

'SST Literario

# Alcance de la gestión en seguridad y salud de empresas de servicios temporales y sus usuarias

\*Las declaraciones y opiniones presentadas en este artículo son expresiones personales del autor y no reflejan necesariamente la posición del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS).

Desde hace mucho tiempo se viene discutiendo en Colombia alrededor del alcance que deben tener las empresas de servicios temporales en su gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo con los trabajadores en misión asignados a las empresas usuarias.

En ocasiones se han presentado limitaciones en la intervención debido a aspectos que serán expuestos en este artículo y que, sin duda alguna, han representado un impedimento para lograr una excelente gestión y, sobre todo, para disminuir la afectación de la siniestralidad de estas compañías.

Para iniciar este análisis es preciso referirse al Decreto 1072 de 2015 que compiló las normas en materia de riesgos laborales. Dicho decreto proporciona unos parámetros fundamentales a la hora de orientar las responsabilidades tanto de las empresas de servicios temporales como de las empresas usuarias del servicio. Así mismo, establece para cada una de ellas las obligaciones con los trabajadores en misión, brindándoles todas las garantías en materia de riesgos laborales. Incluso, en el capítulo II, sección 4, se enmarcan los riesgos laborales de las empresas de servicios temporales y se detalla el alcance en la gestión de estos. Explícitamente, el artículo 2.2.4.2.4.2 indica lo siguiente:



Juan Zamora  
Medina  
gerente HSE y  
Sustentabilidad de  
Adecco Colombia S.A.\*

*“Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST. Las Empresas usuarias que utilicen los servicios de Empresas de Servicios Temporales, deberán incluir a los trabajadores en misión dentro de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, para lo cual deberán suministrarles:*

1. Una inducción completa e información permanente para la prevención de los riesgos a los que están expuestos dentro de la empresa usuaria.
2. Los elementos de protección personal que requieran para el puesto de trabajo.
3. Las condiciones de Seguridad e Higiene Industrial y Medicina del Trabajo que contiene el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa usuaria.

**Parágrafo.** *El cumplimiento de lo ordenado en este artículo no constituye vínculo laboral alguno entre la empresa usuaria y el trabajador en misión”.*

Con base en lo anterior, se deben analizar tres puntos fundamentales

contemplados por la norma que deben ser tenidos en cuenta por parte de las empresas usuarias en las que los trabajadores en misión se encuentran ejerciendo funciones: en primer lugar, es primordial comprender que la inducción en prevención de riesgos (asociados al campo en donde se encuentran los riesgos tangibles) la debe brindar la empresa usuaria, pues es allí donde la naturaleza del peligro se encuentra presente y donde se debe brindar una adecuada gestión de los mismos para evitar su materialización. Esto es clave porque, en algunos casos, se suele pensar erróneamente que la empresa de servicios temporales es la encargada de brindar la inducción en seguridad y salud en el trabajo.

Frente al segundo punto citado previamente hay mayor claridad: la responsabilidad de la entrega de los Elementos de Protección Personal (EPP) corresponde a la empresa usuaria del servicio la cual se encuentra obligada no solo a suministrarlos, sino también a impartir la capacitación en el buen uso y disposición de estos. Ahora bien, la

empresa de servicios temporales tiene la obligación de apoyar a la empresa usuaria en las capacitaciones y sensibilizaciones sobre el uso correcto de los EPP con el fin de realizar un control de tipo administrativo que aporte al sistema de gestión de ambas empresas. En este punto es necesario que la empresa usuaria del servicio suministre a la empresa de servicios temporales la matriz de EPP, las fichas técnicas, el acta de entrega, entre otros documentos; esto, con el fin de seleccionar aquellos más pertinentes para proteger efectivamente a los trabajadores y, por ende, cumplir con el requerimiento normativo.

El tercer punto que menciona el artículo 2.2.4.2.4.2 es quizá el más complejo de analizar ya que señala que las empresas usuarias del servicio tienen la obligación de incluir a los trabajadores en misión dentro de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Esto parte de la siguiente ecuación: la empresa de servicios temporales ubica al trabajador y la empresa usuaria pone la subordinación y el riesgo; por tanto, es responsabilidad de la empresa usuaria incluir a todos los trabajadores en misión en los programas de gestión de riesgos, programas de vigilancia epidemiológica, entre otros. Esto se debe a una simple razón: la naturaleza de los peligros se origina en las instalaciones locativas de las empresas usuarias del servicio. Por ende, es responsable de gestionar y hacer frente a aquellas condiciones que se generen durante la prestación del servicio.

Ahora bien ¿qué papel juega la empresa de servicios temporales en la gestión de la seguridad y la salud de los trabajadores? Su rol es fundamental ya que debe gestionar todo lo que esté relacionado con la intervención en el individuo, es decir, suministro de inducciones, capacitaciones, sensibilizaciones, inspecciones de seguridad, observaciones de comportamientos y otras actividades en materia de prevención que impliquen un abordaje del individuo.

Así mismo, el reporte de los accidentes de trabajo es ciento por ciento



responsabilidad de la empresa de servicios temporales la cual deberá, en común acuerdo con la empresa usuaria del servicio, establecer mecanismos de comunicación con el fin de facilitar la información del presunto accidente de trabajo y así lograr que la administradora de riesgos laborales brinde la cobertura asistencial en salud para el trabajador en misión. Para ello, es ne-

cesario citar el Decreto 1295 de 1994, artículo 62, donde se indica que: "todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informada por el respectivo empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de

ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad".


En este sentido, frente a las investigaciones de accidentes de trabajo la normatividad es clara y denota la participación tanto de la empresa de servicios temporales como de la usuaria. De hecho, el artículo 8 de la Resolución 1401 de 2007 indica lo siguiente:

**Investigación de accidentes e incidentes ocurridos a trabajadores no vinculados mediante contrato de trabajo.** *Cuando el accidentado sea un trabajador en misión, un trabajador de un organismo de trabajo asociado o cooperativo o un trabajador independiente, la responsabilidad de la investigación será tanto de la empresa de servicios temporales como de la empresa usuaria; de la empresa beneficiaria del servicio del trabajador asociado y del contratante, según sea el caso. En el concepto técnico se deberá indicar el correctivo que le corresponde implementar a cada una.*

Ahora bien, es importante indicar que, en temas de indicadores y estadísticas sobre investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo con respecto a los trabajadores en misión, la responsabilidad será tanto de la empresa de servicios temporales como de la empresa usuaria. En muchos casos, este último punto no suele ser tenido en cuenta por algunas empresas usuarias del servicio ya que solo consolidan la información de los trabajadores contratados de manera directa<sup>1</sup>. Esto implica la comisión de un error ya que, en realidad, deben tener en cuenta a los trabajadores en misión dentro de todas las bases de información de accidentalidad. Hacerlo les brindará un norte para establecer planes de acción efectivos que sirvan como base para mitigación de la accidentalidad.

Con respecto a cada uno de los puntos aquí abordados, los interesados podrán consultar el documento emitido por el Ministerio de Trabajo 'SG-SST. Guía técnica para la implementación frente a los trabajadores en misión de las empresas de servicios temporales y sus usuarias', donde se describen detalladamente las responsabilidades que tienen las empresas de servicios temporales y las empresas usuarias del servicio (consúltela en el sitio oficial del Ministerio del Trabajo).

Finalmente, es importante enfatizar que, entre mayor sea el apoyo frente a la gestión de seguridad y salud en el trabajo que las empresas de servicios temporales puedan compartir con sus usuarias, se obtendrán mejores resultados. Al fin de cuentas, el beneficio

es para los trabajadores independientemente de su modalidad de contratación. Por ello, lo ideal será realizar intervenciones de manera transversal incluyendo a los trabajadores contratistas y visitantes. Todo esto con un mismo propósito: **salvar vidas.** 



<sup>1</sup> Esto según la percepción, experiencia y conocimiento del autor.