



# 30

## SEMANA de la SALUD OCUPACIONAL

Reflexión, madurez y nuevos desafíos

Organiza:

**CSOA**  
CORPORACIÓN DE SALUD  
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

[www.corporacionsoa.co](http://www.corporacionsoa.co)

44° Congreso de Ergonomía, Higiene,  
Medicina y Seguridad Ocupacional.

Hotel Intercontinental Medellín - Colombia

6, 7 y 8 de noviembre de 2024

# RESPONSABILIDAD DEL DAÑO EN RIESGOS LABORALES

JUAN CARLOS FLOREZ ORREGO

Abogado.

Máster en Medicina Evaluadora y Peritaje Médico.

Médico Especialista en Medicina del Trabajo y Laboral.



Organiza:

**CSOA** CORPORACIÓN DE SALUD  
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

**30**  
**SEMANA**  
de la  
**SALUD**  
**OCUPACIONAL**



# OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

## Obligaciones especiales del trabajador en el C. S. del T.

- Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
  - Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
  - El trabajador que sufra un accidente de trabajo está en la obligación de dar inmediatamente aviso al (Empleador) o a su representante.
-

## Obligaciones especiales del trabajador en el C. S. del T.

**Art. 58.** Obligaciones Especiales del Trabajador. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del patrono o por las autoridades del ramo; y
8. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

## Obligaciones especiales del trabajador en el C. S. del T.

**Art. 60.** Prohibiciones a los Trabajadores. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados. Sin permiso del empleador.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores(D.2478/48).
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o nó en ellas.
6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o nó a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado.

Organiza:

**CSOA** CORPORACIÓN DE SALUD  
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

**30**  
**SEMANA**  
de la  
**SALUD**  
**OCUPACIONAL**

# PROCESOS DISCIPLINARIOS

## Justas causa para dar por terminado el contrato de trabajo

### Art. 62. del Código Sustantivo de Trabajo

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

**Decreto 1295 de 1994** (*Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales*)

### Art. 91. Sanciones

**b. Para el afiliado o trabajador:** *El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los programas de salud ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos...*

## Decreto 1072 de 2015 (Por medio de la cual se expide el decreto Único Reglamentario de Sector Trabajo)

**Artículo 2.2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores:** Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

1. Procurar el cuidado integral de su salud
  2. Suministrar información Clara, veraz y completa sobre su estado de salud
  3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa
  4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo
  5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST
  6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
-

## Decreto 1072 de 2015 (Por medio de la cual se expide el decreto Único Reglamentario de Sector Trabajo)

**Artículo 2.2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores:** Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

1. Procurar el cuidado integral de su salud
  2. Suministrar información Clara, veraz y completa sobre su estado de salud
  3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa
  4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo
  5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST
  6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
-



Organiza:

**CSOA** CORPORACIÓN DE SALUD  
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

**SEMANA**  
de la  
**SALUD**  
OCUPACIONAL



# FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL

- Estabilidad Laboral Simple: Consagrada en el Art. 25 CN, donde establece que todos tenemos derecho al trabajo en condiciones dignas y justas.
  - Estabilidad Laboral Reforzada: La tienen determinados sujetos (condiciones especiales), donde se restringe la posibilidad de terminar la relación unilateralmente por parte del empleador. Se evalúan criterios normativos y jurisprudenciales para la toma de alguna decisión administrativa.
-

## Ley 361 de 1997

Artículo 26. No discriminación a persona en situación de discapacidad.

“En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.

---

## Ley 361 de 1997

Artículo 26. No discriminación a persona en situación de discapacidad.

“En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.

---

## Posibilidades Jurídicas de Levantar el Fuero

### TUTELA

Decreto 2591 de 1991

ARTICULO 8º - La tutela como mecanismo transitorio. Aun cuando el afectado disponga de otro medio de defensa judicial, la acción de tutela procederá cuando se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

En el caso del inciso anterior, el juez señalará expresamente en la sentencia que su orden permanecerá vigente sólo durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre la acción instaurada por el afectado.

En todo caso el afectado deberá ejercer dicha acción ante la justicia ordinaria en un término máximo de cuatro (4) meses a partir del fallo de tutela. Si no la instaura, cesarán los efectos de éste.

Organiza:

**CSOA** CORPORACIÓN DE SALUD  
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

**3**  
**SEMANA**  
de la  
**SALUD**  
**OCUPACIONAL**



# CULPA PATRONAL

# Característica de la culpa patronal



- La culpa es la característica principal de la responsabilidad, para que haya lugar a la indemnización de forma total y plena a la víctima.
  - El daño es un detrimento, perjuicio, menoscabo, dolor o molestia causado a otro en su patrimonio o en su persona.
  - El daño se entiende cómo, el daño puede provenir de dolo, de culpa o de caso fortuito, según el grado de malicia, negligencia o casualidad entre el autor y el efecto. En principio, el daño doloso obliga al resarcimiento y acarrea una sanción penal; el culposo suele llevar consigo tan sólo indemnización.
-

## ARTICULO 216. CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

**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.

---



## ARTICULO 216. CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

**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.

---

# ¿Cuándo nace la culpa patronal?



## ARTICULO 2341. CÓDIGO CIVIL

**RESPONSABILIDAD EXTRA CONTRACTUAL.** El que ha cometido un delito o culpa, que ha inferido daño a otro, es obligado a la indemnización, sin perjuicio de la pena principal que la ley imponga por la culpa o el delito cometido.

## ARTICULO 2343. CÓDIGO CIVIL

**PERSONAS OBLIGADAS A INDEMNIZAR.** Es obligado a la indemnización el que hizo el daño y sus herederos. El que recibe provecho del dolo ajeno, sin haber tenido parte en él, solo es obligado hasta concurrencia de lo que valga el provecho que hubiere reportado.

---

# ¿Cómo se determina la culpa patronal?



## ARTICULO 56. CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

**OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN GENERAL.** De modo general, incumben al empleador obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador.

## ARTICULO 16. LEY 446 DE 1998

**Valoración de daños.** Dentro de cualquier proceso que se surta ante la Administración de Justicia, la valoración de daños irrogados a las personas y a las cosas, atenderá los principios de reparación integral y equidad y observará los criterios técnicos actuariales.

---

# ¿Cómo se determina la culpa patronal?



Artículo 3 de la Ley 1562 de 2012. 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.

# ¿Cómo se determina la culpa patronal?



Artículo 4 de la Ley 1562 de 2012. Enfermedad laboral. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. [Decreto 1477 de 2014]

---

# ¿Cómo se determina la culpa patronal?



## Responsabilidad objetiva y subjetiva

La responsabilidad objetiva es la que cubre el riesgo laboral a que se expone todo trabajador y que es cubierta por la ARL.

La responsabilidad subjetiva es la que cubre la culpa del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo, y que naturalmente debe pagar el empleador que resulte condenado.

---

Organiza:

**CSOA** CORPORACIÓN DE SALUD  
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

**30**  
**SEMANA**  
de la  
**SALUD**  
**OCUPACIONAL**



# SENTENCIAS

Teoría del riesgo creado, el Legislador acoge en esta materia la teoría del riesgo creado en la que no se toma en cuenta la culpa del empleador, sino que se establece una responsabilidad objetiva por cuya virtud resulta obligado a reparar los perjuicios que sufre el trabajador al desarrollar su labor en actividades de las que el empresario obtiene un beneficio. (Corte Constitucional, C-453, 2002)

La persona jurídica debe responder por los perjuicios resultantes de los actos cometidos por los subalternos, cualquiera que sea el vínculo jurídico que cree esta subordinación, siempre y cuando ellos actúen en ejercicio de las funciones encomendadas por la persona jurídica, o con motivo de las mismas. (Corte Constitucional, T-909, 2011)

---



(Corte Suprema de Justicia, SL-1360, 2018)

La corte suprema al interpretar el artículo 26 de la ley 361 de 1997 señala que dicha norma no prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, sino que sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio, por lo tanto, invocar una justa causa legal excluye, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador, por lo tanto, para la corte suprema no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria es decir, se soporta en una razón objetiva.

---

(Corte Constitucional, C-200, 2019)

- Ley 361 de 1997.
  - Fallos de la CSJ más recientes se fundamentan su análisis en una norma ya derogada (Decreto 2463 de 2001 derogado expresamente por el Decreto 1352 de 2013).
  - Regulación por Decreto del ejecutivo y no por Ley del legislativo.
  - Exequible numeral 15 del literal A del Artículo 62 de CST: ...El despido por esta causa no podrá efectuarse... La terminación del contrato de trabajo de una persona por razón de su situación de salud cuando no exista autorización previa del inspector de trabajo.
-

Organiza:

**CSOA** CORPORACIÓN DE SALUD  
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

**30**  
**SEMANA**  
de la  
**SALUD**  
**OCUPACIONAL**



# EL DAÑO Y LA INDEMNIZACIÓN

## **Administrativo**

Calificación-Decreto 094/89 y 1796/00

## **Consejo de Estado**

Sala de lo Contencioso Administrativo

SU-Documento final, Acta del 28 de agosto de 2014-Referentes para la reparación de perjuicios inmateriales

## **Laboral**

Calificación-Decreto 917/99 y 1507/14

**Sentencias Corte suprema de justicia** - Perjuicios inmateriales

## **DECRETO 1507/14**

Ponderación usada en el Anexo Técnico del Manual

**Título Primero:** Valoración de las deficiencias [50%]

**Título Segundo:** Valoración del rol laboral, rol ocupacional y otras áreas ocupacionales. [50%]

**Clase funcional:** de la clase 0 a la 5

**Valoración de la deficiencia:** 0, Mínima, Moderada, Severa, Muy severa (%)

**Grado de severidad:** A, B, C, D, E

**Predeterminado:** [C] Historia Clínica, Examen Físico y Estudios Clínicos.

**Deficiencia combinada:**  $A + \frac{(100-A)*B}{100}$

100

---

# ARL Indemnización. D.2644/94



<b>PORCENTAJE (%) DE PERDIDA DE CAPACIDAD LABORAL</b>	<b>MONTO DE LA INDEMNIZACIÓN EN MESES BASE DE LIQUIDACIÓN</b>	<b>PORCENTAJE (%) DE PERDIDA DE CAPACIDAD LABORAL</b>	<b>MONTO DE LA INDEMNIZACIÓN EN MESES BASE DE LIQUIDACIÓN</b>
49	24	26	12,5
48	23,5	25	12
47	23	24	11,5
46	22,5	23	11
45	22	22	10,5
44	21,5	21	10
43	21	20	9,5
42	20,5	19	9
41	20	18	8,5
40	19,5	17	8
39	19	16	7,5
38	18,5	15	7
37	18	14	6,5
36	17,5	13	6
35	17	12	5,5
34	16,5	11	5
33	16	10	4,5
32	15,5	9	4
31	15	8	3,5
30	14,5	7	3
29	14	6	2,5
28	13,5	5	2
27	13		

Fecha de nacimiento: 17 de enero de 1959

Género: Masculino

Ingresos: SM (\$1.908.000)

Consecuencia: Incapacidad permanente

Porcentaje de incapacidad: 37.73% (ARL)

## **Información del evento:**

Fecha de ocurrencia: 23 de junio de 2013.

Fecha de liquidación: 23 de abril de 2017.

## **Reclamantes:**

Madre.

---

## PERJUICIOS PATRIMONIALES:

Se liquida la indemnización por dos (2) conceptos:

**Lucro Cesante Consolidado:** cantidad de dinero que la víctima reclamante dejó de recibir desde el momento del accidente (23 de junio de 2013) hasta el momento de la liquidación (21 de abril de 2017).

**Lucro Cesante Futuro:** cantidad de dinero que la víctima reclamante hubiere recibido desde la fecha de la liquidación (21 de abril de 2017), hasta finalizar del período indemnizable.

---



Edad al momento del accidente: 54 años y 5 meses

Actualización salario:

SM (2017): \$2.410.000

Aplicamos el porcentaje de incapacidad permanente de 37.73% al ingreso base para la

liquidación. De donde resulta:

$37.73\% \text{ de } \$2.410.000 = \$909.293$

---

## Lucro cesante consolidado:

Para calcular el lucro cesante consolidado o pasado tomamos el ingreso actualizado y aplicamos una tasa de interés de 6% anual. (i: 0.004867).

$$S = Ra \times (1 + i)^n - 1/i$$

$$S = \$909.293 \times (1 + i)^n - 1/i$$

n = 46 = número de meses transcurridos desde el momento del accidente hasta la fecha de la liquidación.

$$S = \$909.293 \times (1+0,004867)^{46} - 1/0,004867$$

$$S = \$909.293 (51,41653) = \$46.752.690$$

Total por lucro cesante consolidado: **\$46.752.690**

## PERJUICIOS EXTRAPATRIMONIALES:

### Daño Moral:

En sentencia de noviembre 17 de 2011: se reconoce indemnización por perjuicio moral de \$53.000.000. Sentencia Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Civil. Noviembre 17 de 2011. Expediente: 11001-3103-018-1999-00533-01. Magistrado ponente: William Namén Vargas.

### Víctima:

37.73% de \$53.000.000 = \$19.996.900

### Madre:

37.73% de \$53.000.000 = \$19.996.900

Total por daño moral: **\$39.993.800**

---

## **Daño a la vida de relación o alteración a las condiciones de existencia:**

Mediante sentencia de mayo 13 de 2008, la Corte Suprema de Justicia colombiana determinó el pago de la indemnización, condenando al civilmente responsable a cancelar \$90.000.000 (noventa millones de pesos) por concepto de daño a la vida de relación en el caso de una persona que, con ocasión de un daño, quedó incapacitada de manera permanente.

$37.73\% \text{ de } \$90.000.000 = \$33.957.000$

Total daño a la vida de relación: **\$33.957.000**

**Patrimoniales: \$46.752.690**

**Extrapatrimoniales: (\$39.993.800 + \$33.957.000)= \$73.950.800**

**Total indemnización: \$120.703.490**

---

## SENTENCIA SL5619-2016

### PERJUICIOS EXTRAPATRIMONIALES:

Lucro cesante consolidado

Lucro cesante futuro

Tasa de intereses anual 6%

Tasa de intereses mensual 0,5%

### PERJUICIOS EXTRAPATRIMONIALES:

Daño Moral: la Sala con apoyo en el “Arbitrio Juris”, fija por dichas súplicas un valor que se estima en \$50.000.000

Organiza:

**CSOA** CORPORACIÓN DE SALUD  
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

**30**  
**SEMANA**  
de la  
**SALUD**  
**OCUPACIONAL**



# BIBLIOGRAFIA

- Arroyo, F. N. (1978). *Estudio Sobre el Daño Moral*. Bogotá: Elocuencia.
  - Henao, J. C. (1998). *El Daño*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
  - Jaramillo, J. T. (1986). *De la Responsabilidad Civil*. Bogotá: Temis.
  - Jaramillo, J. T. (1996). *La Acumulación de Indemnizaciones y la Subrogación en el Nuevo Sistema de Seguridad Social*. Bogotá: Guadalupe.
  - Rocha, A. (1940). *De la Prueba en Derecho*. Bogotá: El Gráfico.
  - Quiñones, C (2014). *La Culpa Patronal y La Indemnización Total y Ordinaria De Daños y Perjuicios*. Santiago de Cali: Universidad de San Buenaventura.
  - Código Civil Colombiano.
  - Código Sustantivo del Trabajo Colombiano.
  - Corte Constitucional, C-453 (2002).
  - Corte Constitucional, T-909 (2011).
  - Corte Suprema de Justicia Casación Laboral, SL5619 (2016).
-



44° Congreso de Ergonomía, Higiene,  
Medicina y Seguridad Ocupacional.

Hotel Intercontinental Medellín - Colombia

6, 7 y 8 de noviembre de 2024



Reflexión, madurez y nuevos desafíos

Organiza:



[www.corporacionsoa.co](http://www.corporacionsoa.co)

