

LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN EL NUEVO SISTEMA DE
GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST).

Presentado por

KIMBERLY EUSSE FERNANDEZ
CARLOS ARTURO CATAÑO CORREA

MONOGRAFIA.

Presentada como requisito para optar el título de abogado.

Dirigida por

FERNANDO SALAZAR

Asesor de monografía y docente.

UNIVERSIDAD AUTONOMA LATINOAMERICANA- UNAULA

FACULTAD DE DERECHO

Medellín

2017

TABLA DE CONTENIDO.

INTRODUCCION	5
CAPITULO 1. EL ACCIDENTE LABORAL Y LA RESPONSABILIDAD PATRONAL	11
1.1 Responsabilidad Laboral.....	14
1.2 Responsabilidad Civil	15
1.3 Responsabilidad Penal	17
1.4 Responsabilidad Administrativa	18
CAPITULO 2. IMPLEMENTACION DEL NUEVO SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST).	22
2.1 Planear.....	24
2.2 Hacer	27
2.2.1 Metas	27
2.2.2 Recursos.....	27
2.2.3 Cronograma	27
2.3 Verificar.....	29
2.4 Actuar	32
CAPITULO 3. NORMATIVIDAD INTERNACIONAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	36
3.1 Marco Internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	36
3.2 Convenios de la OIT	39

3.2.1 Convenio numero 161 de 1985..... 39
3.2.2 Convenio numero 174 de 1993..... 41
3.2.3 Convenio numero 167 de 1988..... 42
3.2.4 Convenio numero 162 de 1986..... 43
3.2.5 Convenio numero 170 de 1990..... 44

CONCLUSIONES 46

BIBLIOGRAFIA..... 49

OBJETIVOS.

Realizar un análisis de la responsabilidad del empleador en el nuevo sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

Identificar las responsabilidades que el nuevo sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). Impone al empleador.

Determinar si el nuevo sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), es coherente con la normatividad internacional en seguridad laboral.

INTRODUCCIÓN.

La Salud Ocupacional (ahora SG-SST), como medio de gestión laboral representa en la actualidad la herramienta más importante para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores en una empresa, la misma es ampliamente utilizada en los distintos sectores productivos del país, generando grandes beneficios como: prevención de enfermedades laborales, ambientes sanos de trabajo y, disminución de costos generados por accidentes. Es muy efectiva, cuando está centrada en la generación de una cultura de seguridad unida con la productividad, desarrollo del talento humano, gestión de calidad, mejoramiento de procesos y condiciones adecuadas de puestos de trabajo. En Colombia, la salud ocupacional tuvo sus primeros pasos en *La Ley 100 de 1993*¹, la cual estableció la estructura de la Seguridad Social en el país, constando de tres componentes:

- El Régimen de Pensiones
- Atención en Salud
- Sistema General de Riesgos Profesionales.

En el caso específico del Sistema de Riesgos Profesionales, existe un conjunto de normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades profesionales y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan, además de mantener la vigilancia para el estricto cumplimiento de la normatividad en Salud Ocupacional.

¹CONGRESO DE LA REPÚBLICA Ley 100 de 1993. (23 diciembre). " Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones". Diario Oficial. 41.148 Bogotá, DC.

El pilar, de esta Legislación es el Decreto *Ley 1295 de 1994*², cuyos objetivos buscan establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, fijar las prestaciones de atención en salud y las prestaciones económicas derivadas de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, vigilar el cumplimiento de cada una de las normas de la legislación en Salud Ocupacional y el esquema de administración de Salud Ocupacional a través de las ARL.

Para el año 2014, el sistema de salud ocupacional es modificado mediante el *decreto 1443 de 2014*³ por medio del cual el Ministerio de Trabajo dicta disposiciones para la implementación del nuevo sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). El cual, por ser un sistema de gestión sus principios están enfocados en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar). Dentro de los requisitos mínimos que deben cumplir las empresas tenemos:

- Planear la forma como debe mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, detectando los errores que se están cometiendo o pueden ser sujetos de mejora y definir los pasos a seguir para remediar los problemas. Esto enmarcado en normatividad vigente y alineado con los principios organizacionales. **(planear)**.
- implementación de las medidas planificadas. **(Hacer)**.
- Inspeccionar que los procedimientos y acciones implementados están de acuerdo con los objetivos trazados. **(Verificar)**.

² MINISTERIO DE GOBIERNO Decreto 1295 de 1994. (22 junio). " Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales". Diario Oficial. 41.405 Bogotá, DC.

³MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 1443/ 2014. (31, julio 2014). "Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)". Diario Oficial. Bogotá DC, 2014.

- Realizar las acciones de mejora necesarias para garantizar beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores. **(Actuar)**.

Además, de los principios que rigen el nuevo sistema, el decreto pone en cabeza del empleador o la empresa la responsabilidad de su implementación: *“El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador, con la participación de los trabajadores, garantizando la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo”*⁴. La puesta en marcha, del S-SST ha traído consigo una serie de compromisos y de retos para las empresas y empleadores. Tanto así, que la misma sea tenido, que ver postergada hasta el *01 de junio de la presente anualidad*⁵, en tanto supone un cambio significativo en la gestión del riesgo laboral.

En tal sentido, a nuestro modo de ver el cambio más importante que ha generado la nueva normatividad, se expresa en la responsabilidad que impone al empleador en la prevención del accidente laboral. Es importante recordar, que el amparo contractual de riesgos laborales se encuentra en cabeza de las ARL y, por tanto, es a quienes corresponde cubrir los daños y perjuicios derivados del accidente sufrido por un trabajador. Sin embargo, es de considerar que los compromisos derivados del nuevo sistema podrían llegar hacer nexos causales del accidente laboral. En tanto, la empresa omite o retarda las normas de prevención dadas por la nueva legislación, y más cuando la ARL

⁴MINISTERIO DEL TRABAJO. Guía técnica de riesgos laborales. <http://www.mintrabajo.gov.co/> consultado.

⁵MINISTERIO DEL TRABAJO. Guía técnica de riesgos laborales. <http://www.mintrabajo.gov.co/enero-2017/7515-mintrabajo-amplia-plazo-para-implementar-el-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-.html> consultado.

pasa a cumplir una función de asesoría al tenor del Artículo 2.2.4.6.37. parágrafo 2. Del decreto 1072 de 2015 que expresa: *“Para efectos del presente capítulo, las Administradoras de Riesgos Laborales brindarán asesoría y asistencia técnica a las empresas afiliadas para la implementación del SG-SST, conforme a los plazos definidos en el presente artículo y del cumplimiento de esta obligación, presentarán informes semestrales a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo”*⁶.

Así, frente a la omisión en el cumplimiento de las responsabilidades del empleador en cuanto al programa de salud ocupacional (ahora SG-SST) debemos recordar lo preceptuado por el artículo 13 de la ley 1562 de 2012 que expresa: *“El incumplimiento de los programas de salud ocupacional, las normas en salud ocupacional y aquellas obligaciones propias del empleador, previstas en el Sistema General de Riesgos Laborales, acarreará multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes, graduales de acuerdo a la gravedad de la infracción y previo cumplimiento del debido proceso destinados al Fondo de Riesgos Laborales. En caso de reincidencia en tales conductas o por incumplimiento de los correctivos que deban adoptarse, formulados por la Entidad Administradora de Riesgos Laborales o el Ministerio de Trabajo debidamente demostrados, se podrá ordenar la suspensión de actividades hasta por un término de ciento veinte (120) días o cierre definitivo de la empresa por parte de los Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo”*⁷. Adicionalmente, lo referente a la sanción a imponer en caso de la muerte del trabajador por causa del accidente laboral en los siguientes términos: *“En caso de accidente que ocasione la muerte del trabajador donde*

⁶MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 1072/ 2015. (26, mayo 2015). “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”. Diario Oficial. Bogotá DC. 2015.

⁷CONGRESO DE LA REPÚBLICA Ley 1562/ 2012. (11 julio). “Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”. Diario Oficial. Bogotá DC. 2012.

se demuestre el incumplimiento de las normas de salud ocupacional, el Ministerio de Trabajo impondrá multa no inferior a veinte (20) salarios mínimos legales mensuales vigentes, ni superior a mil (1000) salarios mínimos legales mensuales vigentes destinados al Fondo de Riesgos Laborales; en caso de reincidencia por incumplimiento de los correctivos de promoción y prevención formulados por la Entidad Administradora de Riesgos Laborales o el Ministerio de Trabajo una vez verificadas las circunstancias, se podrá ordenar la suspensión de actividades o cierre definitivo de la empresa por parte de las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo, garantizando siempre el debido proceso”⁸. De lo anterior, se evidencia la importancia de la participación del empleador o la empresa en el diseño y cumplimiento de la gestión del riesgo laboral en tanto la negligencia del empleador podría acarrear serias sanciones.

De ahí, que se vislumbre un llamamiento de la norma en cuanto a la responsabilidad que los empleadores tienen con prevenir los factores de riesgos que dieran lugar al accidente laboral. Por ello, la trascendencia que la nueva normatividad tiene en el ámbito jurídico y de responsabilidad empresarial. Precisamente por lo dicho, pretenden estas páginas dilucidar las nuevas obligaciones y el papel protagónico que el empleador y las empresas juegan en el escenario de la seguridad laboral. Para lo cual, partiremos del interrogante: ¿existe responsabilidad del empleador, cuando el incumplimiento de las normas del nuevo sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) son causa directa del accidente laboral? Es decir, pretendemos conocer los cambios que el nuevo sistema SG-SST trae con relación a la participación del empleador o la empresa en la prevención del riesgo, la conceptualización del accidente laboral a la luz de la norma. Para así, hallar razones y fundamentos

⁸CONGRESO DE LA REPÚBLICA Ley 1562/ 2012. (11 julio). "Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional". Diario Oficial. Bogotá DC. 2012.

que permitan ligar una posible responsabilidad del empleador o la empresa en la comisión del accidente laboral, a la luz de la nueva normatividad, y así mismo efectuar un análisis de la normatividad internacional referida a la protección de los empleados en el desarrollo de sus actividades laborales y la coherencia o discordancia que el nuevo sistema implementado en Colombia tiene con dicha normatividad internacional.

CAPITULO 1.

EL ACCIDENTE LABORAL Y LA RESPONSABILIDAD PATRONAL.

El trabajo, es concebido en nuestra Carta Política como un derecho y una obligación social que goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado para que se desarrolle en condiciones dignas y justas. Está fundamentado, en la concepción del derecho inviolable a la vida, a la dignidad y al libre desarrollo de la personalidad. En tal sentido, el artículo 25 de la Constitución expresa: *“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”*⁹. Su desarrollo, se encuentra amparado en el espíritu de la *Seguridad Social como servicio público*¹⁰ de carácter obligatorio e irrenunciable y que debe ser prestado de una manera eficiente bajo la dirección, coordinación y control del Estado.

En la evolución, de la Seguridad Social en nuestro país y especialmente en la promoción de la seguridad en el trabajo a través del Sistema General de Riesgos laborales, el concepto de accidentalidad se enfoca a los sucesos repentinos que sobrevengan con ocasión o causa de las actividades inherentes al trabajo y que produzca al trabajador una lesión, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Estas contingencias laborales, constituyen verdaderas catástrofes para el trabajador y para el empleador o la empresa, consecuencias en cuanto a la responsabilidad y pago de las indemnizaciones por los daños que sufren los trabajadores.

⁹CONSTITUCION POLITICA COLOMBIANA. Artículo 25,
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125> consultado.

¹⁰CONSTITUCION POLITICA COLOMBIANA. Artículo 48,
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125> consultado.

La ley 1562 de 2012 en su artículo 3, define el accidente laboral en los siguientes términos: *“Accidente de trabajo. Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.*

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión”¹¹.

Así, para la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, es posible resumir los requisitos necesarios para que se configure el accidente de trabajo en los siguientes términos: *“1. Suceso repentino 2. Causa o con ocasión del trabajo 3. Lesión orgánica, perturbación funcional, invalidez o muerte 4.*

¹¹ CONGRESO DE LA REPÚBLICA Ley 1562/ 2012. (11 julio). "Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional". Diario Oficial. Bogotá DC. 2012.

ejecución de órdenes o bajo su autoridad 5. Actividades recreativas, deportivas o culturales 6. traslado de los trabajadores 7. violencia laboral”¹². Expresa además, el Alto Tribunal: “...se considera accidente de trabajo todo hecho repentino que tenga como causa, se ocasione o sea derivado del trabajo, esto es, sobrevenga en ejercicio de las funciones a él encomendadas, ó cuando se encuentre realizando funciones ya sean propias o ajenas al cargo, pero se encuentre bajo órdenes del empleador, sea que se éste (sic) dentro o fuera del área de trabajo”; que “En otras palabras el factor determinante para concluir si se está o no frente a un accidente de trabajo no es otro que el ejercicio de funciones propias del cargo, o el cumplimiento de órdenes del empleador.”¹³

Además de lo anterior, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia también se ha referido a la responsabilidad que existe en cabeza del empleador, en cuanto a la prevención del riesgo, y la obligación de garantizar la afiliación y las cotizaciones de sus empleados como medio de contingencia ante un posible accidente laboral, ha indicado: “en el Sistema General de Riesgos Profesionales el empleador es responsable por la afiliación y cotización de sus trabajadores a la Administradora de Riesgos Profesionales y de su seguridad, no solo entendida como seguridad e higiene en el trabajo, sino hasta la seguridad personal, garantizando la vida de sus trabajadores en los sitios y centros de trabajo”¹⁴.

De tal forma que, para determinar el tipo de responsabilidad del empleador en un accidente laboral, es necesario determinar las características de cada una

¹² CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala Laboral. Sentencia 36922 del 16 de marzo de 2010. M.P: Dr. Gustavo José Gnecco Mendoza.

¹³ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala Laboral. Sentencia 36922 del 16 de marzo de 2010. M.P: Dr. Gustavo José Gnecco Mendoza.

¹⁴ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala Laboral. Sentencia 9435 del 24 de abril de 1997. M.P: Dr. Francisco Escobar Henríquez.

de las responsabilidades en las cuales el empleador o la empresa se pudieren ver comprometidos como son:

1.1 RESPONSABILIDAD LABORAL.

La responsabilidad laboral, nace de la relación laboral (contrato), y mediante la misma, los trabajadores están protegidos de las contingencias que se ocasionen con causa o con ocasión del trabajo, esta responsabilidad genera en el empleador o la empresa la obligación de asegurar el riesgo a través de una ARL, reconociendo principalmente promoción, prevención, prestaciones económicas y asistenciales por accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

El Ministerio de Salud y Protección Social la define como: *“la obligación económica (prestaciones económicas y asistenciales) mediante la cual los trabajadores están protegidos de las contingencias que se ocasionen con causa o con ocasión del trabajo, por accidente de trabajo y enfermedad profesional, que surge por la relación laboral o contrato de trabajo. Esta responsabilidad es la que el empleador debe asegurar a través de una administradora de riesgos profesionales”*¹⁵.

Como principales características de la responsabilidad laboral podemos expresar:

- Es una responsabilidad delegada por el empleador a una ARL, mediante el pago de la cotización mensual.
- El monto de indemnización es tarifado (la ley tiene ya establecido el pago

¹⁵ MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL. Concepto de responsabilidad laboral. <https://www.minsalud.gov.co/Lists/Glosario/DispForm.aspx?ID=57&ContentTypeId=0x0100B5A58125280A70438C125863FF136F22> consultado.

de las prestaciones).

- Los derechos o beneficios al trabajador como consecuencia del accidente de trabajo se concretan en prestaciones económicas y asistenciales.
- Las mesadas pensionales prescriben en tres años, las demás prestaciones prescriben en el término de un año.

1.2 RESPONSABILIDAD CIVIL.

El artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo expresa: “*CULPA DEL EMPLEADOR. Cuando exista culpa suficiente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios, pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este Capítulo*”¹⁶. Es el pago de una indemnización de daños o perjuicios al trabajador y/o familiares, cuando por culpa del empleador se causa o se presenta un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Por su parte la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, refiriéndose a la responsabilidad civil del empleador en el accidente de trabajo ha diferenciado la misma de la responsabilidad laboral en los siguientes términos: “*Dicha diferencia estriba, entonces, esencialmente, en que la segunda de las responsabilidades señaladas, es decir, la del Sistema General de Riesgos Profesionales, es de carácter eminentemente objetivo, de modo que,*

¹⁶ CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo", publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950, en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949. Artículo 216.

para su definición, basta al beneficiario de las prestaciones que de ella se desprenden acreditar el vínculo laboral y la realización del riesgo con ocasión o como consecuencia del trabajo; en tanto que, la responsabilidad que conlleva la indemnización ordinaria y total de perjuicios tiene una naturaleza subjetiva, de modo que, su establecimiento amerita, además de la demostración del daño a la integridad o a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo, la prueba del incumplimiento del empleador a los deberes de protección y seguridad que, según lo señalado por el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo, de modo general le corresponden. Este sistema dual de responsabilidad asegura, por una parte, que el Sistema General de Riesgos Profesionales cubra los riesgos que por su propia naturaleza genera el trabajo; y, de otro lado, que los daños ocasionados al trabajador por conducta culposa y dolosa de su empleador le sean resarcidos total y plenamente, atendiéndose el régimen general de las obligaciones”¹⁷.

Así, como principales características de la responsabilidad civil, es posible mencionar:

- Surge de la relación laboral contractual y la obligación de indemnizar al trabajador por los perjuicios causados por el accidente de trabajo, conforme al *artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo*¹⁸ para el sector privado.
- Responsabilidad asumida directamente por la empresa o empleador.
- El monto de los daños no se encuentra tarifado y depende de los perjuicios causados al trabajador o a sus beneficiarios.

¹⁷ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala Laboral. Sentencia 35909 del 01 de junio de 2010. M.P: Dr. Camilo Tarquino Gallego.

¹⁸ CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo", publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950, en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949. Artículo 216.

- Los perjuicios o daños causados al trabajador pueden ser materiales, morales o fisiológicos.
- Con el pago en dinero se pretende remediar el daño o perjuicio moral.
- El proceso de demanda se realiza ante la Justicia Laboral Ordinaria.
- La acción de reparación plena y ordinaria de perjuicios es a partir de la fecha del fallecimiento del trabajador.
- El empleador es responsable con su patrimonio y no puede descontar lo que paga a la ARL por responsabilidad laboral, al ser responsabilidades y obligaciones independientes.

Frente a esta responsabilidad debe precisarse que su configuración no depende necesariamente de la existencia de un vínculo laboral, pues la misma puede nacer sin la preexistencia de una relación contractual, siendo necesario que se presente un daño y la responsabilidad de resarcirlo en cabeza de quien lo causa, encontrándonos entonces en la llamada responsabilidad civil extracontractual.

1.3 RESPONSABILIDAD PENAL.

Cuando el accidente de trabajo se presenta por culpa o dolo del empleador, y el mismo configura la comisión de un delito, surge una responsabilidad penal por las lesiones o el homicidio del trabajador. Dicha responsabilidad, es asumida directamente por el causante del accidente mortal, llámese gerente, jefe inmediato, compañero de trabajo o supervisor, quienes pueden ser privados de su libertad como consecuencia de un proceso penal por homicidio. Sobre dicho tópico expresa el artículo 103 del código penal colombiano ley 599 de 2000,

indica que; “*El que matare a otro, incurrirá en prisión de trece (13) a veinticinco (25) años*”¹⁹.

Como características principales de la responsabilidad penal se vislumbran:

- Responsabilidad asumida por el causante del hecho punible.
- En el caso de culpa o dolo en el Accidente de Trabajo, el empleador puede estar incurriendo en un hecho punible (delito) que se paga con prisión.
- El hecho punible puede ser realizado por acción u omisión.
- El hecho puede ser realizado con dolo, culpa o preterintención.
- El proceso penal se desarrolla ante la Fiscalía y el Juez Penal correspondiente.
- Clase de delitos: homicidio culposo, doloso, preterintencional, lesiones personales dolosas, culposas.

1.4 RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA.

Este tipo de responsabilidad surge de la función legal que tiene el empleador de vigilancia y control en seguridad y salud en el trabajo. Es además, complementada por el Sistema General de Riesgos Profesionales y ejercida por entidades como el Ministerio de la Protección Social, la Superintendencia Bancaria y la Superintendencia Nacional de Salud. El empleador responde con multas o cierre de la empresa por el incumplimiento de las normas ante las autoridades administrativas.

¹⁹CONGRESO DE LA REPÚBLICA Ley 599 de 2000. (24 julio). " Por la cual se expide el Código Penal". Diario Oficial. 44.097 Bogotá, DC.

En tal sentido, la responsabilidad del empleador por cuenta de la implementación del nuevo sistema SG-SST, podemos fijarla desde un enfoque administrativo, pues la participación en el cumplimiento de los lineamientos legales dados por la nueva normatividad avizora un compromiso direccional y correctivo por cuenta de la empresa o el empleador.

Así, refiriéndonos a las responsabilidades de carácter administrativo en cabeza del empleador podemos mencionar lo indicado por el Ministerio de Trabajo que expresa:

“El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

- *Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud.*
- *Rendición de cuentas al interior de la empresa.*
- *Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables.*
- *Plan de Trabajo Anual en SST.*
- *Participación de los Trabajadores.*
- *Asignación y Comunicación de Responsabilidades.*
- *Definición y asignación de Recursos (financieros, técnicos y el personal 1 necesario).*
- *Gestión de los Peligros y Riesgos.*
- *Prevención y Promoción de Riesgos Laborales.*
- *Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo SST en las Empresas.*
- *Integración de los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones*

en la empresa.”²⁰

Es decir, su participación en la implementación del nuevo sistema es de carácter netamente administrativo, buscando el cumplimiento y realización eficaz de los lineamientos legales. Es importante recordar, como se indicó en páginas anteriores que uno de los cambios importantes en el nuevo sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST trae, es precisamente la responsabilidad en la dirección e implementación del sistema en cabeza del empleador o la empresa. Así que, la participación de las ARL pasa a un segundo plano cumpliendo una función asesora, de vigilancia y de capacitación o como lo indica el Ministerio del Trabajo las ARL deben:

- *“Capacitar al COPASST o al Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-SST.*
- *Prestar asesoría y asistencia técnica a las empresas afiliadas, para la implementación del SG-SST.*
- *Realizar la vigilancia delegada del cumplimiento del SG-SST e informarán a las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo los casos en los cuales se evidencia el no cumplimiento del mismo por parte de sus empresas afiliadas”²¹.*

Por otra parte, es importante tener en cuenta que el nuevo sistema SG-SST, para su valoración parte de indicadores cuantitativos y cualitativos. Es decir, según lo que defina la organización (empresa o empleador), lo importante es que se pueda evaluar la estructura, el proceso y el resultado del SG-SST, dicha evaluación se encuentra en cabeza del empleador y durante la elaboración

²⁰ MINISTERIO DEL TRABAJO. sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). www.mintrabajo.gov.co/ consultado.

²¹ MINISTERIO DEL TRABAJO. sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). www.mintrabajo.gov.co/ consultado.

debe tener en cuenta la alineación con la plataforma estratégica y que hagan parte de esta. Por ello, que el nuevo sistema permita la utilización de software para el cumplimiento de cada uno de los componentes que forman el nuevo sistema.

Así también, se le asigna al empleador la responsabilidad en la conservación de los documentos que soportan el SG-SST que puede ser en medio electrónico siempre y cuando se garantice que sean legibles, de fácil identificación y accesibles, al igual deben estar protegidos de todo daño o deterioro. Debe conservar por 20 años a partir de la fecha de desvinculación del trabajador, los siguientes documentos:

- Los resultados de perfiles epidemiológicos.
- Exámenes médicos de ingreso, periódicos y retiro.
- Resultado de mediciones y monitoreo de ambientes de trabajo.
- Registro de actividades de capacitación, formación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo.
- Registro del suministro de elementos de protección personal.

Así, claramente se enfoca la dirección, control y coordinación del nuevo sistema en cabeza del empleador o la empresa, debemos además considerar que dicho sistema debe desarrollarse por etapas en aras de lograr el cometido que no es otro que la prevención y control de riesgos en laborales. Por eso, procederemos a referirnos al desarrollo y la implementación del nuevo sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

CAPITULO 2.

IMPLEMENTACION DEL NUEVO SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST).

Para el Ministerio de Trabajo, el nuevo sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), consiste en: *“el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo”*²². Precisamente, por eso en páginas anteriores mencionábamos la serie de componentes o estancos que se deben surtir dentro de la implementación del (SG-SST), para lograr su cabal cumplimiento, pues siendo un sistema de gestión, sus principios deben estar enfocados en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar).

Para la implementación del nuevo sistema (SG-SST), se debe realizar primeramente una evaluación inicial la cual debe ser ejecutada por personal idóneo y a cargo y dependencia del empleador, de los resultados se obtendrá la base para la planeación o actualización del sistema existente. Para cumplir con dicho cometido, la empresa puede diseñar y establecer el formato por medio del cual se llevará a cabo la evaluación inicial. Sin embargo, debe respetar y acatar los lineamientos normativos plasmados en el decreto 1443 de 2014 que en su artículo 16 inciso tercero expresa:

“La evaluación inicial debe incluir, entre otros, los siguientes aspectos:

1. La identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del

²² MINISTERIO DEL TRABAJO. sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). www.mintrabajo.gov.co/ consultado.

Sistema General de Riesgos Laborales para empleadores, que se reglamenten y le sean aplicables;

2. La verificación de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, la cual debe ser anual. En la identificación de peligros deberá contemplar los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias, entre otros;

3. La identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa; la cual debe ser anual;

4. La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas, que incluya los reportes de los trabajadores; la cual debe ser anual;

5. El cumplimiento del programa de capacitación anual, establecido por la empresa, incluyendo la inducción y reinducción para los trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas;

6. La evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores;

7. La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad; y

8. Registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SGSST de la empresa del año inmediatamente anterior”²³.

Es decir, el empleador debe adoptar una metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos de la empresa. Una vez identificados los peligros, evaluados y valorados los riesgos el empleador podrá identificar y tomar las medidas de prevención y control necesarias de acuerdo con la valoración obtenida, sobre dicho tópico expresa el parágrafo

²³ MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 1443/ 2014. (31, julio 2014). “Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”. Diario Oficial. Bogotá DC, 2014.

segundo del artículo 15 de la misma normatividad: *“De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizará metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad, público, psicosociales, entre otros”*²⁴.

2.1 PLANEAR.

Expresa el artículo 17 del decreto 1443 de 2014: *“El empleador o contratante debe adoptar mecanismos para planificar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, basado en la evaluación inicial y otros datos disponibles que aporten a este propósito”*²⁵. Efectuada la evaluación inicial, el empleador procederá a efectuar toda la estructuración del nuevo sistema SG-SST, teniendo como punto de partida el diseño de la política empresarial en materia de prevención de riesgos laborales, es importante indicar que dicha política la debe desarrollar el empleador con la participación de los trabajadores o sus representantes y la misma deberá incluir una declaración de principios y compromisos que promuevan el respeto y el trato digno entre los trabajadores, la mejora continua en temas de seguridad y de salud en el trabajo.

Frente a dicha responsabilidad, el Ministerio de Trabajo ha expresado: *“el empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo -SST que debe ser parte de las políticas de gestión de la*

²⁴ MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 1443/ 2014. (31, julio 2014). “Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”. Diario Oficial. Bogotá DC. 2014.

²⁵ MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 1443/ 2014. (31, julio 2014). “Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”. Diario Oficial. Bogotá DC. 2014.wsssss

empresa, este debe dar alcance a todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas”²⁶.

Y refiriéndose a los pasos o requisitos necesarios para la construcción de una política de seguridad y salud en el trabajo ha indicado que mínimamente se debe dar cumplimiento a los siguientes componentes:

- “1. Incluir el nombre de la empresa y su actividad económica principal.*
- 2. Mencionar el alcance a todos los centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas.*
- 3. Especificada frente a la naturaleza de los peligros y tamaño de la empresa.*
- 4. Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación del SG–SST.*
- 5. integrarla a las demás políticas de gestión de la empresa.*
- 6. Documentarla de forma concisa, clara, fechada y firmada por el representante legal de la empresa.*
- 7. Difundirla a todos los niveles de la organización y estar accesible, incluido el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda.*
- 8. Revisarla como mínimo una vez al año y actualiza los cambios en SG–SST”²⁷.*

²⁶ MINISTERIO DEL TRABAJO. sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG–SST). www.mintrabajo.gov.co/ consultado.

²⁷ MINISTERIO DEL TRABAJO. sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG–SST). www.mintrabajo.gov.co/ consultado.

Por otra parte, refiriéndonos a los principios que debe desarrollar el nuevo sistema SG-SST debe indicarse que deben estar orientados básicamente a cumplir tres cometidos principales:

- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
- Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa.
- Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

Además, es importante mencionar que, por la particularidad del desarrollo de los objetivos y la implementación del SG-SST deben precisamente adaptarse a las necesidades de seguridad y protección de los empleados frente a los distintos riesgos que se presentan en cada relación laboral. Es decir, los objetivos deben estar acordes con la política de seguridad adoptada y el resultado de la evaluación inicial efectuada en la empresa.

2.2 HACER.

Efectuada la evaluación inicial, se debe proceder a diseñar el Plan Anual del Sistema de Gestión, para tal fin la empresa o el empleador debe identificar como mínimo los siguientes componentes:

- Metas.
- Responsabilidades.
- Recursos (financieros, técnicos y de personal necesario).
- Cronograma de actividades.

2.2.1 Metas.

Las metas se refieren a aquellos propósitos que se desean cumplir con la implementación del nuevo sistema, para su realización se encuentran en cabeza de la Alta Gerencia de la empresa, (SG-SST), (COPASST), la Brigada de Emergencia o cualquier otro actor.

2.2.2 Recursos.

Los recursos, esto aquello referente a los componentes necesarios para la implementación y cabal funcionamiento del sistema. En tal sentido, la empresa deberá destinar los recursos financieros necesarios para el cumplimiento de las actividades programadas, las herramientas necesarias, y el apoyo humano requerido.

2.2.3 Cronograma.

Es importante indicar, que el cumplimiento del Plan Anual del Sistema de Gestión debe dar en fechas programadas, las cuales deben ser fijadas y firmadas por el responsable del SG-SST y el empleador.

También es importante indicar que, para iniciar la formulación del programa de capacitación de los empleados y demás personal administrativo, el empleador debe definir los temas mínimos, especialmente cuando se traten temas asociados a las actividades críticas de la organización, teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la aplicación de la metodología de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.

Sobre la formulación del programa de capacitación del nuevo sistema, el Ministerio del Trabajo ha indicado: *“En la formulación del contenido del*

Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST, se deben tener en cuenta los aspectos relacionados con la prevención y promoción de la seguridad y salud de los trabajadores y puede incluir:

- *Identificación de las necesidades de capacitación y/o entrenamiento en el SG-SST, por nivel y su actualización de acuerdo con las necesidades de la empresa.*
- *Temas mínimos por grupos de interés (brigada, vigía o COPASST, alta dirección, trabajadores).*
- *Objetivo.*
- *Alcance.*
- *Contenido.*
- *Registros del personal a capacitar.*

El empleador debe proporcionar a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación, vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Así mismo se realizará reinducción a todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación y vinculación²⁸.

Es decir, la capacitación y orientación en la implementación del nuevo sistema debe efectuarse por parte del empleador hacia los empleados buscando

²⁸ MINISTERIO DEL TRABAJO. sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). www.mintrabajo.gov.co/ consultado.

siempre la formación y el conocimiento necesario para su eficaz desarrollo, sin entrar a considerar la relación o vínculo laboral que exista entre las partes.

2.3 VERIFICAR.

Como tercer componente en la implementación del SG-SST, se vislumbra precisamente la obligación en cabeza del empleador o la empresa de verificar el eficaz cumplimiento de los objetivos y metas propuestas en el tema de seguridad laboral. Es decir, Todas las empresas deben implementar, mantener y verificar la existencia de las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante las posibles emergencias. Ello se debe llevar acabo, con la cobertura a todos los centros, turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes.

Por lo anterior, la empresa tiene la obligación de mantener actualizada la identificación sistemática de amenazas y el análisis de la vulnerabilidad de las mismas que puedan afectar a los empleados; también deben contar con las medidas de protección acordes con las amenazas detectadas, las cuales deben ser capaces de responder eficaz y efectivamente a una emergencia para reducir una posible afectación. En tal sentido, existe la posibilidad para empleador de articularse con las instituciones locales o regionales, tales como Bomberos de Colombia, Fondo Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres, Defensa Civil, Cruz Roja Colombiana, entre otros, con el fin precisamente de hacer frente a las posibles contingencias.

Así mismo, el empleador está obligado a reportar a la ARL y EPS todos los accidentes de trabajo y enfermedades laborales diagnosticadas de los trabajadores, incluyendo los vinculados a través de contrato de prestación de servicios dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad laboral. Para ello, el nuevo sistema dispone el cumplimiento de cuatro pasos a saber:

- Informar sobre el evento ocurrido.
- Subministrar los primeros auxilios.
- Realizar el reporte a la ARL.
- Trasladar el accidentado a la IPS más cercana.

Es importante indicar que, el reporte de accidente de trabajo o enfermedad laboral deberá ser diligenciado por el empleador o contratante, o por sus delegados o representantes, pues la omisión de dicha obligación puede acarrear una multa de hasta 1.000 s.m.m.l.v. y el reporte extemporáneo hasta 500 s.m.m.l.v.

La nueva normatividad en seguridad laboral dispone además la investigación del incidente laboral en cabeza del empleador o la empresa. Sin embargo, existe la salvedad que en los casos donde el incidente cause la muerte del empleado, dicha investigación debe remitirse dentro de los 15 días calendario a la ARL.

Con relación a la investigación de los accidentes por parte del empleador, la misma debe efectuarse por un equipo investigador el cual indica la norma que debe estar mínimamente conformado por:

- El jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el incidente

- Un representante del Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- El responsable del desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

En cuanto a los aspectos para tener en cuenta en las investigaciones de incidentes laborales se debe considerar, el establecer un mecanismo para realizar la investigación de los accidentes e incidentes que incluya todos los parámetros definidos en la *Resolución 1401 de 2007*²⁹ o que la modifique o complemente y tomar acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias, así mismo los resultados de la investigación deben mínimamente permitir:

- Identificar y documentar las deficiencias del SG SST.
- Informar los resultados a los trabajadores directamente relacionados con sus causas o controles.
- Informar a la alta dirección sobre el ausentismo laboral por incidentes, accidentes y enfermedades laborales.
- Alimentar la revisión de la alta dirección.

2.4 ACTUAR.

El cuarto y último componente del nuevo sistema SG-SST, se desarrolla en tres subcomponentes que el empleador o la empresa debe desarrollar, el primero de ellos es la contratación o adquisición de bienes o servicios necesarios para el SG-SST. Para lo cual, el empleador debe considerar como mínimo los

²⁹ MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL. Resolución 1401 de 2007, “Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo”. Bogotá DC. Diario oficial 46638.

siguientes aspectos para sus trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o sub contratistas durante el desempeño de las actividades objeto del contrato:

- Aspectos de seguridad y salud en el trabajo para la selección y evaluación.
- Procurar canales de comunicación para la SST.
- Verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales.
- Informar previo al inicio del contrato los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo.
- Informar sobre los presuntos accidentes de trabajo y enfermedades laborales ocurridos.
- Verificar periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato, el cumplimiento de la normatividad en SST.

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

El segundo subcomponente, es la medición y evaluación de la gestión del SG-SST, es decir la revisión de los indicadores de estructura, procesos y resultados del nuevo sistema, por medio de dichos indicadores le será posible al empleador definir las acciones correctivas, preventivas o de mejoras necesarias. Es además importante, mencionar que el empleador debe definir los aspectos cualitativos y cuantitativos de los indicadores mediante los cuales

evaluara la estructura, el proceso y los resultados obtenidos con el SG-SST, dichos indicadores deben estar alineados con el plan estratégico de la empresa y hacer parte del mismo.

El Ministerio de Trabajo ha indicado que en el desarrollo de dichos indicadores se debe hacer una ficha técnica de cada uno, y que su tipología se divide en tres clases distintas a saber:

- *“Indicadores que evalúan la estructura del SG-SST: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.*
- *Indicadores que evalúan el proceso del SG-SST: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.*
- *Indicadores que evalúan el resultado del SG-SST: Medidas verificables los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión”³⁰.*

Además de lo anterior, es importante indicar que la alta dirección de la empresa debe mínimamente realizar una revisión cada año, en la cual verificara el grado de cumplimiento del SG-SST por medio de un informe ejecutivo, dicha revisión tiene como objetivo principal permitir la revisión de lo preceptuado por el artículo 2.2.4.6.31 del Decreto 1072 de 2015. Es decir:

- Estrategias implementadas en SST.
- Plan de trabajo anual.

³⁰ MINISTERIO DEL TRABAJO. sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). www.mintrabajo.gov.co/ consultado.

- Recursos asignados al SG-SST.
- Satisfacción de necesidades de SST.
- Cambios del SG-SST.
- Revisiones por la alta dirección, anteriores.
- Resultado de indicadores del SG-SST.
- Resultado de auditorías del SG-SST.
- Prioridades en SST detectadas.
- Política y objetivos de SST.
- Eficacia de las medidas de prevención y control.
- Rendición de cuentas sobre el desempeño de los trabajadores en SST.
- Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.
- Gestión de peligros.
- Promoción de la participación de los trabajadores en la SST.
- Cumplimiento de normatividad.
- Acciones correctivas, preventivas o de mejora.
- Inspecciones de trabajo en SST.
- Vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores.
- Reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Ausentismo laboral.
- Programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.

Como tercer y último subcomponente de la implementación del SG-SST, podemos mencionar las acciones preventivas o correctivas que el empleador o la empresa debe implementar con el fin de hacer frente a las contingencias reales o factibles que puedan afectar los resultados del SG-SST, dichas

acciones deben basarse en la inspección y la observación del cumplimiento de las metas propuestas, las auditorías internas y externas, las revisiones efectuadas por la alta dirección, sugerencias de los empleados o de la ARL.

Todo lo anterior compone a grosso modo la metodología en la implementación del nuevo sistema SG-SST, las paginas siguientes proceden a efectuar un análisis de la normatividad internacional acogida por Colombia en el tema de seguridad laboral, ello con miras a comparar la efectividad y coherencia del nuevo sistema con los estándares internacionales reconocidos en nuestro país.

CAPITULO 3.

NORMATIVIDAD INTERNACIONAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Los convenios y recomendaciones de la OIT acogidos por Colombia componen el marco internacional en seguridad laboral. Si bien, dicha normatividad comprende diversidad de temas, nos limitaremos a citar aquellos convenios y recomendaciones que tratan de forma general el tema de la seguridad en el trabajo y los estándares mínimos que se deben respetar por parte del empleador o la empresa, para su estudio se ha desarrollado una tabla, la cual permite esbozar la legislación internacional referente a la seguridad y salud en el trabajo.

3.1 MARCO INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

LEGISLACION INTERNACIONAL SOBRE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
CONVENIOS.	RECOMENDACIONES.
<ul style="list-style-type: none">• Convenio número 161. “sobre los servicios de salud en el trabajo”, 1985.	<ul style="list-style-type: none">• Recomendación número 171, sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.
<ul style="list-style-type: none">• Convenio número 174. “sobre	<ul style="list-style-type: none">• Recomendación número 181,

la prevención de accidentes industriales mayores”, 1993.	sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993.
<ul style="list-style-type: none"> • Convenio número 167. “sobre seguridad y salud en la construcción”, 1988. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recomendación número 175, sobre la seguridad y salud en la construcción, 1988.
<ul style="list-style-type: none"> • Convenio número 162. “sobre el asbesto”, 1986. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recomendación número 172, sobre el asbesto, 1986.
<ul style="list-style-type: none"> • Convenio número 170. “sobre productos químicos”, 1990. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recomendación número 177, sobre los productos químicos, 1990.
<ul style="list-style-type: none"> • Convenio número 17. “Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo”, 1925. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Convenio número 18. “Convenio sobre enfermedades profesionales”, 1925. 	

En la tabla anterior, se recopila toda la normatividad internacional en cuanto a la seguridad y salud uso en el trabajo. Así mismo, se hace mención de algunos sectores como; la construcción, la explotación de minerales, la industria y los productos químicos, los cuales también han sido objeto de estudio y regulación por parte de la legislación colombiana y por su relación directa con la implementación del SG-SST, los incluimos en este análisis, vale recordar que toda la normatividad anterior fue expedida por la OIT, y reconocida por Colombia como convenios internacionales que buscan garantizar la seguridad y

la salud de la clase trabajadora. En tal sentido, y sobre su importancia y aplicación ha sido la Corte Constitucional quien ha expresado la fuerza vinculante de dichos convenios en relación con la protección de la clase trabajadora, sin que necesariamente deba mediar una norma interna que desarrolle el convenio o lo interprete, pues su aplicación debe ser directa, expresa el Alto Tribunal; *“No ofrece ninguna duda que todos los convenios internacionales del trabajo ratificados por Colombia fueron integrados a la legislación interna, por disposición expresa del inciso cuarto del artículo 53 de la Constitución. Esto significa que, de manera general, todos estos convenios adquieren el carácter de normas jurídicas obligatorias en el derecho interno por el solo hecho de su ratificación, sin que sea necesario que se dicten nuevas leyes para incorporar su contenido específico en el ordenamiento jurídico del país o para desarrollarlo”*³¹.

Agrega además la Alta Corporación refiriéndose a la integración de dichos convenios o tratados al bloque de constitucionalidad que; *“es preciso distinguir entre los convenios de la OIT, puesto que si bien todos los que han sido “debidamente ratificados” por Colombia, “hacen parte de la legislación interna” - es decir, son normas jurídicas principales y obligatorias para todos los habitantes del territorio nacional, sin necesidad de que una ley posterior los desarrolle en el derecho interno- no todos los convenios forman parte del bloque de constitucionalidad, en razón a que algunos no reconocen ni regulan derechos humanos, sino aspectos administrativos, estadísticos o de otra índole no constitucional. Igualmente, es claro que algunos convenios deben necesariamente formar parte del bloque de constitucionalidad, puesto que protegen derechos humanos en el ámbito laboral. Adicionalmente, la Corte*

³¹CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia C-401 de 2005. M.P.: Dr. Manuel José Cepeda Espinoza. expediente D-5355.

*Constitucional puede, como ya lo ha hecho, de acuerdo con criterios objetivos, indicar de manera específica qué otros convenios forman parte del bloque de constitucionalidad en sentido lato, en razón a que son un referente para interpretar los derechos de los trabajadores y darle plena efectividad al principio fundamental de la protección del trabajador y al derecho al trabajo. Cuando algún convenio prohíba la limitación de un derecho humano durante un estado de excepción o desarrolle tal prohibición, corresponde a la Corte señalar específicamente su pertenencia al bloque de constitucionalidad en sentido estricto, como también lo ha realizado en sentencias anteriores*³². Es decir, sobre la fuerza de los tratados internacionales de la OIT firmados y ratificados por Colombia debe precisarse que en términos generales todos tienen fuerza de ley y son de obligatorio cumplimiento, pero además aquellos que se refieran a la protección de los derechos humanos del empleado hacen formar parte del bloque de constitucionalidad y en tal sentido tienen rango constitucional.

Por otra parte, las páginas siguientes buscan evidenciar los aspectos más relevantes en el tema de salud y seguridad laboral, y por ello no se efectuara un análisis pormenorizado de cada convenio, protocolo o recomendación hecha por la OIT.

3.2 CONVENIOS DE LA OIT.

3.2.1 *El Convenio número 161 de 1985*³³, pretende comprometer a los estados a establecer de forma progresiva la implementación de los servicios de salud en

³²CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia C-401 de 2005. M.P.: Dr. Manuel José Cepeda Espinoza. expediente D-5355.

³³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio 161 de 1985 “sobre los servicios de salud en el trabajo”. Ratificado por Colombia el 25 de enero de 2001.

el trabajo, así compete al estado colombiano la formulación y la aplicación periódica de una política pública que abogue por la prestación de los servicios de salud a los empleados, como características principales de este convenio podemos resaltar las siguientes:

- El compromiso de establecer progresivamente servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores, en todas las ramas de actividad económica y en todas las empresas.
- identificar y evaluar los riesgos que puedan afectar a la salud en los lugares de trabajo; vigilar los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores.
- participar en el desarrollo de programas para la mejora de estas prácticas y para fomentar la adaptación del trabajo a los trabajadores.
- asesorar sobre la planificación y la organización del trabajo, la ergonomía y los equipos de protección individual y colectiva.
- vigilar la salud de los trabajadores en relación con el trabajo.
- contribuir a las medidas de readaptación profesional.
- colaborar en la difusión de la información y en la formación de los trabajadores en los riesgos inherentes a su trabajo; organizar los primeros auxilios y la atención de urgencia.
- participar en el análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.

Este convenio, precisa la forma en que deben funcionar los servicios de salud, además precisa que dichos servicios no deben significar un detrimento

patrimonial a los empleados, por lo contrario, debe ser prestado de forma gratuita y eficaz. Por su parte, la *recomendación número 171*³⁴ de la OIT contiene disposiciones detalladas sobre las funciones que deberían asumir los servicios de salud en el trabajo, especialmente en lo que respecta a la vigilancia del medio ambiente del trabajo (identificación y evaluación de los riesgos) y a los medios de que deberían dotárseles (libertad de acceso a los lugares de trabajo, posibilidad de tomar muestras y acceso a las informaciones).

3.2.2 *El Convenio número 174 de 1993*³⁵, este convenio tiene como propósito prevenir accidentes mayores que impliquen sustancias químicas peligrosas para la salud o la vida humana, debe ser aplicado a instalaciones industriales expuestas a riesgos de accidentes en especial militares o nucleares. En tal sentido, este convenio pone en cabeza de los empleadores las siguientes obligaciones:

- identificar y notificar a la autoridad competente las instalaciones expuestas a riesgos sujetas a su control.
- notificar a la autoridad competente el cierre definitivo de esas instalaciones.
- establecer y mantener, respecto de cada instalación expuesta a riesgos, un sistema documentado de prevención y de protección.
- establecer, revisar y actualizar informes de seguridad para esas instalaciones y ponerlos a disposición de la autoridad competente.

³⁴ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL TRABAJO, Recomendación número 171 de 1985. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R171,%2FDocument consultado.

³⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio 174 de 1993 “sobre la prevención de accidentes industriales mayores”. aprobado por Colombia mediante la ley 320 de 1996.

- informar a la autoridad competente tan pronto como se produzca un accidente mayor.
- presentar a la autoridad competente, tras un accidente mayor, un informe detallado, incluidas las recomendaciones sobre las medidas que vayan a adoptarse para impedir que el accidente vuelva a producirse.

3.2.3 *El Convenio número 167 de 1988*³⁶, debe ser aplicado a toda actividad de construcción, la ratificación de este convenio por parte de Colombia crea unos compromisos en cabeza del estado, principalmente se vislumbra en el ámbito legislativo la expedición de una normatividad que comprenda los siguientes componentes:

- El derecho y la obligación de los trabajadores de contribuir a la seguridad del trabajo.

En cabeza de los empleadores impone las siguientes obligaciones:

- Las medidas prescritas en materia de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- Interrumpir el trabajo, en caso de peligro inminente para la seguridad de los trabajadores y, si fuere necesario, de proceder a una evacuación.
- Suministrar un equipo de protección individual a los trabajadores, sin gasto alguno para éstos, cuando la protección no pueda asegurarse por otros medios.
- asegurarse de que los trabajadores puedan recibir los primeros auxilios.

Y en cabeza de los empleados impone las siguientes obligaciones:

³⁶ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio 167 de 1988 “sobre seguridad y salud en la construcción”. Ratificado por Colombia mediante la ley 52 de 1993.

- colaborar con su empleador en la aplicación de las medidas prescritas en materia de seguridad y salud, y de conformarse a sus medidas, y de informar inmediatamente a su superior jerárquico y, dado el caso, al delegado de los trabajadores en la seguridad, de cualquier situación que pueda presentar un riesgo.
- cuidar su propia seguridad y la de otras personas que puedan verse afectadas por sus acciones u omisiones.

Por su parte, la Recomendación número 175 de la OIT sobre dicho convenio insta a tomar las medidas pertinentes para la cooperación organizada entre los empleadores y los trabajadores, con miras a promover la seguridad y salud en las obras. Este convenio es importante en el tema de seguridad laboral, pues prevé entre otras cosas la distribución de responsabilidades cuando dos o más empleadores emprenden simultáneamente un trabajo en una obra.

3.2.4 *El Convenio número 162 de 1986*³⁷, debe ser aplicado a toda actividad laboral en la cual el trabajador se encuentre expuesto al asbesto, este convenio busca que cada nación adopte las medidas necesarias y pertinentes para prevenir y controlar los riesgos que dicho material pueda producir. Por ello, dicho convenio pone en cabeza del empleador las siguientes obligaciones:

- prevenir o controlar el desprendimiento de polvo de asbesto en el aire.
- garantizar que se observen los límites de exposición.
- reducir la exposición a un nivel tan bajo que sea razonable y prácticamente realizable.

³⁷ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio 162 de 1986 “sobre el asbesto”. Ratificado por Colombia mediante la ley 436 de 1998.

Y con relación a dicha responsabilidad, indica el convenio que el empleador o la empresa será responsable de la aplicación de las medidas prescritas:

- Cuando las medidas adoptadas no lleguen a contener la exposición al asbesto en los límites de exposición, el empleador deberá suministrar, mantener y, si es necesario, sustituir, sin gasto alguno para los trabajadores, un equipo de protección respiratoria adecuado y ropa de protección especial.
- Cuando no sea aconsejable desde el punto de vista médico la asignación permanente a un trabajo que entrañe una exposición al asbesto deberá hacerse todo lo posible para ofrecer al trabajador afectado otros medios para mantener sus ingresos.
- Los empleadores deberán notificar a la autoridad competente, según las modalidades, y en la medida que ésta establezca, determinados tipos de trabajos que entrañen una exposición al asbesto.

En igual sentido, la Recomendación número 172 de la OIT, prevé que los trabajadores por cuenta propia deben gozar de una protección análoga a la prevista en el convenio anterior.

3.2.5 *El Convenio número 170 de 1990*³⁸ se aplica a toda actividad económica en la cual se utilicen productos químicos, en relación con la protección y salud laboral este convenio compromete al empleador a tener ciertas precauciones para evitar un daño a la salud o a la vida de los empleados, como principales deberes podemos resaltar:

³⁸ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio 170 de 1986 “sobre productos químicos”. Ratificado por Colombia mediante la ley 55 de 1993.

- asegurarse de que todos los productos químicos utilizados en el trabajo estén etiquetados o marcados y de que las fichas de datos de seguridad se pongan a disposición de los trabajadores y de sus representantes.
- asegurarse de que sólo sean utilizados los productos clasificados o identificados y etiquetados de conformidad con las disposiciones del Convenio y de que se tomen todas las debidas precauciones durante su utilización.
- mantener un registro de los productos químicos peligrosos utilizados en el lugar de trabajo; vigilar la exposición de los trabajadores a los productos químicos; evaluar, vigilar y limitar (aplicando medidas preventivas y de protección adecuadas) la exposición de los trabajadores a los productos químicos peligrosos.
- proporcionar los primeros auxilios y tomar medidas para hacer frente a las situaciones de urgencia.
- informar a los trabajadores sobre los riesgos que corren y les instruir sobre la forma de usar la información que aparece en las etiquetas y en las fichas de datos de seguridad.

Por su parte, la recomendación 177 de la OIT, indica la responsabilidad de las autoridades competentes en el control de productos químicos que por sus características pudieran causar deterioro a la salud de los trabajadores, dispone además que los mismos podrían ser utilizados bajo ciertas circunstancias y cuidados técnicos.

CONCLUSIONES.

En lo internacional:

Colombia es un país que ha venido avanzando en el desarrollo de seguridad y estabilidad de los trabajadores y demás integrantes del sector productivo, por medio de la renovación normativa en el ámbito de salud y seguridad laboral. Sin embargo, no solo es necesario reglamentar la operación y establecer normas y decretos, es también importante crear métodos o mecanismos adicionales que garanticen la concientización de la necesidad e importancia de la existencia de estos, así como de su correcta implementación buscando el bien general. Con la implementación del Decreto 1072 de 2015 el Estado Colombiano está cada vez más cerca de los estándares internacionales referentes a la seguridad laboral, como se puede evidenciar, la normatividad internacional actual reconocida y ratificada por Colombia se encuentra en concordancia con la implementación del nuevo sistema SG-SST. Puesto que, al implementar una metodología PHVA (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar) facilita la posterior implementación de la norma ISSO 45001 que, aunque no tiene fecha aún de publicación, se está evaluando fuertemente como medio de estandarización para certificación lo que nos permitiría estar bastante adelantados por cuanto la aplicación de los SG SST son norma de obligatorio cumplimiento.

En el ámbito de responsabilidad empresarial:

Es importante resaltar que la implementación del nuevo sistema SG-SST, da lugar a responsabilidad de la empresa o del empleador cuando el accidente laboral tiene lugar con ocasión al incumplimiento de los compromisos que se encuentran en cabeza del empleador, como bien se indicó en páginas anteriores tal responsabilidad es de índole administrativo y podrá dar lugar a sanciones de carácter pecuniario en contra de la empresa, sin que ello

signifique la exclusión de las demás responsabilidades (penal, civil, laboral) a que hubiere lugar.

En lo laboral:

Es necesario que todos los actores asuman su posición con madurez y responsabilidad en la implementación del Sistema, que dejen de pensar en la obligatoriedad y cambien a pensar en los beneficios que redundan en la seguridad del trabajador y en la competitividad de la empresa a nivel nacional o internacional.

Finalmente es importante, resaltar los aspectos favorables que la implementación del SG-SST trae para las empresas colombianas que entre otros son:

- *“La implantación de programas de exámenes médicos preventivos y de vigilancia sanitaria.*
- *Con el desarrollo de este sistema de Gestión y al integrarlo a los SG bien sean el SGC (Sistema de Gestión de la Calidad), SGA (Sistema de Gestión Medioambiental) como el SGSST (Sistema de Gestión de Salud y Seguridad del Trabajo) o el sistema de gestión del riesgo de la empresa permite un notable ahorro de recursos y de esfuerzos dado que estos sistemas tienen aspectos comunes.*
- *Las auditorías de implantación y seguimiento de todos los SG que hayan establecidos en la empresa se podrán realizar al mismo tiempo, en los plazos correspondientes. Con ello se reducirían los costos que para una organización supone la preparación de dichas auditorías.*
- *Al tender a un sistema único y, por lo tanto, un sistema más fácil de manejar, desarrollar y mantener ayudaría, animaría y sensibilizaría a las organizaciones a mejorar su competitividad y su imagen en el mercado.*

- *El establecimiento de un entorno que conduzca a la creación de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud.*
- *La distribución de las responsabilidades en materia de SST a lo largo de la estructura jerárquica de gestión, de tal modo que se logre la participación de todos: directores, salarizados y trabajadores tienen responsabilidades definidas en lo que respecta a la aplicación eficaz del sistema”³⁹.*

³⁹ CENTANNI. Ventajas y desventajas de implementar un sistema SG-SST http://www.centanni.com.ar/espanol/noticias/ventajas-ydesventajas-de-implementar-un-sistema-de-gestionintegrado-sgi_35 consultado.

BIBLIOGRAFIA.

- CONGRESO DE LA REPÚBLICA Ley 100 de 1993. (23 diciembre). " Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones". Diario Oficial. 41.148 Bogotá, DC.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA Ley 599 de 2000. (24 julio). " Por la cual se expide el Código Penal". Diario Oficial. 44.097 Bogotá, DC.
- MINISTERIO DE GOBIERNO Decreto 1295 de 1994. (22 junio). " Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales". Diario Oficial. 41.405 Bogotá, DC.
- MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 1443/ 2014. (31, julio 2014). "Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)". Diario Oficial. Bogotá, DC. 2014.
- MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 1072/ 2015. (26, mayo 2015). "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo". Diario Oficial. Bogotá, DC. 2015.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA Ley 1562/ 2012. (11 julio). "Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional". Diario Oficial. Bogotá, DC. 2012.
- CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Adoptado por el Decreto Ley

2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo", publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950, en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949. Artículo 216.

- MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL. Resolución 1401 de 2007, "Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo". Bogotá DC. Diario oficial 46638.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio 161 de 1985 "sobre los servicios de salud en el trabajo". Ratificado por Colombia el 25 de enero de 2001.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio 174 de 1993 "sobre la prevención de accidentes industriales mayores". aprobado por Colombia mediante la ley 320 de 1996.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio 167 de 1988 "sobre seguridad y salud en la construcción". Ratificado por Colombia mediante la ley 52 de 1993.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio 162 de 1986 "sobre el asbesto". Ratificado por Colombia mediante la ley 436 de 1998.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio 170 de 1986 "sobre productos químicos". Ratificado por Colombia mediante la ley 55 de 1993.

CIBERGRAFIA.

- MINISTERIO DEL TRABAJO. Guía técnica de riesgos laborales.
<http://www.mintrabajo.gov.co/> consultado.
- CENTANNI. Ventajas y desventajas de implementar un sistema SG-SST
http://www.centanni.com.ar/espanol/noticias/ventajas-ydesventajas-de-implementar-un-sistema-de-gestionintegrado-sgi_35 consultado.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL TRABAJO, Recomendación número 171 de 1985.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R171,%2FDocument consultado.
- MINISTERIO DEL TRABAJO. Guía técnica de riesgos laborales.
<http://www.mintrabajo.gov.co/enero-2017/7515-mintrabajo-amplia-plazo-para-implementar-el-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-.html> consultado.
- CONSTITUCION POLITICA COLOMBIANA. Artículo 25,
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125> consultado.
- MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL. Concepto de responsabilidad laboral.
<https://www.minsalud.gov.co/Lists/Glosario/DispForm.aspx?ID=57&ContentTypeId=0x0100B5A58125280A70438C125863FF136F22> consultado.

- MINISTERIO DEL TRABAJO. sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). www.mintrabajo.gov.co/ consultado.

JURISPRUDENCIA.

- CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala Laboral. Sentencia 36922 del 16 de marzo de 2010. M.P: Dr. Gustavo José Gnecco Mendoza.
- CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala Laboral. Sentencia 9435 del 24 de abril de 1997. M.P: Dr. Francisco Escobar Henríquez.
- CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala Laboral. Sentencia 35909 del 01 de junio de 2010. M.P: Dr. Camilo Tarquino Gallego.
- CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia C-401 de 2005. M.P.: Dr. Manuel José Cepeda Espinoza. expediente D-5355.