistema auditivo y causó una grave enfermedad en su estómago. Inicialmente, la atención médica había sido cubierta por la iglesia accionada, ello en razón a que omitió el deber de afiliarlo al régimen de riesgos profesionales. Sin embargo, la demandada decidió suspender el pago de los servicios de salud lo que produjo la interrupción del tratamiento médico.

Al analizar el caso concreto, la Sala Sexta de Revisión recordó que “independientemente del tipo de contrato que se tenga, como, en el presente caso un contrato verbal para ejecutar una obra es obligación del contratante afiliar al trabajador a una Administradora de Riesgos Laborales, o exigirle estar vinculado por el tiempo que dure la labor”. (Sentencia T 524, 2016)

Dentro de los principios constitucionales de la seguridad social encontramos el principio de universalidad que se refiere a que la cobertura debe ser cada vez más amplia es decir debe abarcar un número de beneficiarios mayor, como manifiesta (Estrada & García, 2015) en cuanto a la universalidad en seguridad social no solo se refiere a población desamparada, sino que también se debe tener en cuenta aquellos trabajadores independientes o vinculados por medio de contrato de prestación de servicios.

Otro principio fundamental es el principio de la estabilidad laboral como nuestra Constitución lo establece en su artículo 53 que contiene los derechos mínimos del trabajador en el cual encontramos el principio de estabilidad en el empleo, como lo menciona Moreno & Oviedo (2013)

El principio de ‘estabilidad laboral’, la cual, en determinadas circunstancias, adquiere la connotación de ‘reforzada’, por ejemplo, ante eventos como la diversidad funcional o la pérdida de capacidad laboral generada por razón de un riesgo laboral (accidente o enfermedad laboral), en la Jurisprudencia unificadora 049 de 2017 que sentó un precedente

donde establece que sin importar la naturaleza del contrato bien laboral o de prestación de servicios para brindar una estabilidad laboral reforzada” (pág. 33)

La normatividad que regula el contrato de prestación de servicios en cuanto al sistema de riesgos laborales en Colombia está definida en primer lugar en el artículo 48 de Constitución Política de Colombia de 1991. Y se desarrolla con la Ley 100 de 1993 donde se proclama la promoción y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, esta define la seguridad social como aquel conjunto de entidades, normas que fueron creadas para proteger a aquellos trabajadores que sufran los efectos de enfermedades o accidentes laborales con causa o con ocasión al trabajo (Ley 100, 1993).

Asimismo, al crearse el Decreto Ley 1295 de 1994 expedido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, este determina la normatividad referente a riesgos profesionales hoy en día laborales, es decir, enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y prestaciones económicas y asistenciales a las que tienen derecho todos los afiliados al sistema. Esta norma fue declarada inexequible por la Corte Constitucional, en la Sentencia C-858 de 2006 por los excesos en su expedición de las facultades otorgadas a la presidencia de la república, al ser declarada inexequible dicha norma dejó un vacío en cuanto a la definición legal de accidente de trabajo, definición de los afiliados al sistema de riesgos profesionales que se tenía bajo la distinción de afiliados de manera obligatoria y aquellos de forma voluntaria contenidas en los artículos 9, 10 y 13 de dicha normatividad (C-858, 2006), de manera transitoria se tomó el concepto de accidente de trabajo contenido en el artículo 1 de la Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones (CAN).

La definición de accidente de la CAN se tuvo en cuenta hasta la entrada en vigencia de Ley 1562 de 2012 son muchos los cambios que trajo esta Ley, uno de ellos fue incluir al sistema a los contratistas de prestación de servicios como afiliados obligatorios del Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) siempre y cuando el termino de duración del contrato sea igual o superior a un mes, derecho que tiene todo contratista de prestación de servicios a estar vinculado al sistema general de riesgos laborales acreditando la existencia de un contrato que lo vincule legalmente con el contratante(Gómez, 2014).

Entre los cambios más importantes que aportó la Ley 1562 de 2012 es que salud ocupacional se llamará ahora en adelante Seguridad y Salud en el trabajo (SST), igualmente el programa de Salud Ocupacional reglamentado en el país se entenderá como el Sistema de Gestión



de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) y en adelante las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) se llamarán Administradoras de Riesgos Laborales (ARL).

Para el 2013 se expide el Decreto 723, por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades e instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo (Decreto 723, 2013).

Siendo un cambio significativo al SGRL en Colombia por cuanto se rompe con el esquema de la responsabilidad objetiva que recae sobre el empleador al considerar que la misma no solo surge de la relación laboral, sino que también se extiende a la figura del contratista de prestación de servicios quien para esta teoría viene ocupando el papel del empleador y el de trabajador al mismo tiempo dada la independencia en la ejecución de la actividad por la cual fue contratado, y es quien asume por su propia cuenta y riesgo las contingencias que puedan suceder al desarrollo de sus actividades (Gómez, 2014).

Cabe señalar que los elementos que conforman la relación laboral se asimilan a los de la relación entre contratante y contratista, por cuanto son dos figuras totalmente diferentes, sino que con esta reforma únicamente se amplía la cobertura del sistema general de riesgos laborales ya que se extiende a aquellas personas que se encuentren vinculadas por medio de un contrato de prestación de servicios, sin cambiar la naturaleza de su contrato que continúa con total independencia en la ejecución de la actividad para la cual fue contratado, prueba de ello es el artículo 25 del Decreto 723 de 2013 que señala la afiliación al SGRL no configura relaciones laborales entre el contratante y el contratista (Decreto 723, 2013).

En virtud de lo anterior, la reforma al SGRL en Colombia, es notorio que la figura de responsabilidad objetiva en accidentes laborales pese a no estar regulada en la relación de contratante y contratista, la misma se equipara en su fondo a la responsabilidad objetiva propia de la relación laboral.

Por lo tanto, es necesario entender los tipos de responsabilidades que se derivan de los accidentes de trabajo, uno enfocado a la responsabilidad objetiva y el otro a la responsabilidad subjetiva.

Se entiende por responsabilidad objetiva, “la responsabilidad patronal que puede implicar la indemnización al trabajador accidentado o enfermo, o a sus derechohabientes, por el incumplimiento genérico del empleador al deber contractual de seguridad u obligación de garantía” (Adarve & Betancur, 2017, p. 7). Y la responsabilidad Subjetiva, “cuando el daño se ha producido como consecuencia del incumplimiento o violación de la normatividad legal en materia de seguridad y salud en el trabajo” (Adarve & Betancur, 2017, p. 8).

Ahora bien, en cuanto a la responsabilidad objetiva del contratante en accidentes laborales sufridos por el contratista de prestación de servicios, pese a que la misma no recae en la obligación del contratante de amparar a los contratistas de prestación de servicios a él vinculados, contra esos riesgos que se encuentran expuestos y que se derivan de la actividad para las cuales fue contratado, por cuanto no recae sobre el la obligación de afiliarlos y pagar los aportes al SGRL, pero sí lo es la responsabilidad de supervisar y verificar el cumplimiento de la afiliación y pago de los aportes al sistema general de riesgos laborales por el contratista(Gómez, 2014).

No obstante, en lo que corresponde a la afiliación al sistema general de riesgos laborales por los contratistas de prestación de servicios, dicha actividad está regulada en el Artículo 2.2.4.2.2.5 del Decreto 1072 de 2015. “Afiliación por intermedio del contratante: El contratante debe afiliar al Sistema General de Riesgos Laborales a los contratistas objeto de la presente sección” (Decreto 1072, 2015), de conformidad con lo establecido en el parágrafo 3° del artículo 2° de la Ley 1562 de 2012. Al incumplirse dicha obligación el contratante se hará responsable de las prestaciones económicas y asistenciales a las que tenga derecho el contratista.

## **DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

A continuación, se hace el precedente jurisprudencial de la corte constitucional de la responsabilidad legal del contratante frente al contratista de prestación de servicios en accidentes laborales.

### **Análisis jurisprudencial de la sentencia T-490 de 2010**

#### **Sentencia T 490 de 2010**

#### **M.P Jorge Ignacio Pretelt Chaljub**

#### **Expediente T- 2.515.631**

### **Hechos Relevantes.**

La señora Rosa Burbano ingreso a trabajar al hospital occidente de Kennedy III nivel el día 3 de junio de 2005 mediante contrato de prestación de servicios como auxiliar de enfermería el cual fue renovado en reiteradas ocasiones hasta el día 31 de agosto de 2009 que le terminaron el contrato, la señora antes mencionada sufre una serie de accidentes los cuales fueron reportados como accidentes de trabajo. (MP. Pretelt, 2010).

La señora Rosa Burbano interpone acción de tutela contra el hospital occidente de Kennedy III nivel teniendo en cuenta que se encontraba en proceso de rehabilitación y a la espera del dictamen médico de la calificación de invalidez y a pesar de eso fue despedida. (MP. Pretelt, 2010).

La señora Rosa padece de una enfermedad denominada fibromialgia de origen laboral además manifiesta que es madre cabeza de familia. (MP. Pretelt, 2010).

### **Problema Jurídico.**

¿Los expedientes acumulados plantean conjuntamente la presunta vulneración del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de los accionantes, por finalizar los demandados unilateralmente el vínculo laboral sin sopesar las condiciones de salud y las incapacidades laborales que gozaban con ocasión de las dolencias físicas que padecían? (MP. Pretelt, 2010).

### **Primera Instancia.**

El juzgado 16 civil municipal de Bogotá mediante sentencia del 22 de noviembre del 2009 ampara los derechos fundamentales solicitados por la accionante de manera transitoria y ordenó al hospital de Kennedy reintegrarla y reubicarla si la ARL lo estima necesario. (MP. Pretelt, 2010).

### **Segunda Instancia.**

El juzgado segundo civil del circuito mediante sentencia ordena revocar el fallo de primera instancia. (MP. Pretelt, 2010).

### **Decisión de la Corte Constitucional**

Ordena revocar el fallo emitido por el juzgado segundo civil del circuito y confirmar el fallo del juzgado 16 civil municipal de Bogotá. (MP. Pretelt, 2010).

### **Expediente T-2.528.321**

#### **Hechos Relevantes.**

El señor Adalberto Salcedo comenzó a laborar en la cooperativa de trabajo asociado Cazatalentos y/o Fundación Mariana Cicrocédito mediante contrato a término indefinido cuando

se le diagnosticó cáncer germinal de testículo además era portador de VIH, le practicaron una cirugía y como consecuencia tuvo bajo rendimiento laboral por tal motivo fue despedido a raíz de su despido ha quedado sin servicios de salud, no cuenta con recursos económicos para seguir pagando y su estado de salud empeoró. (MP. Pretelt, 2010).

Su hermana Matilde Salcedo instaura acción de tutela con el fin de que le amparen sus derechos fundamentales vulnerados por la empresa en que laboraba el señor Adalberto. (MP. Pretelt, 2010).

### **Problema Jurídico.**

¿Los expedientes acumulados plantean conjuntamente la presunta vulneración del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de los accionantes, por finalizar los demandados unilateralmente el vínculo laboral sin sopesar las condiciones de salud y las incapacidades laborales que gozaban con ocasión de las dolencias físicas que padecían? (MP. Pretelt, 2010).

### **Primera Instancia.**

El juzgado segundo civil municipal negó la acción de tutela argumentando que la acción constitucional pretendida no es la idónea ya que existe otro mecanismo para hacer valer sus derechos. (MP. Pretelt, 2010).

### **Argumentos de la Corte.**

Sin importar que el contrato sea de prestación de servicios o un contrato a término indefinido la honorable corte constitucional brinda una estabilidad laboral reforzada cuando algún juez de la república no protege los derechos fundamentales que tienen derecho los ciudadanos y la acción de tutela es y será un mecanismo rápido del cual se hace uso a pesar de que existen otros medios los ciudadanos no acuden a ellos porque confían en las garantías constitucionales. (MP. Pretelt, 2010).

### **Decisión de la Corte Constitucional.**

Ordena revocar el fallo del juzgado segundo civil de Ibagué y procede a conceder los derechos fundamentales de Adalberto y le ordena a la accionada el reintegro dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de la providencia. (MP. Pretelt, 2010).

### **Criterio Personal.**

La corte constitucional siempre ha mantenido la línea jurídica y es garante de los derechos de los trabajadores a pesar de que algunos jueces manifiesten que existe otro medio idóneo para velar por la protección de sus derechos pero se apartan un poco de lo que es la especial protección

que debe existir cuando una persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta así mismo cuando se encuentran con una estabilidad laboral debido a su estado de salud por tal motivo comparto la decisión de la corte.

## **Análisis jurisprudencial de la sentencia C-509 de 2014 (sentencia hito)**

### **Sentencia C -509 DE 2014**

M.P. Mauricio Gonzáles Cuervo

### **Formulación del Cargo.**

El ciudadano Andrés Cristancho instauró el proceso de inconstitucionalidad contra la Ley 1562 de 2012 artículo tercero inciso segundo y tercero exactamente contra las expresiones contratantes y contratistas según él la norma hace referencia es contratista y no contratante y no se les puede dar trato de igualdad. (M.P. González, 2014).

### **Problema Jurídico**

¿El Legislador al incluir a los contratistas en el concepto de accidente laboral definido para los trabajadores sujetos a una relación subordinada, desconoce el principio-valor a la igualdad en su concepción de dar un tratamiento igual a iguales y desigual a grupos divergentes? (M.P. González, 2014).

### **Argumentos de la Corte**

Entre los argumentos de la corte se encontró que se basan en el principio pro actione teniendo en cuenta que los presupuestos que se exigen para la formulación de un cargo el juez constitucional deben resolver de tal manera que la duda se resuelva a favor del actor. (M.P. González, 2014).

La acción de inconstitucionalidad es de orden público por tal motivo la corte constitucional declara exequible la norma teniendo en cuenta el principio de la universalidad de acuerdo con eso se hace la inclusión de los contratistas y trabajadores independiente. (M.P. González, 2014).

### **Criterio Personal.**

Comparto los argumentos de la corte constitucional porque en derecho prevalece lo sustancial ante lo formal, se debe comprender la esencia de la norma y lo que quiso decir el legislador al momento de su expedición, la corte constitucional es la encargada de proteger la constitución y a su vez se le faculta a que cualquier ciudadano acuda a la acción de

inconstitucionalidad cuando a su juicio una ley o un artículo ya sea parcial o totalmente vaya en contra de la constitución y es deber de todos ejercer ese control.

A pesar de que la demanda de inconstitucionalidad no reúna los requisitos para darle el trámite correspondiente la corte debe hacer todo lo necesario para darle el trámite necesario teniendo en cuenta el principio pro actione.

## **Análisis jurisprudencial de la sentencia T-310 de 2015**

**Sentencia T 310 de 2015**

**M.P Jorge Ignacio Preteltd Chaljub**

### **Hechos Relevantes.**

El señor Fabio Ulloa trabajaba con la empresa T-VAPAN 500 S.A mediante el contrato de prestación de servicios dicha actividad la desarrolló por más de 13 años sus funciones eran cargar y descargar los vehículos. (MP. Pretelt, 2015).

El 19 de abril de 2013 el señor Fabio se encontraba desarrollando sus actividades como contratista cuando estaba halando un bulto y sintió que se le desprendía el musculo del brazo por tal razón fue remitido y el diagnostico medico fue ruptura del bíceps izquierdo, lesión del supra espinoso (MP. Pretelt, 2015).

El señor Fabio fue despedido a pesar de que se encontraba incapacitado debido al accidente sufrido (Pretel, Jorge (M.P), 2015)

### **Problema Jurídico**

¿La estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de debilidad manifiesta en contratos de prestación de servicios es aplicable o solo se puede aplicar a contratos laborales?

### **Primera Instancia**

El juzgado promiscuó municipal de San Pedro Valle negó la acción de tutela por considerar que el juez laboral era el indicado para redimir el conflicto. (MP. Pretelt, 2015).

### **Decisión de la Corte Constitucional**

Revoca el fallo proferido en primera instancia y ordena a la empresa T-VAPAN 500 S.A reintegrar al señor Fabio y a su vez pagar la indemnización de 180 días de salario por el despido sin justa causa y no puede ser despedido sin autorización del ministerio de trabajo (MP. Pretelt, 2015).

### **Hechos Relevantes.**

La señora Myriam Caro manifiesta que fue vinculada mediante contrato de prestación de servicios al centro comercial Santa Bárbara en el cual trabajó por más de 22 años el cargo era servicios generales y aseo. Debido a la carga laboral se empezó a enfermar por lo cual la incapacitaban mucho ya que sufría de trastorno de disco lumbar y otras patologías el 13 de mayo de 2013 fue despedida. (MP. Pretelt, 2015).

### **Problema Jurídico**

¿La estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de debilidad manifiesta en contratos de prestación de servicios es aplicable o solo se puede aplicar a contratos laborales?

### **Primera Instancia.**

El juzgado 73 civil municipal concede el amparo constitucional y ordeno al centro comercial reintegrar a la señora Myriam Caro o reubicarla en un puesto donde pudiera realizar actividades que no afecten su estado de salud (MP. Pretelt, 2015).

### **Segunda Instancia**

El juzgado 39 civil del circuito ordena revocar la decisión argumentando que existe otro medio de defensa es decir un proceso ordinario laboral. (MP. Pretelt, 2015).

### **Decisión de la Corte**

Revoca el fallo de segunda instancia y ordena al centro comercial Santa Bárbara el reintegro y debe cancelar 180 días de salario y manifiesta que no puede ser despedida sin autorización del ministerio de trabajo. (MP. Pretelt, 2015).

### **Criterio Personal**

En la sentencia analizada comparto la decisión de la honorable corte constitucional teniendo en cuenta que en materia laboral se debe garantizar la estabilidad laboral reforzada cuando una persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, es deber del estado velar por la protección de sus derechos y si bien es cierto existe otro medio idóneo para resolver estos asuntos la tutela al ser un mecanismo expedito es el medio idóneo para que no se siga cometiendo un perjuicio irremediable sin importar que tipo de vinculación laboral tenga.

## **Análisis jurisprudencial de la sentencia SU-049 de 2017**

**Análisis Sentencia SU 049 DE 2017**

**M.P. María Victoria Calle Correa**

### **Hechos Relevantes**

El señor Ángel Echavarría de 73 años se desempeñaba mediante contrato de prestación de servicios como conductor de la empresa Inciviles S.A., el día 13 de marzo el señor Ángel sufrió un accidente al rodar con la volqueta que conducía. (M.P. Calle, 2017).

El señor Echavarría es despedido cuando se encontraba incapacitado ya que por el accidente que tuvo sufrió una lesión completa del musculo supra espinoso ubicado en el hombro izquierdo sin que existiera permiso del ministerio de trabajo, en el año 2014 el señor Ángel no se encontraba afiliado al sistema de seguridad social porque según él eso debería ser asumido por la empresa inciviles S.A. (M.P. Calle, 2017).

El 24 de junio del 2014 el señor Echavarría acude a su derecho constitucional con el fin de buscar una protección mediante la acción de tutela porque lo despidieron sin previa autorización del inspector del trabajo ya que su terminación del contrato se dio cuando se encontraba incapacitado (M.P. Calle, 2017).

### **Problema Jurídico**

¿Vulnera un contratante (Inciviles S.A.) el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada de un contratista (el señor Ángel María Echavarría Oquendo) al terminar su contrato de prestación de servicios de manera unilateral y anticipada sin obtener autorización previa del inspector del trabajo, en un momento en el cual padecía los efectos de un accidente de origen profesional que le dificultaba significativamente desarrollar sus funciones en condiciones regulares? (M.P. Calle, 2017).

### **Primera Instancia**

El juzgado Treinta Penal Municipal con función de control de garantías de Medellín decidió declarar improcedente la acción constitucional según el juez existía otro medio para controvertir sus derechos y eso es competencia del juez laboral. (M.P. Calle, 2017).

### **Segunda Instancia**

El juzgado veintiuno penal del circuito de Medellín confirma la decisión de primera instancia. (M.P. Calle, 2017).

### **Argumentos de la Corte Constitucional**

La honorable corte constitucional concluye que la desvinculación del señor Ángel Echavarría se realizó de manera injusta teniendo en cuenta que el accionante contaba con una estabilidad ocupacional reforzada ya que estaba incapacitado por accidente de origen laboral y en ningún momento la empresa inciviles S.A. solicitó autorización al inspector de trabajo, por los



argumentos antes mencionados la corte constitucional decide revocar las decisiones de primera y segunda instancia y a su turno tutela el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada del señor Echavarría y ordena el pago de los honorarios dejados de percibir, el pago de 180 días de salario y el reintegro si el accionante no puede cumplir con las funciones del contrato de prestación de servicios este debe ser reubicado según dictamen del médico laboral (M.P. Calle, 2017).

### **Fallo de la Corte**

Revoca los fallos de las decisiones de primera y segunda instancia y a su turno tutela el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada del señor Echavarría y ordena el pago de los honorarios dejados de percibir, el pago de 180 días de salario y el reintegro si el accionante no puede cumplir con las funciones del contrato de prestación de servicios este debe ser reubicado según dictamen del médico laboral (M.P. Calle, 2017).

### **Criterio Personal.**

En esta sentencia de unificación se puede apreciar el estudio exhaustivo que realizó la Corte Constitucional y le da un desarrollo constitucional al principio de la estabilidad ocupacional reforzada lo cual es aplicable a nuestra constitución ya que al ser Colombia un estado social de derecho prevalece la sociedad como tal, en el caso en concreto es lamentable que los jueces no estén aplicando la especial protección que debe brindar el Estado a aquellas personas que se encuentran en una situación de debilidad manifiesta ya que por la avanzada edad del accionante no fuese fácil buscar un nuevo empleo y más aún cuando se encuentra enfermo.

Por tal motivo, se comparte la decisión de la corte ya que es garante de los derechos fundamentales como el derecho a la salud, mínimo vital y estabilidad ocupacional reforzada, la duda me genera es en cuanto a los honorables jueces tanto de primera como segunda instancia que no protegieron los derechos de un ciudadano que realmente necesita de la protección del Estado pero a pesar de eso los honorables togados se ajustan a la ley si bien es cierto los jueces están sometidos al imperio de la ley según el artículo 230 (Const., 1991)

También la misma ley los faculta para que sean protectores de derechos cuando a pesar de que exista otra forma para velar por la protección de los derechos del accionante como es la jurisdicción laboral también es cierto que existe un principio de solidaridad que aplica tanto a particulares como a funcionarios del Estado el cual debe ser aplicado a ciertos casos, si no hubiese sido por la honorable corte constitucional el ciudadano ángel Echavarría hubiese quedado

desprotegido de sus derechos a los cuales tenía el derecho en hora buena se pronuncian con esta sentencia de unificación.

A continuación, se hace una descripción de los aspectos positivos y negativos de la normatividad legal que regula el contrato de prestación de servicios en cuanto al sistema de riesgos laborales en Colombia.

En primer lugar la Constitución Política de Colombia de 1991 trajo una protección especial al trabajo, al ser la seguridad social un derecho al cual no podemos renunciar, todos los trabajadores merecen que el Estado vele por la protección de este derecho tal como lo establece nuestra Norma de Normas en su artículo 48 (Const., 1991), esta protección es muy importante ya que no es predecible el hecho de que llegue a ocurrir un accidente de tipo laboral beneficiándose dicho trabajador con las prestaciones económicas y asistenciales que le sobrevienen al estar afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral (Gómez, 2014).

Las condiciones laborales deben ser brindadas de manera digna, nuestra Constitución Política de Colombia establece unos principios mínimos de cada trabajador, entre tantos encontramos el derecho a la seguridad social, cuando una persona es vinculada a una empresa u organización por medio de contrato de prestación de servicios es ella quien debe asumir todo lo relacionado con el pago de su seguridad social integral situación que desfavorece a este grupo de personas que realizan actividades por medio de este tipo de contratos ya que asumen esta contribución de manera completa y no como lo hacen aquellos trabajadores que son vinculados por medio de un contrato de trabajo(Gómez, 2014).

Después de lo antes mencionado se procede a determinar las ventajas y desventajas que ha traído la normatividad existente y que ha existido frente a los riesgos laborales del contratista de prestación de servicios, es claro que sobre el tema no existe mayor avance legal ni jurisprudencial situación que pone en desventaja a este grupo de personas que realizan o prestan sus servicios por medio de la figura del contrato de prestación de servicios (Gómez, 2014).

A través de los años el Gobierno nacional ha venido haciendo avances importantes en este tema y cada vez se busca ampliar más la cobertura de las personas vinculadas por medio de contrato de prestación de servicios de manera que se llegue a la universalidad en cuanto a las afiliaciones al sistema de riesgos laborales, pero a pesar de esos esfuerzos aún se encuentran ciertos vacíos o desventajas en la Ley no existiendo un enfoque más claro frente a lo relacionado con la afiliación y cotización de este grupo de personas vinculadas por medio de contrato de prestación de servicios.

En el año 1994 nace el Decreto 1295 en el cual se estipuló que las personas vinculadas mediante este tipo de contrato podrían afiliarse al sistema de riesgos laborales de manera voluntaria situación desfavorable ya que la mayoría de los contratistas no lo hacían primero porque la ley no lo exigía y segundo porque no se le veía la importancia para buscar una protección ante una eventualidad por el contrario se veía esto como una carga ya que disminuían sus ingresos. (Decreto 1295, 1994)

El contrato de prestación de servicios es aquel contrato mediante el cual una persona se vincula por medio de un contrato de prestación de servicios con una empresa con el fin de prestar sus servicios con metas distintas a la actividad propia de la organización quien presta dicho servicio se llama contratista y recibe honorarios por dicho cumplimiento de este contrato (Gómez, 2014)

El contratista es quien paga su seguridad social integral y se tiene en cuenta sobre la base de cotización el 40% de los honorarios que recibe. En la actualidad muchas empresas incluso el Estado han venido ocultando contratos de tipo laboral mediante la figura del contrato de prestación de servicios para evadir de cierto modo la contribución que debe hacer el empleador al sistema de seguridad social integral por lo cual la jurisprudencia ha venido determinando que no es un contrato de prestación de servicios si no un contrato laboral teniendo en cuenta el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades (Const.,1991).

Es preciso retomar lo mencionado en el Decreto 1295 de 1994 que fue el que estableció que los contratistas podían afiliarse de manera voluntaria pero no reguló como se haría dicha afiliación (Decreto 1295, 1994)

Abordando la Ley 1562 de 2012 esta norma modificó el Sistema de Riesgos Laborales, esta normatividad establece que el contratante es el responsable de afiliar al contratista al Sistema de Riesgos laborales y el contratista asume la cotización, en caso de que haya una omisión en afiliación por parte del contratante este se hace responsable del pago de las prestaciones que puedan generarse en caso tal que el contratista llegue a sufrir un accidente, u otra circunstancia, siendo esta una ventaja favorable para el contratista ya que se beneficia con esta obligación que se le otorga al contratante.

A pesar de que se ha ido avanzando de manera positiva en este tema, teniendo en cuenta unos principios rectores como lo son la universalidad que busca la cobertura en la mayoría de las personas que se vinculen por medio de estos contratos con las empresas u organizaciones brindado sus servicios como contratistas, existen circunstancias que pueden afectar al contratista como es el

caso de la no afiliación que debe realizar el contratante y exponiendo a dicha persona vinculada por medio de contrato de prestación de servicios a quedar desprotegida en aquella circunstancia en que llegue a sufrir algún tipo de accidente ejecutando las funciones del contrato generando o trasladando una responsabilidad objetiva al contratante por la omisión de afiliación a esta persona que da sus servicios a dicha empresa. (Gómez, 2014)

Con el Decreto 1072 de 2015 lo que hizo fue recopilar la normatividad existente y permitió que siga existiendo el tema de cotización y afiliación de los contratistas de prestación de servicios y se mantiene igual. Pero solo hasta la llegada del Decreto 1273 de 2018 cambió un poco puesto que se estipuló que en lo pertinente al pago del sistema de seguridad social este puede ser descontado directamente por el contratante a los honorarios recibidos por el contratista y estos se pagarán al sistema de seguridad social integral por parte del contratante, este es un avance muy importante teniendo en cuenta que muchos contratistas tenían que sacar dinero prestado pagando incluso intereses para poder cancelar de manera anticipada la seguridad social y así poder pasar sus cuentas de cobro al contratante (Decreto 1273, 2018).

Para evitar que el contratante se vea inmerso en una responsabilidad objetiva por omitir la afiliación del contratista si este llegase a sufrir alguna contingencia en la realización de las labores propias del contrato tendría que asumir todas las prestaciones tanto económicas como asistenciales que se deriven de dicha situación que afectaría notablemente al contratista, es decir el contratante al infringir la norma que le exige afiliar al contratista y por lo tanto debe hacerse responsable de aquel incumplimiento.

Para finalizar es importante mencionar que el tema del contrato de prestación de servicios ha generado grandes debates del país teniendo en cuenta que existe una desventaja frente a un contrato laboral ya que no existen cesantías, ni vacaciones ni otro tipo de prestaciones a las cuales tiene derecho un trabajador con contrato laboral, se ha venido debatiendo el proyecto de Ley 090 de 2017 Por medio del cual se expide el régimen de trabajo decente para los contratistas de prestación de servicios... (Proyecto de Ley 090, 2017), este proyecto de Ley va en su segundo debate, si se aprueba sería una ventaja muy importante que abarca nuestra legislación en este tema ya que mirando desde el principio de progresividad se está evolucionando frente a todo lo relacionado con los contratistas de prestación de servicios que día a día obtiene más fuerza en el ordenamiento jurídico colombiano y se adapta aún más a los principios constitucionales mínimos consagrados en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia (Gómez, 2014)

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adarve Noreña, J. A., & Betancur Raigoza, N. R. (2017). Criterios jurídicos para determinar la existencia o no de responsabilidad subjetiva del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo en el sector privado.
- Comunidad Andina de Naciones (2005). Decisión 584 de 2005.
- Congreso de Colombia. Decreto 0723 de 2013. Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones. Bogotá, abril 15 de 1993.
- Congreso de Colombia. Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá, mayo 26 de 2015.
- Congreso de Colombia. Ley 100 de 1993. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Bogotá, diciembre 23 de 1993.
- Congreso de Colombia. Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Bogotá, julio 11 de 2012.
- Corte Constitucional. Sentencia No C-858-06 del 18 octubre de 2016.
- Corte Constitucional. Sentencia No C-509/14 del 16 julio de 2014.
- Corte Constitucional. Sentencia No. T-524 del 24 febrero de 2016.
- Corte Constitucional. Sentencia No SU049/17 del 2 febrero de 2017.
- Estrada, L & García, M. (2015). Definición Accidente de Trabajo en Colombia. Lagunas Normativas y/o Antinomias. Universidad de Manizales, Facultad de Ciencias Jurídicas, p. 33
- Gómez, G & Urrutia, J. (2008). El contrato de prestación de servicios en la legislación contractual administrativa colombiana, Universidad de La Sabana
- Gómez Peñaloza, I. (2014) Aciertos y desaciertos normativos del sistema de riesgos laborales de los trabajadores independientes en Colombia.
- Menjura, D., Guerrero, M. V., Silva, A. L., & Witt Acosta, S. A. (2014). Contrato realidad frente al contrato de prestación de servicios en Colombia. Tratamiento jurisprudencial 2011 a 2014 (Bachelor's thesis, Universidad Libre).

- Moreno, I. G., & Oviedo, M. H. (2013). Principios jurisprudenciales de los riesgos laborales en Colombia. *Pensamiento Jurídico*, (36).
- Pardo, R. (2012). Ley 1562 de 2012. Ministerio de Trabajo.
- Vesga Rodríguez, J. J. (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. *Pensamiento psicológico*, 9(16), 171-182.