

**APOYO JURIDICO A LA EMPRESA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A.  
E.S.P. "ESSA", EN LA SECCION DE ASUNTOS LEGALES Y SECRETARIA  
GENERAL ENFOCADO EN EL AREA DE DERECHO LABORAL**

**NAYUA SABAH YASSIN MORA**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA  
BUCARAMANGA**

**2018**

**APOYO JURIDICO A LA EMPRESA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A.  
E.S.P. "ESSA", EN LA SECCION DE ASUNTOS LEGALES Y SECRETARIA  
GENERAL ENFOCADO EN EL AREA DE DERECHO LABORAL.**

**NAYUA SABAH YASSIN MORA**

**Trabajo de Grado para Optar por el Título de Abogada**

**Director**

**IVAN REINEL PADILLA MORENO**

Abogado

Esp. En Educación, Cultura y Política

Tutora

**LIDA MAYERLY LOPEZ PEDRAZA**

Abogada

Esp. En Derecho Laboral y Relaciones Industriales

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA  
BUCARAMANGA**

**2018**

## DEDICATORIA

A Dios, primeramente, mi abogado y salvador, quien con amor eterno me ha amado, siendo fiel y misericordioso, destinándome desde el vientre de mi madre al ejercicio de esta honorable profesión;

A mis padres, quienes se esforzaron diariamente en criarme con principios cristianos y morales, trabajando arduamente para brindarme todo lo necesario a fin de poder realizar mis estudios cómodamente;

A mi abuelo, el viejo “*chu*”, razón por la cual escogí esta preciosa labor, quien con sus majestuosas canas fue mi faro desde el cielo;

A mis abuelas, Tulia y Dilia, mujeres sabías que me han acogido en la calidez de sus brazos;

A mis sobrinos, motor de mi existir;

A Fabian Solano, el hombre de mi vida y quien me acompañó desde el principio y hasta el fin de estos años universitarios, siendo paciente y amoroso;

Gracias por hacerme una mujer esforzada y valiente, gracias por enseñarme lo que es ser amada.

*“Entonces entenderás el temor de Jehová,*

*Y hallarás el conocimiento de Dios.*

*Porque Jehová da la sabiduría,*

*Y de su boca viene el conocimiento y la inteligencia. <sup>1</sup>“*

*Proverbios 2, 5-6.*

---

<sup>1</sup> Biblia Reina Valera. 1960.

## CONTENIDO

	pág.
<u>INTRODUCCIÓN.....</u>	<u>13</u>
<u>1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</u>	<u>16</u>
<u>2. ALCANCE DEL TRABAJO.....</u>	<u>18</u>
<u>3. OBJETIVOS.....</u>	<u>19</u>
<u>3.1 OBJETIVO GENERAL.....</u>	<u>19</u>
<u>3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....</u>	<u>19</u>
<u>4. METODOLOGÍA.....</u>	<u>20</u>
<u>4.1 ETAPA 1: ENTRENAMIENTO.....</u>	<u>20</u>
<u>4.2 ETAPA 2: INVESTIGACION.....</u>	<u>21</u>
<u>4.3 ETAPA 3: IDENTIFICACION DE LAS FALENCIAS – ELABORACION DE UN PLAN.....</u>	<u>22</u>
<u>4.4 ETAPA 4: IMPLEMENTACION DEL PLAN.....</u>	<u>23</u>
<u>5. INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA.....</u>	<u>24</u>
<u>5.1 RESEÑA HISTÓRICA.....</u>	<u>24</u>
<u>5.2 OBJETO SOCIAL.....</u>	<u>26</u>
<u>5.3 OBJETIVO INSTITUCIONAL.....</u>	<u>27</u>
<u>5.4 MISIÓN.....</u>	<u>28</u>
<u>5.5 VISIÓN.....</u>	<u>28</u>
<u>5.6 COMPOSICION ACCIONARIA.....</u>	<u>29</u>
<u>5.7 ESTRUCTURA DE GOBIERNO CORPORATIVO.....</u>	<u>30</u>
<u>5.8 JUNTA DIRECTIVA.....</u>	<u>30</u>

<u>5.9. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....</u>	<u>31</u>
<u>6. MARCOS DE REFERENCIA.....</u>	<u>32</u>
<u>6.1 MARCO DE ANTECEDENTES JURÍDICOS.....</u>	<u>32</u>
<u>6.1.1 Normas Constitucionales.....</u>	<u>32</u>
<u>6.1.2 Desarrollo legal.....</u>	<u>36</u>
<u>6.1.3 Normatividad Organizacional.....</u>	<u>46</u>
<u>6.2 MARCO TEÓRICO.....</u>	<u>47</u>
<u>6.3 MARCO CONCEPTUAL.....</u>	<u>50</u>
<u>7. ESTRUCTURA DEL PROYECTO.....</u>	<u>54</u>
<u>7.1 ENTRENAMIENTO.....</u>	<u>54</u>
<u>7.2 INVESTIGACION.....</u>	<u>54</u>
<u>7.3 IDENTIFICACION DE LAS FALENCIAS – ELABORACION DE UN PLAN..</u>	<u>55</u>
<u>7.4 IMPLEMENTACION DEL PLAN.....</u>	<u>56</u>
<u>8. CRONOGRAMA.....</u>	<u>57</u>
<u>9. INFORMES.....</u>	<u>58</u>
<u>9.1 PRIMER INFORME.....</u>	<u>58</u>
<u>9.2 SEGUNDO INFORME.....</u>	<u>61</u>
<u>9.3 TERCER INFORME.....</u>	<u>77</u>
<u>9.4 CUARTO INFORME.....</u>	<u>87</u>
<u>10. MATRIZ DE APOYO PARA EL ADMINISTRADOR DE CONTRATOS O</u>	
<u>CONVENIOS.....</u>	<u>94</u>
<u>10.1 RECOMENDACIONES.....</u>	<u>98</u>
<u>10.2 SOCIALIZACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES: MATRIZ DE APOYO</u>	
<u>PARA EL ADMINISTRADOR DEL CONTRATO CT-2017-000123, PRESTACIÓN</u>	
<u>DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO EN REDES ELÉCTRICAS DEL SISTEMA</u>	

DE DISTRIBUCIÓN LOCAL (SDL), GRUPO 1 SUBGERENCIA DE DISTRIBUCIÓN ZONA NORTE.....105

11. CONCLUSIONES.....107

12. RECOMENDACIONES.....109

BIBLIOGRAFÍA.....111

## LISTA DE TABLAS

	<b>pág.</b>
Tabla 1. Cronograma.....	57
Tabla 2. Primer informe - MODULO 1.....	59
Tabla 3. Primer informe - MODULO 2.....	60
Tabla 4. Segundo informe - MODULO 1.....	62
Tabla 5. Segundo informe - MODULO 2.....	64
Tabla 6. Tercer informe - MODULO 1.....	80
Tabla 7. Tercer informe - MODULO 2.....	82
Tabla 8. Cuarto informe - MODULO 1.....	88
Tabla 9. Cuarto informe - MODULO 2.....	91
Tabla 10. Recomendación No. 1.....	99
Tabla 11. Recomendación No. 2.....	100
Tabla 12. Recomendación No. 3.....	101
Tabla 13. Recomendación No. 4.....	103

## LISTA DE FIGURAS

	<b>pág.</b>
Figura 1.....	29
Figura 2.....	30
Figura 3.....	30
Figura 4.....	31

## RESUMEN

**TÍTULO:** APOYO JURIDICO A LA EMPRESA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P. “ESSA”, EN LA SECCION DE ASUNTOS LEGALES Y SECRETARIA GENERAL<sup>2</sup> ENFOCADO EN EL AREA DE DERECHO LABORAL.\*

**AUTORA:** Nayua Sabah Yassin Mora.\*\*

**PALABRAS** Servicios públicos domiciliarios, Proceso administrativo

**CLAVE:** sancionatorio, administrador de contrato, contratista.

### DESCRIPCIÓN:

En el desarrollo de la practica jurídico empresarial se llevaron a cabo varias actividades encaminadas a dos elementos: el primero, relacionado al crecimiento por parte del practicante, en los temas asociados al Derecho laboral individual y colectivo, al Derecho Administrativo y afines, a través de los diferente trámites administrativos y judiciales que se llevan a cabo en las operaciones cotidianas del área de ASUNTOS LEGALES Y SECRETARIA GENERAL de la ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P., y el segundo, acerca del apoyo jurídico otorgado por la practicante a beneficio de ESSA, a fin de que esta última, alcance una excelencia operativa, optimizando su prestación en los procesos y procedimientos internos. En otras palabras, se trata de un convenio de enriquecimiento mutuo, entre practicante y empresa.

Resulta importante señalar, que la gestión prestada busca fortalecer el área de Derecho laboral de la sección de ASUNTOS LEGALES Y SECRETARIA GENERAL de la empresa, y en particular, reforzar los campos conexos a la Seguridad y Salud en el trabajo de los trabajadores de las firmas contratistas de ESSA.

En las líneas que se esbozaran a continuación, se evidenciará el crecimiento personal y profesional adquirido por una estudiante de Derecho de una Universidad Publica en Colombia, gracias a la práctica jurídico empresarial realizada por esta, en la ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P, en el transcurso de dieciséis semanas, comprendidas entre el 20 de julio al 20 de noviembre del 2018.

---

<sup>2</sup> El título del proyecto de practica jurídico empresarial plasmado en esta oportunidad, fue modificado con relación al señalado inicialmente, ya que dicho documento se presentó a la Escuela de Derecho y Ciencia Política UIS, en el mes de junio de esta anualidad, pero debido a una decisión tomada a través del acta No. 509 del veinte (20) de septiembre del 2018, de la Junta Directiva de la Electrificadora de Santander S.A. E.S.P., la denominación del área se modificó. Es esta la razón por la que, visualmente, el título de la practica ya no es “ACOMPANAMIENTO JURIDICO A LA EMPRESA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P. “ESSA”, EN EL AREA DE SECRETARIA GENERAL ENFOCADO EN EL AREA DE DERECHO LABORAL”, sino “APOYO JURIDICO A LA EMPRESA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P. “ESSA”, EN LA SECCION DE ÁREA ASUNTOS LEGALES Y SECRETARIA GENERAL ENFOCADO EN EL AREA DE DERECHO LABORAL”.

\* Trabajo de grado para optar por el título de Abogada.

\*\* Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencias Políticas. Director: Iván Reinel Padilla Moreno. Tutora: Lida Mayerly López Pedraza.

## ABSTRACT

**TITLE:** LEGAL SUPPORT TO THE COMPANY *ELECTRIFICADORA OF SANTANDER S.A. E.S.P. "ESSA"*, IN THE AREA OF LABOR LAW OF THE GENERAL SECRETARY.\*

**AUTHOR:** Nayua Sabah Yassin Mora.\*\*

**KEY WORDS:** Public domiciliary services, Administrative sanction process, administrator of contract, contractor.

### DESCRIPTION:

In the juridical managerial development of the practice there were carried out several activities directed to two elements: the first one related to the growth on the part of the medical instructor, in the topics associated with the individual and collective Labour law, with the Administrative law and be precise, across them differently administrative and judicial steps that are carried out in the daily operations of the area of LEGAL MATTERS AND GENERAL SECRETARY of the ELECTRIFICADORA OF SANTANDER S.A. E.S.P., and the second one, brings over from the juridical support granted by medical instructor to ESSA's benefit, so that the latter, scope an operative excellence, optimizing his presentation in the processes and internal procedures. In other words, it is a question of an agreement of mutual enrichment, between medical instructor and company.

It turns out important to indicate, that the given management seeks to strengthen the area of Labour law of the section of LEGAL MATTERS AND GENERAL SECRETARY of the company, and especially, to reinforce the connected fields to the Security and Health in the work of the workers of the signatures contractors of ESSA.

In the lines that were outlined later, the personal growth will be demonstrated and professional acquired by a student of Law of a University Publishes in Colombia, thanks to the practice juridically managerial realized by this one, in the ELECTRIFICADORA OF SANTANDER S.A. E.S.P, in the course of sixteen weeks, understood between July 20 to November 20, 2018.

---

\* Degree project, to get a law title.

\*\* Faculty of Humanities and Social Sciences. Law and Political Science School. Director: : Iván Reinel Padilla Moreno. Mentor: Lida Mayerly López Pedraza.

## INTRODUCCIÓN

En la Constitución Política de Colombia de 1991 fue concebida la prestación de los servicios públicos como una función inherente a los objetivos del Estado Social de Derecho, reclamando su práctica en provecho de todos los integrantes del territorio nacional, por razón del vínculo que estos mantienen con la satisfacción de los derechos humanos.

El Congreso de la Republica de Colombia expidió la Ley 142 de 1994<sup>3</sup>, a través de la cual determinó el régimen de los servicios públicos domiciliarios, expresando que en consecuencia, pueden ser prestados por empresas que, de conformidad con el artículo 14 ibídem, asumen la condición de oficiales, mixtas o privadas, dependiendo de la procedencia de sus aportes; razón por la cual se configura en ellas una naturaleza jurídica especial.

Igualmente, en la normatividad citada con anterioridad, se establece en su artículo 14 numeral 6 que la Empresa de servicios públicos mixta, es entendida como “aquella en cuyo capital la Nación, las entidades territoriales, o las entidades descentralizadas de aquella o éstas tienen aportes iguales o superiores al 50%”.<sup>4</sup>

Por consiguiente y atendiendo al caso en concreto, se tiene que la ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P., en adelante ESSA es una empresa de servicios públicos de carácter mixta, de nacionalidad colombiana, constituida como sociedad por acciones, del tipo de las anónimas, sometida al régimen general de los servicios públicos domiciliarios que ejerce sus actividades dentro del ámbito del derecho privado como empresario mercantil, cuyo objeto

---

<sup>3</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 142. (11, julio, 1994). Por la cual se establece el régimen de los servicios públicos domiciliarios y se dictan otras disposiciones. En: Diario Oficial. Julio, 1994. Nro. 41.433. Disponible en: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0142\\_1994.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0142_1994.html)

<sup>4</sup> Ibíd., Art. 14 numeral 6.

social es la generación, transmisión, comercialización de energía eléctrica y la prestación de toda clase de servicios, como consta en su registro mercantil.

En cuanto al régimen laboral, la Ley 142 de 1994 en su Artículo 41, manifiesta que Las personas que presten sus servicios a las empresas de servicios públicos privadas o mixtas, tendrán el carácter de trabajadores particulares y estarán sometidas a las normas del Código Sustantivo del Trabajo y a lo dispuesto en esta Ley. Las personas que presten sus servicios a aquellas empresas que a partir de la vigencia de esta Ley se acojan a lo establecido en el párrafo del artículo 17º., se regirán por las normas establecidas en el inciso primero del artículo 5º. del Decreto-Ley 3135 de 1968.<sup>5</sup>

ESSA cuenta con un área jurídica estructurada lógicamente, permitiendo a los practicantes tener una experiencia profesional enriquecedora. En especial, al momento de hacer uso de los instrumentos jurídicos para analizar, estudiar, proponer y apoyar, a fin de mejorar la prestación de los servicios por parte de la entidad.

Para entrar en materia, como tal, la experiencia de la práctica jurídica empresarial permitió un acompañamiento jurídico al área de ASUNTOS LEGALES Y SECRETARIA GENERAL de ESSA, y en especial, la búsqueda de una solución efectiva para mitigar o atenuar las sanciones interpuestas por el Ministerio del Trabajo a ESSA, por el presunto incumplimiento de la normatividad de Seguridad y Salud en el Trabajo, en relación a sus contratistas. El estudio para este fin se expondrá a lo largo de este documento y su correspondiente plan estratégico, permitiéndome no solo aportar un elemento positivo a la empresa, sino alcanzar un conocimiento integral sobre el tema en referencia.

---

<sup>5</sup> Ibid., Art. 41.

Luego de esto, se podrá apreciar las disposiciones jurídicas que regulan en nuestro país, el derecho laboral, la responsabilidad solidaria por omisiones de contratistas, la prestación de servicios públicos domiciliarios, así mismo como las referentes normativas presuntamente vulneradas de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de ESSA. Complementariamente, se encontrarán los conceptos básicos para lograr una apreciación más completa del tema de los Servicios públicos domiciliarios.

Por último, se expondrán los resultados brindados para el problema jurídico planteado inicialmente y los respectivos objetivos específicos, a través del cumplimiento del cronograma de actividades que se llevo a cabo a lo largo del periodo en el cual se ejecutó la práctica jurídica empresarial.

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

ESSA es una entidad reconocida a nivel local e interdepartamental, con una organización impecable, en especial, en su área jurídica. Sin embargo, en la cotidiana prestación de sus servicios, se han presentado situaciones que han culminado con sanciones de tipo pecuniaria que afectan significativamente el crecimiento empresarial.

Algunas de las razones de las imposiciones de sanciones se debe a que el Ministerio del trabajo con base en las disposiciones previstas en el artículo 21 literales c), d) y g) del Decreto 1295 de 1994<sup>6</sup>; artículo 2 Literal f) y g) de la Resolución 02400 de 1979<sup>7</sup> y lo dispuesto en el artículo 17 de la Decisión 584 de la CAN<sup>8</sup> y los artículos 3,5,8,10,11,25 y 57 de la Resolución 1348 de 2009<sup>9</sup>; considera que se configura la Responsabilidad solidaria en las situaciones de accidentes laborales de los trabajadores de las firmas contratistas de la empresa.

Las sanciones anteriormente señaladas, oscilan entre las cifras de 401 hasta 1000 SMLMV.

Por otro lado, en el área jurídica de la entidad se tramitan otros asuntos de carácter laboral como son procesos judiciales, derechos de petición, tutelas,

---

<sup>6</sup> COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Decreto 1295. (22 de junio de 1994). Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. En: Diario Oficial. Junio, 1994. Nro. 41.405. Disponible en: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto\\_1295\\_1994.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html)

<sup>7</sup> COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Resolución 02400. (22 de mayo de 1979). Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. En: Diario Oficial. Mayo, 1979. Disponible en: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1509/industrial%20safety%20statute.pdf>

<sup>8</sup> COMUNIDAD ANDINA CAN. CONSEJO ANDINO DE MINISTROS DE RELACIONES EXTERIORES. DECISIÓN 584. (07 de mayo de 2004). Sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Disponible en: <http://www.sice.oas.org/trade/JUNAC/Decisiones/DEC584s.asp>

<sup>9</sup> COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Resolución 1348. (30 de abril de 2009). Por la cual se adopta el Reglamento de Salud Ocupacional en los Procesos de Generación, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica en las empresas del sector eléctrico. En: Diario Oficial. Mayo, 2009. Nro. 47.342. Disponible en: [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_minproteccion\\_1348\\_2009.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_1348_2009.htm)

conceptos, entre otros, que requieren de apoyo por parte del practicante para descongestionar su actividad, permitiéndole un acercamiento integral con la vida profesional.

## 2. ALCANCE DEL TRABAJO

La práctica jurídica empresarial realizada en ESSA, tuvo como alcance otorgar un conocimiento integral al practicante en el área de Derecho laboral individual y colectivo desde el ámbito empresarial, en el marco jurídico que regula la prestación de los servicios públicos domiciliarios.

En virtud de lo anterior, inicialmente, se sintetizaron alcances que se desglosan a continuación:

- ✓ APOYAR al personal del área de ASUNTOS LEGALES Y SECRETARIA GENERAL de ESSA en los diferentes procedimientos jurídicos y administrativos, en especial en el área de derecho laboral, a fin de fortalecer los conocimientos adquiridos en las aulas de clases.
- ✓ ANALIZAR la normatividad que regula la Seguridad y Salud en el Trabajo de los trabajadores de las firmas contratistas en los contratos de mantenimiento de redes eléctricas en la Zona Norte.
- ✓ ANALIZAR la aplicación dada por ESSA a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de actividades por parte de contratistas.
- ✓ PROPONER recomendaciones y mecanismos que tengan como fin, mitigar o atenuar las consecuencias derivadas de los procesos administrativos sancionatorios y/o demás actos jurídicos referentes al cumplimiento de las normas de Derecho Laboral y de la Seguridad Social, reguladas en Colombia.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1 OBJETIVO GENERAL**

Ofrecer un acompañamiento jurídico integral al área de ASUNTOS LEGALES Y SECRETARIA GENERAL de la ELECTRICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P., en especial, en materia de Derecho Laboral.

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- ✓ Brindar un apoyo jurídico integral a ESSA en los asuntos de Derecho Laboral que cursan dentro del área de ASUNTOS LEGALES Y SECRETARIA GENERAL de la entidad.
- ✓ Estudiar la normatividad y desarrollo jurisprudencial que rigen a las Empresas de servicios Públicos Domiciliarios en Colombia.
- ✓ Conocer los procesos y procedimientos realizados por ESSA en cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo en relación a los trabajadores de las firmas contratistas de la entidad.
- ✓ Análisis de la aplicación dada por el Ministerio del trabajo en los procesos sancionatorios en contra de la ESSA derivadas de los accidentes graves de los trabajadores de las firmas contratistas de la entidad.
- ✓ Recomendaciones para el manejo de las situaciones que ocasionarían las posibles sanciones por parte Ministerio del trabajo derivadas de los accidentes graves de los trabajadores de las firmas contratistas de la entidad, en atención a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo vigentes en Colombia.

## **4. METODOLOGÍA**

Para alcanzar el cumplimiento de los objetivos propuestos, se consideró pertinente, la aplicación de la metodología relacionada a continuación, la cual se llevó a cabo en la ejecución de la práctica jurídica empresarial realizada en ESSA.

Sin embargo, se pone de presente que durante el periodo de tiempo que duro la práctica, se ejecutaron actividades en cumplimiento del objetivo denominado apoyo jurídico integral al área de ASUNTOS LEGALES Y SECRETARIA GENERAL de la empresa, pero la metodología planteada a continuación, tiene relación a los objetivos específicos relacionados a las sanciones interpuestas por parte del Ministerio del Trabajo a ESSA, por el presunto incumplimiento de las normas Seguridad Social y Salud en el Trabajo vigentes de los trabajadores de las firmas contratistas de la entidad.

Una vez claro lo anterior, a continuación se esbozara las fases en que se llevó a cabo en la práctica:

### **4.1 ETAPA 1: ENTRENAMIENTO**

En esta primera etapa, se realizó un reconocimiento de la empresa en la cual se iba a realizar la práctica jurídica empresarial, el funcionamiento de la misma, sus divisiones y el personal que la conforma. Así mismo se brindó capacitación para la correcta ejecución de las funciones como practicante en el área jurídica, es decir, los tramites que se debían realizar, los términos que se debían acatar, las plataformas virtuales en las que se debía cargar y mantener actualizada la información, y demás.

Adicionalmente, con la tutora de práctica, se realizaron varios acercamientos en aras a conocer el procedimiento y la perspectiva que se obtenía, acerca de los procesos administrativos sancionatorios que se resolvieron en contra de ESSA por el presunto incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, en virtud a los accidentes graves ocasionados de los trabajadores de las firmas contratistas de ESSA.

## **4.2 ETAPA 2: INVESTIGACIÓN**

Durante esta etapa se analizaron los casos en los cuales ESSA fue sancionada por parte del Ministerio de trabajo en virtud de las disposiciones previstas en el artículo 21 literales c), d) y g) del Decreto 1295 de 1994<sup>10</sup>; artículo 2 Literal f) y g) de la Resolución 02400 de 1979;<sup>11</sup> y lo dispuesto en el artículo 17 de la Decisión 584 de la CAN<sup>12</sup>; y los artículos 3,5,8,10,11,25 y 57 de la Resolución 1348 de 2009<sup>13</sup>, resultante del presunto incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo alusivo a los trabajadores de las firmas contratistas de ESSA.

De los casos existentes en el archivo general de ESSA, se seleccionó una muestra de tres (3) casos que compartían una serie de similitudes; los cuales se identifican así:

1. Proceso Administrativo Sancionatorio, EXPEDIENTE 022 del 28 de enero del 2014, por los presuntos accidentes graves y mortales de los señores JCS ocurrido el 11 de enero de 2014, trabajador directo de ESSA; el señor RB ocurrido el 17 de enero del 2014 en Cantagallo sur de Bolívar, trabajador de la contratista MEJIA Y ACEVEDO S.A.; y el señor DACH evento ocurrido el 17 de enero del 2014 en zona rural del municipio de San

---

<sup>10</sup> COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Op. cit., Art. 21 literales c), d) y g).

<sup>11</sup> COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Op. cit. Art. 2 Literal f) y g).

<sup>12</sup> COMUNIDAD ANDINA CAN. CONSEJO ANDINO DE MINISTROS DE RELACIONES EXTERIORES. Op. cit., Art. 17.

<sup>13</sup> COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Op. cit., Art. 3, 5, 8, 10, 11, 25 y 57.

Vicente de chucuri- Santander, trabajador de la empresa UNION TEMPORAL INGERSAMA.

2. Proceso Administrativo Sancionatorio, EXPEDIENTE 0164 del 23 de septiembre del 2014, por la presunta ocurrencia de un accidente de trabajo grave ocurrido al señor LHC, mientras laboraba al servicio de las empresas ENECON S.A.S., ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P. y contra la COMPAÑÍA DE SEGUROS BOLIVAR S.A.
3. Proceso Administrativo Sancionatorio, EXPEDIENTE 096 del 09 de septiembre del 2013, por la presunta ocurrencia de un accidente de trabajo del señor J.A.G., quien laboraba para el CONSORCIO MANTENIMIENTO SDL 2013.

#### **4.3 ETAPA 3: IDENTIFICACION DE LAS FALENCIAS – ELABORACION DEL PLAN.**

En esta etapa de la práctica, se llevó a cabo un análisis exhaustivo de la normatividad que regula a las empresas de servicios Públicos domiciliario en lo referente a la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Trabajo de los trabajadores de las firmas contratistas, paralelamente con el estudio de los casos de procesos administrativos sancionatorios seleccionados como muestra para la investigación en cuestión.

Teniendo en cuenta los datos recopilados durante las etapas anteriores, así como los acercamientos que se llevaron a cabo con el área de Servicios Corporativos – equipo de calidad de vida y de suministro y soporte administrativo, se obtuvieron una serie de hallazgos que permitieron identificar los motivos que sustentaban las sanciones administrativas que interponía el Ministerio del Trabajo. Debido a lo

anterior, se procedió a elaborar un plan de acción que tenía como propósito mitigar o atenuar las sanciones dadas por el Ministerio del Trabajo a ESSA, derivado del presunto incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo de los trabajadores de las firmas contratistas, específicamente en lo relacionado al CONTRATO CT-2017-000123, cuyo objeto contractual es la PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO EN REDES ELÉCTRICAS DEL SISTEMA DE DISTRIBUCIÓN LOCAL (SDL), Grupo 1 Subgerencia de Distribución Zona Norte.

#### **4.4 ETAPA 4: IMPLEMENTACION DEL PLAN**

Una vez halladas las necesidades que ostentaba ESSA respecto al tema de investigación, y que tenían como fruto el otorgamiento de sanciones por parte del Ministerio del Trabajo, se elaboró el Plan denominado “Matriz de apoyo para el Administrador de Contratos o convenios”, el cual tenía como fin mitigar o atenuar las sanciones dadas por el Ministerio del Trabajo a ESSA por el presunto incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo de los trabajadores de las firmas contratistas, velando por la protección de los intereses de la empresa.

Este plan, fue valorado por el personal encargado. Así mismo, fue implementado y, posteriormente socializado como se expresa en la parte resolutive del presente.

## 5. INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA

**Entidad:** Electrificadora de Santander S.A. E.S.P. “ESSA”

**Nit:** 890.201.230-1

### 5.1 RESEÑA HISTÓRICA

Reseña histórica tomada de la página institucional de la Electrificadora de Santander S.A. E.S.P. denominada “ESSA”

La energía eléctrica llega por primera vez a Santander en 1.891 con el impulso de los distinguidos empresarios Julio Jones y Rinaldo Goelkel, quienes, venciendo grandes obstáculos, instalan en Chitota la primera planta hidroeléctrica con un generador de corriente continua y un motor de turbina de 300 caballos de fuerza para iluminar las primeras viviendas y calles de la ciudad.

Este gran suceso genera un cambio en las costumbres y actividades cotidianas de sus habitantes y con el paso de los días se impone el uso de máquinas y equipos como nuevos artículos de consumo.

Bucaramanga se constituye en la segunda ciudad de Colombia, después de Bogotá, en contar con el servicio de energía eléctrica y la primera en suministrarla a la industria. La empresa de Jones y Goelkel se convirtió en la primera en el país en ofrecer luz incandescente para iluminar los hogares, donde se usaban bombillos de 16 vatios con el sistema tipo fijo, es decir, se contrataba un número determinado de bombillos y para evitar abusos en cada vivienda se instalaba un limitador que impedía superar la capacidad pactada.

En las décadas de 1920 y 1930 funcionaron de manera aislada y por iniciativa privada, diversas plantas hidroeléctricas y otras con motores diesel que brindaban el servicio a 27 de los 73 municipios de Santander, en ese entonces.

En 1927 se constituye la Compañía Penagos S.A. y años después entra en funcionamiento la planta de Zaragoza que resuelve en buena parte las necesidades de energía eléctrica de Bucaramanga.

En 1941 la Central Hidroeléctrica del Río Lebrija S.A., se constituye en la primera empresa en Colombia del sector eléctrico creada por asocio de la nación, el departamento y el municipio. Es así como con recursos del Estado y el liderazgo de Benjamín García Cadena, se construye la hidroeléctrica de Palmas en el río Lebrija.

Para abastecer a las provincias, se construyen las centrales de Guepsa y la Cascada en San Gil. Simultáneamente, se adelantan otros proyectos como la línea de transmisión Barrancabermeja – Puerto Wilches y Termobarranca.

El 21 de Julio de 1975 se consolida ESSA como la conocemos hoy, al incluir la infraestructura existente en García Rovira e Hilebrija Zona Sur que comprendía La hidroeléctrica La Cómoda, La Empresa de Energía Eléctrica del Socorro y La Cascada de San Gil. Desde entonces, la compañía avanzó de manera importante ampliando la cobertura del servicio e implementando la infraestructura requerida para dicha ampliación.

ESSA apoyó de manera decidida el desarrollo de la Central Hidroeléctrica del Sogamoso participando en la elaboración de los diseños del proyecto y liderando la empresa promotora que mantuvo vivo el proyecto hasta que ISAGEN adquiere los derechos de ESSA en los diseños y se compromete en su construcción.

Se tiene entonces, que La Electrificadora de Santander S.A. E.S.P. denominada “ESSA” es una empresa de capital mixto, filial del Grupo Empresarial EPM, dedicada a la prestación de los servicios públicos de generación, distribución, transmisión, comercialización de energía y actividades conexas, en 87 municipios de Santander, dos de Bolívar, cuatro del sur del Cesar y uno de Norte de Santander.

Sus productos y servicios están dirigidos a todos los estratos residenciales; a los sectores comercial, industrial, oficial, alumbrado público, en las modalidades regulada y no regulada. Para desarrollar su objeto social y satisfacer a sus grupos de interés ESSA debe desarrollar, una infraestructura que le permita cumplir con los estándares de calidad y con las demás normas técnicas y regulatorias establecidas por las autoridades competentes.

En febrero de 2009, la Nación vende sus acciones a EPM Inversiones mediante un esquema que permitió a la Gobernación de Santander aumentar su participación accionaria del 14% al 22.48% sin aportar recursos.

De esta forma, ESSA entra a formar parte de un grupo empresarial que se caracteriza por su excelencia en la prestación de servicios públicos domiciliarios y como tal, adquiere el compromiso de lograr los indicadores que reflejen dicha excelencia en toda la región.<sup>14</sup>

## **5.2 OBJETO SOCIAL**

La Electrificadora de Santander S.A. E.S.P. “ESSA”, cuenta con el siguiente objeto social.

---

<sup>14</sup> ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P. “ESSA”. Reseña Histórica. Disponible en: <http://www.essa.com.co/site/accionistas/es-es/perfilcorporativo/rese%C3%B1ahist%C3%B3rica.aspx>

Empresa de servicios públicos mixta, de nacionalidad colombiana, constituida como sociedad por acciones, del tipo de las anónimas, sometida al régimen general de los servicios públicos domiciliarios que ejerce sus actividades dentro del ámbito del derecho privado como empresario mercantil, cuyo objeto social es la generación, transmisión, comercialización de energía eléctrica y la prestación de toda clase de servicios, como consta en su registro mercantil.<sup>15</sup>

### **5.3 OBJETIVO INSTITUCIONAL**

Los valores corporativos de la Electrificadora de Santander S.A. E.S.P. “ESSA” se catalogan en tres, transparencia; responsabilidad; calidez.

Los tres valores, base de nuestra actuación como Grupo empresarial y los cuales le dan sustento tanto a las formas de trabajo, como a la manera de hacer las cosas en el Grupo, el cual está basado en estándares y procedimientos organizacionales, con rigor técnico, vinculando a otras personas en su construcción, a partir del reconocimiento del otro, de sus capacidades para crear juntos y generar valor agregado a la compañía.

- Transparencia: soy transparente, actúo para construir un ambiente de seguridad y confianza entre la Empresa y sus grupos de interés, brindándoles una información oportuna, relevante y de calidad. Entiendo el carácter público de mi labor y cuido los bienes públicos de los que soy responsable.

---

<sup>15</sup> ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P. “ESSA”. Objeto social. Disponible en: <http://www.essa.com.co/site/accionistas/es-es/perfilcorporativo/rese%C3%B1a%20hist%C3%B3rica.aspx>

- Responsabilidad: soy responsable, me anticipo y respondo por las consecuencias que mis actuaciones y decisiones puedan tener sobre los demás, así como sobre el medio ambiente y el entorno.
- Calidez: soy cálido, respeto las diferencias, me importa el otro y trato de entender sus circunstancias para ayudarlo a buscar soluciones, sin arrogancia y siempre con respeto y amabilidad.<sup>16</sup>

## 5.4 MISIÓN

Misión de la Electrificadora de Santander S.A. E.S.P. “ESSA”.

ESSA es una empresa del Grupo EPM comprometida con el bienestar de sus clientes y el desarrollo sostenible y competitivo de los territorios donde proveen servicios de energía eléctrica con calidad y confiabilidad, creando valor compartido con sus grupos de interés.<sup>17</sup>

## 5.5 VISIÓN

Visión de la Electrificadora de Santander S.A. E.S.P. “ESSA”.

La Organización, se dirige a que en el 2022 se consolidará como referente latinoamericano en servicio al cliente, excelencia operativa, reputación y transparencia; ofreciendo a los clientes y al mercado un portafolio integral de soluciones competitivas en electricidad, fundamentadas en practicas

---

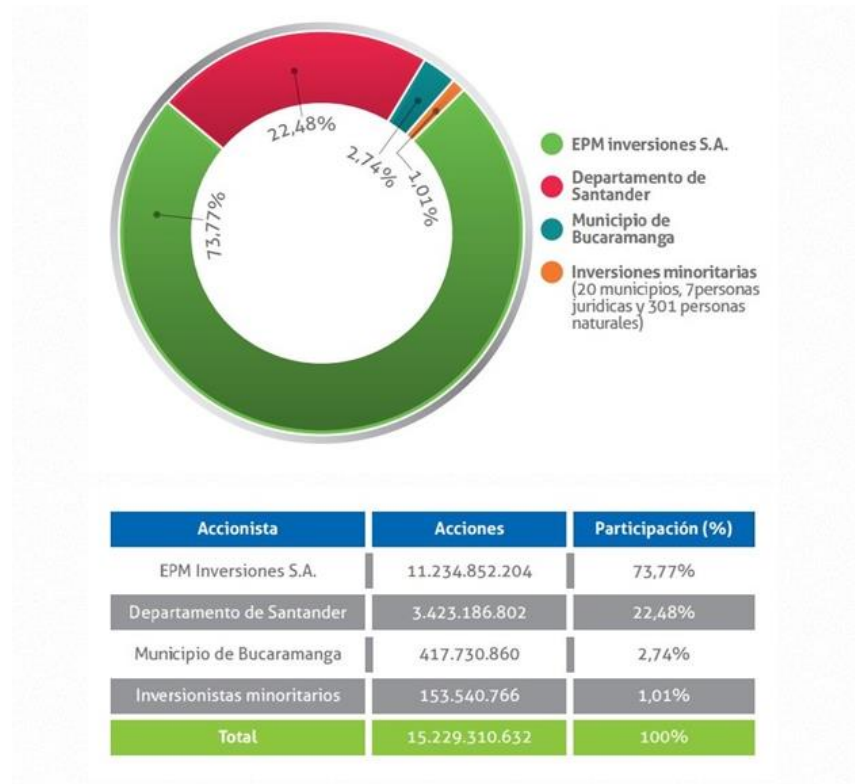
<sup>16</sup> ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P. “ESSA”. Valores corporativos. Disponible en: <https://www.essa.com.co/site/%C2%BFQui%C3%A9nessomos/Informaci%C3%B3ncorporativa/Valorescorporativos.aspx>

<sup>17</sup> ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P. “ESSA”. Misión. Disponible en: <http://www.essa.com.co/site/%C2%BFQui%C3%A9nessomos/Informaci%C3%B3ncorporativa/Misi%C3%B3nyVisi%C3%B3n.aspx>

socialmente responsables con todos los grupos de interés, contribuyendo al cumplimiento de la VISION del Grupo Empresarial EPM.<sup>18</sup>

## 5.6 COMPOSICION ACCIONARIA

Figura 1.



Fuente: ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P. “ESSA”. Composición accionaria de ESSA. Disponible en: <http://www.essa.com.co/site/%C2%BFQui%C3%A9nessomos/Informaci%C3%B3n corporativa/Composici%C3%B3naccionaria.aspx>

<sup>18</sup> ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P. “ESSA”. Visión. Disponible en: <http://www.essa.com.co/site/%C2%BFQui%C3%A9nessomos/Informaci%C3%B3n corporativa/Misi%C3%B3nyVisi%C3%B3n.aspx>

## 5.7 ESTRUCTURA DE GOBIERNO CORPORATIVO

La estructura de gobierno de ESSA está conformada por:

Figura 2



Fuente: ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P. “ESSA”. Estructura de gobierno corporativo ESSA. Disponible en: <http://www.essa.com.co/site/%C2%BFQui%C3%A9nessomos/Informaci%C3%B3n corporativa/Gobiernocorporativo.aspx>

## 5.8 JUNTA DIRECTIVA

Figura 3.

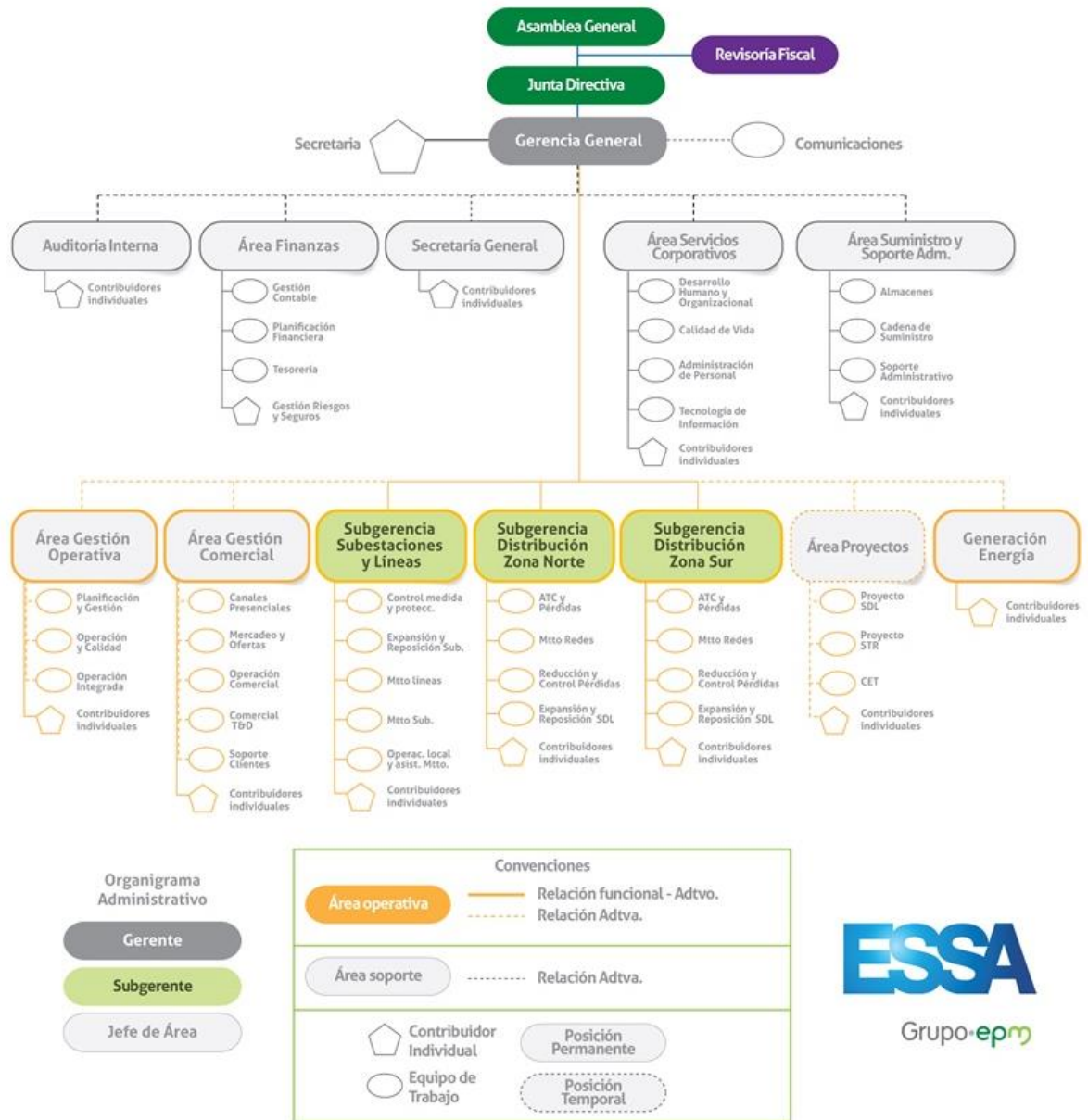
Es el órgano de administración superior. La Junta Directiva está conformada por tres miembros principales, de los cuales uno figura sin aceptación, con sus respectivos suplentes, elegidos por la Asamblea General de Accionistas para períodos de un año. La Junta Directiva tiene a su vez dos comités: Comité de Auditorías y Comité de Proyectos.

Principales	Suplentes
Inés Helena Vélez Pérez Vicepresidente Transmisión y Distribución Grupo EPM	John Jairo Celis Restrepo Gerente Proyectos Sistemas Transmisión
Juan Felipe Valencia Gaviria Vicepresidente comercial Grupo EPM	Juan Carlos Duque O. Gerente Transmisión y Distribución de Energía Región Antioquia
Didier Alberto Tavera Amado Gobernador de Santander	Mauricio Mejía Abello* Secretario de Infraestructura Departamental

Fuente: ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P. “ESSA”. Junta directiva ESSA. Disponible en: <http://www.essa.com.co/site/%C2%BFQui%C3%A9nessomos/Informaci%C3%B3n corporativa/Gobiernocorporativo.aspx#Junta-Directiva-2>

## 5.9 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Figura 4.



Fuente: ELECTRICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P. "ESSA". Estructura organizacional ESSA. Disponible en: <http://www.essa.com.co/site/%C2%BFQui%3%A9nessomos/Informaci%C3%B3n corporativa/Estructuraorganizacional.aspx>

## 6. MARCOS DE REFERENCIA

### 6.1 MARCO DE ANTECEDENTES JURÍDICOS

Para exponer el presente capítulo, se parte mencionando que la base normativa, sustento de esta práctica jurídica empresarial es la Constitución Política de Colombia. Adicionalmente, se dará a conocer el marco legal que comprende y regulan las actividades de las Empresas de Servicios Públicos domiciliarios.

#### 6.1.1 Normas Constitucionales

En nuestra Carta Magna, se puede examinar el trabajo, entendido este como una finalidad Estatal, como se observa en su preámbulo, el cual reza:

El pueblo de Colombia, en ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, **el trabajo**, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo [...].<sup>19</sup> (Negrilla fuera del texto original).

En virtud de lo anterior, la Constitución Política de Colombia de 1991, en desarrollo del valor fundante del trabajo, consagro una serie de disposiciones en su articulado que se presentan a continuación:

---

<sup>19</sup> COLOMBIA. ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución Política 1991. (4, julio, 1991). En: Gaceta Asamblea Constituyente de 1991. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia%20-%202015.pdf>

**Artículo 1.** Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.

**Artículo 25.** El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

**Artículo 53.** El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. (...).<sup>20</sup>

- **DE LA FINALIDAD SOCIAL DEL ESTADO Y DE LOS SERVICIOS PUBLICOS**

---

<sup>20</sup> Ibíd. Art. 1, 25, 53.

De la misma manera, en la Constitución Política de Colombia, se pueden observar los siguientes preceptos constitucionales, en relación con los servicios públicos domiciliarios, cuya naturaleza es la de ESSA:

**ARTICULO 365.** Los servicios públicos son inherentes a la finalidad social del Estado. Es deber del Estado asegurar su prestación eficiente a todos los habitantes del territorio nacional.

Los servicios públicos estarán sometidos al régimen jurídico que fije la ley, podrán ser prestados por el Estado, directa o indirectamente, por comunidades organizadas, o por particulares. En todo caso, el Estado mantendrá la regulación, el control y la vigilancia de dichos servicios. Si por razones de soberanía o de interés social, el Estado, mediante ley aprobada por la mayoría de los miembros de una y otra cámara, por iniciativa del Gobierno decide reservarse determinadas actividades estratégicas o servicios públicos, deberá indemnizar previa y plenamente a las personas que en virtud de dicha ley, queden privadas del ejercicio de una actividad lícita.

**ARTICULO 366.** El bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado. Será objetivo fundamental de su actividad la solución de las necesidades insatisfechas de salud, de educación, de saneamiento ambiental y de agua potable. Para tales efectos, en los planes y presupuestos de la Nación y de las entidades territoriales, el gasto público social tendrá prioridad sobre cualquier otra asignación.

**ARTICULO 367.** La ley fijará las competencias y responsabilidades relativas a la prestación de los servicios públicos domiciliarios, su cobertura,

calidad y financiación, y el régimen tarifario que tendrá en cuenta además de los criterios de costos, los de solidaridad y redistribución de ingresos.

Los servicios públicos domiciliarios se prestarán directamente por cada municipio cuando las características técnicas y económicas del servicio y las conveniencias generales lo permitan y aconsejen, y los departamentos cumplirán funciones de apoyo y coordinación.

La ley determinará las entidades competentes para fijar las tarifas.

**ARTICULO 368.** La Nación, los departamentos, los distritos, los municipios y las entidades descentralizadas podrán conceder subsidios, en sus respectivos presupuestos, para que las personas de menores ingresos puedan pagar las tarifas de los servicios públicos domiciliarios que cubran sus necesidades básicas.

**ARTICULO 369.** La ley determinará los deberes y derechos de los usuarios, el régimen de su protección y sus formas de participación en la gestión y fiscalización de las empresas estatales que presten el servicio. Igualmente definirá la participación de los municipios o de sus representantes, en las entidades y empresas que les presten servicios públicos domiciliarios.

**ARTICULO 370.** Corresponde al presidente de la República señalar, con sujeción a la ley, las políticas generales de administración y control de eficiencia de los servicios públicos domiciliarios y ejercer por medio de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, el control, la inspección y vigilancia de las entidades que los presten.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Ibíd. Art. 365, 366, 367, 368, 369 y 370.

## 6.1.2 Desarrollo legal

En consideración a los temas tratados dentro de esta práctica jurídica empresarial, se analizaron las siguientes normatividades que regulan estos temas:

- I. **Ley 142 de 1994:** Por la cual se establece el régimen de los servicios públicos domiciliarios y se dictan otras disposiciones.

**ARTÍCULO 1o.** ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY. Esta Ley se aplica a los servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado, aseo, energía eléctrica, distribución de gas combustible, telefonía [fija] pública básica conmutada y la telefonía local móvil en el sector rural; a las actividades que realicen las personas prestadoras de servicios públicos de que trata el artículo 15 de la presente Ley, y a las actividades complementarias definidas en el Capítulo II del presente título y a los otros servicios previstos en normas especiales de esta Ley.

**ARTÍCULO 4o.** SERVICIOS PÚBLICOS ESENCIALES. Para los efectos de la correcta aplicación del inciso primero del artículo 56 de la Constitución Política de Colombia, todos los servicios públicos, de que trata la presente Ley, se considerarán servicios públicos esenciales.<sup>22</sup>

- II. **Ley 689 de 2001:**

**Artículo 31.** Régimen de la contratación. Los contratos que celebren las entidades estatales que prestan los servicios públicos a los que se refiere esta ley no estarán sujetos a las disposiciones del Estatuto General de

---

<sup>22</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 142. (11, julio, 1994). Por la cual se establece el régimen de los servicios públicos domiciliarios y se dictan otras disposiciones. En: Diario Oficial. Julio, 1994. Nro. 41.433. Disponible en: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0142\\_1994.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0142_1994.html)

Contratación de la Administración Pública, salvo en lo que la presente ley disponga otra cosa.

Las Comisiones de Regulación podrán hacer obligatoria la inclusión, en ciertos tipos de contratos de cualquier empresa de servicios públicos, de cláusulas exorbitantes y podrán facultar, previa consulta expresa por parte de las empresas de servicios públicos domiciliarios, que se incluyan en los demás. Cuando la inclusión sea forzosa, todo lo relativo a tales cláusulas se regirá, en cuanto sea pertinente, por lo dispuesto en la Ley 80 de 1993, y los actos y contratos en los que se utilicen esas cláusulas y/o se ejerciten esas facultades estarán sujetos al control de la jurisdicción contencioso administrativa. Las Comisiones de Regulación contarán con quince (15) días para responder las solicitudes elevadas por las empresas de servicios públicos domiciliarios sobre la inclusión de las cláusulas excepcionales en los respectivos contratos, transcurrido este término operará el silencio administrativo positivo.

PARÁGRAFO. Los contratos que celebren los entes territoriales con las empresas de servicios públicos con el objeto de que estas últimas asuman la prestación de uno o de varios servicios públicos domiciliarios, o para que sustituyan en la prestación a otra que entre en causal de disolución o liquidación, se regirán para todos sus efectos por el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, en todo caso la selección siempre deberá realizarse previa licitación pública, de conformidad con la Ley 80 de 1993.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 689. (28, agosto, 2001). Por la cual se modifica parcialmente la Ley 142 de 1994. En: Diario Oficial No. 44.537. Disponible en: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4633>

### III. DECRETO 1295 DE 1994

**Artículo 21.** Obligaciones del empleador. El empleador será responsable:

- c) Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo;
- d) Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa, y procurar su financiación;
- g) Facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional [...] <sup>24</sup>

### IV. RESOLUCIÓN 02400 DE 1979

**Artículo 2º.** Son obligaciones del patrono:

- f) Aplicar y mantener en forma eficiente los sistemas de control necesarios para protección de los trabajadores y de la colectividad contra los riesgos profesionales y condiciones o contaminantes ambientales originados en las operaciones y procesos de trabajo.
- g) Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles, y sobre la forma, métodos y sistemas que deban observarse para prevenirlos o evitarlos. <sup>25</sup>

### V. DECISIÓN 584 DE LA CAN

**Artículo 17.-** Siempre que dos o más empresas o cooperativas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo, los

---

<sup>24</sup> COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Op. cit., Art. 21 literales c), d) y g).

<sup>25</sup> COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Op. cit. Art. 2 Literal f) y g).

empleadores serán solidariamente responsables por la aplicación de las medidas de prevención de riesgos laborales.<sup>26</sup>

## **VI. RESOLUCION NÚMERO 001348 DE 2009**

**Artículo 3°.** Condiciones para trabajos en instalaciones eléctricas. Al trabajar en instalaciones eléctricas, se debe tener en cuenta las siguientes condiciones:

- a) El tipo de instalación eléctrica, las características de sus componentes, su ubicación geográfica, su nivel de tensión y los riesgos que pueden generar para las personas, deben ser conocidos por quienes los intervienen y deben adaptar los procedimientos y equipos de trabajo a estas condiciones específicas. Igualmente, debe tenerse en cuenta las características conductoras, sistemas de puesta tierra, sistemas de protección instalados, la presencia de atmósferas explosivas, materiales inflamables, gases a presión, ambientes corrosivos, recintos confinados o al aire libre, condiciones de aislamiento, robustez mecánica y cualquier otro factor que pueda incrementar significativamente los riesgos para el personal.
- b) En los lugares de trabajo sólo podrán utilizarse equipos eléctricos para los que el sistema o modo de protección previstos por su fabricante sea compatible con el tipo de instalación eléctrica.
- c) Para todos los casos, las instalaciones eléctricas de los lugares de trabajo deben ser inspeccionadas mínimo cada cuatro (4) años, de tal forma que se verifique el cumplimiento y conservación de las condiciones establecidas en los reglamentos técnicos para instalaciones y equipos, las normas generales de seguridad y salud de los lugares de trabajo, la

---

<sup>26</sup> COMUNIDAD ANDINA CAN. CONSEJO ANDINO DE MINISTROS DE RELACIONES EXTERIORES. Op. cit., Art. 17.

señalización e identificación de riesgos y advertencias, así como cualquier otra normativa específica que les sea aplicable.

d) Los ejecutores de los trabajos, emplearán un código de comunicaciones que permita eliminar al máximo el uso de palabras ambiguas o incomprensibles, y que reconfirme paso a paso la comprensión del mensaje. Las comunicaciones en el campo de trabajo son canalizadas por el jefe de trabajo.<sup>27</sup>

## VII. RESOLUCIÓN 1016 DE 1989

**Artículo primero.** Todos los empleadores públicos, oficiales, privados, contratistas y subcontratistas, están obligados a organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de Salud Ocupacional de acuerdo con la presente Resolución.

**Artículo cuarto.** El programa de Salud Ocupacional de las empresas y lugares de trabajo, deberá desarrollarse de acuerdo con su actividad económica y será específico y particular para éstos, de conformidad con sus riesgos reales o potenciales y el número de trabajadores. Tal programa deberá estar contenido en un documento firmado por el representante legal de la empresa y el encargado de desarrollarlo el cual contemplará actividades en Medicina Preventiva, Medicina de trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, con el respectivo cronograma de dichas actividades. Tanto el programa como el cronograma, se mantendrán actualizados y disponibles para las autoridades competentes de vigilancia y control.

Parágrafo 1o. Los patronos o empleadores estarán obligados a destinar los recursos humanos, financieros y físicos indispensables para el desarrollo y cabal cumplimiento del programa de Salud Ocupacional en las empresas y

---

<sup>27</sup> COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Op. cit., Art. 3, literales a), b), c), d).

lugares de trabajo, acorde con las actividades económicas que desarrollen, la magnitud y severidad de los riesgos profesionales y el número de trabajadores expuestos.

**Artículo once.** El subprograma de Higiene y Seguridad Industrial, tiene como objeto la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores.

Las principales actividades del subprograma de Higiene y seguridad Industrial son:

6. Estudiar e implantar los sistemas de control requeridos por todos los riesgos existentes en la empresa.

8. Establecer y ejecutar las modificaciones en los procesos u operaciones en las materias primas peligrosas, encerramiento o aislamiento de procesos operaciones u otras medidas, con el objeto, de controlar en la fuente de origen y/o en el medio los agentes de riesgo.

14. Investigar y analizar las causas de los accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades profesionales a efectos de aplicar las medidas correctivas necesarias.<sup>28</sup>

## **VIII. RESOLUCIÓN 1409 DE 2012**

**Artículo 1º.** Objeto y campo de aplicación. La presente resolución tiene por objeto establecer el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas y aplica a todos los empleadores, empresas,

---

<sup>28</sup> COLOMBIA. MINISTROS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y DE SALUD. Resolución 1016. (31, marzo, 1989). Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Disponible en: <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%2089.%20Progrmas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>

contratistas, subcontratistas y trabajadores de todas las actividades económicas de los sectores formales e informales de la economía, que desarrollen trabajo en alturas con peligro de caídas.

Para efectos de la aplicación de la presente resolución, se entenderá su obligatoriedad en todo trabajo en el que exista el riesgo de caer a 1,50 m o más sobre un nivel inferior.

Parágrafo 1º. En el caso de la construcción de nuevas edificaciones y obras civiles, se entenderá la obligatoriedad de esta resolución una vez la obra haya alcanzado una altura de 1,80 m o más sobre un nivel inferior, momento en el cual el control de los riesgos se deberá hacer desde la altura de 1,50 m.

**Artículo 3º.** Obligaciones del empleador. Todo empleador que tenga trabajadores que realicen tareas de trabajo en alturas con riesgo de caídas como mínimo debe:

1. Realizar las evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales conforme a lo establecido en las Resoluciones 2346 de 2007 y 1918 de 2009 expedidas por el Ministerio de la Protección Social o las normas que las modifiquen sustituyan o adicionen.
7. Garantizar que el suministro de equipos, la capacitación y el reentrenamiento, incluido el tiempo para recibir estos dos últimos, no generen costo alguno para el trabajador;
8. Garantizar un programa de capacitación a todo trabajador que se vaya a exponer al riesgo de trabajo en alturas, antes de iniciar labores.

9. Garantizar que todo trabajador autorizado para trabajo en alturas reciba al menos un reentrenamiento anual, para reforzar los conocimientos en protección contra caídas para trabajo seguro en alturas. En el caso que el trabajador autorizado ingrese como nuevo en la empresa, o cambie de tipo de trabajo en alturas o haya cambiado las condiciones de operación o su actividad, el empleador debe también garantizar un programa de reentrenamiento en forma inmediata, previo al inicio de la nueva actividad.

10. Garantizar la operatividad de un programa de inspección, conforme a las disposiciones de la presente resolución. Los sistemas de protección contra caídas deben ser inspeccionados por lo menos una vez al año, por intermedio de una persona o equipo de personas avaladas por el fabricante y/o calificadas según corresponda.

11. Asegurar que cuando se desarrollen trabajos con riesgo de caídas de alturas, exista acompañamiento permanente de una persona que esté en capacidad de activar el plan de emergencias en el caso que sea necesario; (...)<sup>29</sup>

## **IX. RESOLUCIÓN 1348 DE 2009**

Por la cual se adopta el Reglamento de Salud Ocupacional en los Procesos de Generación, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica en las empresas del sector eléctrico.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Resolución 1409. (23, julio, 2012). Por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas. En: Diario oficial No. 48.517. Julio, 2012. Disponible en: [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_mtra\\_1409\\_2012.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mtra_1409_2012.htm)

<sup>30</sup> COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 001348. (30, abril, 2009). Por la cual se adopta el Reglamento de Salud Ocupacional en los Procesos de Generación, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica en las empresas del sector eléctrico. En: Diario Oficial Nro. 47.342. Mayo, 2009. Disponible en: [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_minproteccion\\_1348\\_2009.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_1348_2009.htm)

## **X. CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO**

### **ARTICULO 34. CONTRATISTAS INDEPENDIENTES.**

1o) Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos {empleadores} y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

2o) El beneficiario del trabajo o dueño de la obra, también será solidariamente responsable, en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.

### **ARTICULO 35. SIMPLE INTERMEDIARIO.**

1. Son simples intermediarios, las personas que contraten servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un {empleador}.

2. Se consideran como simples intermediarios, aun cuando aparezcan como empresarios independientes, las personas que agrupan o coordinan los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en

los cuales utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un {empleador} para el beneficio de éste y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo.

3. El que celebre contrato de trabajo obrando como simple intermediario debe declarar esa calidad y manifestar el nombre del {empleador}. Si no lo hiciera así, responde solidariamente con el empleador de las obligaciones respectivas.<sup>31</sup>

## **XI. RESOLUCIÓN 1401 DE 2007**

**ARTÍCULO 4.-** Obligaciones de los aportantes. Los aportantes definidos en el artículo anterior tienen las siguientes obligaciones:

3. Adoptar una metodología y un formato para investigar los incidentes y los accidentes de trabajo, que contenga como mínimo, los lineamientos establecidos en la presente resolución, siendo procedente adoptar los diseñados por la administradora de riesgos profesionales.

Cuando como consecuencia del accidente de trabajo se produzca el fallecimiento del trabajador, se debe utilizar obligatoriamente el formato suministrado por la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado, conforme lo establece el artículo 4 del Decreto 1530 de 1996, o la norma que lo modifique, adicione o sustituya.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Código Sustantivo del trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950. En: Diario Oficial. Nro. 27.622. Junio, 1951. Disponible en: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)

<sup>32</sup> COLOMBIA, MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 1401. (14, mayo, 2007). Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. En: Diario Oficial Nro. 46.638. Mayo, 2007. Disponible en: [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_minproteccion\\_1401\\_2007.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_1401_2007.htm)

### 6.1.3 Normatividad Organizacional

- ✓ REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P. <sup>33</sup>
- ✓ CONVENCION COLECTIVA DEL TRABAJO ENTRE LA EMPRESA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. ESP Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER, SINTRAELECOL. <sup>34</sup>
- ✓ MANUAL REGLAS DE LOS ADMINISTRADORES DE CONTRATOS O CONVENIOS.

En este manual de reglas, derivado del Proceso administración de contratos, se desarrolla con la finalidad de describir las reglas de negocio propias para el desarrollo del Proceso Administración de Contratos o Convenios, relacionar todas las interacciones con los demás procesos de ESSA, evidenciar todas aquellas condiciones generales y requerimientos básicos para el desarrollo de las actividades descritas.

El objetivo del mismo es señalar las directrices para el aseguramiento de la correcta ejecución de los contratos y convenios, así como las condiciones de trabajo que deben cumplir quienes desempeñan las funciones de administrador de Electrificadora de Santander S.A. E.S.P.,ejerciendo la actividad de supervisión, control y verificación de la ejecución del objeto y alcance del contrato con base en las normas, clausulado del contrato,

---

<sup>33</sup> ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P, Gerente General, Sr. José Vicente Villamizar Duran.

<sup>34</sup> ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P., Junta Directiva de la referida Empresa y los representantes del Sindicato de Trabajadores de la Electrificadora de Colombia, sintraelec. 11 de Julio del 2003.

pliego de condiciones, planos y demás documentos que sirvieron de marco de referencia para la materialización del acuerdo contractual .<sup>35</sup>

## 6.2 MARCO TEÓRICO

Frente a nuestro problema jurídico principal, cual es, la responsabilidad solidaria laboral de la empresa ESSA frente a los trabajadores de los contratistas, la doctrina y la jurisprudencia se han pronunciado en varias oportunidades, lo cual será esbozado en las siguientes líneas:

La Honorable Corte suprema de Justicia<sup>36</sup>, determinó que la disposición legal que concibe la solidaridad entre el contratista independiente y el beneficiario de la obra por el pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones de los trabajadores del primero exige que las actividades que desplieguen uno y otro tengan el mismo giro ordinario o normal, vale decir, tengan correspondencia en su objeto social.

A juicio de la Sala, esta tesis, no trata en absoluto, de que el verdadero empleador (contratista independiente) cumpla idénticas labores a las que desarrolla quien recibe el beneficio de la obra, pero tampoco que cualquier labor desarrollada por este pueda generar el pago solidario de las obligaciones laborales.

En los términos del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo<sup>37</sup>, se entiende que se requiere que las tareas coincidan en el fin o propósito que buscan empresario y contratista; en otras palabras, que sean afines.

Así lo explicó, en otra oportunidad esta Honorable corporación, cuyo pronunciamiento reza:

---

<sup>35</sup> ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P. Proceso Administración de contratos. Manual reglas de negocio administrador de contrato o convenio. Código MABAC001.

<sup>36</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL-77892016 (49730). (01, junio, 2016). M.P.: FERNANDO CASTILLO CADENA. Disponible en: <http://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bago2016/Ficha%20SL7789-2016.pdf>

<sup>37</sup> COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Op. cit., Art. 34.

(...)en los términos del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, lo que debe observarse no es exclusivamente el objeto social del contratista sino, en concreto, que la obra que haya ejecutado o el servicio prestado al beneficiario o dueño de la obra no constituyan labores extrañas a las actividades normales de la empresa o negocio de éste. Y desde luego, en ese análisis cumple un papel primordial la labor individualmente desarrollada por el trabajador, de tal suerte que es obvio concluir que sí, bajo la subordinación del contratista independiente, adelantó un trabajo que no es extraño a las actividades normales del beneficiario de la obra, se dará la solidaridad establecida en el artículo 34 citado.<sup>38</sup>

Por consiguiente,

Se tiene que el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.<sup>39</sup>

Para este alto tribunal, no se materializa responsabilidad solidaria cuando el contratista ejecuta actividades ajenas de las que explota el dueño de la obra, debido a que el sentido de la ley frente a la solidaridad tiene como objetivo proteger a los trabajadores frente a la posibilidad de que la empresa quiera desarrollar su explotación económica por conducto de contratistas con el propósito fraudulento de evadir su responsabilidad laboral.

---

<sup>38</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 33082. (2, junio, 2009). Sala de Casación Laboral. M.P.: GUSTAVO JOSE GNECCO MENDOZA.

<sup>39</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia SL-77892016 (49730). (01, junio, 2016). Sala de Casación Laboral. M.P.: FERNANDO CASTILLO CADENA.

De la misma manera, esta corporación estableció a través de otro pronunciamiento, que para que “(...) la solidaridad se dé, a más de que la actividad desarrollada por el contratista independiente cubra una necesidad propia del beneficiario, se requiere que ella constituya una función normalmente desarrollada por él, directamente vinculada con la ordinaria explotación de su objeto económico.”<sup>40</sup>

Así, se puede observar que tiene adoctrinado esta Sala, que es necesario mirar aquellas actividades desplegadas por el trabajador en sus funciones a fin de determinar la similitud con las actividades que desarrolla el empresario, y no solo mirar aisladamente el objeto social del contratista y del beneficiario de la obra.

Entiéndase entonces, que si el beneficiario de la obra, ha podido adelantar la actividad directamente y utilizando sus propios trabajadores, pero posteriormente decide contratar a un tercero para que lleve a cabo esta misma actividad, con su personal, el empresario en virtud a que la labor ejecutada por estos trabajadores mantiene una identidad al giro de sus actividades cotidianas empresariales, es responsable de las prestaciones sociales y demás, a que tienen derecho estos trabajadores del tercero como si fuese su empleador.

Cierto es, que la jurisprudencia de la Sala en sus varios pronunciamientos aquí presentados, al interpretar el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, ha fundado la solidaridad laboral en la relación que exista entre las actividades del contratista independiente y las del beneficiario y dueño de la obra, en cuanto ese artículo preceptúa que: “Pero el beneficiario o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable (...)”.<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 39050. (6, marzo, 2013). Sala de casación Laboral M.P.: CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE.

<sup>41</sup> COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Código Sustantivo del trabajo. Op. cit., Art. 34.

En otras palabras, lo que permite entender la Honorable Corte Suprema de Justicia, es que para que los trabajadores del contratista independiente puedan ejercer la acción solidaria contra empresario, es necesario que la obra o labor ejecutada por los primeros, pertenezca a las actividades normales o corrientes de quien encargó su ejecución. Esto, en consideración a que militan razones jurídicas para que ese beneficiario de la obra se haga responsable de las obligaciones laborales que surgen respecto de ese trabajador, en cuanto se ha beneficiado de un trabajo subordinado que, en realidad, no es ajeno a su actividad económica principal.

### **6.3 MARCO CONCEPTUAL**

A continuación se presenta una serie de conceptos claves afines al tema central de la presente práctica jurídica empresarial:

- **Trabajo**

Constituye el ejercicio de la actividad productiva tanto del empresario, como la del trabajador e incluye, entre otras, la facultad para trabajar en condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales y, a obtener la contraprestación acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada.<sup>42</sup>

En otras palabras, Trabajo es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia de Inconstitucionalidad 593. (20, agosto, 2014). M. P.: JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB. Bogotá D.C., 2014.

<sup>43</sup> COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Código Sustantivo del Trabajo. Op. cit., Art. 5.

- **Derecho Laboral**

Conjunto de normas que regulan las relaciones entre dos grupos sociales, patrones y trabajadores, tanto en su aspecto individual como colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre los factores de producción, capital y trabajo.<sup>44</sup>

- **Servicio Público Domiciliario**

Son los servicios de acueducto, alcantarillado, aseo, energía eléctrica, telefonía pública básica conmutada, telefonía móvil rural, y distribución de gas combustible, tal como se definen en este capítulo.<sup>45</sup>

- **Servicio Público Domiciliario de Energía Eléctrica**

Es el transporte de energía eléctrica desde las redes regionales de transmisión hasta el domicilio del usuario final, incluida su conexión y medición. También se aplicará esta Ley a las actividades complementarias de generación, de comercialización, de transformación, interconexión y transmisión.<sup>46</sup>

- **Empresa de Economía Mixta**

Es aquella en cuyo capital la Nación, las entidades territoriales, o las entidades descentralizadas de aquella o éstas tienen aportes iguales o superiores al 50%.<sup>47</sup>

- **Colectividad**

Se predica de las personas que no laboran directamente con la empresa contratante, es decir los contratistas, siempre y cuando desarrollen actividades de forma conjunta y el mencionado objeto contractual guarda relación con las

---

<sup>44</sup> GÓMEZ GONZÁLEZ, Fernando Flores y CARVAJAL MORENO, Gustavo. Noción de Derecho. México D.F.: Porrúa, 2013. p. 241.

<sup>45</sup> COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 142. (11, julio, 1991) En: Diario Oficial Nro. 41.433. Julio, 1994, Artículo 14.21.

<sup>46</sup> *Ibid.*, Art. 14.25.

<sup>47</sup> *Ibid.*, Art. 14.6

actividades propias de la misión de la contratante, conforme a lo establecido en el certificado de existencia y representación legal.<sup>48</sup>

- **Seguridad y Salud en el Trabajo**

Según la Ley 1562 de 2012<sup>49</sup>, se entiende por Seguridad y Salud en el Trabajo, aquella disciplina dentro del sistema de riesgos laborales que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Se tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

- **Principio de Solidaridad**

Se trata de un principio que inspira la conducta de los individuos para fundar la convivencia en la cooperación y no en el egoísmo. La vigencia de este principio elimina la concepción paternalista, que crea una dependencia absoluta de la persona y de la comunidad respecto del Estado y que ve en éste al único responsable de alcanzar los fines sociales. Mediante el concepto de la solidaridad, en cambio, se incorpora a los particulares al cumplimiento de una tarea colectiva con cuyas metas están comprometidos, sin perjuicio del papel atribuido a las autoridades y entidades públicas. El principio de solidaridad tiene tres acepciones: (i) como una pauta de comportamiento conforme con la cual deben obrar los individuos dadas ciertas situaciones; (ii) un criterio de interpretación en el análisis de acciones u omisiones de los particulares que amenacen o vulneren derechos fundamentales; y (iii) un límite a los derechos propios.<sup>50</sup>

---

<sup>48</sup> COMUNIDAD ANDINA CAN. CONSEJO ANDINO DE MINISTROS DE RELACIONES EXTERIORES. Op. cit., Art. 17.

<sup>49</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1562. (11, julio, 2012). Por medio de la cual, se implementó el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. (SG-SST). En: Diario Oficial. Nro. 48.488. Bogotá D.C., 2012. disponible en: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1562\\_2012.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html)

<sup>50</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T- 889-2014. (20, noviembre, 2014). M.P.: MARIA VICTORIA CALLE CORREA. En: Gaceta de la Corte Constitucional. Bogotá, D.C.: Corte Constitucional. 2014.

- **Responsabilidad Solidaria entre Contratista y Beneficiario de la Obra o Labor Contratada**

La responsabilidad solidaria entre el contratista y la empresa contratante, para el pago de obligaciones laborales de un trabajador que desarrolló una labor que vincula directamente a la empresa contratante. Se predica responsabilidad solidaria en materia laboral, al tenor del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando se cumplen los siguientes presupuestos: (i) la empresa contratante contrata a la empresa contratista para que realice una labor o ejecute una obra que en principio correspondería efectuarla a ella, por ser una de las actividades relacionadas en su objeto social; (ii) la empresa contratista contrata, a través de contrato laboral, al trabajador o a los trabajadores que se requieren para para la ejecución de la labor o la obra; (iii) la labor ejecutada por el trabajador en beneficio de la empresa contratante guarda relación directa con una o varias de las actividades que aquella realiza, de acuerdo con el giro propio de sus negocios; (iv) la empresa contratista incumple, total o parcialmente, sus deberes como empleadora, de uno o varios trabajadores que ejecutan la labor en beneficio de la empresa contratista; y, (v) la labor la ejecutó el trabajador bajo órdenes y supervisión de la empresa contratante; o siguiendo lineamientos por ella establecidos; o en las instalaciones físicas de la misma y haciendo uso de sus recursos físicos y de personal; o todas las anteriores.<sup>51</sup>

- **Riesgos De Trabajo**

La lesión o la muerte producida por la acción repentina de una causa exterior que puede ser medida.

---

<sup>51</sup> *Ibíd.*

## **7. ESTRUCTURA DEL PROYECTO**

Atendiendo a la metodología planteada originariamente, se procede a exhibir los informes realizados periódicamente en el transcurso de la ejecución de la práctica jurídica empresarial realizada en ESSA, en cumplimiento de los objetivos propuestos.

### **7.1 ETAPA 1: ENTRENAMIENTO**

En esta primera etapa, se realizó un reconocimiento de la empresa en la cual se iba a realizar la práctica jurídica empresarial, el funcionamiento de la misma, sus divisiones y el personal que la conforma. Así mismo se brindó capacitación para la correcta ejecución de las funciones como practicante en el área jurídica, es decir, los tramites que se debían realizar, los términos que se debían respetar, las plataformas virtuales en las que se debía subir y mantener actualizada la información, y demás.

Adicionalmente, con la tutora de práctica, se realizaron varios acercamientos en aras a conocer el procedimiento y la perspectiva que se obtenía, acerca de los procesos administrativos sancionatorios que se resolvieron en contra de ESSA por el presunto incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, en virtud a los accidentes graves ocasionados de los trabajadores de las firmas contratistas de ESSA.

### **7.2 ETAPA 2: INVESTIGACION**

Durante esta etapa se analizaron tres casos (3) seleccionados como muestra, cuya característica en común, en que en estos, ESSA fue sancionada por parte del Ministerio de trabajo en virtud de las disposiciones previstas en el artículo 21

literales c), d) y g) del Decreto 1295 de 1994, artículo 2 Literal f) y g) de la resolución 02400 de 1979 y lo dispuesto en el artículo 17 de la Decisión 584 de la CAN y los artículos 3,5,8,10,11,25 y 57 de la Resolución 1348 de 2009, resultante del presunto incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo alusivo a los trabajadores de las firmas contratistas de ESSA.

### **7.3 ETAPA 3: IDENTIFICACION DE LAS FALENCIAS – ELABORACION DEL PLAN.**

En esta etapa de la práctica, se llevó a cabo un análisis exhaustivo de la normatividad que regula a las empresas de servicios Públicos domiciliario en lo referente a la Seguridad y Salud en el Trabajo de los trabajadores de las firmas contratistas, paralelamente con el estudio de los casos de procesos administrativos sancionatorios seleccionados como muestra para la investigación en cuestión.

Teniendo en cuenta los datos recopilados durante las etapas anteriores, así como los acercamientos que se llevaron a cabo con el área De Calidad De Vida y de Contratación de la empresa, se obtuvieron una serie de hallazgos que permitieron identificar los motivos que sustentaban las sanciones administrativas que interponía el Ministerio del Trabajo. Debido a lo anterior, se procedió a elaborar un plan de acción que tenía como propósito mitigar o atenuar las referenciadas sanciones, derivado del presunto incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo de los trabajadores de las firmas contratistas, específicamente en lo relacionado al CONTRATO CT-2017-000123, cuyo objeto contractual PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO EN REDES ELÉCTRICAS DEL SISTEMA DE DISTRIBUCIÓN LOCAL (SDL), Grupo 1 Subgerencia de Distribución Zona Norte.

#### **7.4 ETAPA 4: IMPLEMENTACION DEL PLAN**

Una vez halladas las necesidades que poseía ESSA respecto al tema de investigación, y que tenían como fruto el otorgamiento de sanciones por parte del Ministerio del Trabajo, se elaboró el Plan denominado “Matriz de apoyo para el Administrador de Contratos o convenios”, el cual tenía como fin mitigar o atenuar las sanciones dadas por el Ministerio del Trabajo a ESSA por el presunto incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo de los trabajadores de las firmas contratistas, velando por la protección de los intereses de la empresa.

Este plan, fue valorado por el personal encargado. Así mismo, fue implementado y, posteriormente socializado como se expresa en la parte resolutive del presente.

## 8. CRONOGRAMA

Tabla 1. Cronograma

ACTIVIDAD	JULIO 23 A AGOSTO 10				AGOSTO 11 A 23 AGOSTO DEL 2018				24 AGOSTO AL 23 DE SEPTIEMBRE				24 SEPTIEMBRE AL 10 OCTUBRE			
	SEMANAS DE CADA MES															
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Etapa: entrenamiento	X	X	X	X												
2. Etapa: Investigación					X	X	X	X								
3. Etapa: Elaboración de un plan									X	X	X	X				
4. Etapa: Implementación													X	X	X	X
5. Etapa: Formulación de conclusiones																INFORME FINAL 18 OCTUBRE

## **9. INFORMES**

### **9.1 PRIMER INFORME**

#### **ETAPA 1: ENTRENAMIENTO**

Este informe tiene como finalidad, dar cuenta de las actividades realizadas en la empresa durante la primera ejecución de la práctica jurídica empresarial, tal como se estipuló en la primera fase del cronograma.

Por consiguiente, se tiene que el diecisiete (17) de julio del 2018 se dio inicio a la práctica empresarial en las instalaciones de la ASUNTOS LEGALES Y SECRETARIA GENERAL de ESSA. En esta etapa de entrenamiento conocí acerca del funcionamiento integral de la empresa; complementariamente, se nos brindó una jornada de capacitación, donde conocimos las subgerencias, funciones, cargos, personal y demás, para un óptimo desarrollo de la práctica. Gracias a esto, reconocemos y usamos prudentemente los recursos necesarios para el desarrollo óptimo de la labor a ejecutar.

Adicionalmente, con la tutora de práctica, se realizaron varios acercamientos en aras a conocer el procedimiento y la perspectiva que se obtenía, acerca de los procesos administrativos sancionatorios que se resolvieron en contra de ESSA por el presunto incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, en virtud a los accidentes graves ocasionados de los trabajadores de las firmas contratistas de ESSA.

A continuación expondré las actividades que desarrollé en la primera etapa marcada en el cronograma del desarrollo de la práctica jurídica empresarial. Para

esto, informamos que la misma fue realizada en dos módulos, relacionado de la siguiente manera:

**Tabla 2. Primer informe - MODULO 1**

<i>Apoyo jurídico integral a la ESSA E.S.P. en los asuntos de Derecho Laboral que cursan dentro del AREA DE ASUNTOS LEGALES Y SECRETARIA GENERAL de la entidad.</i>	
<b>ACTIVIDAD REALIZADA</b>	<b>CONSIDERACIONES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>❑ Conocimiento del puesto de trabajo, archivadores, elementos de trabajo, asignación de escritorio.</li> <li>❑ Capacitación sobre el manejo de la plataforma virtual MAYA, para el cargue de documentos jurídicos.</li> <li>❑ Actualización de información acerca de los procesos a cargo de la Dra. Lida Mayerly López Pedraza en la plataforma MAYA.</li> <li>❑ Informe sobre los procesos administrativos y judiciales a cargo de la Dra. Lida Mayerly López Pedraza, que no contenían todos los documentos adjuntos en MAYA.</li> <li>❑ Radicación de documentos ante la oficina de correspondencia del Ministerio de Trabajo.</li> <li>❑ Revisar procesos en los despachos judiciales.</li> <li>❑ Elaboración de memoriales para</li> </ul>	<p>En esta primera etapa he podido observar la organización integral de ESSA, y específicamente, la ejemplar organización de la ASUNTOS LEGALES Y SECRETARIA GENERAL de la misma. Un desempeño funcional estructurado con rigurosidad que permite una división de tareas para un correcto funcionamiento.</p> <p>Así mismo, gracias a la innovación que se está aplicando en la entidad, se crearon diferentes plataformas que tienen como fin mantener un control de los diferentes procesos que se surten dentro de la misma. Para el área de ASUNTOS LEGALES Y SECRETARIA GENERAL y en concreto, el área de derecho laboral, se encuentra la plataforma MAYA, que no es otra cosa, que una plataforma virtual donde se</p>

<p>entrega de documentos ante diferentes autoridades.</p>	<p>relacionan todos los procesos judiciales y administrativos donde ESSA hace parte ya sea como demandante o como demandado, con sus etapas, probabilidad de éxito, pretensiones y constancias adjuntas, de cada actuación, permitiendo que los sujetos autorizados puedan tener información de los mismos en cualquier momento.</p> <p>Es mucho lo que se ha aprendido en los pocos días de desarrollo de la práctica jurídico empresarial, esto, gracias al personal que amablemente han estado pendientes y dispuestos a compartir conocimiento y apoyar en los procedimientos desconocidos.</p>
---	---

**Tabla 3. Primer informe - MODULO 2**

*TRABAJO INVESTIGATIVO: Análisis de la aplicación dada por el Ministerio del trabajo en los procesos administrativos sancionatorios en contra de ESSA con ocasión a la ocurrencia de los accidentes laborales de los trabajadores de las firmas contratistas de la empresa, con base en las disposiciones previstas en el artículo 21 literales c), d) y g) del Decreto 1295 de 1994, artículo 2 Literal f) y g) de la resolución 02400 de 1979 y lo dispuesto en el artículo 17 de la Decisión 584 de la CAN y los artículos 3,5,8,10,11,25 y 57 de la Resolución 1348 de 2009 y las graduaciones de las sanciones impuestas por la autoridad administrativa.*

ACTIVIDAD REALIZADA	CONSIDERACIONES
<p>□ se realizará un estudio de algunos casos en los cuales ESSA E.S.P. haya sido sancionada por parte del Ministerio de trabajo en virtud de las disposiciones previstas en el artículo 21 literales c), d) y g) del Decreto 1295 de 1994, artículo 2 Literal f) y g) de la resolución 02400 de 1979 y lo dispuesto en el artículo 17 de la Decisión 584 de la CAN y los artículos 3,5,8,10,11,25 y 57 de la Resolución 1348 de 2009.</p> <p><b>CASOS ANALIZADOS EN ESTA ETAPA:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Proceso Administrativo Sancionatorio, EXPEDIENTE 022 del 28 de enero del 2014, por los presuntos accidentes graves y mortales.</li> <li>2. Proceso Administrativo Sancionatorio, EXPEDIENTE 164 del 23 de septiembre del 2014, por la presunta ocurrencia de un accidente de trabajo de un trabajador.</li> </ol>	<p>En esta primera etapa tuve un acercamiento con dos procesos administrativos sancionatorios. Se realizó una lectura del expediente completo. Adicionalmente se revisaron las disposiciones previstas en el artículo 21 literales c), d) y g) del Decreto 1295 de 1994, artículo 2 Literal f) y g) de la resolución 02400 de 1979 y lo dispuesto en el artículo 17 de la Decisión 584 de la CAN y los artículos 3,5,8,10,11,25 y 57 de la Resolución 1348 de 2009.</p>

## 9.2 SEGUNDO INFORME: INVESTIGACION

Una vez culminada la etapa de entrenamiento, se da inicio a la etapa de investigación. Esta etapa se denomina así, porque a través de la misma se planeó el análisis exhaustivo de la normatividad y casos específicos en donde ESSA,

hubiese sido sancionada por parte del Ministerio de trabajo por la ocurrencia de accidentes laborales a los trabajadores de las firmas contratistas de la entidad.

Sin embargo, se pone de presente que, en las semanas de esta etapa, se destinaba un término específico para la investigación, y paralelamente se ejercían las actividades en relación al cumplimiento del objetivo específico de apoyo jurídico integral a ESSA en los asuntos jurídicos que cursaron dentro de la empresa.

Una vez aclarado lo anterior, se menciona que en la etapa de investigación se analizaron primeramente dos (2) expedientes permitidos por la tutora sobre procesos administrativos sancionatorios en contra de la ESSA resultante del presunto incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo alusivo a los trabajadores de las firmas contratistas de ESSA.

A continuación, expondré las actividades que desarrollé en la segunda etapa marcada en el cronograma del desarrollo de la práctica jurídica empresarial. Para esto, informamos que la misma fue realizada en dos módulos, uno por cada objetivo específico, relacionado de la siguiente manera:

**Tabla 4. Segundo informe - MODULO 1**

<i>Apoyo jurídico integral a la ESSA E.S.P. en los asuntos de Derecho Laboral que cursan dentro del AREA DE ASUNTOS LEGALES Y SECRETARIA GENERAL de la entidad.</i>	
<b>ACTIVIDAD REALIZADA</b>	<b>CONSIDERACIONES</b>
<input type="checkbox"/> Creación de una base de datos digitales y física general, de los trámites administrativos y judiciales, archivados y activos del área de	En esta segunda etapa se me ha permitido ejecutar labores de dependencia judicial que me permiten un acercamiento a los trámites

<p>derecho laboral de la Secretaria General de ESSA.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>□ Vigilancia de procesos judiciales activos en las diferentes plataformas virtuales.</li> <li>□ Radicación de documentos, toma de copias de documentos y de audios, en las diferentes autoridades administrativas y judiciales, esto es, Ministerio del trabajo y juzgados laborales.</li> <li>□ Actualización de la información de los trámites administrativos y judiciales en la plataforma MAYA, del área de derecho laboral.</li> <li>□ Elaboración de memoriales para entrega de documentos ante diferentes autoridades.</li> <li>□ Elaboración de respuesta al concepto jurídico pensión de sobreviviente asegurado fallecido BHS (QEPD).</li> <li>□ Realización de alegatos de conclusión para audiencia que se realizó en el TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE BUCARAMANGA, SALA LABORAL cuyo proceso judicial pretende el reconocimiento</li> </ul>	<p>administrativos y judiciales, en relación al derecho laboral.</p> <p>Es impecable, el acompañamiento dado por cada uno de los profesionales del área de SECRETARIA GENERAL y en particular, de las dos profesionales del área de derecho laboral, que me han permitido conocer y hacer parte de las actuaciones que se llevan a cabo dentro de los trámites administrativos y judiciales activos.</p> <p>Dentro del proceso de innovación el cual se encuentra en desarrollo en ESSA, a través de sus diferentes plataformas virtuales, se me ha encomendado la labor de mantener al día cargada toda la información de los procesos y dejar constancia de las diferentes actuaciones que se surten dentro de los mismos.</p> <p>Destaco, que para nuestra vida profesional, proyección a corto plazo, la formación que estamos recibiendo es significativa en el entendido, de que gracias al ejercicio de actividades cotidianas como abogados, en el manejo de información, revisión de</p>
---	---

de pensión convencional.	procesos, proyección de documentos, recolección de actuaciones, control de procesos judiciales, búsqueda de doctrina y jurisprudencia sobre temas específicos, y más, nos permiten acercarnos a la vida profesional y nos llenan de capacidades para el buen desenvolvimiento en el ejercicio de la profesión.
--------------------------	--

**Tabla 5. Segundo informe - MODULO 2**

<p><i>TRABAJO INVESTIGATIVO: Análisis de la aplicación dada por el Ministerio del trabajo en los procesos administrativos sancionatorios en contra de ESSA con ocasión a la ocurrencia de los accidentes laborales de los trabajadores de las firmas contratistas de la empresa, con base en las disposiciones previstas en el artículo 21 literales c), d) y g) del Decreto 1295 de 1994, artículo 2 Literal f) y g) de la resolución 02400 de 1979 y lo dispuesto en el artículo 17 de la Decisión 584 de la CAN y los artículos 3,5,8,10,11,25 y 57 de la Resolución 1348 de 2009 y las graduaciones de las sanciones impuestas por la autoridad administrativa.</i></p>	
<b>ACTIVIDAD REALIZADA</b>	<b>CONSIDERACIONES</b>
<p>□ se realizó un estudio de algunos casos en los cuales ESSA E.S.P. haya sido sancionada por parte del Ministerio de trabajo en virtud de las disposiciones previstas en el artículo 21 literales c), d) y g) del Decreto 1295 de 1994, artículo 2 Literal f) y</p>	<p>En esta segunda etapa tuve un acercamiento con dos, de los tres procesos administrativos sancionatorios, base de la investigación. Se realizó una lectura de cada expediente y adicionalmente se revisaron las disposiciones</p>

<p>g) de la resolución 02400 de 1979 y lo dispuesto en el artículo 17 de la Decisión 584 de la CAN y los artículos 3,5,8,10,11,25 y 57 de la Resolución 1348 de 2009.</p>	<p>previstas en:</p>
<p><b>CASOS ANALIZADOS EN ESTA ETAPA:</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El artículo 21 literales c), d) y g) del Decreto 1295 de 1994,</li> <li>2. artículo 2 Literal f) y g) de la resolución 02400 de 1979 y lo dispuesto en el artículo 17 de la Decisión 584 de la CAN</li> </ol>
<p>3. Proceso Administrativo Sancionatorio, EXPEDIENTE 022 del 28 de enero del 2014, por los presuntos accidentes graves y mortales de los señores JCS ocurrido el 11 de enero de 2014, trabajador directo de ESSA; el señor RB ocurrido el 17 de enero del 2014 en Cantagallo sur de Bolívar, trabajador de la contratista MEJIA Y ACEVEDO S.A.; y el señor DACH evento ocurrido el 17 de enero del 2014 en zona rural del municipio de San Vicente de chucuri-Santander, trabajador de la empresa UNION TEMPORAL INGERSAMA.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. los artículos 3, 5, 8, 10, 11, 25 y 57 de la Resolución 1348 de 2009.</li> <li>4. Artículo 1, articulo 4 y parágrafo 1 de la resolución 1016 de 1989; Artículo 11 de la resolución 1016 de 1989 numeral 6, 7, 8 y 14.</li> <li>5. Resolución 2400 de 1979 articulo 2 literales f y g, en concordancia con los artículos 3, 5, 8, 10, 11, 25 y 57 de la resolución 1348 de 2009, en concordancia con haber incurrido en la violación de la obligación prevista en los artículos 1, articulo 3 numeral 1, 7 , 8, 9, 10 y 11 de la resolución 1409 de 2012.</li> <li>6. Artículos 34 y 36 del CST</li> <li>7. Artículo 84 de la ley 9 de 1979 literales a), b), c), y g).</li> </ol>
<p>4. Proceso Administrativo Sancionatorio, EXPEDIENTE 0164 del 23 de septiembre del 2014, por la presunta ocurrencia</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>8. Numeral 3 del artículo 4 de la Resolución 1401 de 2007.</li> </ol>

<p>de un accidente de trabajo grave ocurrido al señor LHC, mientras laboraba al servicio de las empresas ENECON S.A.S., ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P. y contra la COMPAÑÍA DE SEGUROS BOLIVAR S.A.</p> <p>5. Proceso Administrativo Sancionatorio, EXPEDIENTE 096 del 09 de septiembre del 2013, por la presunta ocurrencia de un accidente laboral al señor J.A.G., quien laboraba para el CONSORCIO MANTENIMIENTO SDL 2013.</p>	
--	--

A continuación, se presentaran algunos comentarios parciales respecto al caso Proceso Administrativo Sancionatorio, **EXPEDIENTE 022** del 28 de enero del 2014, por los presuntos accidentes graves y mortales de los señores JCS ocurrido el 11 de enero de 2014, trabajador directo de ESSA; el señor RB ocurrido el 17 de enero del 2014 en Cantagallo sur de Bolívar, trabajador de la contratista MEJIA Y ACEVEDO S.A.; y el señor DACH evento ocurrido el 17 de enero del 2014 en zona rural del municipio de San Vicente de chucuri- Santander, trabajador de la empresa UNION TEMPORAL INGERSAMA, bajo los siguientes:

**A. Antecedentes del caso:**

Como antecedente de la averiguación preliminar, se tiene que se interpuso una reclamación laboral formulada por el señor J.G.H., mediante auto del 29 de enero de 2014, la señora directora territorial de Santander, El Ministerio del trabajo ordeno iniciar averiguación preliminar a las empresas: ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P., MEJIA Y ACEVEDO S.A; EMPRESAS PUBLICAS DE MEDELLIN EPM y UNION TEMPORAL RINGERSAMA, comisionando al inspector de trabajo y seguridad social a fin de que pueda determinar presunta violación a las normas de seguridad y salud en el trabajo, salud ocupacional y riesgos laborales, relacionados con presuntos accidentes graves y mortales de trabajo de los señores:

- I. J.C.S., ocurrido el 11 de enero de 2014, trabajador directo de la ESSA.
- II. R.B., ocurrido el 17 de enero de 2014, en Cantagallo sur de Bolívar, trabajador de la contratista MEJIA ACEVEDO S.A.
- III. D.A.C.H, evento ocurrido el 17 de enero del 2014 en zona rural del municipio de San Vicente de Chucuri – Santander, trabajador de la empresa UNION TEMPORAL INGERSAMA.

**B. Las normas presuntamente violadas en el caso bajo examen son las siguientes:**

- **CARGO PRIMERO:** haber incurrido en la violación de los artículos 1, 4 y párrafo 1 resolución 1016 de 1989
- **CARGO SEGUNDO:** haber incurrido en la violación del artículo 11 de la resolución 1016 de 1989, numerales 6, 8 y 14
- **CARGO TERCERO:** Haber incurrido en la violación del artículo 2 literal f) y g) de la resolución 2400 de 1979, en concordancia con la resolución 1348 de 2009, en concordancia con haber incurrido presuntamente en la

violación de la obligación prevista en los artículos 1, artículo 3 numeral 1,7,8,9,10 y 11 de la resolución 1409 de 2012.

- **CARGO CUARTO:** Haber incurrido en violación de la obligación prevista en el artículo 21 literales c), d) y g) del Decreto 1295 de 1994, en concordancia con la resolución 1348 de 2009, y los artículos 34 y 36 del C.S.T. y el artículo 84 de la ley 9 de 1979 literales a), b), c), d) y g).

### **C. Análisis dado por el Ministerio de Trabajo a cada CARGO:**

- **CARGO PRIMERO:** Menciona el Ministerio que este cargo obedece al presunto incumplimiento por parte de ESSA del deber de organizar y garantizar el funcionamiento de gestión de seguridad y salud en el trabajo, cumplir el cronograma de actividades, específicamente aplicando las correcciones y las recomendaciones establecida en investigaciones anteriores, lo que se traduce en el incumplimiento de la política en salud ocupacional, específicamente en relación con los sucesos acaecidos en los accidentes de trabajo de los trabajadores (1) JCS, (2) RBB, (3) DACD.. Se establece que a pesar de que la empresa tuviera varios procesos internos para la prestación del servicio ejecutado por el contratista, ESSA E.S.A E.S.P., no verifica el cabal cumplimiento de los parámetros de seguridad por ella establecidos para la ejecución de las actividades que desarrollaban los trabajadores accidentados. Adicionalmente, frente a lo establecido en la resolución 001016 de 1989, menciona que con lo observado dentro del expediente se evidencia la falta de planeación y coordinación con el trabajador y el contratista en la ejecución de labores propias del objeto social de ESSA S.A. ESP.

Así mismo, menciona que ESSA no planeo el trabajo con el personal, no se siguieron los protocolos establecidos y en especial, **no se vigiló y garantizo** el cumplimiento del Sistema General de Seguridad y Salud en el

Trabajo, permitiendo improvisación y falta de condiciones de seguridad en las actividades de los trabajadores.

En otras palabras, la autoridad administrativa, concluye que ESSA a pesar de tener un **Macro proceso del talento humano, *instructivo que reglamenta la salud ocupacional para control de contratistas***, se encuentra que ninguno está diligenciado, es decir, que no se aplicó el control establecidos por la empresa, sin comprobar que la ejecución del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, se hubiese llevando a cabo de acuerdo a los riesgos prioritarios en relación al objeto del contrato, es decir, *la autoridad entiende que el instructivo referenciado, es un formulario sin vida y sin objeto jurídico, que no pasa de ser una buena intención.*

Expresa, que desde otra perspectiva se tiene que si bien es cierto, ESSA tiene estructurado *un plan de control de cumplimiento de las normas de salud ocupacional*, en el caso de los accidentes de los trabajadores de las empresas contratistas analizados en el presente acto administrativo, no lo lleva a la práctica, prueba de ello es la alta accidentalidad de los trabajadores de las empresas contratistas, muchos de ellos en condiciones similares, para el efecto trae este Despacho a colación el accidente mortal del señor GAVM, quien perdió la vida en similares condiciones que D.A.C.H, solo cambia la empresa contratista y locación, como si tratara de hechos calcados, concluyendo que esto dice mucho de las lecciones aprendidas y del mejoramiento continuo de los sistemas de vigilancia y control de las normas de seguridad, salud ocupacional y riesgos laborales.

A lo largo del texto, se evidencia que la idea del Ministerio se concluye en encontrar responsable a ESSA, por la presunta ausencia de vigilancia y por no garantizar el cumplimiento del Sistema Gestión de seguridad y salud en

el trabajo, permitiendo improvisación y falta de condiciones de seguridad en las actividades de los trabajadores.

- **CARGO SEGUNDO:** En virtud a esta formulación, se resuelve que ESSA no cumple en su totalidad con las actividades propias de interventoría, pese a detallarlo en las cláusulas de los diferentes contratos, en el instructivo que reglamenta la salud ocupacional para control de contratistas, pues entienden que la tarea se basa en revisar el cumplimiento de los requisitos técnicos y del contrato, **obviando la vigilancia de los procedimientos a seguir para su ejecución**, ni el cumplimiento de los requisitos de seguridad en los trabajadores.

Señala, que la empresa no estableció ni aplicó las medidas correctivas necesarias, que garantizaran la integridad física de los trabajadores, el sistema de comunicación usado en la ejecución del contrato fue un celular y no se desenergizó adecuadamente las redes eléctricas, no se estudió e implantó los sistemas de control requeridos para todos los riesgos existentes en la empresa.

- **CARGO TERCERO:** al respecto, menciona la autoridad administrativa, que ESSA SA E.S.P. , no demostró haber aplicado y mantenido los sistemas de control necesarios para proteger a los trabajadores y la colectividad contra los riesgos laborales a los que se encuentran expuestos; concluyendo que la empresa no allegó certificación del trabajo en alturas, no hay documento en el expediente tendiente a demostrar que el trabajador D.C.H. estuviese certificado para trabajar en alturas, ni que la empresa contratante o contratista hubiesen capacitado al trabajador para realizar trabajos eléctricos en alturas.

Sin embargo, plantea que si bien es cierto la carga principal en el sistema general de riesgos laborales corresponde al empleador, es decir a las empresas contratistas, ESSA también tiene la obligación de **verificar y controlar** los procesos contratados desde el punto de vista de la salud ocupacional o riesgos laborales pero aun siendo una obligación establecida en los contratos, en el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, protocolos, instructivos y en las normas que regulan el tema, la ESSA, nunca se allano a su obligación.

- **CARGO CUARTO:** manifiesta que, en el caso en concreto se utilizaba un celular como medio de comunicación, y que lógicamente este no funcionaba en el área de operaciones como presuntamente se evidencia de los hechos, determinando por esta autoridad que ESA no realizo un estudio previo para determinar las condiciones de seguridad en comunicación, omitiendo el cumplimiento a lo establecido en la resolución 1348 de 2009, en lo relacionado con sistema de comunicación, concluyendo que dentro del trámite se denota una ausencia de coordinación, supervisión y vigilancia en las actividades que desarrollaba la unión temporal RINGERSAMA relacionada con las condiciones de seguridad y la ejecución del sistema integrado de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Finalmente, concluye el Ministerio del trabajo en esta oportunidad, que es menester sancionar a ESSA S.A. E.S.P., por no cumplir us obligación de incluir en su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo no solo a los trabajadores directos sino todas las personas que le presten servicios o que desarrollen su objeto social, tan pronto un trabajador ingresa a desarrollar las actividades propias de su objeto social debe velar por su seguridad y salud en el trabajo y debe tomar las medidas de control necesarias para que a esta persona se le protejan bienes jurídicamente tutelados a la salud, a la integridad física y a la vida y está en la obligación

de paralizar las labores cuando sus contratistas no cumplan la normatividad en salud ocupacional y riesgos laborales.

Seguidamente, se analiza el segundo caso objeto de investigación, el Proceso Administrativo Sancionatorio, **EXPEDIENTE 0164 del 23 de septiembre del 2014**, por la presunta ocurrencia de un accidente de trabajo grave ocurrido al señor LHC, mientras laboraba al servicio de las empresas ENECON S.A.S., ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P. y contra la COMPAÑÍA DE SEGUROS BOLIVAR S.A., bajo los siguientes:

**A. Antecedente del caso:**

Como antecedente de la averiguación preliminar, se tiene que el señor LHC suscribió con ENECON SAS, contrato de trabajo de duración por la labor contratada el 11 de junio de 2013 en el cargo de Liniero encargado de jefe de cuadrilla y que sufrió un accidente de trabajo grave el día 12 de septiembre del 2014, cuando realizando la izada del poste con otros compañeros en el nuevo sitio, este le golpea el pie izquierdo generándole fractura de tibia y peroné. Así mismo, en la investigación reposa contrato CO-STE-STE-992-0356-13 suscrito por la ELECTRIFICADORA DE SANTANDER SA. ESP y ENECON SAS, el 17 de mayo de 2013, en el cual se estableció como objeto contractual “... *la ejecución de actividades de mantenimiento en redes eléctricas del sistema de distribución local (SDL) Región Norte (Bucaramanga- Girón y San Alberto) grupo 4*”.

**B. Las normas presuntamente violadas en el caso bajo examen son las siguientes:**

- **CARGO PRIMERO:** Haber incurrido en la violación del artículo 2 literal f) de la resolución 2400 de 1979.

- **CARGO SEGUNDO:** Haber incurrido en la violación del numeral 3 del artículo 4 de la resolución 1401 de 2007.
- **CARGO TERCERO:** haber incurrido en la violación de los numerales 6 y 7 del artículo 11 de la resolución 1016 de 1989.

**C. Análisis dado por el Ministerio de Trabajo a cada CARGO:**

- **CARGO PRIMERO:** Menciona el Ministerio que la norma establece la obligación de aplicar y mantener en forma eficiente **los sistemas de control** necesarios para protección de los trabajadores y de **la colectividad** contra los riesgos profesionales y condiciones o contaminantes ambientales originados en las operaciones y procesos de trabajo.

El despacho expreso, que en varias oportunidades había decantado que el concepto de COLECTIVIDAD referido se extiende no solo a las personas que laboran directamente con ELECTRIFICADORA DE SANTA ER S.A. E.S.P., sino a los contratistas de este, teniendo en cuenta que la actividad, se desarrolla de forma conjunta entre contratante y contratista, pues ambas tienen como fin común, de conformidad con el objetivo el contrato CO-STE-STE-992-0356-13 del 17 de mayo de 2013. Así mismo, manifiesta que debe tenerse en cuenta que el mencionado objeto contractual guarda relación con las actividades propias de la misión de la ESSA S.A. E.S.P., conforme a lo establecido en el certificado de existencia y representación legal.

Sobre el caso en concreto, menciona que la labor del trabajador L.H.C. estaba inmersa en las actividades misionales, no se trató de actividades

ajenas al eje central de los negocios de la empresa, ni actividades transitorias y ocasionales, es personal que requiere la empresa para la distribución de energía eléctrica, por ende, le correspondía velar por la seguridad y salud de los trabajadores, aplicar y mantener en forma eficiente los sistemas de control necesarios para protección de los trabajadores y de la colectividad contra los riesgos profesionales y condiciones o contaminantes ambientales originados en las operaciones y procesos de trabajo.

Menciona , que el incumplimiento se da porque no se halla en el expediente documental que acredite la verificación de los parámetros de seguridad establecidos en el documento por parte de ESSA S.A. E.S.P., a la contratista ENECON SAS, con motivo del contrato suscrito entre ambas empresas, y evidencia la vulneración de las normas de seguridad establecidas para este fin, y considerando que como causas del accidente de trabajo del señor L.H.C. se consagraron la falla en el procedimiento de trabajo seguro a la hora de hincar un poste, el recurso humano y mecánico insuficiente a la hora de hincar un poste u el manejo inadecuado de cargas, supuestamente dejando ver que la empresa no garantiza en forma eficiente los sistemas de control establecidos para la protección de los trabajadores y la colectividad.

- **CARGO SEGUNDO:** El despacho una vez realizado un análisis probatorio, estimo que ESSA S.A. E.S.P. dio cumplimiento a la obligación que hace parte del presente cargo, por lo que en este puntual aspecto no se impuso sanción alguna.
- **CARGO TERCERO:** menciona el despacho del Ministerio del trabajo, que tal y como se mencionó en el primer cargo, si bien ESSA ha diseñado el procedimiento a seguir para el hinchamiento de un poste, en la práctica no se verifico por parte de esta que los trabajadores de la

contratista ENECON S.A.S., estuvieran siguiendo efectivamente paso a paso su ejecución, siendo este una de las causas del siniestro del señor L.H.C el no cumplimiento del procedimiento de trabajo seguro para el hinchamiento de un poste.

En ambos casos, pueden identificarse ciertas similitudes que a grandes rasgos, se caracterizan en la presunta falta de vigilancia y control por parte de ESSA S.A. E.S.P. al cumplimiento de las políticas de seguridad y salud en el trabajo por parte de los contratistas. En otras palabras, el actuar de la empresa no es sancionado por la ausencia de políticas y procedimientos en virtud a la legislación de seguridad y salud en el trabajo, sino en la ausencia de control y vigilancia por parte de ESSA, para con los contratistas en la ejecución de sus obligaciones contractuales.

Señala, La Corte Constitucional a través de la tutela T 889 – 2014, que

[...] la responsabilidad solidaria entre el contratista y la empresa contratante, para el pago de obligaciones laborales de un trabajador que desarrolló una labor que vincula directamente a la empresa contratante. Se predica responsabilidad solidaria en materia laboral, al tenor del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando se cumplen los siguientes presupuestos:

- (i) la empresa contratante contrata a la empresa contratista para que realice una labor o ejecute una obra que en principio correspondería efectuarla a ella, por ser una de las actividades relacionadas en su objeto social;
- (ii) (ii) la empresa contratista contrata, a través de contrato laboral, al trabajador o a los trabajadores que se requieren para para la ejecución de la labor o la obra;

- (iii) la labor ejecutada por el trabajador en beneficio de la empresa contratante guarda relación directa con una o varias de las actividades que aquella realiza, de acuerdo con el giro propio de sus negocios;
- (iv) la empresa contratista incumple, total o parcialmente, sus deberes como empleadora, de uno o varios trabajadores que ejecutan la labor en beneficio de la empresa contratista; y,
- (v) la labor la ejecutó el trabajador bajo órdenes y supervisión de la empresa contratante; o siguiendo lineamientos por ella establecidos; o en las instalaciones físicas de la misma y haciendo uso de sus recursos físicos y de personal; o todas las anteriores.<sup>52</sup>

Los presupuestos anteriormente referenciados, los observa el ministerio del trabajo, en concordancia con artículo 2 literal f) de la Resolución 2400 de 1979, el cual reza:

Artículo 2º. Son obligaciones del patrono:

- f) Aplicar y mantener en forma eficiente los sistemas de control necesarios para protección de los trabajadores y de la colectividad contra los riesgos profesionales y condiciones o contaminantes ambientales originados en las operaciones y procesos de trabajo.<sup>53</sup>

La CAN, ha entendido que la COLECTIVIDAD, se predica de las personas que no laboran directamente con la empresa contratante, es decir los contratistas, siempre y cuando desarrollen actividades de forma conjunta y el mencionado objeto contractual guarda relación con las actividades propias de la misión de la contratante, conforme a lo establecido en el certificado de existencia y representación legal.

---

<sup>52</sup> *Ibid.*

<sup>53</sup> COLOMBIA. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Op. cit., artículo 2 literal f).

Así, parcialmente, concluimos que la responsabilidad solidaria sustentada en el artículo 34 del Código Sustantivo de Trabajo, tiene aplicación, según los parámetros del Ministerio del trabajo, en aquel vínculo jurídico entre empresa contratante y contratista, para que realice una labor o ejecute una obra que en principio correspondería efectuarla a ella, por ser una de las actividades relacionadas en su objeto social y este último, en cumplimiento de sus obligaciones contractuales, contrata, a través de contrato laboral, al trabajador o a los trabajadores que se requieren para para la ejecución de la labor o la obra e incumple, total o parcialmente, sus deberes como empleadora, de uno o varios trabajadores que ejecutan la labor en beneficio de la empresa contratista.

### **9.3 TERCER INFORME**

#### **ETAPA 3: IDENTIFICACION DE LAS FALENCIAS – ELABORACION DEL PLAN.**

En esta etapa de la práctica, se llevó a cabo un análisis exhaustivo de la normatividad que regula a las empresas de servicios Públicos domiciliario en lo referente a la Seguridad y Salud en el Trabajo de los trabajadores de las firmas contratistas, paralelamente con el estudio de los casos de procesos administrativos sancionatorios seleccionados como muestra para la investigación en cuestión.

Teniendo en cuenta los datos recopilados durante las fases enunciadas, así como los acercamientos que se llevaron a cabo con el área De Calidad De Vida y de Contratación de la empresa, se obtuvieron una serie de hallazgos que permitieron identificar los motivos que sustentaban las sanciones administrativas que interponía el Ministerio del Trabajo a ESSA. Debido a lo anterior, se procedió a elaborar un plan de acción que tenía como propósito mitigar o atenuar las

referenciadas sanciones, derivado del presunto incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo de los trabajadores de las firmas contratistas, específicamente en lo relacionado al CONTRATO CT-2017-000123, cuyo objeto contractual PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO EN REDES ELÉCTRICAS DEL SISTEMA DE DISTRIBUCIÓN LOCAL (SDL), Grupo 1 Subgerencia de Distribución Zona Norte.

Así, en virtud a este análisis panorámico hasta el momento de la práctica jurídico empresarial, que como se ha dicho en los informes anteriormente descritos, se divide en dos módulos, se informa que frente al objetivo específico relacionado al apoyo jurídico al área de ASUNTOS LEGALES Y SECRETARIA GENERAL de la empresa, se continuaron las labores de acompañamiento integral en los asuntos administrativos y judiciales cursan dentro de la ASUNTOS LEGALES Y SECRETARIA GENERAL de la entidad.

Paralelamente, en lo referente a los objetivos específicos relacionados a la investigación y planteamiento del plan, a fin de mitigar o atenuar las sanciones interpuestas por parte del Ministerio del Trabajo a ESSA, por el presunto incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo de los trabajadores de las firmas contratistas, se destinaron diferentes horas de la semana, autorizadas por el tutor de práctica, dedicadas a la investigación planteada.

En esta etapa denominada elaboración del plan, y una vez culminado el estudio de los tres (3) casos objeto de análisis, se llegaron a unas conclusiones parciales con la tutora ESSA, quien encontró favorable para el mismo, acercamientos con diversas áreas de ESSA, a fin de contextualizar las labores ejecutadas por la empresa en asuntos similares a los analizados.

Para esto, me reuní con el profesional de calidad de vida, quien me permitió conocer el procedimiento interno que lleva ESSA para con los contratistas, en lo referente a la seguridad y salud en el trabajo y en especial, en el procedimiento de reporte de accidentes de trabajo de contratistas.

Atendiendo a lo anterior, se halló que en ESSA se ha fortalecido el trabajo en equipo entre las diversas áreas involucradas, entre ellas Calidad de Vida y ASUNTOS LEGALES Y SECRETARIA GENERAL, creando políticas, procesos, procedimientos y protocolos de control y vigilancia orientados a controlar y vigilar a las firmas contratistas en las diferentes etapas contractuales, mitigando los riesgos a través de estos. Uno de esos avances, es la creación de la figura del Administrador del contrato, elemento que permite verificar el cumplimiento de pactado inicialmente entre ESSA y la firma contratista, bajo los parámetros mencionados en el Manual Reglas de Negocio Administrador de Contratos o Convenios.

En complementación a esto, me reuní con el profesional de contratación de ASUNTOS LEGALES Y SECRETARIA GENERAL, quien manifestó que efectivamente las labores de control y vigilancia de las obligaciones de cumplimiento de seguridad social y salud en el trabajo, incluidas en los contratos de ESSA con sus contratistas, están a cargo de los Administradores de contratos, quien poseen un respectivo manual de funciones.

Entonces, una vez hallado el problema jurídico presente en los tres (3) casos analizados como punto de referencia del plan estratégico, y conociendo los procedimientos internos de la empresa en lo referente a seguridad y salud en el trabajo de contratistas, se procede a estudiar el manual de funciones de los administradores de contratos, para crear un mecanismo interno de apoyo con las diversas áreas de la empresa, a fin de que dicho administrador, vigile y controle, adecuada y oportunamente las diferentes etapas contractuales , mitigando las

sanciones administrativas por parte del Ministerio de Trabajo por el incumplimiento de la normatividad en seguridad y salud en el trabajo, en virtud a la normatividad referenciada en el presente informe.

A continuación, expondré las actividades que desarrollé en la tercera etapa marcada en el cronograma del desarrollo de la práctica jurídica empresarial. Para esto, informamos que la misma fue realizada en dos módulos, uno por cada objetivo específico, relacionado de la siguiente manera:

**Tabla 6. Tercer informe - MODULO 1**

<i>Apoyo jurídico integral a la ESSA E.S.P. en los asuntos de Derecho Laboral que cursan dentro del AREA DE ASUNTOS LEGALES Y SECRETARIA GENERAL de la entidad.</i>	
<b>ACTIVIDAD REALIZADA</b>	<b>CONSIDERACIONES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>❑ Creación del formato de autorización de dependencia judicial, con el fin de aportar el mismo al área de ASUNTOS LEGALES Y SECRETARIA GENERAL para los practicantes de derecho, presentes y futuros, para su eficaz desempeño en los despachos judiciales.</li> <li>❑ Vigilancia de procesos judiciales activos en las diferentes plataformas virtuales.</li> <li>❑ Radicación de documentos, toma de copias de documentos y de audios, en las diferentes autoridades administrativas y judiciales, esto es,</li> </ul>	<p>Esta etapa estuvo enfocada al estudio jurídico de necesidades de la empresa y la búsqueda, en trabajo en equipo con varios profesionales, de las soluciones a los mismos.</p> <p>Con el paso de las semanas, se logra evidenciar la mejora en la redacción de documentos dirigidos a las diferentes autoridades, así como el desenvolvimiento en los diferentes procedimientos internos de la empresa.</p> <p>Destaco, el acompañamiento y</p>

<p>Ministerio del trabajo y juzgados laborales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>□ Actualización de la información de los trámites administrativos y judiciales en la plataforma MAYA, del área de derecho laboral.</li> <li>□ Acompañamiento en los comités primarios generales al área de ASUNTOS LEGALES Y SECRETARIA GENERAL de ESSA</li> <li>□ Acompañamiento en las reuniones de relacionamiento del área de derecho laboral.</li> <li>□ Elaboración de actas de reuniones de comités primarios.</li> <li>□ Elaboración de memoriales para entrega de documentos ante diferentes autoridades.</li> <li>□ Apoyo al archivo general de la ASUNTOS LEGALES Y ASUNTOS LEGALES Y SECRETARIA GENERAL, en la digitalización y ordenamiento de los contratos suscritos por ESSA desde el año 2006 hasta el 2007.</li> <li>□ Digitalización de la declaración juramentada, rendida por el señor WF dentro del incidente de desacato de la acción cursó en el juzgado 29 civil municipal de Bucaramanga.</li> </ul>	<p>apoyo de los profesionales del área de ASUNTOS LEGALES Y SECRETARIA GENERAL, y algunos otros trabajadores de diversas áreas, con quienes he tenido contacto en la ejecución de mis obligaciones como practicante jurídico empresarial, quienes de manera paciente y dedicada se han empeñado en apoyarme integralmente, enriqueciéndome como ser humano y como profesional.</p>
---	--

**Tabla 7. Tercer informe - MODULO 2**

<p><i>TRABAJO INVESTIGATIVO: Análisis de la aplicación dada por el Ministerio del trabajo en los procesos administrativos sancionatorios en contra de ESSA con ocasión a la ocurrencia de los accidentes laborales de los trabajadores de las firmas contratistas de la empresa, con base en las disposiciones previstas en el artículo 21 literales c), d) y g) del Decreto 1295 de 1994, artículo 2 Literal f) y g) de la resolución 02400 de 1979 y lo dispuesto en el artículo 17 de la Decisión 584 de la CAN y los artículos 3,5,8,10,11,25 y 57 de la Resolución 1348 de 2009 y las graduaciones de las sanciones impuestas por la autoridad administrativa.</i></p>	
ACTIVIDAD REALIZADA	CONSIDERACIONES
<p>□ se realizó un estudio de algunos casos en los cuales ESSA E.S.P. haya sido sancionada por parte del Ministerio de trabajo en virtud de las disposiciones previstas en el artículo 21 literales c), d) y g) del Decreto 1295 de 1994, artículo 2 Literal f) y g) de la resolución 02400 de 1979 y lo dispuesto en el artículo 17 de la Decisión 584 de la CAN y los artículos 3,5,8,10,11,25 y 57 de la Resolución 1348 de 2009.</p> <p><b>CASOS ANALIZADOS EN ESTA ETAPA:</b></p> <p>6. Proceso Administrativo Sancionatorio, EXPEDIENTE 022 del 28 de enero del 2014, por los</p>	<p>En esta tercera etapa tuve un acercamiento con los tres procesos administrativos sancionatorios, base de la investigación. Se realizó una lectura del expediente y adicionalmente se revisaron las disposiciones previstas en:</p> <p>9. El artículo 21 literales c), d) y g) del Decreto 1295 de 1994,</p> <p>10.artículo 2 Literal f) y g) de la resolución 02400 de 1979 y lo dispuesto en el artículo 17 de la Decisión 584 de la CAN</p> <p>11.los artículos 3, 5, 8, 10, 11, 25 y 57 de la Resolución 1348 de 2009.</p> <p>12.Artículo 1, artículo 4 y parágrafo 1 de la resolución 1016 de 1989; Artículo 11 de la resolución 1016</p>

<p>presuntos accidentes graves y mortales de los señores JCS ocurrido el 11 de enero de 2014, trabajador directo de ESSA; el señor RB ocurrido el 17 de enero del 2014 en Cantagallo sur de Bolívar, trabajador de la contratista MEJIA Y ACEVEDO S.A.; y el señor DACH evento ocurrido el 17 de enero del 2014 en zona rural del municipio de San Vicente de chucuri-Santander, trabajador de la empresa UNION TEMPORAL INGERSAMA.</p> <p>7. Proceso Administrativo Sancionatorio, EXPEDIENTE 0164 del 23 de septiembre del 2014, por la presunta ocurrencia de un accidente de trabajo grave ocurrido al señor LHC, mientras laboraba al servicio de las empresas ENECON S.A.S., ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P. y contra la COMPAÑÍA DE SEGUROS BOLIVAR S.A.</p> <p>8. Proceso Administrativo Sancionatorio, EXPEDIENTE 096</p>	<p>de 1989 numeral 6, 7, 8 y 14.</p> <p>13. Resolución 2400 de 1979 artículo 2 literales f y g, en concordancia con los artículos 3, 5, 8, 10, 11, 25 y 57 de la resolución 1348 de 2009, en concordancia con haber incurrido en la violación de la obligación prevista en los artículos 1, artículo 3 numeral 1, 7, 8, 9, 10 y 11 de la resolución 1409 de 2012.</p> <p>14. Artículos 34 y 36 del CST</p> <p>15. Artículo 84 de la ley 9 de 1979 literales a), b), c), y g).</p> <p>Numeral 3 del artículo 4 de la Resolución 1401 de 2007.</p>
---	--

del 09 de septiembre del 2013, por la presunta ocurrencia de un accidente de trabajo del señor J.A.G., quien laboraba para el CONSORCIO MANTENIMIENTO SDL 2013.	
---	--

A continuación, se presentaran algunos comentarios parciales respecto al caso no. 3, el Proceso Administrativo Sancionatorio, **EXPEDIENTE 096 del 09 de septiembre del 2013**, por la presunta ocurrencia de un accidente de trabajo del señor J.A.G., quien laboraba para el CONSORCIO MANTENIMIENTO SDL 2013., bajo los siguientes:

**C. Antecedentes del caso:**

Se tiene que el CONSORCIO MANTENIMIENTO SDL 2013 se conformó el día 14 de marzo del 2013 con el objeto de acceder al proceso público mediante el sistema de información corporativo No. CO-STE-STE-992-0095-13 entre las empresas: EICON LTDA y EME INGENIERIA S.A., para la participación de la licitación cuyo objeto es EJECUCION DE ACTIVIDADES DE MANTENIMIENTO EN REDES ELECTRICAS DEL SISTEMA DE DISTRIBUCION LOCAL (SDL).

El señor J.A.G.R, suscribió contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año con el CONSORCIO MANTENIMIENTO SDL 2013, el 27 de junio de 2013 en el cargo de liniero de red aérea ; quien fue afiliado a seguridad social integral y sufrió accidente de trabajo mortal el día 5 julio de 2013, mientras se encontraba en el sitio el Hatillo junto a tres compañeros y dos moto linieros de ocamonte y valle de San José ubicado en el apoyo 4381653 para instalar un seccionador de repetición triple. Sin embargo, en el procedimiento recibe el señor J.A.G.R. una descarga eléctrica por medio de la cual pierde la vida.

**D. Las normas presuntamente violadas en el caso bajo examen son las siguientes:**

- **CARGO PRIMERO:** haber incurrido en la violación del artículo 21 literales c), d) y g) del decreto 1295 de 1994.
- **CARGO SEGUNDO:** Haber vulnerado lo dispuesto en el artículo 2 literales f) y g) de la resolución 02400 de 1979 y lo dispuesto en el artículo 17 de la decisión 584 de la CAN.
- **CARGO TERCERO:** Haber vulnerado lo dispuesto en los artículos 3, 5, 8, 10, 11, 25 y 57 de la resolución 1348 de 2009.

**E. Análisis dado por el Ministerio de Trabajo:**

En virtud al contrato No. CO-STE-STE-992-0095-13, y el accidente grave ocurrido con el señor J. A.G.R., se tiene que no se exime de responsabilidad a la contratante del cumplimiento de sus obligaciones como empleador; ello teniendo en cuenta que quienes “ponen el riesgo” no siempre es el empleador, pueden ser terceros que en asonancia con la actividad económica que explotan vinculan al trabajador en su entorno laboral, en sus sitios o lugares propios o en sus actividades y también deben velar por su bienestar y protección.

Entiende esta autoridad que la empresa no realiza seguimiento de acuerdo a las órdenes de trabajo específicas a la labor encomendada de acuerdo al contrato suscrito con el CONSORCIO MANTENIMIENTO SDL 2013. Es por ello, que ESSA, en dicho seguimiento debe realizar inspecciones pre operacionales para garantizar el cuidado integral de la salud y de los ambientes de trabajo.

Así mismo, parte de la idea de que ESSA como contratante no solo debe verificar que la empresa contratista tenga el documento en físico del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, ni el manual de seguridad industrial; sino que debe comprobar que su ejecución se esté llevando a cabo de acuerdo a los

riesgos prioritarios en relación al objeto del contrato, toda vez, que según esta autoridad, el dueño del riesgo es la directa contratante y lo delega o traslada en sus empresas contratistas.

Igualmente, manifiesta que ESSA no puede ser ajena a brindar capacitación a los trabajadores de la empresa contratista y que por consiguiente es procedente la sanción por no demostrar durante la investigación haber aplicado y mantenido los sistemas de control necesarios para proteger a los trabajadores y la colectividad contra los riesgos laborales a los que se encuentran expuestos, ni tampoco cumplió en su totalidad con las actividades **de interventoría y/o supervisión**, a pesar de contar en el contrato suscrito, con una cláusula que en su tenor dice:

*“CLAUSULA NOVENA: la empresa ejercerla vigilancia del cumplimiento del presente contrato por intermedio de un administrador del contrato a fin que este se realice dentro de las mejores condiciones. EL CONTRATISTA deberá informar a la empresa sobre el desarrollo del contrato y notificar al ADMINISTRADOR DEL CONTRATO cuando cualquier avance de las actividades de encuentre listo para realizar las pruebas que sean necesarias ...”.*

Determinando, que lo anterior, no exime al contratante de ejercer supervisión sobre el respectivo contrato y evidenciando, presuntamente, que la contratante basa su tarea en revisar el cumplimiento de los requisitos técnicos y del contrato, obviando la vigilancia de los procedimientos a seguir para su ejecución. Por tanto, concluye que ESSA no ejecuta los procesos y procedimientos involucrados en la generación, transmisión y distribución de energía eléctrica de acuerdo a las órdenes de trabajo que emite. Esto es, que no verifica que las empresas contratistas tengan en cuenta al ejecutar sus operaciones en los diferentes sitios de trabajo, las reglas de oro, ni los protocolos de seguridad, que contribuyen a proteger la vida y salud de los trabajadores.

Por otro lado, se observa personalmente, que en los tres casos analizados, el ministerio se opone a los descargos de la representante de ESSA, manifestando su inconformismo debido al presunto desinterés por parte de la empresa en la vigilancia y control a los contratistas, del cumplimiento de los protocolos y procedimientos a seguir para realizar y/o ejecutar las operaciones propias del sector eléctrico. Así, es necesario buscar el origen del problema, según las argumentaciones dadas por el Ministerio del Trabajo, encontrando que la falencia radica en la falta de control y vigilancia por parte del Administrador del contrato, al cumplimiento de los procesos, procedimientos y políticas de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores de las empresas contratistas.

Para esto, se analizara el cargo del Administrador del trabajo, sus funciones, el manual del administrador, el clausulado referente a su cargo y demás, que nos permitan construir una solución o creación de mecanismo que mitigue las sanciones pecuniarias interpuestas por la autoridad administrativa.

#### **9.4 CUARTO INFORME. IMPLEMENTACION DEL PLAN**

Primeramente se parte recordando, que esta etapa se denomina de implementación, en referencia a los objetivos específicos relacionados a la investigación y planteamiento del plan, a fin de mitigar o atenuar las sanciones interpuestas por parte del Ministerio del Trabajo a ESSA, por el presunto incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo de los trabajadores de las firmas contratistas, es decir, al análisis de la aplicación dada por el Ministerio del trabajo en los procesos sancionatorios en contra de la ESSA derivado de los accidentes graves de los trabajadores de los contratistas de la empresa, con base en las diversas disposiciones reglamentarias mencionadas con anterioridad.

Al respecto, se informa que partiendo de lo estipulado en el informe No. Tres (3), en este periodo de tiempo se estudiaron los diversos procesos y procedimientos,

con acompañamiento del personal de calidad de vida, aplicables a los contratistas en relación a la seguridad y salud en el trabajo, específicamente, en el reporte de accidentes de trabajo. Así mismo, se realizó un análisis del Manual reglas de negocio administrador de contratos o convenios y demás normatividad organizacional, donde una vez halladas las necesidades que tenía ESSA respecto al tema de investigación, y que traían como fruto el otorgamiento de sanciones por parte del Ministerio del Trabajo, se elaboró el Plan denominado “Matriz de apoyo para el Administrador de Contratos o convenios”, el cual tenía como fin mitigar o atenuar las sanciones dadas por el Ministerio del Trabajo a ESSA por el presunto incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo de los trabajadores de las firmas contratistas, velando por la protección de los intereses de la empresa.

Este plan, fue valorado por el personal encargado. Así mismo, fue implementado y, posteriormente socializado como se expresa en la parte resolutive del presente.

Frente al objetivo específico relacionado al apoyo jurídico al área de ASUNTOS LEGALES Y SECRETARIA GENERAL de la empresa, se continuaron las labores de acompañamiento integral en los asuntos administrativos y judiciales cursan dentro del área de ASUNTOS LEGALES Y SECRETARIA GENERAL de la entidad.

A continuación, expondré las actividades que desarrollé en la cuarta etapa marcada en el cronograma del desarrollo de la práctica jurídica empresarial. Para esto, informamos que la misma fue realizada en dos módulos, uno por cada objetivo específico, relacionado de la siguiente manera:

**Tabla 8. Cuarto informe - MODULO 1**

<p><i>Apoyo jurídico integral a la ESSA E.S.P. en los asuntos de Derecho Laboral que cursan dentro del AREA DE ASUNTOS LEGALES Y SECRETARIA GENERAL de la entidad.</i></p>
--

ACTIVIDAD REALIZADA	CONSIDERACIONES
<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="298 308 802 506">□ Vigilancia de procesos judiciales activos en las diferentes plataformas virtuales.</li> <li data-bbox="298 527 802 674">□ Elaboración de memoriales para entrega de documentos ante diferentes autoridades.</li> <li data-bbox="298 695 802 1052">□ Radicación de documentos, toma de copias de documentos y de audios, en las diferentes autoridades administrativas y judiciales, esto es, Ministerio del trabajo y juzgados laborales.</li> <li data-bbox="298 1073 802 1325">□ Actualización de la información de los trámites administrativos y judiciales en la plataforma MAYA, del área de derecho laboral.</li> <li data-bbox="298 1346 802 1766">□ Memoriales dirigidos a los juzgados de primera instancia en dos procesos ordinarios laborales, solicitando la liquidación de costas y agencias en derecho, a fin de dar inicio a los procesos ejecutivos.</li> <li data-bbox="298 1787 802 1831">□ Estudio jurisprudencial, en aras</li> </ul>	<p data-bbox="823 308 1438 1325">En nuestro rol como estudiantes a lo largo de los años de aprendizaje al interior de las aulas, luego en el Consultorio Jurídico y posteriormente en el desarrollo de actividades que me permitieron acercarme al ejercicio de la profesión en el área de Derecho laboral, el estudio se enfocó en los derechos y acciones tendientes a proteger a los <u>trabajadores</u>, en especial, aquellos con situación de debilidad manifiesta que requerían de una especial protección constitucional. Sin embargo, la realización de una práctica jurídica empresarial en una empresa consolidada en el Departamento, como lo es la ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P., me permitió observar el Derecho laboral desde la perspectiva del <u>Empleador</u>.</p> <p data-bbox="823 1367 1438 1745">Personalmente, considero que en Colombia existe un desequilibrio legal entre el trabajador y el empleador, debido a la tan alegada situación de desigualdad a la que se puede llegar a encontrar un trabajador, frente al poder que puede representar un empleador.</p> <p data-bbox="823 1787 1438 1831">Sin embargo, amparado en esta</p>

<p>a buscar sustento jurídico sobre la fecha de estructuración o declaratoria de la perdida de la capacidad laboral, a fin de contestar un traslado del dictamen dentro de un proceso ordinario laboral que cursa en contra de ESSA.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>□ Realización de respuestas a dos conceptos jurídicos sobre pensión de sobrevivientes.</li> <li>□ Estudio del nuevo procedimiento de trámite para solicitud de sustitución provisional en ESSA.</li> </ul>	<p>concepción, son varios los trámites administrativos y judiciales a través de los cuales se ve afectada la prestación de los servicios por parte de una empresa, y por consiguiente, la afectación que estas situaciones genera al personal existente en esa empresa, en atención a las actuaciones interpuestas por trabajadores debido a presuntas infracciones a sus derechos laborales.</p> <p>Considero, que los derechos laborales de los trabajadores, como están estipulados hoy en día, no deben desconocerse, pues al ser el trabajo, un pilar fundante de nuestra Carta Magna, es obligación por parte del Estado velar por este y por el bienestar de los trabajadores. Sin embargo, sí creo necesario, una modificación integral estatal, a fin de apoyar política y económicamente a las empresas, creando normas viables, lógicas, con propósito, pero sobre todo, políticas que incentiven la creación de nuevas empresas y la consolidación de las existentes. Pues solo así, se alcanzara un bienestar integral y equilibrado en el sector laboral del país.</p>
--	--

**Tabla 9. Cuarto informe - MODULO 2**

<p><i>TRABAJO INVESTIGATIVO: Análisis de la aplicación dada por el Ministerio del trabajo en los procesos administrativos sancionatorios en contra de ESSA con ocasión a la ocurrencia de los accidentes laborales de los trabajadores de las firmas contratistas de la empresa, con base en las disposiciones previstas en el artículo 21 literales c), d) y g) del Decreto 1295 de 1994, artículo 2 Literal f) y g) de la resolución 02400 de 1979 y lo dispuesto en el artículo 17 de la Decisión 584 de la CAN y los artículos 3,5,8,10,11,25 y 57 de la Resolución 1348 de 2009 y las graduaciones de las sanciones impuestas por la autoridad administrativa.</i></p>	
<p><b>ACTIVIDAD REALIZADA</b></p>	<p><b>CONSIDERACIONES</b></p>
<p>□ se realizó un estudio de algunos casos en los cuales ESSA E.S.P. haya sido sancionada por parte del Ministerio de trabajo en virtud de las disposiciones previstas en el artículo 21 literales c), d) y g) del Decreto 1295 de 1994, artículo 2 Literal f) y g) de la resolución 02400 de 1979 y lo dispuesto en el artículo 17 de la Decisión 584 de la CAN y los artículos 3,5,8,10,11,25 y 57 de la Resolución 1348 de 2009.</p> <p><b>CASOS ANALIZADOS EN ESTA ETAPA:</b></p> <p>9. Proceso Administrativo Sancionatorio, EXPEDIENTE 022 del 28 de enero del 2014, por los</p>	<p>En esta tercera etapa tuve un acercamiento con los tres procesos administrativos sancionatorios, base de la investigación. Se realizó una lectura del expediente y adicionalmente se revisaron las disposiciones previstas en:</p> <p>16.El artículo 21 literales c), d) y g) del Decreto 1295 de 1994,</p> <p>17.artículo 2 Literal f) y g) de la resolución 02400 de 1979 y lo dispuesto en el artículo 17 de la Decisión 584 de la CAN</p> <p>18.los artículos 3, 5, 8, 10, 11, 25 y 57 de la Resolución 1348 de 2009.</p> <p>19.Artículo 1, articulo 4 y parágrafo 1 de la resolución 1016 de 1989; Artículo 11 de la resolución 1016</p>

<p>presuntos accidentes graves y mortales de los señores JCS ocurrido el 11 de enero de 2014, trabajador directo de ESSA; el señor RB ocurrido el 17 de enero del 2014 en Cantagallo sur de Bolívar, trabajador de la contratista MEJIA Y ACEVEDO S.A.; y el señor DACH evento ocurrido el 17 de enero del 2014 en zona rural del municipio de San Vicente de chucuri-Santander, trabajador de la empresa UNION TEMPORAL INGERSAMA.</p> <p>10. Proceso Administrativo Sancionatorio, EXPEDIENTE 0164 del 23 de septiembre del 2014, por la presunta ocurrencia de un accidente de trabajo grave ocurrido al señor LHC, mientras laboraba al servicio de las empresas ENECON S.A.S., ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P. y contra la COMPAÑÍA DE SEGUROS BOLIVAR S.A.</p> <p>11. Proceso Administrativo Sancionatorio, EXPEDIENTE 096</p>	<p>de 1989 numeral 6, 7, 8 y 14.</p> <p>20. Resolución 2400 de 1979 artículo 2 literales f y g, en concordancia con los artículos 3, 5, 8, 10, 11, 25 y 57 de la resolución 1348 de 2009, en concordancia con haber incurrido en la violación de la obligación prevista en los artículos 1, artículo 3 numeral 1, 7, 8, 9, 10 y 11 de la resolución 1409 de 2012.</p> <p>21. Artículos 34 y 36 del CST</p> <p>22. Artículo 84 de la ley 9 de 1979 literales a), b), c), y g).</p> <p>Numeral 3 del artículo 4 de la Resolución 1401 de 2007.</p>
---	--

<p>del 09 de septiembre del 2013, por la presunta ocurrencia de un accidente de trabajo del señor J.A.G., quien laboraba para el CONSORCIO MANTENIMIENTO SDL 2013.</p>	
--	--

## 10. MATRIZ DE APOYO PARA EL ADMINISTRADOR DE CONTRATOS O CONVENIOS

En virtud a la investigación realizada durante la practica jurídico empresarial, se determinó que el Ministerio del Trabajo sancionaba a ESSA, debido a la presunta desatención radicada en la falta de control y vigilancia por parte del Administrador del contrato de ESSA, al cumplimiento de los procesos, procedimientos, protocolos y políticas de Seguridad y Salud en el trabajo de los trabajadores de las firmas contratistas, en la ejecución de labores a beneficio de ESSA. Entendiéndose, que la vigilancia no debía ser meramente formal, sino que por el contrario, el Administrador del Contrato debía comprobar que la ejecución contractual se estuviese llevando a cabo de acuerdo a los riesgos prioritarios en relación al objeto del contrato, a fin de salvaguardar la vida y salud de la colectividad.

Una vez hallado el problema jurídico, se procedió a analizar el *Manual Reglas de Negocio Administrador de Contratos o Convenios*<sup>54</sup>, suscrito por ESSA, del cual se derivan las siguientes enunciaciones:

- El objetivo del Manual en referencia, es señalar las condiciones de trabajo que deben cumplir quienes desempeñan las funciones de administrador de contrato en Electrificadora de Santander S.A. E.S.P, ejerciendo la actividad de **supervisión, control y verificación de la ejecución del objeto** y alcance del contrato con base en las normas, clausulado del contrato, pliego de condiciones, planos y demás documentos que sirvieron de marco de referencia para la materialización del acuerdo contractual.

---

<sup>54</sup> ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P. Proceso Administración de contratos. Manual reglas de negocio administrador de contrato o convenio. Código MABAC001.

- Entiéndase por ADMINISTRADOR O COORDINADOR DE CONTRATO, al Trabajador de ESSA designado para ejercer la vigilancia, dirección y supervisión de la ejecución contractual.
- Entiéndase por CONTRATISTA, al proponente favorecido a quien se le adjudica y suscribe el contrato.
- El *Manual Reglas de Negocio Administrador de Contratos o Convenios*, es de estricto cumplimiento para todas aquellas personas que ejerzan labor de administrador de contrato o coordinador de contrato.
- El Coordinador o Administrador del contrato será designado por el jefe o subgerente del área a través del sistema de información que soporte el proceso de contratación, o mediante escrito de delegación en caso que el proceso no se encuentre registrado en el sistema.
- El Administrador o coordinador del contrato corresponde a un trabajador de ESSA designado por el competente, es **responsable de hacer cumplir el objeto, las condiciones técnicas, económicas y administrativas del contrato y de comunicar oportunamente la ocurrencia de situaciones irregulares que pongan en peligro el normal desarrollo y ejecución del mismo**. Todas sus actuaciones deberán constar por escrito. El administrador o coordinador del contrato representa a la empresa ante el contratista con relación al contrato cuya administración o coordinación le ha sido asignada.
- El administrador o coordinador de contrato responderá por los hechos u omisiones que le fuesen imputables y que causen daño o perjuicio a la Empresa, desde el momento en que se le haya comunicado vía mail a través del sistema o por escrito su designación como tal, y hasta la suscripción del acta de liquidación en caso de que aplique, o del acta de terminación del contrato también llamada Acta de entrega y recibo a satisfacción, sin perjuicio de los términos legales de exigibilidad de dicha responsabilidad.
- Supervisar todo lo atinente a la ejecución del contrato, utilizando los controles que estime convenientes, rechazando todo aquello que no reúna las especificaciones del contrato, so pena de comprometer su responsabilidad.

- Coordinar reuniones periódicas para verificar el cumplimiento de las medidas de seguridad industrial, cuando se requiera.
- Formular observaciones y requerimientos al contratista sobre los eventuales incumplimientos contractuales en que éste haya incurrido, reportando esta situación al Jefe de área gestora, Subgerente o Gerente, e informar mediante comunicación a la Compañía aseguradora.
- Velar por que todos los actos de la administración del contrato tengan los soportes documentales pertinentes y se archiven dentro de la carpeta del contrato y sistema de información designado para tal fin.
- El administrador o coordinador del contrato **deberá exigir el cumplimiento de la legislación vigente en Colombia sobre riesgos laborales, sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo vigentes al inicio del contrato;** e instructivo ESSA ITHSO 008 que reglamenta la gestión en seguridad y salud en el trabajo para control de contratistas. Velará especialmente por que el personal que labore en redes desenergizadas o en línea viva (si esta modalidad de trabajo llegare a contratarse) **esté capacitado con conocimientos de electricidad básica, procedimientos de trabajo seguro a la actividad específica, acreditación de trabajo seguro en alturas y esté en excelentes condiciones físicas y mentales para la ejecución de la actividad.** Deberá velar para que el contratista mantenga en campo en cantidad y calidad personal en seguridad y salud en el trabajo con licencia vigente para el efectivo control y supervisión de los trabajos en los diferentes sitios de trabajo.
- El administrador o coordinador del contrato exigirá, como elementos de seguridad para la realización de labores los siguientes: Guantes, cinturones de seguridad, casco, pretales, lentes, botas dieléctricas, camisa y pantalón adecuados. A nivel colectivo: Probador de ausencia de tensión, equipo de puesta a tierra, pértiga telescópica, tarjeta o avisos de no operar y demás herramientas necesarias y adecuadas para la ejecución de los trabajos.

- El administrador o coordinador del contrato debe coordinar con el contratista las acciones que éste debe ejecutar para que el personal a su cargo tenga los siguientes factores:
  - A) Conocimiento de los elementos de la “regla de oro” del trabajo en líneas desenergizadas, a saber: Poseer la autorización correspondiente para la realización del trabajo; tener corte visible; verificar la condensación; verificar la ausencia, de Tensión; Puesta a tierra y en corto circuito, si aplica.
- El administrador de contrato debe exigir al contratista el respeto y cumplimiento estricto de los procedimientos. Por vía meramente enunciativa, se citan los siguientes según procedimientos ESSA y resolución 1348 del 2009 o aquella que la modifique o derogue: Procedimientos, diagnóstico, planeación, programación, ejecución y supervisión de los trabajos. Comunicar al administrador de contrato por escrito sobre las maniobras que se van a realizar para el diligenciamiento del formato de suspensión de energía y el respectivo informe sobre la suspensión cuando se trate de intervenciones sobre activos de ESSA

Como se logra observar, el administrador o coordinador del contrato es el representante directo de la empresa, en la relación de ésta con el contratista. Así mismo, es responsable solidariamente por los hechos u omisiones que le fuesen imputables y que causen daño o perjuicio a la Empresa, derivado del contrato que administra. Por consiguiente, se hace elemental brindarle las herramientas adecuadas al administrador del contrato, a fin de que sea posible el cumplimiento de las obligaciones que adquiere por la designación de este cargo.

Debido al volumen contractual existe en la empresa, se seleccionó el contrato tipo MANTENIMIENTO DE REDES ELECTRICAS de la SUBESTACION DISTRIBUCIÓN ZONA NORTE, puesto que presenta similitudes en su objeto, con

los contratos que derivaron en sanciones administrativas por parte del Ministerio del Trabajo en contra de ESSA, antes mencionados.

El negocio jurídico *muestra* de la investigación fue el contrato CT-2017-000123<sup>55</sup> cuyo contratista es el CONSORCIO SERVISSA, que presenta como objeto contractual la PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO EN REDES ELÉCTRICAS DEL SISTEMA DE DISTRIBUCIÓN LOCAL (SDL), Grupo 1 Subgerencia de Distribución Zona Norte.

Se realizaron acercamientos con el administrador del contrato CT-2017-000123, quien amablemente, me permitió conocer los procesos y procedimientos que se llevan a cabo en el ejercicio de su labor como administrador.

Así se constató, la necesidad de crear un apoyo al Administrador del contrato CT-2017-000123 para que eficientemente pudiera supervisar todo lo atinente a la ejecución del mismo, en especial, lo atinente al cumplimiento de la legislación vigente en Colombia sobre riesgos laborales, sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, de los trabajadores a cargo de la firma contratista.

Una vez determinada esta necesidad, se procede a enunciar las siguientes recomendaciones de apoyo al Administrador del contrato.

## **10.1 RECOMENDACIONES**

### ***MATRIZ DE APOYO PARA EL ADMINISTRADOR DEL CONTRATO CT-2017-000123, PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO EN REDES ELÉCTRICAS DEL SISTEMA DE DISTRIBUCIÓN LOCAL (SDL), Grupo 1 Subgerencia de Distribución Zona Norte.***

---

<sup>55</sup> ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P., Grupo 1 Subgerencia de Distribución Zona Norte. Contrato CT-2017-000123.

Se plantearon las siguientes recomendaciones, a fin de que el Administrador en uso de las facultades que le confiere Manual Reglas de Negocio Administrador de Contratos o Convenios, utilice los siguientes mecanismos ejerciendo eficazmente la vigilancia, dirección y supervisión de la ejecución contractual.

Lo que se busca con las mismas, es que ESSA realice una vigilancia y control material y directo a la firma contratista, en sus diferentes etapas contractuales, en particular, al momento de ejecutar actividades propias del objeto contractual.

**Tabla 10. Recomendación No. 1.**

Hallazgo 1	Tratamiento
<p>En el contrato CT-2017-000123, que se encuentra en ejecución, no cuenta con un Profesional de Seguridad industrial y salud ocupacional, en adelante S.I.S.O por parte de ESSA, para ejercer el control y vigilancia de las normas de Seguridad y salud en el Trabajo de los trabajadores de la firma contratante.</p>	<p>Por parte de la Subgerencia de Distribución de Zona Norte, se debería, en virtud a la necesidad hallada, solicitar a LA GERENCIA que someta a consideración de la JUNTA DIRECTIVA la contratación de un profesional en SISO vinculado directamente a ESSA, para que este último ejecute actividades de apoyo de interventoría del contrato CT-2017-000123.</p> <p>Este profesional, tendrá como principal función lo relacionado al cumplimiento de normas de Seguridad y Salud en el Trabajo en el contrato CT-2017-000123, realizando visitas semanales, a los diferentes lugares donde los trabajadores de la firma contratista estén desempeñando labores. En estas visitas, se realizaran como mínimo tres (3)</p>

	<p>inspecciones, dejando constancia de las mismas en actas, con sus respectivas fotografías y recomendaciones, en caso de ser necesarias.</p> <p>De lo anterior, se dejara constancia documental.</p>
--	---

**Tabla 11. Recomendación No. 2**

<b>Hallazgo 2</b>	<b>Tratamiento</b>
<p>El contrato CT-2017-000123, que se encuentra en ejecución, no cuenta con un profesional de SISO por parte de ESSA, para ejercer el control y vigilancia de las normas de Seguridad y salud en el Trabajo de los trabajadores de la firma contratante.</p>	<p>En caso de que no sea posible la contratación enunciada en la recomendación No. 1, se sugiere a la Subgerencia de Distribución de Zona Norte, en virtud a la necesidad hallada, solicitar a LA GERENCIA que someta a consideración de la JUNTA DIRECTIVA, asignar a un profesional del equipo de Calidad de Vida de la empresa, quien cuenta con personal capacitado en el tema de SISO, para que se encargue controlar y vigilar el cumplimiento de las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo de los trabajadores de la firma contratista, considerando que son estos profesionales quienes se encuentran capacitados para dar cumplimiento a las mismas, en los campos donde se llevan a cabo procesos y procedimientos por parte de la firma contratista.</p> <p>Este profesional, deberá realizar como mínimo una (1) visita vez al mes, al lugar donde los</p>

	<p>trabajadores de la firma contratista estén desempeñando labores en atención al objeto contractual pactado con ESSA. En estas visitas, se realizarán tres (3) inspecciones a diferentes lugares de trabajo, dejando constancia de las mismas en actas, con sus respectivas fotografías y recomendaciones, en caso de ser necesarias.</p> <p>De lo anterior, se dejara constancia documental.</p>
--	--

**Tabla 12. Recomendación No. 3**

<b>Hallazgo 3</b>	<b>Tratamiento</b>
<p>El contrato CT-2017-000123, que se encuentra en ejecución, se ha designado a un trabajador ESSA como administrador del mismo. Sin embargo, debido a la multiplicidad de labores a su cargo, no ejecuta un control y vigilancia óptimo del contrato a cargo.</p>	<p>Se encontró que el profesional administrador es un P4, que tiene un equipo de trabajo que lidera, compuesto por cuatro (4) trabajadores de ESSA.</p> <p>En el contrato CT-2017-000123 se gestionan actividades por parte de los trabajadores de la firma contratista en las regiones de BUCARAMANGA – CIMITARRA – SAN ALBERTO – BARRANCA.</p> <p>El plan de acción está encaminado, CAPACITAR a los cuatro (4) trabajadores de ESSA participantes del equipo del profesional P4 administrador del contrato, en lo referente a Normas de Seguridad y</p>

	<p>Salud en el trabajo.</p> <p>Una vez culminada la etapa anterior, se procederá a proyectar unas estrategias entre los cuatro (4) trabajadores de ESSA mencionados, aconsejándose que en atención a que son cuatro (4) las áreas geográficas a través de las cuales se distribuyó la ejecución de actividades del contrato CT-2017-000123 y son cuatro (4) trabajadores de ESSA integrantes del equipo del Administrador a cargo de dicho contrato, se designe a cada trabajador como responsable del control y vigilancia una (1) de las cuatro (4) áreas en cuestión, llevándose a cabo una ADMINISTRACION COMPARTIDA.</p> <p>Estos cuatro (4) trabajadores, deberán realizar como mínimo una (1) visita vez al mes, a la región asignada inicialmente, donde se encuentren laborando trabajadores de la firma contratista. En estas visitas, se realizaran tres (3) inspecciones a diferentes lugares de trabajo, dejando constancia de las mismas en actas, con sus respectivas fotografías y recomendaciones, en caso de ser necesarias.</p> <p>De lo anterior, se dejara constancia documental.</p>
--	--

**Tabla 13. Recomendación No. 4**

<b>Hallazgo 4</b>	<b>Tratamiento</b>
<p>El contrato CT-2017-000123, que se encuentra en ejecución, se ha designado a un trabajador ESSA como administrador del mismo. Sin embargo, debido a la multiplicidad de labores a su cargo, le es imposible ejecutar un control y vigilancia optimo del contrato a cargo.</p>	<p>Ante esta necesidad y en caso de que los trabajadores ESSA que integran el equipo de trabajo del profesional designado como Administrador del contrato, no les sea viable ni posible, compartir la administración del mismo, se sugiere realizar lo siguiente:</p> <p>Se halla en el contrato CT-2017-000123 cuyo alcance se presenta en las regiones de BUCARAMANGA – CIMITARRA – SAN ALBERTO – BARRANCA, que opera con cuatro (4) inspectores (técnicos), uno para cada región. Cada inspector tiene a su cargo un numero de cuadrillas, a las que deben verificarle el cumplimiento de las condiciones pactadas inicialmente, y comunicar oportunamente al Administrador del Contrato a través de informes los la ocurrencia de situaciones irregulares o hallazgos que pongan en peligro el normal desarrollo y ejecución del contrato.</p> <p>Por consiguiente, es indispensable que se CAPACITE a estos inspectores en Seguridad y Salud en el trabajo. Así mismo, por parte del equipo de Calidad de Vida, se elaborara una minuta de informe, que deberá ser compartido con los inspectores en atención a los informes que deben</p>

	<p>presentar estos, sobre el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el trabajo de los trabajadores de los contratistas, aplicado a cada una de las visitas a campo realizadas a las cuadrillas que se encuentren ejecutando actividades a beneficio de ESSA.</p> <p>Estos inspectores ejecutaran una Administración compartida, la cual soportaran a través de dos (2) visitas semanales, a la región asignada inicialmente, donde se encuentren laborando trabajadores de la firma contratista. En estas visitas, se realizaran tres (3) inspecciones a diferentes lugares de trabajo, dejando constancia de las mismas en actas, con sus respectivas fotografías y recomendaciones, en caso de ser necesarias.</p> <p>De lo anterior, se dejara constancia documental.</p>
--	--

Los controles anteriormente descritos, se estiman convenientes con el propósito único de mitigar o atenuar las sanciones administrativas impuestas por el Ministerio del Trabajo a ESSA. A través de estos, se evidenciara que ESSA ha actuado diligentemente, cumpliendo no únicamente con un control documental de los elementos y procedimientos determinados por ESSA para la ejecución contractual por parte de la firma contratista, sino que ESSA se no ha sido ajeno a las obligaciones laborales de la firma contratista para con sus trabajadores, que ha asignado elementos (cualquiera que sea esta, en atención a las recomendaciones antes presentadas) a fin de supervisar, recomienda y/o apremiar a estos verdaderos empleadores, por el incumplimiento de las normas de Seguridad y

Salud en el trabajo en los procesos y procedimientos que se llevan a cabo por los trabajadores de la firma contratista y a beneficio de ESSA.

**10.2 SOCIALIZACION DE LAS RECOMENDACIONES: MATRIZ DE APOYO PARA EL ADMINISTRADOR DEL CONTRATO CT-2017-000123, PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO EN REDES ELÉCTRICAS DEL SISTEMA DE DISTRIBUCIÓN LOCAL (SDL), GRUPO 1 SUBGERENCIA DE DISTRIBUCIÓN ZONA NORTE.**

Una vez hallada la necesidad y planteado el tratamiento como fruto de la practica realizada, la anterior matriz, se socializó con el área de ASUNTOS LEGALES Y SECRETARIA GENERAL, sección encargada de realizar un análisis jurídico de la misma y aprobar su viabilidad.

Posteriormente, se socializo con un representante del equipo de Subgerencia de Distribución Zona Norte, las recomendaciones tendientes a manejar de manera más atenta, los temas de Seguridad y salud en el trabajo alusivo al contrato CT-2017-000123.

Con esto, se buscaba dar a conocer a las diferentes áreas involucradas, la problemática presente en el CONTRATO CT-2017-000123, PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO EN REDES ELÉCTRICAS DEL SISTEMA DE DISTRIBUCIÓN LOCAL (SDL), en consideración a los deberes que ostenta ESSA, según la interpretación dada por el Ministerio del trabajo ateniendo las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo de los trabajadores de las firmas contratistas. Lo anterior, referido al marco del el marco del Código Sustantivo del Trabajo, la jurisprudencia de la Corte Constitucional, el Reglamento Interno de Trabajo de ESSA, Manual Reglas de Negocio Administrador de Contratos o Convenios de ESSA, y demás normatividades concordantes.

Las interpretaciones y sugerencias, se les entregan al área de Asuntos Legales y ASUNTOS LEGALES Y SECRETARIA GENERAL de ESSA, y, además, reposa en la carpeta compartida de esta área de la empresa, para su continua revisión y puesta en conocimiento de los interesados.

Por otra parte, se destaca, el constante acompañamiento jurídico que se ha venido prestando al área de Asuntos Legales y ASUNTOS LEGALES Y SECRETARIA GENERAL de ESSA, en las labores ordinarias de la misma, como se proyectó a través de los informes precedentes.

## 11. CONCLUSIONES

La práctica jurídica empresarial, realizada en ESSA, permitió:

Dar aplicación de las enseñanzas obtenidas a lo largo del estudio de pregrado en las aulas, en particular aquellas ligadas al Derecho Laboral y al Derecho Administrativo en Colombia.

Relacionado a lo anterior, y gracias al estudio normativo realizado para la ejecución de cada una de las labores, se enriquecieron mis conocimientos en lo afino a la responsabilidad solidaria de las empresas beneficiarias de las labores, respecto a las consecuencias derivadas de los accidentes graves de los trabajadores de las firmas contratistas, así como la forma de prestar servicio, su regulación y demás de las empresas de Servicio Publico Domiciliario de Energía Eléctrica.

Igualmente, en el desenvolvimiento cotidiano de la práctica, se fortaleció la elaboración de documentos de índole jurídica, permitiendo un mejoramiento gradual en la redacción de los mismos, cuya utilidad es indispensable para el profesional de la abogacía.

Frente a la investigación que dio como fruto las recomendaciones para el manejo de LA MATRIZ DE APOYO PARA EL ADMINISTRADOR DEL CONTRATO CT-2017-000123, PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO EN REDES ELÉCTRICAS DEL SISTEMA DE DISTRIBUCIÓN LOCAL (SDL), Grupo 1 Subgerencia de Distribución Zona Norte, se manifiesta que anteriormente la empresa diligentemente contaba con procesos y procedimientos respecto al control y vigilancia de la aplicación de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo de las firmas contratistas, para con sus trabajadores. Sin embargo, en base a la necesidad hallada, una vez estudiados los procesos establecidos por

ESSA y sus respectivos instructivos y manuales, derivada de las sanciones interpuestas por el Ministerio del trabajo en varias oportunidades a ESSA como se referencio a lo largo del presente proyecto, se encontró la oportunidad de mejorar dicha labor empresarial para mitigar o atenuar las consecuencias impartidas, velando por los intereses de la empresa contratante.

Así, el beneficio del Plan de Acción de apoyo al Administrador del Contrato, no cumple su fin a no ser que exista un trabajo en equipo con las diferentes áreas involucradas de ESSA, que permitan atender a las recomendaciones dadas a los hallazgos mencionados. Por lo que para minimizar las posibilidades de sanciones dadas por el ministerio, es necesario que posterior a la culminación de la práctica jurídica empresarial realizada por la presente, se desplieguen actuaciones que aseguren el cumplimiento de las mismas.

Finalmente, de esta manera, se dio cumplimiento a todos los objetivos propuestos desde el inicio de la práctica jurídico empresarial, logrando una optimización de los conocimientos adquiridos en los temas de Derecho Laboral, Derecho Administrativo y afines, y adicionalmente, creando un plan estratégico para mitigar las consecuencias mencionadas en los párrafos anteriores, generando total satisfacción como practicante con estos resultados.

## 12. RECOMENDACIONES

No cabe duda, como estudiante universitaria que ha culminado con éxito la practica jurídico empresarial realizada en una empresa con tanta experiencia y solidez dentro del mercado regional y nacional, que las actividades que se gestionan en la misma, enriquecen al practicante en lo personal y académicamente.

Nuestro obrar cotidiano en la práctica jurídica empresarial, nos acerca a aquellas actividades cotidianas del profesional del derecho, permitiéndonos obtener herramientas que fortalecen nuestro carácter para la etapa que estamos pronto a iniciar, es decir, la vida profesional.

Respecto, a la Universidad Industrial de Santander, Mi Alma Mater, siento un gigante agradecimiento por brindarme durante estos años una educación pública y de calidad, haciendo de mí, una profesional con visión social. En conexidad con la práctica realizada, mi recomendación radica en rogar la continuidad del convenio con la empresa ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P., debido a que la misma, es un campo empresarial que como ya lo dije anteriormente, permite a los estudiantes un crecimiento profesional.

Sin embargo, considero pertinente expresar que así como se realizó convenio con ESSA, se efectúen acercamientos con otras empresas consolidadas en la región, con amplia experiencia en el mercado y demás características similares a ESSA, permitiéndole a los estudiantes una variedad de oportunidades para realizar su práctica jurídico empresarial.

A la ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P., y en particular, al área de ASUNTOS LEGALES Y SECRETARIA GENERAL, expreso un agradecimiento infinito, por permitirme conocer el funcionamiento empresarial intachable

desempeñado y poner a mi disposición, sin reserva alguna, todos los elementos necesarios para que pudiera realizar mi práctica jurídica empresarial.

Del mismo modo, y a favor de la continuidad el convenio UIS- ESSA, manifiesto que como practicante que tuvo que realizar todo el proceso para que se suscribiera el mismo, considero aconsejable para ESSA, la creación de una plataforma puesta a disposición de los estudiantes UIS, informando las vacantes disponibles, fechas, requisitos y demás relacionados al cargo como practicante, para que el proceso de selección sea más incluyente, y muchos más estudiantes, tengan el beneficio que tuve, al ser practicante de una empresa ejemplar.

## BIBLIOGRAFÍA

Biblia Reina Valera 1960, Proverbios 2, 5-6.

COLOMBIA. ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución Política 1991. (4, julio, 1991). En: Gaceta Asamblea Constituyente de 1991. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia%20-%20202015.pdf>

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 142. (11, julio, 1994). Por la cual se establece el régimen de los servicios públicos domiciliarios y se dictan otras disposiciones. En: Diario Oficial. Julio, 1994. Nro. 41.433. Disponible en: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0142\\_1994.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0142_1994.html)

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 689. (28, agosto, 2001). Por la cual se modifica parcialmente la Ley 142 de 1994. En: Diario Oficial No. 44.537. Disponible en: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4633>

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Código Sustantivo del trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950. En: Diario Oficial. Nro. 27.622. Junio, 1951. Disponible en: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Código Sustantivo del trabajo. Op. cit., Art. 34.

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 142. (11, julio, 1991) En: Diario Oficial Nro. 41.433. Julio, 1994, Artículo 14.21.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1562. (11, julio, 2012). Por medio de la cual, se implementó el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. (SG-SST). En: Diario Oficial. Nro. 48.488. Bogotá D.C., 2012. disponible en: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1562\\_2012.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html)

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T- 889-2014. (20, noviembre, 2014). M.P.: MARIA VICTORIA CALLE CORREA. En: Gaceta de la Corte Constitucional. Bogotá, D.C.: Corte Constitucional. 2014.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia de Inconstitucionalidad 593. (20, agosto, 2014). M. P.: JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB. Bogotá D.C., 2014.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL-77892016 (49730). (01, junio, 2016). M.P.: FERNANDO CASTILLO CADENA. Disponible en: <http://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bago2016/Ficha%20SL7789-2016.pdf>

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 33082. (2, junio, 2009). Sala de Casación Laboral. M.P.: GUSTAVO JOSE GNECCO MENDOZA.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia SL-77892016 (49730). (01, junio, 2016). Sala de Casación Laboral. M.P.: FERNANDO CASTILLO CADENA.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 39050. (6, marzo, 2013). Sala de casación Laboral M.P.: CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE.

COLOMBIA, MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 1401. (14, mayo, 2007). Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. En: Diario Oficial Nro. 46.638. Mayo, 2007. Disponible en:

[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_minproteccion\\_1401\\_2007.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_1401_2007.htm)

COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Resolución 1409. (23, julio, 2012). Por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas. En: Diario oficial No. 48.517. Julio, 2012. Disponible en: [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_mtra\\_1409\\_2012.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mtra_1409_2012.htm)

COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 001348. (30, abril, 2009). Por la cual se adopta el Reglamento de Salud Ocupacional en los Procesos de Generación, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica en las empresas del sector eléctrico. En: Diario Oficial Nro. 47.342. Mayo, 2009. Disponible en: [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_minproteccion\\_1348\\_2009.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_1348_2009.htm)

COLOMBIA. MINISTROS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y DE SALUD. Resolución 1016. (31, marzo, 1989). Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Disponible en: <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%2089.%20Programas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Decreto 1295. (22 de junio de 1994). Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. En: Diario Oficial. Junio, 1994. Nro. 41.405. Disponible en: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto\\_1295\\_1994.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html)

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Resolución 02400. (22 de mayo de 1979). Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. En: Diario

Oficial. Mayo, 1979. Disponible en:  
<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1509/industrial%20safety%20statute.pdf>

COMUNIDAD ANDINA CAN. CONSEJO ANDINO DE MINISTROS DE RELACIONES EXTERIORES. DECISIÓN 584. (07 de mayo de 2004). Sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Disponible en: <http://www.sice.oas.org/trade/JUNAC/Decisiones/DEC584s.asp>

ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P. "ESSA". Composición accionaria de ESSA. Disponible en:  
<http://www.essa.com.co/site/%C2%BFQui%C3%A9nessomos/Informaci%C3%B3n corporativa/Composici%C3%B3naccionaria.aspx>

ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P. "ESSA". Estructura de gobierno corporativo ESSA. Disponible en:  
<http://www.essa.com.co/site/%C2%BFQui%C3%A9nessomos/Informaci%C3%B3n corporativa/Gobiernocorporativo.aspx>

ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P. "ESSA". Junta directiva ESSA. Disponible en:  
<http://www.essa.com.co/site/%C2%BFQui%C3%A9nessomos/Informaci%C3%B3n corporativa/Gobiernocorporativo.aspx#Junta-Directiva-2>

ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P. "ESSA". Estructura organizacional ESSA. Disponible en:  
<http://www.essa.com.co/site/%C2%BFQui%C3%A9nessomos/Informaci%C3%B3n corporativa/Estructuraorganizacional.aspx>

ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P. "ESSA". Reseña Histórica. Disponible en: <http://www.essa.com.co/site/accionistas/es-es/perfilcorporativo/rese%C3%B1ahist%C3%B3rica.aspx>

ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P. "ESSA". Objeto social. Disponible en: <http://www.essa.com.co/site/accionistas/es-es/perfilcorporativo/rese%C3%B1ahist%C3%B3rica.aspx>

ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P. "ESSA". Valores corporativos. Disponible en:

<https://www.essa.com.co/site/%C2%BFQui%C3%A9nessomos/Informaci%C3%B3n corporativa/Valorescorporativos.aspx>

ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P. “ESSA”. Misión. Disponible en: <http://www.essa.com.co/site/%C2%BFQui%C3%A9nessomos/Informaci%C3%B3n corporativa/Misi%C3%B3nyVisi%C3%B3n.aspx>

ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P. “ESSA”. Visión. Disponible en: <http://www.essa.com.co/site/%C2%BFQui%C3%A9nessomos/Informaci%C3%B3n corporativa/Misi%C3%B3nyVisi%C3%B3n.aspx>

ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P, Gerente General, Sr. José Vicente Villamizar Duran.

ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P., Junta Directiva de la referida Empresa y los representantes del Sindicato de Trabajadores de la Electrificadora de Colombia, sintraelecol. 11 de Julio del 2003.

ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P. Proceso Administración de contratos. Manual reglas de negocio administrador de contrato o convenio. Código MABAC001.

ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P. Proceso Administración de contratos. Manual reglas de negocio administrador de contrato o convenio. Código MABAC001.

ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P., Grupo 1 Subgerencia de Distribución Zona Norte. Contrato CT-2017-000123.

GÓMEZ GONZÁLEZ, Fernando Flores y CARVAJAL MORENO, Gustavo. Nociones de Derecho. México D.F.: Porrúa, 2013. p. 241.