

UNIVERSITAT JAUME I



MÁSTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

TRABAJO DE FINAL DE MÁSTER:

**ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE ESPAÑA Y COLOMBIA EN MATERIA DE
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Nombre del autor/a: Liseth Alejandra Salamanca Torres

NIE: Y7465904A

Tutor/a: Dr. María de Jesús Muñoz Torres

Código de la asignatura: SIS017

Curso académico: 2019/2020

Fecha de lectura: Julio de 2020

INDICE

1. Introducción	5
2. Objetivos	6
2.1 Objetivo general	6
2.2 Objetivos específicos	6
3. Método	7
4. Capítulo I. Comparativa general de normatividad en PRL.....	8
4.1 Descripción general de la organización de la Prevención de riesgos laborales en España y Colombia	8
4.2 Organismos estatales que intervienen.....	9
4.3 Funciones y niveles de cualificación de los responsables de prevención.....	15
5. Capitulo II. Comparación de principales normas.....	23
5.1 Selección de las normas a comparar	23
5.2 Temas normativos de comparación	26
6. Capitulo III. Comparación en la actualidad de la Prevención de riesgos laborales	41
6.1 Comparación en estadísticas de accidentalidad laboral.....	41
6.2 Comparativa en Infracciones y sanciones	45
6.3 Casos de éxito para mejora de la PRL en los dos países	49
7. Resultados	51
8. Discusión y Conclusión.....	55
9. Referencias bibliográficas	57

Resumen

En lo que se refiere a la evolución que la Prevención de Riesgos Laborales ha tenido tanto en Europa como en América Latina, se encuentran diversos avances en materia de normatividad y dinámicas laborales. La realización de un proceso comparativo que muestre de cierta forma los puntos fuertes y débiles, las ventajas y oportunidades, y algunos aspectos rescatables de mejora en cuanto a la gestión de la prevención, puede encaminar a un ejercicio significativo cuando se trata de encontrar elementos que aporten al avance del campo de la prevención en un contexto local.

El presente trabajo pretende desarrollar un análisis comparativo entre España y Colombia, originado a partir de información organizada en puntos clave en relación a la organización general de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL), las normas relevantes de acuerdo a los sectores productivos en común con mayor accidentalidad, las estadísticas generales, las sanciones por incumplimiento existentes, y casos de éxito.

En primer lugar, se abarcan aspectos de organización estatal, encontrándose que para el caso de Colombia existe el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL), cuyas entidades que lo componen trabajan conjuntamente para la protección y atención a los trabajadores; así mismo, se establece la obligación de que en las empresas públicas y privadas exista un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) el cual debe ser diseñado e implementado por personas capacitadas y con Licencia para ejercer en el campo de la PRL. Por otra parte, en España el Sistema de seguridad social, cuenta con cobertura para prestaciones derivadas de riesgos de origen laboral, además, la prevención que legalmente tiene que ser llevada en las empresas está a cargo en su mayoría de Servicios de Prevención en sus modalidades, dependiendo de las características de la empresa.

Una notoria diferencia encontrada es que mientras en España existe el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) como organismo técnico científico especializado en el campo de la Prevención, e igualmente cada comunidad autónoma cuenta con su propio organismo autónomo de carácter administrativo para este tema; en Colombia se encuentra que no existe un organismo de referencia especializado, ni en lo que sería su semejante en las comunidades autónomas, allí llamados “departamentos”, por lo que la entidad de referencia en temas de prevención recae en el Ministerio de Trabajo.

Posteriormente, se realiza la selección de normas a comparar, tomando como referencia el informe titulado “Siniestralidad laboral en Europa y Latinoamérica: una visión comparada” de la Universidad Internacional de Valencia, en donde a partir de los sectores productivos con mayor tasa de accidentalidad laboral (Industria Manufacturera y Construcción) en común entre España y Colombia, se eligen los temas de subcontratación, señalización, seguridad en los lugares de trabajo, sector de la construcción y evaluación de riesgo, para la posterior comparación.

Las anteriores temáticas se analizan en tablas comparativas que contienen ítems como: número de norma y año, nombre oficial, alcance, aspectos relevantes, diferencias a considerar, y variables propias que pueden intervenir en su cumplimiento.

Mas adelante, y de acuerdo con los objetivos propuestos, se realiza una descripción general de las tasas de accidentalidad laboral de los dos países para el año 2019, tomando en cuenta aspectos como total de población, población activa y ocupada, porcentaje de cobertura de seguridad social y también los porcentajes de accidentes de trabajo ocurridos en los sectores productivos escogidos con antelación.

Por otra parte, se realiza el comparativo para Infracciones y Sanciones por incumplimiento de la normatividad legal en los dos casos, donde la comparación abarca la descripción general de: la norma, la autoridad laboral que sanciona, los criterios para imponer sanciones, la cuantía de las sanciones, el resumen de sanciones en euros (Tasa de cambio Junio de 2020), y el criterio para la suspensión o cierre del centro de trabajo.

Por último, en la comparación, se presenta de forma grafica las estrategias relevantes llevadas a cabo en un caso de éxito empresarial en materia de Prevención de Riesgos Laborales por país. En donde, se observan dos empresas de sectores diferentes, pero con objetivos comunes encaminados al mejoramiento de su gestión en Prevención, distinguiéndolo desde contextos y perspectivas diferentes.

1. Introducción

De acuerdo con las circunstancias actuales de la seguridad y salud en el trabajo, que durante las últimas décadas han cobrado especial relevancia alrededor del mundo, resulta válido plantearse un análisis comparativo que abarque diferentes perspectivas en donde se puedan encontrar puntos comunes o contrarios que puedan incidir en la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, tanto en políticas públicas como en casos particulares (empresas, instituciones y/o otros).

En el presente trabajo, se abarca la comparación en materia de Prevención de Riesgos Laborales entre dos países sumamente distintos social, económica y culturalmente como lo son España y Colombia, cuya primera normatividad en esta temática data de los años 1900 (Ley de Accidentes de Trabajo) y 1915 (Sobre reparaciones por accidentes del trabajo), respectivamente. Sin embargo, cabe anotar que al compartir antecedentes históricos existen puntos de conexión en la cultura, en las formas de organización utilizadas en las instituciones, entre otros que se tratarán en el desarrollo del análisis.

A partir de los cambios generados en el derecho laboral y las condiciones de trabajo en los diversos sectores productivos, resulta un interesante ejercicio explorar, a partir de la comparación de aspectos que puedan incidir en los resultados que realmente importan de la Prevención de riesgos laborales, es decir, el aumento o reducción de accidentes de trabajo con el apoyo en el análisis estadístico y su relación con dichos resultados.

La búsqueda de oportunidades de mejora, basados en ejemplos que pueden funcionar en otros contextos, puede representar un avance significativo en el ámbito profesional y de transformación de cultura preventiva en las empresas donde se aporten conocimientos y experiencias desde nuevas perspectivas, así como en ámbitos públicos donde se generen cambios en organización estatal y mejoramiento normativo.

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Desarrollar un análisis comparativo a partir de las diferencias encontradas en relación al desarrollo de la Prevención de Riesgos Laborales en España y Colombia.

2.2 Objetivos específicos

-Describir los principales aspectos de organización general de la Prevención de Riesgos Laborales en España y Colombia.

-Determinar las principales diferencias normativas en Prevención de Riesgos Laborales en España y Colombia en relación con temas y sectores seleccionados.

-Definir las características representativas en el comportamiento actual del desarrollo de la Prevención de Riesgos Laborales en España y Colombia.

3. Método

3.1 Procedimiento

En el presente estudio se trabajará a través de una investigación de gabinete y por etapas, para el cumplimiento de los objetivos planteados, por lo que en la primera etapa se abarcará lo referente a la comparación basada en la descripción general de organización de la Prevención de Riesgos Laborales en cada país, incluyendo los organismos estatales que intervienen, y las responsabilidades de gestión.

En la segunda etapa, la comparación dará lugar a las normas legales o guías establecidas en los países para abarcar diferentes temáticas en la gestión de riesgos específicos, por lo que se tendrá en cuenta la antigüedad de las normas, su alcance, los aspectos importantes, diferencias a considerar y variables propias que intervienen en el cumplimiento de las mismas.

La tercera etapa dará lugar a la comparación desde una perspectiva de información estadística, en temas de accidentalidad y cumplimiento normativo, además de tratar posibles casos de éxito empresariales en el mejoramiento en la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.

3.2 Instrumentos

Para generar una comparación clara y entendible, teniendo en cuenta los distintos términos utilizados en las normas y en las temáticas de Prevención de Riesgos Laborales en el caso de los dos países objeto del estudio, se procederá a hacer uso de:

- **Normatividad:** Legal y técnica en los temas generales y específicos a tratar.
- **Tablas comparativas:** Las cuales serán diseñadas para permitir un entendimiento lo más claro posible al momento de la interpretación, además de generar practicidad en la presentación de la información.
- **Estadísticas:** Presentadas con datos, gráficas y tablas, intentando comparar datos bajo las mismas especificaciones en el caso de los dos países objeto de estudio.
- **Casos de éxito:** En el campo empresarial para generar la comparación entre países.

3.3 Análisis

Los aspectos relevantes de las etapas uno, dos y tres, serán comparados y analizados los resultados, apoyados en la revisión estadística, que pueda aportar un análisis, en cuanto a las variables directa o indirectamente proporcionales y que conecten con aspectos tratados en la comparación general y específica en los temas planteados.

4. Capítulo I. Comparativa general de normatividad en PRL

4.1 Descripción general de la organización de la Prevención de riesgos laborales en España y Colombia

En Colombia la Prevención de Riesgos Laborales se gestiona a través del Sistema general de Riesgos Laborales (SGRL), el cual según el artículo 1 del Decreto Ley 1295 de 1994 se define como “el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencias del trabajo que desarrollan”. De acuerdo con esto, las instituciones, empresas públicas y privadas deben estar dentro del SGRL mediante la afiliación a la seguridad social, la cual además de la salud, pensiones y servicios sociales complementarios, incluye los riesgos laborales a través de una Administradora de Riesgos Laborales (ARL), que actúa como aseguradora cuando se produce un hecho que afecta la salud y seguridad de los trabajadores (accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales).

Así mismo, las empresas públicas y privadas están obligadas legalmente a gestionar su PRL a través de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual cuenta con etapas y requisitos específicos para que exista un cumplimiento frente a prevención de los riesgos a los que se ven expuestos los trabajadores. Este sistema debe ser diseñado e implementado por profesionales con Licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales deben ser seleccionados y contratados de acuerdo al tamaño, sector económico y nivel de riesgo de las empresas.

Por su lado en España, dentro de su sistema de seguridad social comprende la asistencia sanitaria, jubilación, muerte, supervivencia, incapacidades y pensiones (de origen común o laboral) y otros servicios complementarios, así mismo, las empresas pueden optar por la protección de las contingencias profesionales a través de una entidad gestora de la Seguridad Social o de una Mutua, la cual actúa como una asociación sin ánimo de lucro que colabora con la Seguridad Social, y que “gestiona los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la prevención de riesgos

laborales y mejora de las condiciones de trabajo y salud en las empresas.” (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2018)

En el caso de las empresas públicas y privadas, la Prevención de Riesgos Laborales se gestiona a través de los Servicios de Prevención, en empresas a partir 6 trabajadores (de menos trabajadores la PRL la asume el empresario), los cuales pueden ser: Servicios de Prevención Ajenos (SPA) para empresas de menos de 500, Servicios de Prevención Propios (SPP) para empresas de más de 500 o 250 trabajadores si la actividad económica se establece en la norma legal y Servicios de Prevención Mancomunados (SPM) para empresas que desarrollen su actividad en un mismo centro de trabajo.

4.2 Organismos estatales que intervienen

4.2.1 El caso de Colombia

En el caso de Colombia, la organización estatal en relación con la Prevención de Riesgos Laborales (ver Figura 1), viene jerarquizada desde el Ministerio de Trabajo, el cual diseña y orienta las políticas públicas en material laboral en pro de proteger el trabajo digno y los derechos de los trabajadores. De este Ministerio se deriva la Dirección de Riesgos laborales que tiene a su cargo entre otras funciones, “proponer y diseñar las políticas, normas, estrategias, programas y proyectos para el desarrollo del Sistema General de Riesgos Laborales, en lo de su competencia.” (Ministerio de Trabajo, s.f.)

De la Dirección de Riesgos Laborales, se derivan cuatro grupos de apoyo:

- Grupo de Promoción y Prevención: Define políticas y normatividad en relación a Seguridad y Salud en el Trabajo, además promueve programas y proyectos para el desarrollo del SGRL.
- Grupo de Medicina Laboral: Coordina la reglamentación técnica relacionada con la promoción de la salud, prevención, medicina laboral, rehabilitación y reincorporación al trabajo. Este grupo realiza seguimiento integro a las Juntas de Calificación de Invalidez, que a su vez componen otro órgano de gran importancia para la gestión en temas de PRL.
 - Juntas de Calificación de Invalidez: Son organismos de carácter regional y Nacional, con autonomía técnica y científica en los dictámenes periciales, cuyas decisiones son de carácter obligatorio. Las Juntas Regionales pueden calificar en

primera instancia la pérdida de capacidad laboral, el estado de invalidez y determinan su origen y a la Junta Nacional “le compete la resolución de las controversias que presentan las entidades de seguridad social, trabajadores y empleadores sobre el origen y la pérdida de la capacidad laboral en caso de accidentes y enfermedades de origen común o profesional y determinan si un trabajador es pensionado por invalidez o no es pensionado”. (Ministerio de Trabajo, s.f.)

- Grupo de Atención en Recursos de Segunda Instancia: Conoce y resuelve recursos de apelación y queja que son interpuestos a las Direcciones territoriales y se relacionan con el SGRL.
- Grupo de Gestión Administrativa: Administra y da seguimiento a los recursos del Fondo de Riesgos Laborales, y se encarga de la dirección del mismo.

-Fondo de Riesgos Laborales: “Es una cuenta especial de la Nación, sin personería jurídica, y con recursos administrados en fiducia”. (Fondo de Riesgos Laborales, s.f.). Los recursos del fondo tienen el objeto de financiar: estudios, campañas y acciones de educación para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, estudios de investigación para el desarrollo del SGRL, actividades de promoción y prevención en los programas de Atención Primaria en Salud, entre otros.

Los anteriores organismos componen la base para el desarrollo del Sistema General de Riesgos Laborales, en el cual convergen las empresas públicas y privadas y las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), las cuales tienen contacto directo con los empleadores, quienes tienen la obligación legal de contratar con una de estas para que actúe como aseguradora al cubrir los riesgos de tipo laboral.

Las ARL, son las responsables de recaudar los recursos económicos de las cotizaciones de las empresas por sus empleados, por lo que se encargan de prestar la atención médica y rehabilitación de los trabajadoras que sufran accidentes de trabajo o enfermedades laborales, el pago de incapacidades, pensiones de invalidez, entre otras condiciones que se originen a partir de un accidente de trabajo o enfermedad laboral (La Republica, 2019). Además de esto, las ARL, tienen algunas obligaciones de prestación de servicios en las empresas en sus empresas usuarias, entre los

cuales se pueden destacar: llevar a cabo programas y actividades de educación para el cumplimiento normativo, capacitación para comités y emergencias, asesoría en el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, investigación de accidentes de trabajo, asesoría técnica para la realización de estudios evaluativos de higiene industrial, según el grado de riesgo, para reducir la exposición de los trabajadores a niveles permisibles, (Safetya, 2017), entre otros servicios descritos en la normatividad.

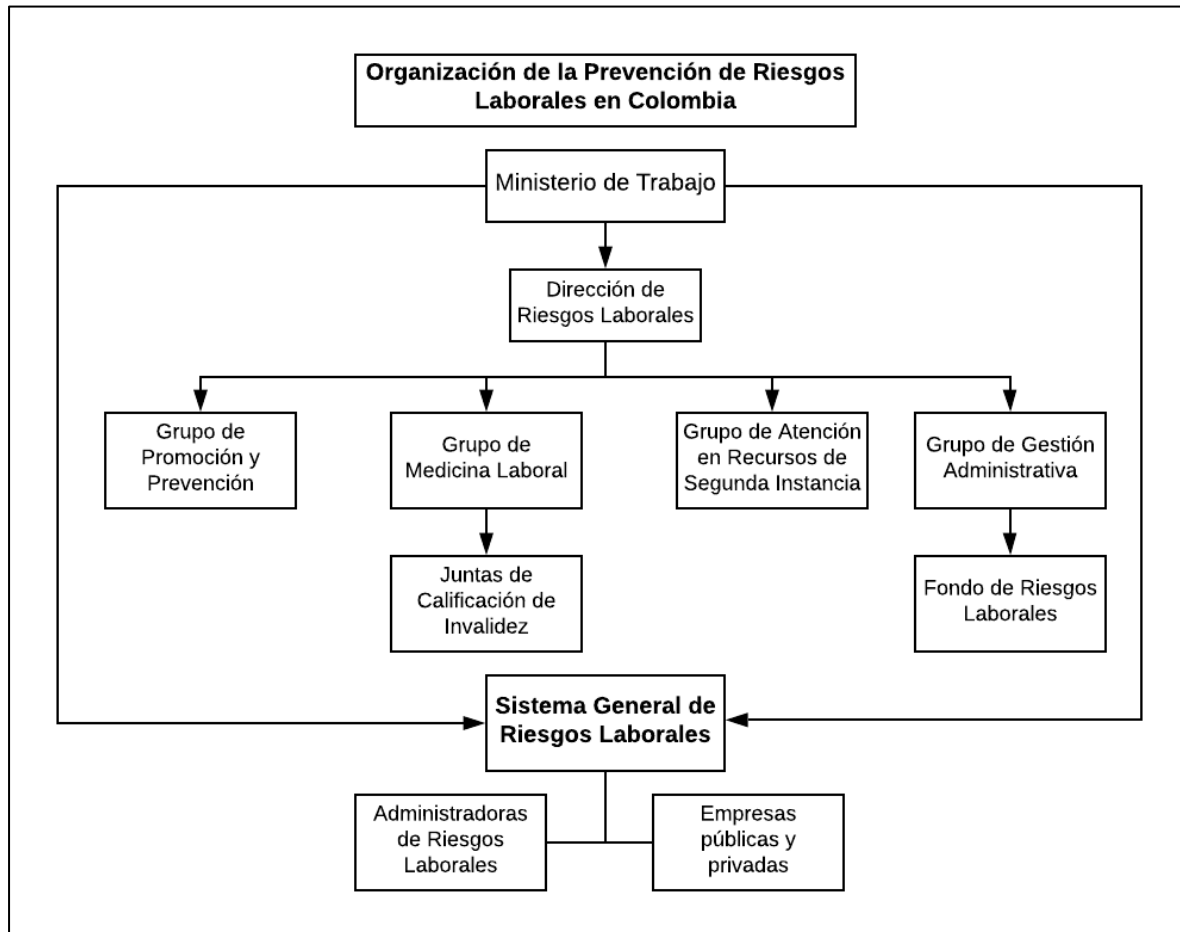


Figura 1. Organización Estatal de la Prevención de Riesgos Laborales en Colombia

Fuente: Elaboración propia, basado en la información del Ministerio de Trabajo de Colombia

4.2.2 El caso de España

En el caso de España, la organización estatal (ver Figura 2) viene dirigida principalmente del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el cual abarca las competencias en empleo, economía social y responsabilidad de las empresas. A su vez, de este Ministerio se desprende la Secretaria de

Estado de Empleo y Economía Social, que actúa como órgano superior al que le corresponde la dirección y desarrollo de relaciones laborales, las condiciones de trabajo, el empleo, entre otras.

De la Secretaria de Estado de Empleo y Economía Social, se dependen varios organismos autónomos, entre ellos el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) que es el “órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas”. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, s.f.) Además, este Instituto desarrolla su actividad en diferentes sedes a nivel nacional, con centros que trabajan en temas como condiciones de trabajo, medios de protección, nuevas tecnologías, y verificación de maquinaria, en diferentes ciudades.

Entre las funciones a destacar del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y que se establecen en el Artículo 8 de la Ley 31 de 1995, se encuentran:

- Informar la elaboración de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo, y atender a las consultas formuladas sobre la aplicación e interpretación de carácter técnico.
- Elaborar guías y otros documentos técnicos, así como elaborar o recopilar metodologías y herramientas para facilitar el cumplimiento de la normativa de PRL.
- Prestar la asistencia técnica requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ámbito de sus competencias, y por la Seguridad Social en relación con las actividades preventivas que desarrolle.
- Prestar asesoramiento técnico a los servicios de prevención de la Administración General del Estado, y en su caso, realizar auditorías de sus sistemas de prevención, conforme a la normativa específica aplicable.
- Promover y desarrollar actividades de educación y formación en PRL y, en particular, fomentar la integración de la prevención en el sistema educativo colaborando con las Administraciones competentes

Otra dependencia de esta Secretaria es el Organismo Estatal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que según lo establecido en el artículo 1.2 de la Ley 42/1997, se trata de un servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social y exigir las responsabilidades pertinentes. Por lo que, en el ámbito de la Prevención de

Riesgos Laborales, de acuerdo con la Ley 31 de 1995, le corresponde entre otras funciones, la vigilancia del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, incluyendo las obligaciones asumidas por los servicios de prevención.

En concordancia, con las funciones del INSSST, cada comunidad autónoma cuenta con su propio organismo autónomo de carácter administrativo, que igualmente actúa como órgano científico-técnico en materia de prevención de riesgos laborales. Su actuación tiene alcance a todas las empresas, la administración estatal y otros organismos autónomos, que se encuentran radicados en la Comunidad autónoma. (INVASSAT , 2015)

Los organismos autónomos, a su vez dividen su actuación jerárquicamente en Subdirección técnica y en Direcciones territoriales de cada provincia que componen la comunidad autónoma.

Las empresas públicas y privadas, están obligadas a tener un Servicio de Prevención propio, ajeno o mancomunado, los cuales de acuerdo con el artículo 31 de la Ley 31 de 1995, constituyen “un conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados”. Es decir, en resumen, los Servicios de Prevención, son responsables de llevar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo el diseño y aplicación de planes y programas de prevención, evaluaciones de riesgos, formación de los trabajadores, la vigilancia de la salud, entre otras.

Otras entidades de apoyo en la organización de la PRL, son las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, a las cuales se afilian obligatoriamente las empresas, para la prestación de los servicios de asistencia sanitaria y económica a los trabajadores, como consecuencia de las contingencias profesionales (Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales), que puedan acontecer. Las Mutuas, se financian directamente de las cotizaciones a la Seguridad Social, por tanto, actúan como gestoras de recursos públicos. Por ello, están bajo la vigilancia, supervisión y control de la propia Seguridad Social. (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2018)

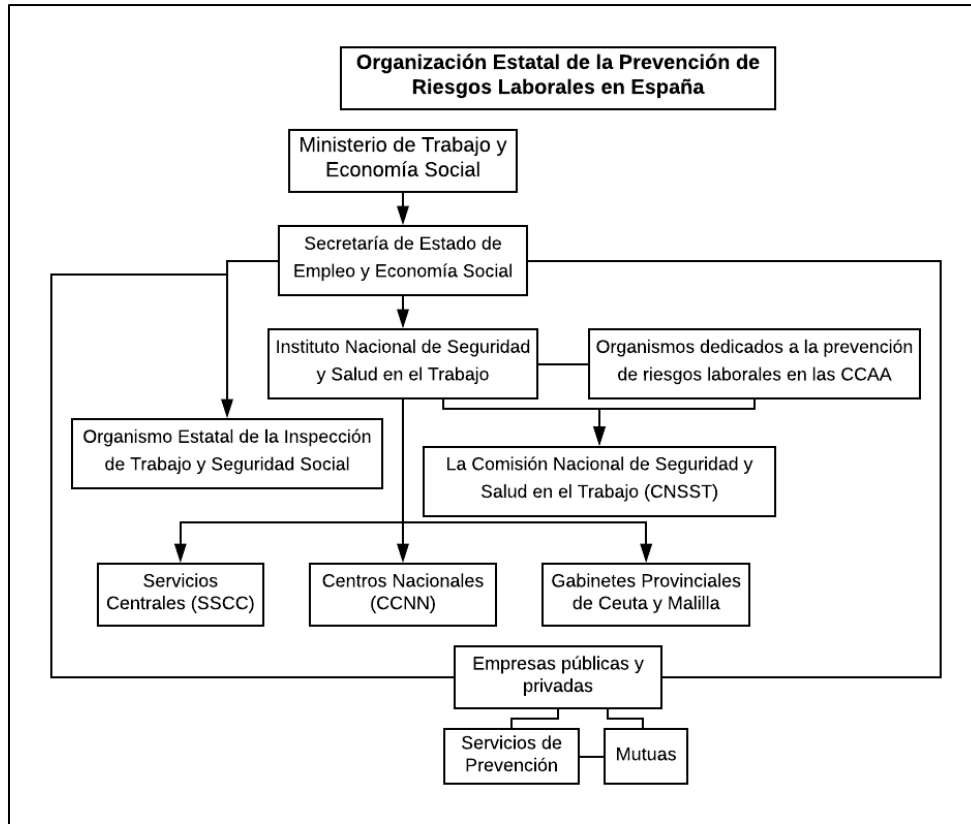


Figura 2. Organización Estatal de la Prevención de Riesgos Laborales en España

Fuente: Elaboración propia, basado en la información del Ministerio de Trabajo y Economía Social de España.

4.3 Funciones y niveles de cualificación de los responsables de prevención

Los dos países objeto del presente trabajo, difieren en los requisitos que exige la normatividad legal a quienes son responsables de gestionar la Prevención de Riesgos Laborales en las empresas, lo que se explica en la siguiente tabla:

Tabla 1. Requisitos para responsables de la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales

Requisitos para responsables de la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales

Nota aclaratoria: En el caso de los dos países objeto del presente estudio, el empresario es el principal responsable de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores.

País	Colombia	España
Normatividad que lo establece	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015. Artículo 2.2.4.6.41.	Ley 31 de 1993 de Prevención de Riesgos Laborales. Artículo 30 y 31
¿Que establece la norma?	Las personas o empresas que se dediquen a prestar servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a empleadores o trabajadores en relación con el programa y actividades en Seguridad y Salud en el Trabajo, deberán: 2. Obtener licencia o registro para operar Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo;	En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa.
Norma que lo desarrolla	Resolución 0312 de 2019, Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Real Decreto 39 de 1997, Reglamento de los Servicios de Prevención
Responsable de la gestión de la PRL según la norma	a) En empresas de diez (10) o menos trabajadores clasificadas con riesgo I, II o III, el SG-SST podrá ser administrado y ejecutado por una persona con el curso de 50 horas establecido en la norma (que podría ser el propio empresario). Para el diseño el empresario	a) El empresario asumiendo personalmente tal actividad. b) Uno o varios trabajadores designados para llevarla a cabo. c) Un servicio de prevención propio.

	<p>deberá contratar a quien cuente con los siguientes títulos, con la respectiva licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none">• Técnicos en Seguridad y Salud en el Trabajo• Tecnólogo en Seguridad y Salud en el Trabajo• Profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo y Profesionales con Posgrado en Seguridad y Salud en el Trabajo. <p>b) En empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores clasificadas en riesgo I, II o III, se deberá contar con otras entidades autorizadas para el apoyo, asesoría y capacitación en el SG-SST. Para el diseño el empresario deberá contratar a quien cuente con los siguientes títulos, con la respectiva licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none">• Tecnólogo en Seguridad y Salud en el Trabajo• Profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo y Profesionales con Posgrado en Seguridad y Salud en el Trabajo. <p>c) En empresas de más de cincuenta (50) trabajadores clasificadas con riesgo I, II, III, IV o V y las de</p>	<p>d) Un servicio de prevención ajeno.</p>
--	--	--

cincuenta (50) o menos trabajadores con riesgo IV o V, para el diseño e implementación del SG-SST, el empresario deberá contratar a quien acredite el título de:

- Profesionales en SST o profesionales con posgrado en SST, que cuenten con licencia en SST vigente y el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas en SST.

Nota Aclaratoria: En Colombia se entenderán los anteriores términos como:

-Técnicos: Quienes cuentan con un año de formación académica en SST.

-Tecnólogos: Quienes cuentan con dos años de formación académica en SST.

-Profesionales: Quienes cuentan con una carrera universitaria en SST.

-Profesionales con posgrado: Quienes cuentan con formación académica en cualquier grado universitario y con especialización o Máster en SST o PRL.

Características de los responsables de la gestión según su modalidad	<p>a) Técnicos en Seguridad y Salud en el Trabajo, cuando se trate de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Empresas de diez (10) o menos trabajadores clasificadas con riesgo I, II ó III 2) El técnico acredite mínimo un (1) año de experiencia certificada. 3) El técnico acredite la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas en SST. 4) El alcance es solo de diseño e implementación del SG-SST. <p>Nota: Las personas que solo cuentan con el curso virtual de cincuenta (50) horas en Seguridad y Salud en el Trabajo, están facultadas para administrar y ejecutar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, del tipo de empresas en mención.</p>	<p>a) El empresario asumiendo personalmente tal actividad. (Con excepción de la vigilancia de la salud), cuando se trate de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Empresas de hasta diez trabajadores o veinticinco trabajadores, si dispone de un único centro de trabajo. 2) Cuando se desarrollen actividades no incluidas en el anexo I de la norma en mención. 3) Cuando desarrollen de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo. 4) Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI de la norma en mención.
	<p>b) Tecnólogo en Seguridad y Salud en el Trabajo, cuando se trate de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores clasificadas en riesgo I, II ó III. 2) El tecnólogo acredite mínimo dos (2) años de experiencia certificada. 	<p>b) Uno o varios trabajadores designados para llevarla a cabo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Estos trabajadores deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar. 2) Para otras actividades se deberán desarrollar a través de servicios de prevención.

	<p>3) El tecnólogo que acredite la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas en SST.</p>	
	<p>c) Profesionales en SST y Profesionales con posgrado en SST, cuando se trate de:</p> <p>1) Empresas de más de cincuenta (50) trabajadores clasificadas con riesgo I, II, III, IV ó V y las de cincuenta (50) o menos trabajadores con riesgo IV ó V.</p> <p>2) El profesional acredite la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas en SST.</p> <p>Nota: Los profesionales en mención están facultados para asesorar, capacitar, ejecutar o diseñar el Sistema de Gestión de SST en cualquier empresa o entidad, sin importar la clase de riesgo, número de trabajadores o actividad económica.</p>	<p>c) Un servicio de prevención propio, cuando se trate de:</p> <p>1) Empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.</p> <p>2) Empresas de entre 250 y 500 trabajadores, que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I de la norma en mención.</p> <p>3) Cuando la autoridad laboral así lo decida, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa.</p> <p>d) Un servicio de prevención ajeno, cuando se trate de:</p> <p>1) La designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurren las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.</p>

		<p>2) En el supuesto que el empresario lo determine, como opción a lo decidido por la autoridad laboral, en lugar de un SPP.</p> <p>3) Cuando se necesite la participación del SPA, en actividades que no se designan a trabajadores o que no sean asumidas por el SPP, según lo establece la norma en mención.</p>
	<p>Aclaraciones:</p> <p>Al ser obligación de las empresas contar con el personal capacitado para el apoyo, la asesoría y capacitación en actividades de Prevención de Riesgos Laborales y del SG-SST, en empresas con diez (10) o menos trabajadores y de once (11) a cincuenta (50) trabajadores, clasificadas con riesgo I, II o III, estas actividades podrán ser ejecutadas por:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Consultorios de riesgos laborales de universidades. -Los gremios, cámaras de comercio, asociaciones de agricultores y de diferentes sectores o actividades económicas, las sociedades científicas, universidades, fundaciones, organismos internacionales e instituciones de educación formal, entre otras. 	<p>Aclaraciones:</p> <p>-En la actualidad y según el Real Decreto 1161/2001, existen tres niveles de Formación para el desempeño de las funciones preventivas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La formación de nivel superior: Que requiere una titulación universitaria oficial y cursar una formación mínima, acreditada por una universidad y al menos con una de las especializaciones indicadas en la norma. - La formación de nivel intermedio: Para desempeñar funciones de nivel intermedio requiere cursar la formación profesional para el título de Técnico Superior de Prevención de Riesgos Profesionales.

	<ul style="list-style-type: none">-Las empresas contratantes con personal profesional o con posgrado.-Estudiantes de último semestre en programas de formación en SST de nivel profesional, especialización o maestría.-Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), con las obligaciones establecidas en la norma.	<ul style="list-style-type: none">- La formación de nivel básico: Establecida en convenios colectivos (construcción, metal y ferralla) y el recurso preventivo.
--	--	---

Fuente: Elaboración propia basada en Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015. Artículo 2.2.4.6.41 y Ley 31 de 1993 de Prevención de Riesgos Laborales. Artículo 30 y 31

5. Capítulo II. Comparación de principales normas

5.1 Selección de las normas a comparar

Para la selección de los temas objeto de comparación, se tomó como referencia un informe de investigación titulado “Siniestralidad laboral en Europa y Latinoamérica: una visión comparada” de la Universidad Internacional de Valencia (VIU) publicado en el 2016, donde desde una amplia visión se exponen y recogen datos de interés, para dar lugar a la selección de similitudes y posterior análisis, basados en la descripción de las causas de mayor accidentalidad por grupos y sectores productivos.

Para el caso de España este informe presenta que las causas de los accidentes de trabajo pueden catalogarse en los siguientes grupos (Universidad Internacional de Valencia, 2016):

1. Bloque de causas de Prevención Intrínseca (deficiencias de diseño, construcción o montaje)
2. Protección o señalización
3. Materiales, productos o agentes
4. Espacio y superficies de trabajo
5. Organización del trabajo
6. Gestión de la prevención
7. Factores individuales
8. Otros

El informe indica que los siguientes grupos destacan en la causalidad, asociándolos a las causas más frecuentes de accidente de trabajo:

Tabla 2. Grupos y Causas más frecuentes de accidentes de trabajo

Grupo	Causa más frecuente de accidente de trabajo
--------------	--

Organización del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> -Utilización de métodos de trabajo inadecuados -Ausencia de vigilancia, control y dirección de persona competente o el diseño inadecuado del trabajo.
Gestión de la Prevención	<ul style="list-style-type: none"> -No identificación de los riesgos que han materializado el accidente. -Formación e información inadecuada, o inexistente sobre riesgos o medidas preventivas.
Factores individuales	<ul style="list-style-type: none"> -Permanencia de algún trabajador dentro de una zona peligrosa o indebida. -Incidencia de los incumplimientos de procedimientos e instrucciones de trabajo, así como los de normas de seguridad establecidas.

Fuente: Elaboración propia basada en informe “Siniestralidad laboral en Europa y Latinoamérica: una visión comparada” Universidad Internacional de Valencia (VIU), 2016

Así mismo, el documento de referencia muestra un análisis por sectores productivos, relacionando la cantidad de accidentes de trabajo con los grupos de causas más comunes, en los sectores agrario, industria, construcción y servicios. Y además afirma que: “Como conclusión a todos estos datos, podemos afirmar que, en general, los bloques que incluyen un mayor número de causas determinantes de accidentes de trabajo mortales serían los relativos a la Organización del Trabajo y la Gestión de la prevención, aspectos en los que el empresario tiene una responsabilidad fundamental.” (Universidad Internacional de Valencia, 2016).

Dentro del contexto latinoamericano este informe recoge el análisis, basado en los países de Perú, México y Colombia, indicando específicamente para este último que, según los datos del Ministerio de Trabajo, los sectores productivos con mayor accidentalidad laboral son el inmobiliario, industria manufacturera y la construcción.

De acuerdo con lo anterior, se realiza la selección de los temas para aplicar las herramientas comparativas del presente capítulo, y con base en los siguientes criterios:

1. España y Colombia comparten los sectores de la Industria Manufacturera y Construcción dentro de los que presentan mayor accidentalidad laboral.
2. El informe concluye que la accidentalidad laboral está asociada a los grupos de Organización del Trabajo y la Gestión de la prevención y sus causas más frecuentemente relacionadas, bloques que también destacan en mayor medida en los sectores de la Industria y la Construcción.
3. Los temas a seleccionar permiten de cierta forma una visión general y amplia de la Prevención de Riesgos Laborales, en sectores con mayor índice de accidentalidad, y que además pueden relacionarse con otros donde igualmente se aplican las normativas objeto de comparación.

A continuación, se indican los temas seleccionados, asociándolos a las causas establecidas en el informe de referencia:

Tabla 3. Grupos, causas más frecuentes de accidentes de trabajo y temas normativos relacionados

Grupo	Causa más frecuente de accidente de trabajo (Industria y Construcción)	Temas normativos relacionados
Organización del trabajo	-Utilización de métodos de trabajo inadecuados	<ul style="list-style-type: none"> • Subcontratación • Seguridad y salud en los lugares de trabajo. • Seguridad en el Sector de la Construcción
Gestión de la Prevención	-No identificación de los riesgos que han materializado el accidente	<ul style="list-style-type: none"> • Señalización • Identificación y Evaluación de Riesgos

	-Medidas preventivas propuestas en la planificación derivada de la evaluación de riesgos insuficientes o inadecuadas.	
--	---	--

Fuente: Elaboración propia basada en informe “Siniestralidad laboral en Europa y Latinoamérica: una visión comparada” Universidad Internacional de Valencia (VIU), 2016

5.2 Temas normativos de comparación

Las siguientes tablas comparativas abarcaran las normas o parte de ellas, en donde específicamente, se establecen los aspectos en lo relacionado con Prevención de Riesgos Laborales. En el caso, de Colombia el Decreto 1072 que reúne una compilación de diversas normas en relación con las obligaciones en PRL, por lo que puede coincidir en algunos temas a tratar.

5.2.1 Subcontratación

En Colombia la subcontratación, se entiende en el caso de cuando una empresa principal contrata a otra (s) para desarrollar actividades de su actividad principal u otras, por lo que, en cuanto a las obligaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales, su semejanza en normatividad española es en relación a la Coordinación de actividades empresariales (CAE).

Tabla 4. Comparativa en el tema de Subcontratación

País	Colombia	España
Numero de Norma y año	Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.28.	Real Decreto 171/2004
Nombre oficial	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	De Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
Alcance	Incluye la subcontratación de las empresas de todos los sectores productivos.	Empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo.
Aspectos relevantes	<p>-El empleador (entendido como empresario titular) debe adoptar y mantener las disposiciones que garanticen el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de su empresa, por parte de los proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, durante el desempeño de las actividades objeto del contrato.</p> <p>- Para la selección de las empresas contratistas, el empresario titular debe considerar aspectos de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>-La norma aplica para tres situaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo. • Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo del que un empresario es titular. • Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo cuando existe un empresario principal. <p>-Se establece un deber de cooperación, donde el flujo de la información debe ser reciproco entre los empresarios, en relación a los riesgos, accidentes ocurridos, situaciones de emergencia, entre otros.</p>

	<p>-Se deben procurar canales de comunicación entre las empresas.</p> <p>-Obligación del empresario titular de informar los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo incluidas las actividades o tareas de alto riesgo, rutinarias y no rutinarias, así como la forma de controlarlos, las medidas de prevención y atención de emergencias, los accidentes y enfermedades de trabajo ocurridos en el periodo de vigencia.</p>	<p>-Cuando existe un empresario titular, este tendrá la obligación de informar a los otros y dar instrucciones en relación a la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo.</p> <p>-Se deberán establecer medios de coordinación entre las empresas.</p> <p>-Dependiendo de características como: nivel de riesgo de actividades, control de interacciones, incompatibilidad o complejidad, se establece la designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.</p>
<p>Diferencias a considerar</p>	<p>-Se tienen en cuenta las enfermedades laborales al momento de informar a las empresas contratistas.</p> <p>-La norma no estipula la concurrencia de empresarios, si no tiene en cuenta solo a un “empresario titular o principal”.</p>	<p>-La norma abarca la concurrencia entre empresarios en un centro de trabajo, lo que establece la obligación de coordinación de actividades.</p>

Variables propias que pueden intervenir en su cumplimiento	En Colombia, la mayoría de las empresas no tienen un medio (ej. software para CAE), por lo que la gestión de la documentación se realiza por otros medios, lo que en ocasiones debilita el cumplimiento de las obligaciones de las empresas contratistas.	En España, existen empresas dedicadas al desarrollo de Software para que la documentación de coordinación de actividades empresariales, se mantenga actualizada y se restrinjan los accesos.
---	---	--

Fuente: Elaboración propia basada en Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.28. y Real Decreto 171/2004

5.2.2 Señalización

En Colombia la obligación de la señalización viene establecida desde la Resolución 2400 de 1979, Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo, sin embargo el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC), es quien diseña y adapta la normalización, en guías técnicas, por lo que el documento base de la siguiente comparación no es una norma legal, si no viene implícita en el Decreto 1072 de 2015 que en el artículo 2.2.4.6.8, donde establece que todo empleador y contratante debe contar con una matriz de requisitos legales en riesgos laborales, y a su vez en el artículo 16 de la Resolución 0312 de 2019, establece que esa matriz debe contar con Normas técnicas de cumplimiento de acuerdo con los peligros/riesgos identificados en la empresa, entre otras.

Tabla 5. Comparativa en el tema de Señalización

País	Colombia	España
Numero de Norma y año	Norma Técnica Colombiana NTC 1461 DE 1987	Real Decreto 485/1997

Nombre oficial	Higiene y Seguridad. Colores y Señales de Seguridad.	Sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.
Alcance	Establecer los colores y señales de seguridad utilizados para la prevención de accidentes y riesgos contra la salud y situaciones de emergencia.	Señalización referida a un objeto, actividad o situación determinadas, proporcione una indicación o una obligación relativa a la seguridad o la salud en el trabajo mediante una señal en forma de panel, un color, una señal luminosa o acústica, una comunicación verbal o una señal gestual, según proceda.
Aspectos relevantes	<p>Ambas normas, conservan semejanzas e iguales criterios en lo relacionado con los aspectos técnicos en materia de señalización, en los apartados de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Colores de seguridad • Colores de contraste • Forma Geométrica y Significado de las Señales de Seguridad • Diseño de Símbolos gráficos 	
Diferencias a considerar	-La norma está basada en ISO 3461: Símbolos gráficos. Principios generales para la presentación	<p>-La Norma se basa en la Directiva 92/58/CEE.</p> <p>-Incluye las Características y requisitos de uso de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las señales acústicas • Las señales gestuales

Variables propias que pueden intervenir en su cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> -La norma no incluye obligaciones del empresario, específicamente relacionado con señalización. -Al no presentar las especificaciones de la guía técnica, como norma legal, da lugar a la falta de uso y desconocimiento, en algunas empresas. -Las obligaciones en materia de señalización, vienen incluidas de forma implícita en la normatividad de seguridad y salud en el trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> -La forma de presentación de la norma, es clara, y permite observar las obligaciones del empresario, los criterios de empleo de señalización, información y consulta a trabajadores, en cuanto a los referido al tema de señalización.
---	---	--

Fuente: Elaboración propia basada en Norma Técnica Colombiana NTC 1461 DE 1987 y Real Decreto 485/1997

5.2.3 Seguridad y Salud en los lugares de trabajo

En Colombia la Resolución 2400 de 1979, recoge gran cantidad de temas, entre ellos las disposiciones para la seguridad y salud en los lugares de trabajo, lo que también se relaciona con aspectos específicos de Higiene Industrial a tener en cuenta, se podría afirmar que la comparación en este aspecto viene dada de comparar una norma general y amplia con una específica, como en el caso de España.

Tabla 6. Comparativa en el tema de Seguridad y Salud en los lugares de trabajo

País	Colombia	España
Numero de Norma y año	Resolución 2400 de 1979	Real Decreto 486/1997
Nombre oficial	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.	Por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

<p>Alcance</p>	<p>Se aplica a todos los establecimientos de trabajo, sin perjuicio de las reglamentaciones especiales que se dicten para cada centro de trabajo en particular, con el fin de preservar y mantener la salud física y mental, prevenir accidentes y enfermedades profesionales, para lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar de los trabajadores en sus diferentes actividades.</p>	<p>Se aplica a los lugares de trabajo, excepto: Los medios de transporte utilizados fuera de la empresa o centro de trabajo, así como a los lugares de trabajo situados dentro de los medios de transporte, Las obras de construcción temporales o móviles, Las industrias de extracción, Los buques de pesca y Los campos de cultivo, bosques y otros terrenos que formen parte de una empresa o centro de trabajo agrícola o forestal pero que estén situados fuera de la zona edificada de los mismos.</p>
<p>Aspectos relevantes</p>	<p>La Resolución comprende: la temperatura, humedad y calefacción. evacuación de residuos o desechos, orden y limpieza, la ventilación, la iluminación, ruidos y vibraciones, radiaciones ionizantes y no ionizantes, la electricidad, entre otros relacionados con Higiene industrial.</p>	<p>El Real Decreto comprende: las condiciones constructivas, orden, limpieza y mantenimiento, señalización, instalaciones de servicio o protección, condiciones ambientales, iluminación, servicios higiénicos y locales de descanso, y material y locales de primeros auxilios</p>
<p>Diferencias a considerar</p>	<p>-La norma es muy antigua por lo que algunos de los temas que establece pueden estar desactualizados a los términos y criterios actualmente utilizados o de referencia internacional.</p>	<p>-La norma no estipula obligaciones específicas para los trabajadores, lo cual se establece en la otra norma de comparación. -La norma se centra en temas específicos de los lugares de trabajo, sin incluir temas relacionados</p>

	<p>-La mayoría de los aspectos que trata deben estar soportados para su aplicación en otras normas técnicas de referencia.</p> <p>-Hay una diferencia de 18 años, con respecto a la norma española a comparar.</p> <p>-La norma trata temas de Higiene industrial a grosso modo, siendo confuso y poco claro al momento de tomar referencias para temas como: Ruido, Vibraciones, agentes químicos, entre otros tratados.</p>	<p>con Higiene industrial, lo cual si incluye la otra norma de comparación.</p>
<p>Variables propias que pueden intervenir en su cumplimiento</p>	<p>-Por el año de publicación, la estructura, extensión y aspectos establecidos en la norma de manera general, el manejo de esta dificulta un poco el cumplimiento, al tener que complementarla con otras normas de referencia para el mismo cumplimiento o en el cómo realizarlo. Además de generar dudas de la correcta aplicación de lo establecido para los criterios actuales.</p>	<p>-La norma es clara, y recoge los criterios establecidos para el total cumplimiento en los lugares de trabajo, así el empresario se puede dirigir a ella para realizar la revisión de sus lugares de trabajo.</p>

Fuente: Elaboración propia basada en Resolución 2400 de 1979 y Real Decreto 486/1997

5.2.4 Seguridad en el Sector de la Construcción

Este sector representa en los dos países objeto de comparación, un porcentaje importante en cuanto accidentalidad laboral se refiere, además se destaca que: “El sector de la construcción depende del comportamiento de la economía mundial, es considerado un motor en la economía de las naciones lo que lo pone en la mira de inversionistas y mercados internacionales. Las normas técnicas de seguridad y salud en el trabajo en la construcción son de importancia para las empresas del sector porque les permiten estar a la vanguardia en tecnología, procesos y nuevas estrategias en pro de la sostenibilidad”. (Safetya, 2020). De acuerdo con lo anterior, el sector cobra importancia de ser analizado, partiendo de las normas de referencia de las cuales se dispone en los dos casos.

Tabla 7. Comparativa en el tema del Sector de la Construcción

País	Colombia	España
Numero de Norma y año	Resolución 2413 de 1979	Real Decreto 1627/1997
Nombre oficial	Por la cual se dicta el Reglamento de Higiene y Seguridad para la Industria de la Construcción.	Por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción.
Alcance	Empresas dedicadas a la Industria de la Construcción.	Obras de construcción.
Aspectos relevantes	<ul style="list-style-type: none"> -Por la antigüedad de la norma, muchos conceptos están desactualizados. -Para el correcto y adecuado cumplimiento normativo, la norma debe ser apoyada por otras actuales, las cuales aplican para la mayoría de los 	<ul style="list-style-type: none"> -La norma establece claramente los roles que tienen un nivel de responsabilidad en el cumplimiento de la misma. -Define los estudios previos de seguridad que deben realizarse y los criterios que deben contener.

	<p>sectores productivos, en el campo de la Prevención de riesgos laborales.</p> <p>-La norma relaciona aspectos técnicos como el nivel de ruido, lo que debería corroborarse con la norma actual.</p>	<p>- Es una norma donde se establecen criterios a nivel general, para un correcto y adecuado cumplimiento debe reforzarse con otras específicas (Ej. Equipos y maquinas, andamios, torres y otros criterios técnicos).</p>
Diferencias a considerar	<p>-La norma nombra las responsabilidades a nivel para el personal directivo, técnico y de supervisión.</p> <p>-La norma es 18 años mas antigua con respecto a la de comparación.</p>	<p>-Esta norma tiene unos roles definidos y claros niveles de responsabilidad.</p>
Variables propias que pueden intervenir en su cumplimiento	<p>-Con la actualización en los últimos años de las normas relacionadas con la prevención de riesgos laborales, aplicables a la mayoría de los sectores productivos, la norma no se puede tomar como referencia importante en el sector al contar con otras con mayores obligaciones.</p> <p>-Puede existir desconocimiento de esta por parte de responsables de PRL, en las empresas del sector de la construcción.</p>	<p>-La norma es una referencia en el sector, pero al igual debe apoyarse en otras disposiciones de aspectos técnicos, para lograr el cumplimiento de las disposiciones que esta establece.</p>

Fuente: Elaboración propia basada en Resolución 2413 de 1979 y Real Decreto 1627/1997

5.2.5 Evaluación de riesgos

Para este apartado se compararán las metodologías mayormente utilizadas para el procedimiento de Evaluación de riesgos, dado que las causas de accidentalidad, en su gran mayoría se encuentran relacionadas con la No identificación de los riesgos que han materializado el accidente, según el informe expuesto en el numeral 5.2.

En el caso de Colombia, la norma que establece la obligación de realizar una evaluación de riesgos es el Decreto 1072 de 2015, el cual establece en su artículo 2.2.4.6.15 que: “La identificación de peligros y evaluación de los riesgos debe ser desarrollada por el empleador o contratante con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa. Debe ser documentada y actualizada como mínimo de manera anual. También se debe actualizar cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones en la maquinaria o en los equipos”. La norma no establece una metodología obligatoria para la realización de esta evaluación, aunque menciona el alcance que debe tener.

Por otro lado, en España la Ley 31 de 1995 en su artículo 16 indica la obligación de que: “La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y en relación con aquellos que estén expuestos a riesgos especiales. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo”. En comparación con la norma de Colombia, esta no expresa la obligación de actualización anual, sino cuando se produzcan cambios en las condiciones de trabajo. Igualmente, el Real Decreto 39 de 1997 en sus artículos 3 al 7, indica la definición, el contenido, el procedimiento, la revisión y la documentación en relación a la Evaluación de riesgos, lo cual se tendrá en cuenta en la siguiente comparación. Se tomará como referencia la metodología para la realización de la Evaluación General de Riesgos, teniendo en cuenta que la normativa indica otros tipos de evaluaciones de riesgos: impuestas por legislación específica, para los que no existe legislación específica, pero están establecidas en otras normas, y las que precisan métodos especializados de análisis.

Tabla 8. Comparativa en el tema de Evaluación de Riesgos

País	Colombia	España
Numero de Norma y año	Norma Técnica Colombia 45 de 2012	Metodología General para Evaluación de Riesgos y Real Decreto 39 de 1997
Nombre oficial	Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional.	Evaluación de Riesgos Laborales
Alcance	<p>Teniendo en cuenta que de esta clasificación parte la valoración de los riesgos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Áreas geográficas dentro o fuera de las instalaciones de la organización. b) Etapas en el proceso de producción o en la prestación de un servicio. c) Trabajo planificado y reactivo. d) Tareas específicas. e) Fases en el ciclo de los equipos de trabajo. f) Diferentes estados de la operación de la planta o (diferentes a las de la operación normal). g) Generación de riesgos debido a una distribución particular de equipos o instalaciones. h) Tareas propias o subcontratadas. 	<p>Teniendo en cuenta que de esta clasificación parte la valoración de los riesgos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Áreas externas a las instalaciones de la empresa. b) Etapas en el proceso de producción o en el suministro de un servicio. c) Trabajos planificados y de mantenimiento. d) Tareas definidas

Aspectos relevantes	<p>Procedimiento de realización:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Definir el instrumento para recolectar información 2. Clasificar los procesos, actividades y las tareas 3. Identificar los peligros (Descripción y clasificación de peligros) 4. Efectos posibles 5. Identificación de los controles existentes 6. Valoración del riesgo: <ul style="list-style-type: none"> • $NR = NP \times NC$, NP = Nivel de probabilidad (bajo, medio, alto, muy alto), NC = Nivel de consecuencia (leve, grave, muy grave, mortal o catastrófico) • $NP = ND \times NE$, ND = Nivel de deficiencia (bajo, medio, alto, muy alto), NE = Nivel de exposición (esporádica, ocasional, frecuente, continua). Ver figura 3 7. Elaborar el plan de acción para el control de los riesgos 8. Decidir si el riesgo es aceptable o no 8. Criterios para establecer controles 9. Medidas de intervención 	<p>Procedimiento de realización:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Clasificación de las actividades de trabajo (Para cada actividad de trabajo puede ser preciso obtener información con aspectos definidos) 2. Análisis de riesgos 3. Identificación de peligros 4. Estimación del riesgo: <ul style="list-style-type: none"> • Severidad del daño (ligeramente dañino, dañino, extremadamente dañino) • Probabilidad de que ocurra el daño (alta, media, baja). Ver figura 4 5. Preparar un plan de control de riesgos (Medidas de control) 6. Revisar el plan
----------------------------	--	--

Tabla 7. Determinación del nivel de riesgo

Nivel de riesgo NR = NP x NC		Nivel de probabilidad (NP)			
		40-24	20-10	8-6	4-2
Nivel de consecuencias (NC)	100	I 4000-2400	I 2000-1200	I 800-600	II 400-200
	60	I 2400-1440	I 1200-600	II 480-360	II 240
	25	I 1000-600	II 500 - 250	II 200-150	III 100- 50
	10	II 400-240	II 200	III 80-60	III 40

Figura 3. Niveles de riesgo (Metodología Colombia)

Niveles de riesgo

		Consecuencias		
		Ligeramente Dañino LD	Dañino D	Extremadamente Dañino ED
Probabilidad	Baja B	Riesgo trivial T	Riesgo tolerable TO	Riesgo moderado MO
	Media M	Riesgo tolerable TO	Riesgo moderado MO	Riesgo importante I
	Alta A	Riesgo moderado MO	Riesgo importante I	Riesgo intolerable IN

Figura 4. Niveles de riesgo (Metodología España)

Diferencias a considerar

-La metodología contiene 4 niveles de riesgo e intervención
 -El procedimiento de la norma contiene mas pasos para llegar a concluir el nivel del riesgo.
 -Puede encontrarse más compleja y extensa de realizar en comparación.

Variables propias que pueden intervenir en su cumplimiento

-Algunas variables pueden ser llegar a ser muy subjetivas.
 - Dentro de los criterios para establecer los controles, es decir las medidas de prevención contempla el número de trabajadores expuestos, peor consecuencia, existencia requisito legal asociado, lo que podría derivarse en acciones no efectivas si se trata por ejemplo de un numero de trabajadores reducido o una consecuencia leve.

-La metodología contiene 5 niveles de riesgo.
 -La metodología lista las normas técnicas para evaluar específicamente distintos tipos de riesgo.

-La guía Simplificación Documental del Real Decreto 39/1997, indica que el informe de evaluación de riesgos debe ser realizado por un técnico en PRL, lo que establece implícitamente el nivel de conocimiento que este debe tener.

	<p>-Indica que la Evaluación debe ser realizada por personal competente, sin especificar los conocimientos específicos de este.</p>	<p>-Además de lo establecido en la norma general (Ley 31 de 1995), el Real Decreto 39/1997 expresa claramente los parámetros de realización de la evaluación.</p>
--	---	---

Fuente: Elaboración propia basada en Norma Técnica Colombia 45 de 2012 y Metodología General para Evaluación de Riesgos y Real Decreto 39 de 1997

6. Capítulo III. Comparación en la actualidad de la Prevención de riesgos laborales

6.1 Comparación en estadísticas de accidentalidad laboral

6.1.2 Tasas de accidentalidad laboral

En este apartado, debe indicarse que, con relación a los accidentes de trabajo, que la normativa española incluye el accidente “In itinere”, es decir, es considerado accidente de trabajo el que ocurre en el trayecto del lugar de vivienda al lugar de trabajo y viceversa. Lo que en comparación a Colombia difiere, puesto que la normativa no incluye este tipo de accidente, a menos que sea el empresario quien suministre el medio de transporte. La siguiente comparación se realizará teniendo en cuenta las estadísticas oficiales para el año 2019.

Para el caso de Colombia, se observa que se cuenta con una **tasa de accidentalidad de 5,88%**, frente al total de los afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, con un total de 617.784 de accidentes de trabajo ocurridos.

Tabla 9. Cobertura del SGRL vs POA y PEA para el Año 2019 en Colombia.

Concepto	Total
Población total	49.147.815
Población en edad de trabajar	39.584.161
Población económicamente activa (PEA)	25.158.804
Ocupados (PO)	22.760.730
Afiliados SGRL	10.528.465
Cobertura SGRL frente a PEA	41,85%
Cobertura SGRL frente a PO	46,26%

Fuente: Ministerio de Salud y Protección Social, Indicadores del Sistema General de Riesgos Laborales - Población Ocupada vs Afiliados SGRL

De acuerdo con los sectores escogidos en el análisis comparativo de la normatividad relacionada presentada en el Capítulo 2, se observa que el sector productivo de la Industria Manufacturera cuenta con un porcentaje de accidentalidad de 17,1% y el sector de la Construcción un porcentaje de 13,1%, frente al total de accidentes ocurridos.

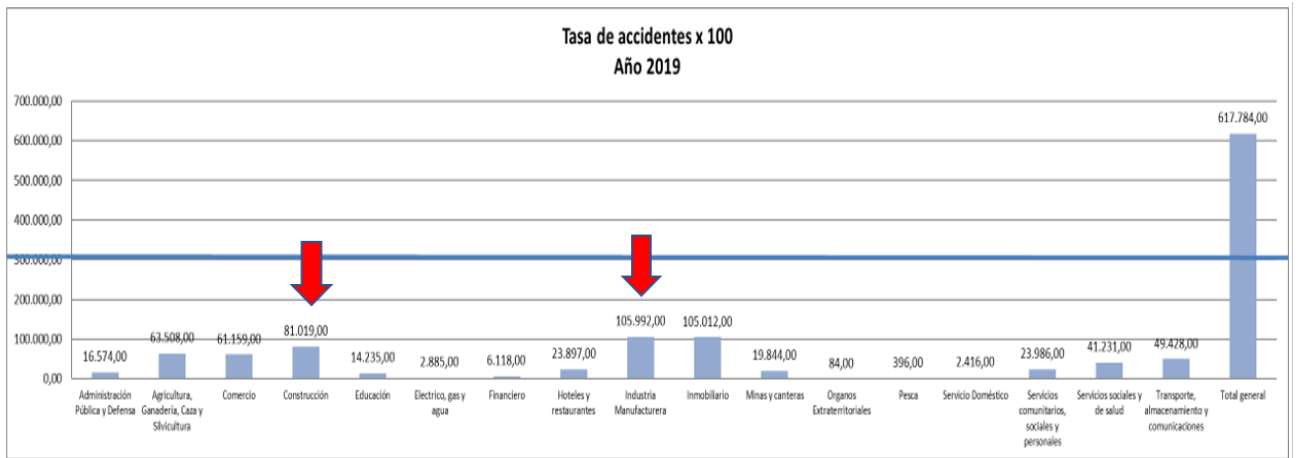


Figura 5. Tasa de accidentalidad por Sectores productivos en Colombia en el año 2019

Fuente: Ministerio de Salud y Protección Social, Indicadores Sistema General de Riesgos Laborales

Para el año 2019 en España se registró **una tasa de accidentalidad 3,35%** frente al total de afiliados a la Seguridad Social, presentándose un total de 650.602 accidentes de trabajo ocurridos.

Tabla 10. Cobertura de la Seguridad Social vs Población activa y Ocupados para el Año 2019 en España.

Concepto	Total
Población total	47.329.981
Población en edad de trabajar	39.427,200
Población activa	23.027,100
Ocupados	19.779,300
Afiliados a la Seguridad Social	19.408.537,83
Cobertura Seguridad Social frente a Población activa	84,28 %
Cobertura Seguridad Social frente a Ocupados	98,12%

Fuente: Elaboración propia, con datos del Instituto Nacional de Estadística y Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

El sector de la Industria Manufacturera presento un porcentaje de accidentalidad del 16,1%, y el sector de Construcción un porcentaje de 11, 3%, frente al total de accidentes registrados.

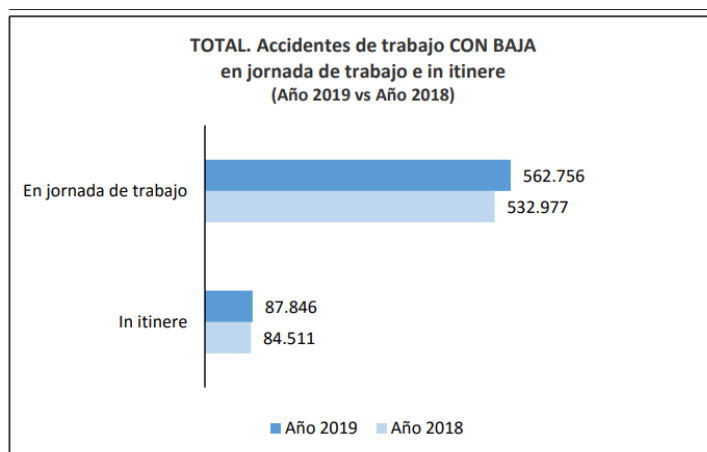
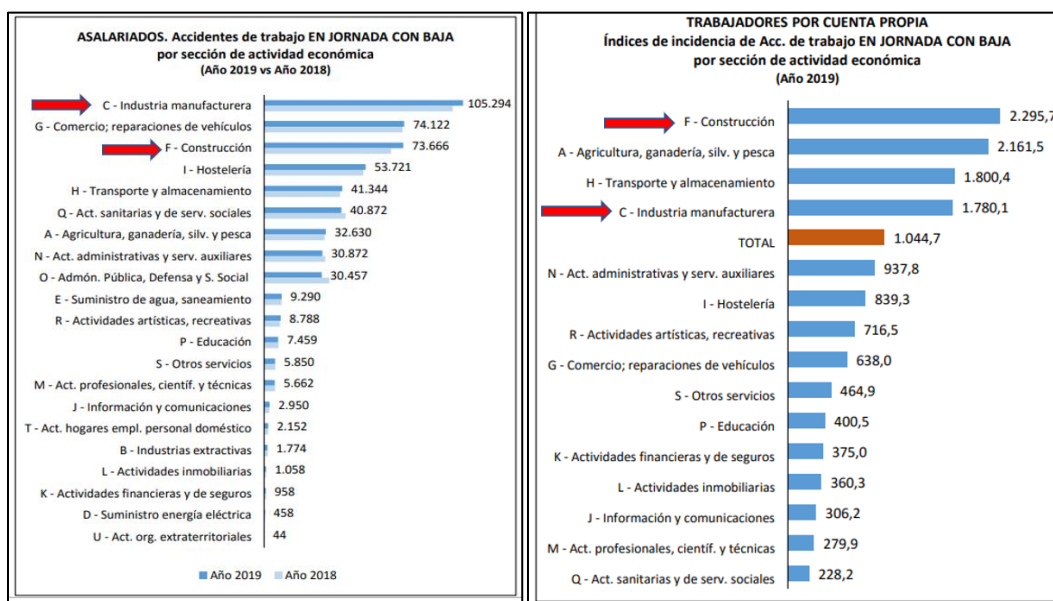


Figura 6. Total de Accidentes de trabajo en jornada e itinere 2019 vs 2018

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social, Estadística de Accidentes de Trabajo Año 2019.

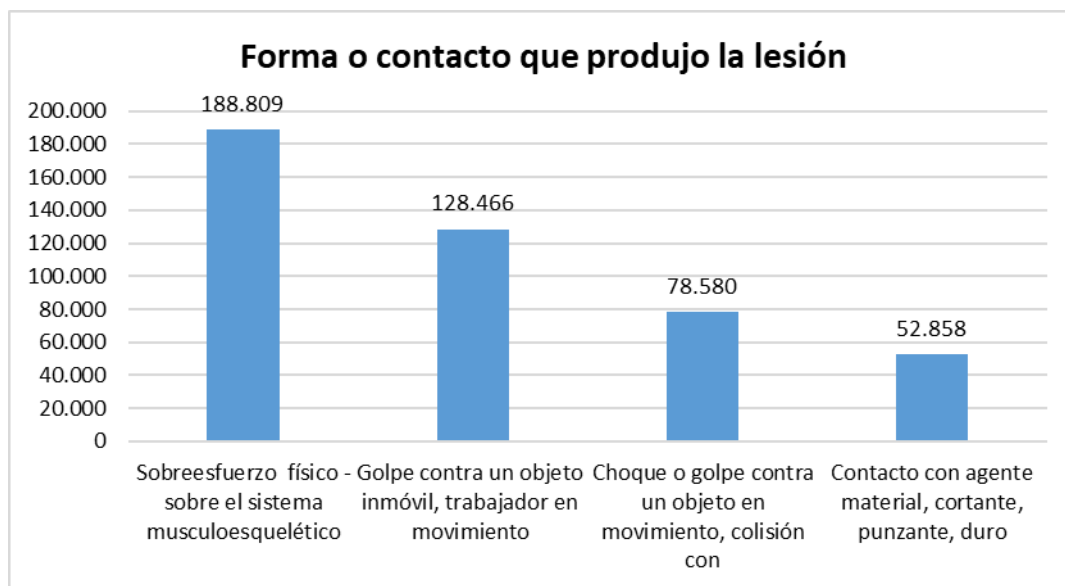


Figuras 7 y 8. Accidentes de trabajo en jornada por Sectores Productivos Asalariados y Cuenta Propia en el Año 2019.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social, Estadística de Accidentes de Trabajo Año 2019.

6.1.3 Principales causas de Accidentes de Trabajo

Según el informe de Estadística de Accidentes de Trabajo Año 2019, del Ministerio de Trabajo y Economía Social, las principales causas de los accidentes de trabajo ocurridos en España se relacionan con un porcentaje de 36,21% con el Sobreesfuerzo físico sobre el sistema musculoesquelético, un 24,64% con Golpe contra un objeto inmóvil (trabajador en movimiento), un 15,07% con el Choque o golpe contra un objeto en movimiento (colisión con) y un 10,14% con el Contacto con agente material, cortante, punzante, duro.



Figuras 9. Forma o contacto que produjo la lesión de los Accidentes de trabajo en el Año 2019.

Fuente: Elaboración Propia con base a Estadística de Accidentes de Trabajo Año 2019, del Ministerio de Trabajo y Economía Social,

De acuerdo con una publicación de abril de 2019 de la Asociación Colombiana de Seguridad (ASOSEC), “Los Golpes contra objetos; caídas; resbalones; sobreesfuerzo muscular; caída de objetos y el contacto con herramientas; son las causas más frecuentes por las que los empleados solicitaron la protección de su seguro de las ARL.” (Asociación Colombiana de Seguridad, 2019)

Esta misma afirma que: “... no sorprende que el mayor tipo de riesgo al que están expuestos los subordinados según las cifras que reportó el Grupo Sura en 2017 sea el de golpes por o

contra objetos con 22% y que las afecciones en los músculos y en la estructura ósea sea el diagnóstico que más dieron los médicos a sus pacientes en un 93,30% de los casos.” (Asociación Colombiana de Seguridad, 2019)

6.2 Comparativa en Infracciones y sanciones

En este apartado se realizará uso de la siguiente tabla comparativa con el fin de ver la comparación de forma más clara, en cuanto a las infracciones y sanciones que estipulan los dos países para quienes incumplen las obligaciones establecidas en las normas legales.

Tabla 11. Comparativa en Infracciones y sanciones

País	Colombia	España
Norma	Decreto 1072 de 2015, artículos 2.2.4.11.1 al 2.2.4.11.13.	Real Decreto Legislativo 5/2000
Autoridad laboral que sanciona	Inspectores del Trabajo y Seguridad Social, las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales del Ministerio del Trabajo, la Unidad de Investigaciones Especiales, y la Dirección de Riesgos Laborales	Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
Criterios para imponer sanciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. La reincidencia en la comisión de la infracción. 2. La resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión por parte del Ministerio del Trabajo. 3. La utilización de medios fraudulentos o de persona interpuesta para ocultar la infracción o sus efectos. 4. El grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes 	<p><u>Nota:</u> La norma establece que las infracciones se califican en leves, graves y muy graves, las cuales se imponen atendiendo a los criterios:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) La peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o centro de trabajo. b) El carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a dichas actividades. c) La gravedad de los daños producidos o que hubieran podido

	<p>o se haya aplicado las normas legales pertinentes.</p> <p>5. El reconocimiento o aceptación expresa de la infracción, antes del decreto de pruebas.</p> <p>6. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.</p> <p>7. La ausencia o deficiencia de las actividades de promoción y prevención.</p> <p>8. El beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.</p> <p>9. La proporcionalidad y razonabilidad conforme al número de trabajadores y el valor de los activos de la empresa.</p> <p>10. El incumplimiento de los correctivos y recomendaciones en las actividades de promoción y prevención por parte de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) o el Ministerio del Trabajo.</p> <p>11. La muerte del trabajador</p>	<p>producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.</p> <p>d) El número de trabajadores afectados.</p> <p>e) Las medidas de protección individual o colectiva adoptadas por el empresario y las instrucciones impartidas por éste en orden a la prevención de los riesgos.</p> <p>f) El incumplimiento de advertencias o requerimientos previos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.</p> <p>g) La inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los Delegados de Prevención o el Comité de Seguridad y Salud de la empresa para la corrección de las deficiencias legales existentes.</p> <p>h) La conducta general seguida por el empresario en orden a la estricta observancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.</p>
<p>Cuantía de las Sanciones</p>	<p>Se calcula en base a Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV).</p> <p>-Microempresa:(Hasta 10 trabajadores)</p>	<p>Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se sancionarán:</p> <p>a) Las leves, en su grado mínimo, con multa de 40 a 405 euros; en su</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Por incumplimiento de las normas de salud ocupacional: de 1 a 5 SMMLV • Por incumplimiento en el reporte de accidente o enfermedad laboral: de 1 a 20 SMMLV • Por incumplimiento que dé origen a un accidente mortal: de 20 a 24 SMMLV <p>-Pequeña empresa (11 a 50 trabajadores)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por incumplimiento de las normas de salud ocupacional: de 6 a 20 SMMLV • Por incumplimiento en el reporte de accidente o enfermedad laboral: de 21 a 50 SMMLV • Por incumplimiento que dé origen a un accidente mortal: de 25 a 150 SMMLV <p>-Mediana empresa (51 a 200 trabajadores)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por incumplimiento de las normas de salud ocupacional: de 21 a 100 SMMLV • Por incumplimiento en el reporte de accidente o enfermedad laboral: de 51 a 100 SMMLV 	<p>grado medio, de 406 a 815 euros; y en su grado máximo, de 816 a 2.045 euros.</p> <p>b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 2.046 a 8.195 euros; en su grado medio, de 8.196 a 20.490 euros; y en su grado máximo, de 20.491 a 40.985 euros.</p> <p>c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 40.986 a 163.955 euros; en su grado medio, de 163.956 a 409.890 euros; y en su grado máximo, de 409.891 a 819.780 euros.</p>
--	---	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Por incumplimiento que dé origen a un accidente mortal: de 151 a 400 SMMLV <p>-Gran empresa (201 o más trabajadores)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por incumplimiento de las normas de salud ocupacional: de 101 a 500 SMMLV • Por incumplimiento en el reporte de accidente o enfermedad laboral: de 101 a 1.000 SMMLV • Por incumplimiento que dé origen a un accidente mortal: de 401 a 1.000 SMMLV 	
Resumen de Sanciones en Euros (Tasa de cambio Junio de 2020)	<p>Valor del Mínimo Monto de Sanción: 208,47 Euros</p> <p>Valor del Máximo Monto de Sanción: 208465,42 Euros</p>	<p>Valor del Mínimo Monto de Sanción: 40 Euros</p> <p>Valor del Máximo Monto de Sanción: 819.780 Euros</p>
Criterio para la suspensión o cierre del centro de trabajo.	Cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de los trabajadores.	Cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Fuente: Elaboración propia basada en Decreto 1072 de 2015, artículos 2.2.4.11.1 al 2.2.4.11.13. y Real Decreto Legislativo 5/2000

6.3 Casos de éxito para mejora de la PRL en los dos países

Con el fin de enriquecer el ejercicio y contrastar distintas ideas en el campo de las empresas que se encuentran a la vanguardia en cuanto a la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en los dos países objeto de comparación, a continuación, se describen gráficamente un caso empresarial de éxito por cada país.

Por el lado de España, se describe el caso de una empresa llamada “Cantalou”, dedicada a la producción en el sector cacao y chocolate, y que de acuerdo con lo consultado gestiona su éxito en relación a la PRL principalmente en la generación de su cultura preventiva, con estrategias adoptadas por la integración efectiva de su Servicio de Prevención Ajeno.

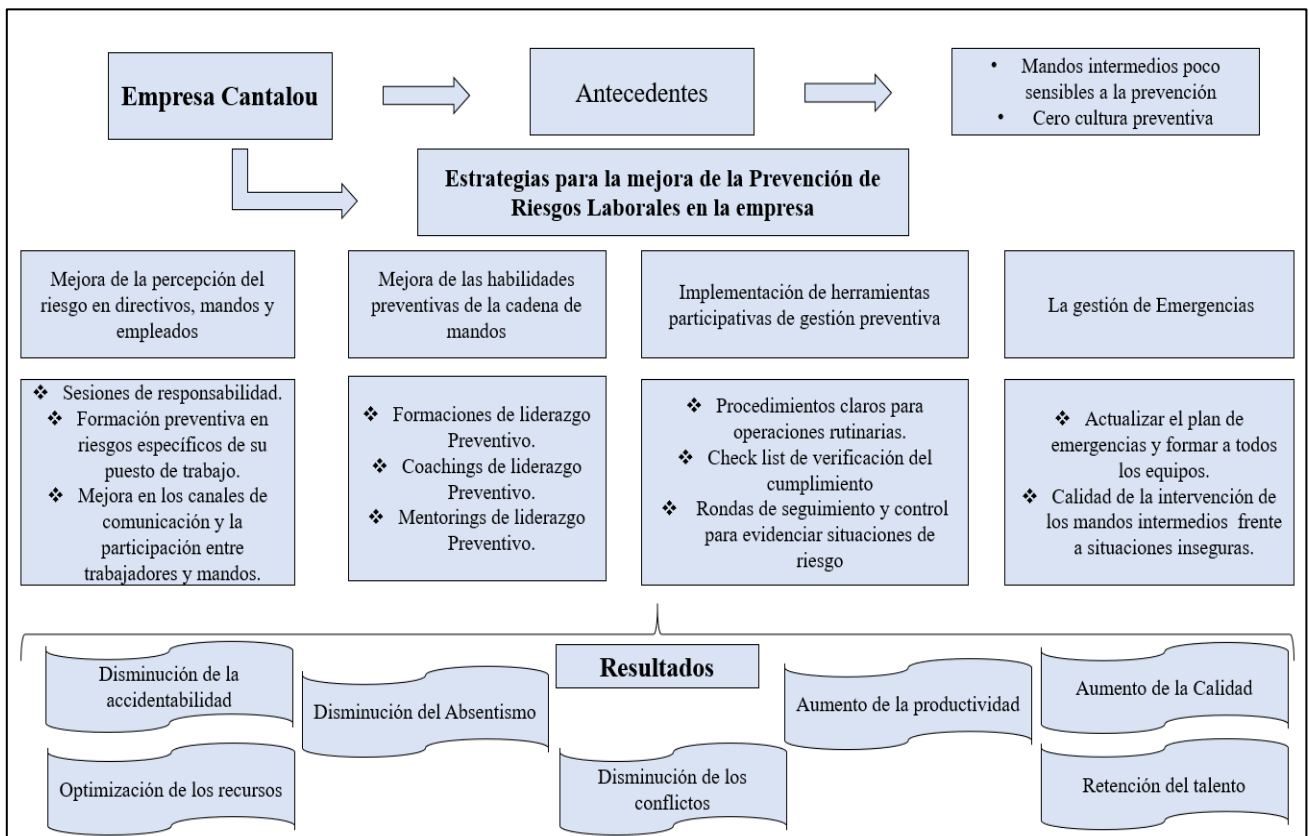


Figura 6. Caso de éxito de la empresa Cantalou

Fuente: Elaboración propia, basado en caso encontrado en:

<https://www.euopreven.es/noticia.php?noticia=497-caso-exito-que-conseguiras-implementar-gestionar-cambio-cultura-preventiva->

Por otro parte en Colombia se destacan casos donde el origen del éxito en relación a la PRL, se conecta con un efectivo diseño e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual parte de una obligación legal para todas las empresas. Este sistema, al tener etapas que requieren de planeación, implementación, verificación y mejora, cuando se logra realizar de una forma adecuada y con buenas herramientas se traduce en el éxito de la gestión de la prevención en las empresas, en la mayoría de los casos.

Para este ejemplo, se tomará como referencia el caso de una empresa llamada “Diseños Street Fashion”, la cual se dedica a la fabricación y confección de prendas de vestir, y según lo consultado obtuvo éxito en sus resultados gracias a la implementar herramientas tecnológicas para la gestión de su SG-SST.

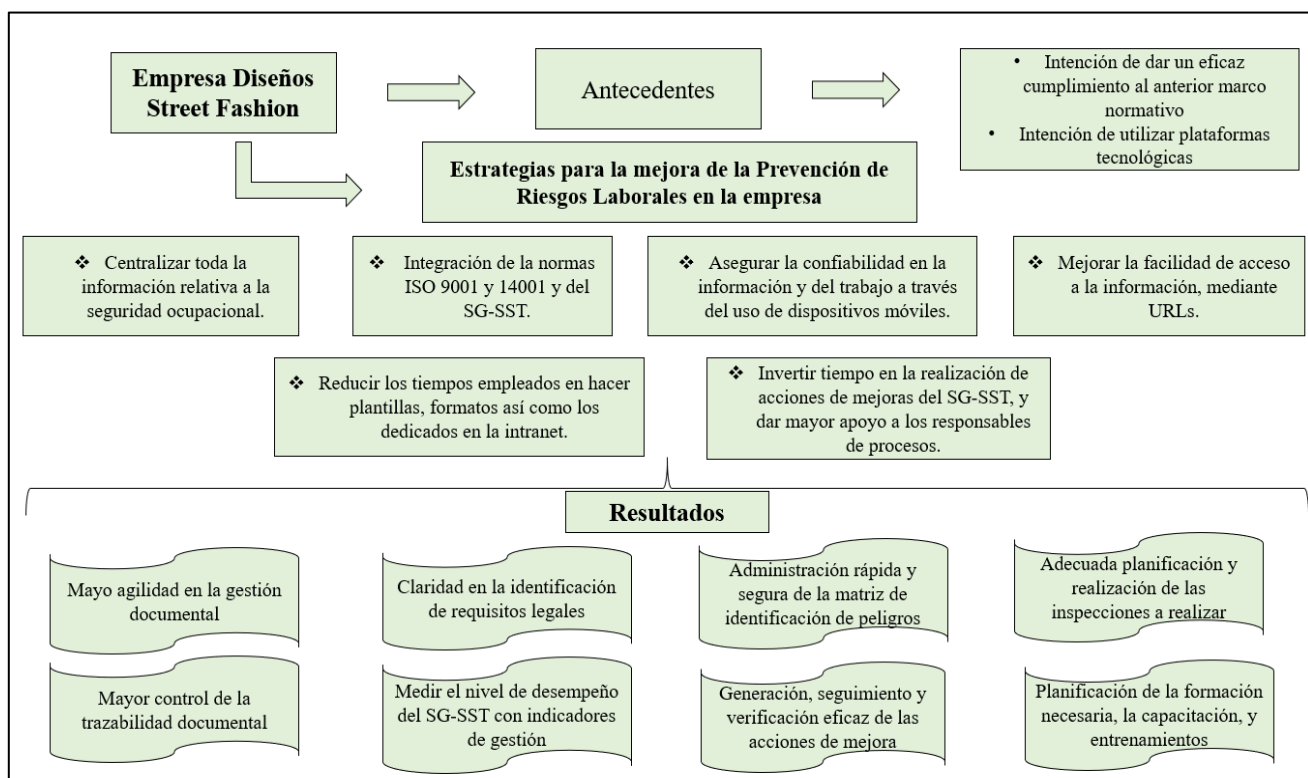


Figura 7. Caso de éxito de la empresa Diseños Street Fashion

Fuente: Elaboración propia, basado en caso encontrado en:

<https://www.isotools.com.co/caso-exito-implementacion-de-sg-sst-decreto-1072-de-2015/>

7. Resultados

De acuerdo con las comparaciones realizadas e información presentada en los capítulos anteriores, se procederá a la exposición de los resultados obtenidos por capítulos.

- Para el capítulo 1 en relación a la comparativa general de normatividad en PRL:

1. En la obligación general de llevar la Prevención de Riesgos Laborales, en Colombia estas tienen la obligación legal de implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo asumido por la propia empresa, en España la Prevención de Riesgos Laborales se gestiona a través de los Servicios de Prevención, que son empresas contratadas a su vez por el empresario.

2. El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo como órgano especializado, en España representa un referente en cuanto a Prevención de Riesgos Laborales, por lo que las empresas cuentan con espacio centralizado donde encontrar metodologías, guías, información histórica y actual, material técnico y didáctico de referencia y otros muchos recursos para su adecuada gestión. Esto, en comparación con Colombia representa una ventaja, puesto que allí, a pesar de que el Ministerio de Trabajo cuenta con su Dirección especializada, no se puede tomar como referencia, ni existe un espacio centralizado donde se encuentre todo el material en relación al cumplimiento de la PRL.

3. Para el caso de Colombia las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), son entidades públicas o privadas (en su mayoría), que al actuar como aseguradoras y cubrir los riesgos de tipo laboral, son las responsables de brindar la asistencia médica y prestaciones económicas a los trabajadores, a partir del recaudo de las cotizaciones de las empresas, lo que puede representar un interés de “utilidad económica” mayor al interés de cumplir las demás obligaciones que establece la normatividad legal.

Por su parte en España, este papel es asumido en una combinación entre las funciones de las Mutuas y los Servicios de Prevención, donde por su parte las Mutuas son entidades sin ánimo de lucro que se financian de las cotizaciones del empresario a la Tesorería General de la Seguridad Social, es decir, administran recursos públicos, lo que se podría traducirse en un interés que no va más allá del objeto de su servicio como colaborador del sistema de Seguridad Social.

4. En cuanto a los responsables de gestionar la PRL en las empresas, en Colombia el empresario deberá contratar a persona(s) que cuente con Licencia para prestar servicios de seguridad y salud en el trabajo, la cual deberá cumplir con algunos requisitos dependiendo del tamaño y nivel de riesgo de la empresa, se podría afirmar, que el área de PRL, debe existir en toda empresa a nivel industrial. Por su lado España, concentra la PRL de las empresas en la gestión de los Servicios de Prevención Ajenos, como empresas que son contratadas por el empresario, lo que podría suponer que en ocasiones la PRL, podría tomarse como algo que no se integra totalmente con la empresa.

- Para el capítulo 2 en relación a la comparación de principales normas:

5. Basados en las estadísticas del año 2019, España y Colombia comparten principalmente dos sectores productivos en los que se presenta mayor tasa de accidentalidad: la Industria Manufacturera y Construcción, por lo que la normatividad objeto de comparación se seleccionó en relación a los temas de: Subcontratación, Seguridad y salud en los lugares de trabajo, Seguridad en el Sector de la Construcción, Señalización e Identificación y Evaluación de Riesgos, cuyos aspectos relacionados se conectan con el contexto de estos sectores y otros en general. Con base a la información presentada en la comparación, se obtiene para cada tema:

- Subcontratación: La norma española tomada para la comparación es específica para la “Coordinación de actividades empresariales” teniendo en cuenta los casos donde se encuentra concurrencia de trabajadores de varias empresas, dependiendo del lugar, dejando claros los criterios que se deberán cumplir con respecto a esto. Mientras que, en el caso colombiano, se habla de la Subcontratación, entendiéndose esto, en el caso de que solo exista un empresario titular que contrate a otra(s) empresa(s) y esta desarrolle sus actividades para él, en este caso no es de todo claro que ocurre con la figura del empresario principal, en la norma solo contempla que deberá existir un “plan de ayuda mutua” solo con relación a prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- Seguridad y salud en los lugares de trabajo: Las normas objeto de comparación, presentan 18 años de diferencia, por lo que la norma

colombiana es desactualizada en diversos conceptos y debe ser soportada en otras distintas normas, lo que puede dar lugar a la confusión y desconocimiento, y además generar dudas de la correcta aplicación de lo establecido para los criterios actuales.

- Seguridad en el Sector de la Construcción: La norma colombiana data de 1979, lo que se traduce en desactualización de la misma, define responsabilidades de manera muy general y debe ser soportada para el correcto cumplimiento en normas más actuales y con mayores obligaciones, tanto que no es un referente en el sector. Por su lado, la norma española aclara responsabilidades, pero igualmente para su correcto cumplimiento debe ser apoyada con otras relacionadas.
- Señalización: Se puede destacar que la norma colombiana difiere de la española principalmente en que las especificaciones de la guía técnica, no se toma como norma legal, lo que daría lugar a la falta de uso y desconocimiento, en algunas empresas, además que las obligaciones en materia de señalización, vienen incluidas de forma implícita en la normatividad de seguridad y salud en el trabajo.
- Identificación y Evaluación de Riesgos: El procedimiento de evaluación utilizado en Colombia puede llegar a ser más complejo y extenso (lo que no se traduce necesariamente en eficacia), pero en esencia es semejante al procedimiento de evaluación utilizado en España. Una diferencia relevante que contiene la metodología colombiana es que se incluye un apartado llamado “Criterios para establecer los controles”, donde para definir las medidas de prevención se contemplan criterios como: el número de trabajadores expuestos, peor consecuencia y existencia requisito legal asociado, lo que podría derivarse en acciones no efectivas si se trata por ejemplo de un número de trabajadores reducido o una consecuencia leve.
- Para el capítulo 3 en relación a la comparación en la actualidad de la Prevención de riesgos laborales:

6. Para el año 2019 la tasa de accidentalidad en Colombia fue del 5,88% y en España un 3,35%, con una diferencia marcada de 2,53 puntos porcentuales. Considerando las diferencias sustanciales que se encuentran frente a la cobertura de afiliados a la seguridad social donde se tiene porcentajes de 41,85% y 84,28 %, respectivamente, lo que podría significar una tasa de accidentalidad más alta para Colombia no reportada en los indicadores.

7. Con respecto a los dos sectores productivos seleccionados para la comparación, para Colombia la Industria Manufacturera cuenta con un porcentaje de accidentalidad de 17,1% y España 16,1%, y en el sector de la Construcción un porcentaje de 13,1% y 11, 3%, respectivamente. Lo que podría intuirse como, similitudes en inconvenientes actuales para el cumplimiento efectivo de la gestión de la PRL, para estos sectores.

8. La consulta arrojó que, dentro de las causas más comunes de accidentes de trabajo, y que se tienen en común en los dos países, se encuentran: los Golpes contra objetos, el sobreesfuerzo muscular, y el contacto con herramientas.

9. La comparativa en Infracciones y sanciones, en relación a la cuantía de las “multas” establecidas podría requerir un análisis complejo al tratar temas que tienen que ver con factores económicos en los contextos de los dos países teniendo en cuenta los indicadores macroeconómicos, la moneda, y el manejo de la economía propia en el ámbito empresarial nacional.

10. Es de resaltar que, en el caso de Colombia, al momento de imponer una sanción económica, se tiene en cuenta el tamaño de la empresa y tipo de infracción, lo que difiere con lo establecido en la norma española, donde solo se tiene en cuenta la gravedad de la infracción para imponer dicha sanción.

11. En los casos de éxito escogidos se puede observar que se comparten aspectos como el objetivo de mejorar la gestión de la PRL, el enfoque en la formación, el apoyo a responsables y líderes y en los resultados en la optimización de recursos (mayor eficiencia), a pesar de ser de dos sectores de industria diferentes. Sin embargo, en el caso de la empresa colombiana se hace énfasis en la mejora del sistema documental de la empresa a través de una plataforma tecnológica que agilice la gestión, lo que es frecuente que se quiera realizar

de acuerdo con los requisitos que exige la norma, que requiere que el SG-SST, cuente con la información totalmente actualizada y se lleven indicadores de desempeño del mismo sistema.

Por su parte la empresa española, hace especial énfasis en la comunicación y participación de trabajadores y responsables y el brindar herramientas de gestión preventiva, teniendo como resultado mejora en aspectos relevantes como productividad, calidad y reducción de accidentalidad, entre otros; podría afirmarse que deja un poco de lado la gestión documental, que en la verificación de la PRL de la normatividad cobra un importante papel al ser el cumplimiento basado en evidencia documental, al igual que en Colombia.

8. Discusión y Conclusión

En conclusión, el presente trabajo ha conseguido desarrollar un análisis basado en las diferencias encontradas, especialmente, en la organización general de la Prevención de Riesgos Laborales, normatividad seleccionada relacionada con los sectores escogidos, y estadísticas de accidentalidad laboral consultadas.

De la organización estatal de la PRL en los dos países, puede observarse que España al tener un organismo técnico científico especializado como lo es el INSST y además los organismos autónomos, cuenta con una ventaja respecto a Colombia, puesto que la información de referencia técnica y legal y de otra índole relacionada, se encuentra centralizada en una entidad que se concentra absolutamente en la temática, así mismo contando con el apoyo de las entidades encargadas en cada comunidad autónoma. De cierta forma, la falta de estos organismos en Colombia, hace que la información se disperse y que recaiga el peso solo en un organismo estatal como lo es el Ministerio de trabajo, en el cual se concentran las muchas y diversas temáticas de sector trabajo, distorsionando el enfoque que debe brindarse al PRL por parte del estado.

El manejo de la figura de la “ARL” en Colombia, podría derivar en interés económico e incumplimiento de las obligaciones establecidas en la normatividad legal para estas entidades, al ser en su mayoría empresas privadas, que administran recursos provenientes de las cotizaciones, y buscar siempre un beneficio económico. Esto puede representar una

desventaja del sistema, con respecto a lo establecido en España, donde se ofrece esa protección desde el sistema de seguridad social.

Aunque es sabido que la evidencia documental en el campo de la PRL, es esencial al momento de demostrar acciones y gestión, en Colombia al ser obligatorio un sistema de gestión como tal, esto, podría representar un aumento considerable en la cantidad de documentos que se pueden generar en una empresa, lo que llega a causar que la concentración del prevencionista este enfocada en dicho “sistema documental” y no en la ejecución de la prevención en campo.

El papel que desarrollan los Servicios de Prevención Ajenos, podría en ocasiones derivar en una falta de apropiación de la Prevención por parte de las empresas, al dejar el tema de la gestión de la PRL, en manos de una entidad externa a la empresa y que no forma parte integral de la dinámica laboral del día a día. Por lo que la obligación que existe en Colombia, donde el empresario debe contratar a personal capacitado y con características específicas para llevar la prevención en un empresa, puede representar un elevado nivel de apropiación en temas de prevención.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la normatividad objeto de comparación y estadísticas de accidentalidad laboral general, puede observarse que puede que exista una relación inversamente proporcional, donde para el caso de Colombia, entre más débil y poco clara es la normativa, mayor es la tasa de accidentalidad laboral, principalmente observándose diferencias de la norma colombiana con respecto a la española en criterios como antigüedad, normas con falta de actualización, falta de centralización en referencias, procesos de evaluación de riesgos más complejos y extensos, necesidad de soporte en otras leyes con mayores obligaciones.

Sin embargo, y teniendo en cuenta los resultados estadísticos para los sectores de Industria Manufacturera y Construcción, las tasas de accidentalidad son semejantes en los casos de los dos países, lo que deriva en un comportamiento erróneo y repetitivo en estos sectores y en los cuales debe trabajarse especialmente internamente desde las empresas en la búsqueda y ejecución de medidas de prevención, que logren enfatizar en la identificación de los peligros por parte de los trabajadores y que tengan en cuenta el contexto socio-cultural de los mismos.

9. Referencias bibliográficas

- Asociación Colombiana de Seguridad. (8 de Abril de 2019). Golpes y caídas son los accidentes laborales más comunes. Obtenido de <https://asosec.co/2019/04/golpes-y-caidas-son-los-accidentes-laborales-mas-comunes/>
- Decreto 1072 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Diario Oficial de la Republica de Colombia, Bogotá D.C, Colombia, 26 de mayo de 2015.
- Europreven. (6 de Noviembre de 2018). Europreven Prevención de Riesgos Laborales. Obtenido de CASO DE ÉXITO, ¿QUÉ CONSEGUIRÁS AL IMPLEMENTAR Y GESTIONAR EL CAMBIO DE LA CULTURA PREVENTIVA?: <https://www.europreven.es/noticia.php?noticia=497-caso-exito-que-conseguiras-implementar-gestionar-cambio-cultura-preventiva->
- Fondo de Riesgos Laborales. (s.f.). Fondo de Riesgos Laborales De La República de Colombia. Obtenido de QUIÉNES SOMOS: <http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/quienes-somos/>
- Instituto Colombiana de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC). (20 de Junio de 2012). Guía técnica Colombiana GTC 45. GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS Y LA VALORACIÓN DE LOS RIESGOS EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL. . Bogotá, D.C.
- Instituto Nacional de Estadística. (2019). Encuesta de población activa. Obtenido de <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4028#!tabs-tabla>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Febrero de 2012). Guía Técnica "Simplificación Documental". Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Guia+Simplificacion+Documental/8a94430e-7fd5-4ee4-9928-174a45255eb4>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (s.f.). Evaluación de Riesgos Laborales. Obtenido de https://www.insst.es/documents/94886/96076/Evaluacion_riesgos.pdf/
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (s.f.). Misión y funciones. Obtenido de <https://www.insst.es/mision-y-funciones>

- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (s.f.). Normativa sobre formación en PRL. Obtenido de <https://www.insst.es/normativa-sobre-formacion-prl>
- INVASSAT . (Junio de 2015). Conceptos básicos en materia de seguridad y salud en el trabajo. Obtenido de Organismos públicos en materia de seguridad y salud en el trabajo:
<http://www.invassat.gva.es/documents/161660384/161987828/ARECHAVALETA+JANINI%2C%20Mar%C3%ADa%3B%20PUIGDENGOLAS+ROSAS%2C%20Salvador++2015.+Organismos+publicos+relacionados+con+la+seguridad+y+salud+en+el+trabajo/05fe6f52-3696-4f62-957a-3143bbf72ddc>
- ISOTOOLS EXCELLENCE. (2 de Febrero de 2017). ISOTOOLS EXCELLENCE PLATAFORMA TECNOLÓGICA PARA LA GESTIÓN DE LA EXCELENCIA. Obtenido de Caso de éxito Diseños Street Fashion: Implementación de SG-SST Decreto 1072 de 2015: <https://www.isotools.com.co/caso-exito-implementacion-de-sg-sst-decreto-1072-de-2015/>
- La República. (28 de Agosto de 2019). Conozca qué es una ARL, cuales con sus funciones y que ley las regula en Colombia. Obtenido de <https://www.larepublica.co/especiales/especial-salud-agosto-2019/conozca-que-es-una-arl-cuales-con-sus-funciones-y-que-ley-las-regula-en-colombia-2901676>
- Ley 31/1995, de prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado de España, Madrid, España, 8 de noviembre de 1995.
- Ley 32/2006, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción. Boletín Oficial del Estado de España, Madrid, España, 18 de octubre de 2006.
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (17 de Agosto de 2018). Seguridad Social Una publicación de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social. Obtenido de ¿Qué son las mutuas?: <https://revista.seg-social.es/2018/08/17/que-son-las-mutuas/>
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2020). Estadísticas. Obtenido de http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/96c77dc3-f4e5-416c-98ad-82c628dd338f/R21-+Medias+mensuales+CNAE-09_Asalariados.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=linktext&ContentCache=

NONE&CACHE=NONE&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_9H5AH880M8
TN80QOV0H20V0000-96c77dc3-f4e5

- Ministerio de Salud y Protección Social. (Mayo de 2020). Indicadores de riesgos laborales. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx>
- Ministerio de Trabajo e Economía Social. (2019). ESTADÍSTICA DE ACCIDENTES DE TRABAJO. Obtenido de http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/eat/eat19/Resumen_resultados_ATR_2019.pdf
-
- Ministerio de Trabajo. (s.f.). Estructura de los Grupos de la Dirección de Riesgos Laborales. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/estructura-de-los-grupos-de-la-direccion-de-riesgos-laborales>
- Ministerio del Trabajo. (s.f.). *Dirección de Riesgos Laborales*. Obtenido de Estructura de los Grupos de la Dirección de Riesgos Laborales: <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/estructura-de-los-grupos-de-la-direccion-de-riesgos-laborales>.
- Ministerio del Trabajo. (s.f.). Dirección de Riesgos Laborales. Obtenido de Estructura de los Grupos de la Dirección de Riesgos Laborales: <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/estructura-de-los-grupos-de-la-direccion-de-riesgos-laborales>
- NTC 1461 de 1987, Higiene y Seguridad. Colores y Señales de Seguridad. Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC), Bogotá D.C, Colombia, 01 de abril de 1987.
- NTC 45 de 2012, Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC), Bogotá D.C, Colombia, 20 de junio de 2012.

- Real Decreto 1161/2001, de 26 de octubre, por el que se establece el título de Técnico superior en Prevención de Riesgos Profesionales y las correspondientes enseñanzas mínimas.
- Real Decreto 1627/1997, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción. Boletín Oficial del Estado de España, Madrid, España, 24 de octubre de 1997.
- Real Decreto 171/2004, Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales. Boletín Oficial del Estado de España, Madrid, España, 30 de enero de 2004.
- Real Decreto 39/1997, Por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Boletín Oficial del Estado de España, Madrid, España, 1 de enero DE 1997,
- Real Decreto 485/1997, Sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo. Boletín Oficial del Estado de España, Madrid, España, 14 de abril DE 1997.
- Real Decreto 486/1997, Por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. Boletín Oficial del Estado de España, Madrid, España, 14 de abril DE 1997.
- Resolución 0312 de 2019, Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Diario Oficial de la Republica de Colombia, Bogotá, D.C, Colombia, 13 de febrero de 2019.
- Resolución 2400 de 1979, Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. Diario Oficial de la Republica de Colombia, Bogotá, D.C, Colombia, 22 de mayo de 1979.
- Resolución 2413 de 1979, Por la cual se dicta el Reglamento de Higiene y Seguridad para la Industria de la Construcción. Diario Oficial de la Republica de Colombia, Bogotá, D.C, Colombia, 22 de mayo de 1979.
- Safetya. (19 de Mayo de 2017). Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) y sus obligaciones. Obtenido de <https://safetya.co/obligaciones-arl-colombia/>
- Safetya. (2020). Normas Técnicas Colombianas en SST. Obtenido de https://safetya.co/normas-tecnicas-colombianas-en-sst/#Seguridad_Industrial

- Universidad Internacional de Valencia. (6 de Mayo de 2016). Siniestralidad laboral en Europa y Latinoamérica: una visión comparada. Obtenido de <https://www.aepsal.com/wp-content/uploads/2016/05/Siniestralidad-laboral-en-Europa-y-Latinoamerica.pdf>