

29

Semana
de la **Salud**
Ocupacional

Somos prevención, bienestar y vida



43° Congreso de Ergonomía, Higiene,
Medicina y Seguridad Ocupacional.

Forum UPB, Medellín - Colombia

1, 2 y 3 de noviembre de 2023

Contexto Normativo de la Higiene Ocupacional

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

Natalia Henao Pérez
Abogada – Mg. Desarrollo Humano
Organizacional - Life Coach – Docente
abogadoshenaoperez@gmail.com

 [nataliaheno.coach](https://www.instagram.com/nataliaheno.coach)



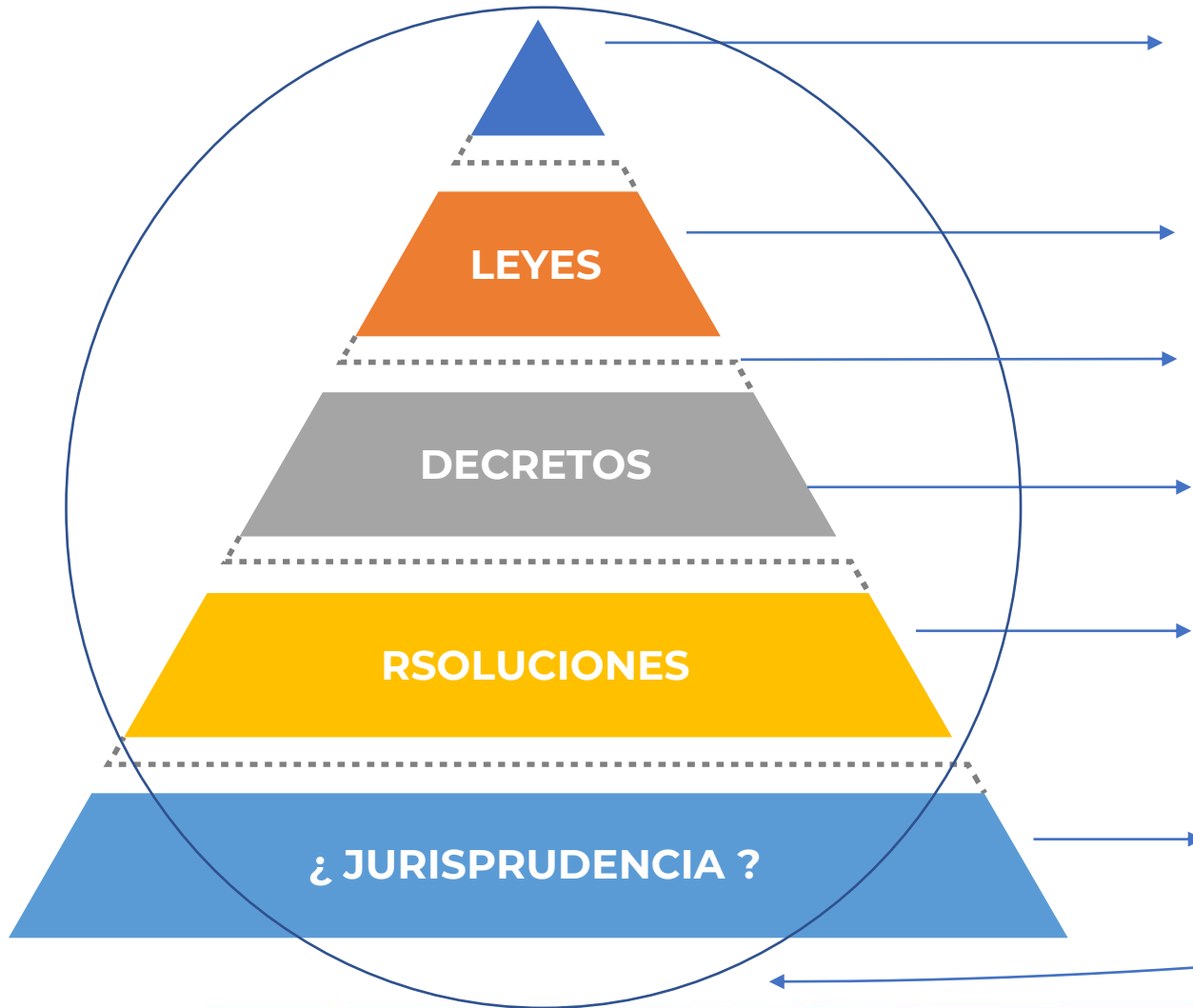
Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

29
Semana
de la **Salud**
Ocupacional

Somos prevención, bienestar y vida

Jerarquía Normativa en Colombia



CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA

Podrá ser reformada por el Congreso, por una Asamblea Constituyente o por el pueblo mediante referendo.

LEYES (Estatutarias, orgánicas y ordinarias)

Emitidas por el Congreso de la República (Poder Legislativo).

DECRETOS CON FUERZA DE LEY

Los que dicta el Gobierno en ejercicio de las facultades extraordinarias otorgadas por una Ley del Congreso.

DECRETOS

Emitidos por el Poder Ejecutivo.

RESOLUCIONES

Emitidos por el Poder Ejecutivo.

JURISPRUDENCIA

Emitida por el Poder Judicial. Realmente permea toda la pirámide normativa.

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

29
Semana
de la **Salud**
Ocupacional

Somos prevención, bienestar y vida

Normatividad Higiene Ocupacional

CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

- Artículo 56:

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR



PROTECCIÓN Y DE SEGURIDAD

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES



OBEDIENCIA Y FIDELIDAD



Principio de equilibrio de las cargas de las partes del contrato de trabajo.

Nota: la CSJ ha señalado que para la configuración de la culpa patronal basta con el incumplimiento del empleador de esta obligación general del art. 56 CST.

NORMATIVIDAD HIGIENE OCUPACIONAL

- **Artículo 56:** Existe un contrato laboral de por medio, que genera una serie de responsabilidades: administrativa, penal, laboral, civil. Frente a la responsabilidad civil (es la obligación de asumir las consecuencias del daño que con culpa se ocasiona a otras personas):

RESPONSABILIDAD
CIVIL CONTRACTUAL*

RESPONSABILIDAD
CIVIL
EXTRACONTRACTUAL

*De manera directa o indirecta.

La Culpa del Empleador es contractual, pues proviene de la falta de cuidado y diligencia necesarios para el desarrollo de la relación laboral, ya que el Empleador está obligado a tomar las medidas de seguridad para que no ocurran los accidentes y enfermedades y responde por esa obligación que proviene de la naturaleza del contrato.

CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

- **Artículo 57, numerales 1 y 2:** Son obligaciones especiales del empleador, entre otras:

“1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

“2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.”

Las obligaciones del art. 56 y 57 No. 2 son **obligaciones de medio y no de resultado.**



https://img.freepik.com/fotos-premium/casco-seguridad-guantes-gafas-sobre-fondo-claro_488220-37137.jpg?size=626&ext=jpg&ga=GA1.1.1741409088.1698767082&sem=ais

CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

¿Qué significa que sean una obligación de medio y no de resultado?

- ✓ En riesgos laborales, frente al daño por un mismo siniestro laboral, hay dos responsabilidades:

Responsabilidad Objetiva:
derivada de la relación laboral que obliga a las ARL a pagar prestaciones asistenciales y económicas. No interesa que conducta adoptó el empleador. De naturaleza prestacional.

Responsabilidad Subjetiva:
es la civil y ordinaria de perjuicios prevista en el artículo 216 del C.S.T “culpa suficientemente probada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad laboral” * De naturaleza indemnizatoria.

*Sentencia CSJ 14 ago. 2012, rad. 39446 y SL 6497-2015.

CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

¿Qué significa que sean obligaciones de medio y no de resultado las de los arts. 56 y 57 ?

- ✓ La obligación del empleador de evitar la ocurrencia de los infortunios laborales es de medios, *“porque a él le resulta imposible eliminar totalmente, en la práctica, los infortunios del trabajo.”* (Sentencia SL 1073 DE 2021). Hay variables que no están bajo el control del empleador.
- ✓ Por tanto, si el empleador conoce de un determinado peligro que corre su colaborador en el desempeño de sus labores, es su deber adoptar todas las medidas a su alcance, tendientes a evitar o corregir esas situaciones riesgosas.
- ✓ Por el contrario, si se evidencia un patente comportamiento omisivo o negligente del empleador antes de que ocurran los hechos, será condenado a indemnización plena de perjuicios.
- ✓ En conclusión, que exista la prueba del nexo causal entre la culpa del empleador y el daño sufrido por el trabajador.

TRABAJADOR DEBE PROBAR	EXONERACIÓN DEL EMPLEADOR
Hecho Ilícito	Hecho de un Tercero
Dolo o Culpa Patronal	Culpa exclusiva de la Víctima
Daño o Perjuicio	Fuerza Mayor o caso Fortuito *
Nexo Causal	Diligencia y Cuidado

* FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO

Art. 64 del Código Civil *«Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los autos de autoridad ejercidos por un funcionario público».*

En Riesgos Laborales se predicará cuando:

- ✓ Debe tener un carácter de imprevisible, excepcional y sorpresivo (no sucede habitualmente ni es esperable).
- ✓ El hecho debe ser irresistible (imposibilidad de eludir sus efectos por lo intempestiva e inesperada).

Sobre el tema ver **sentencia SL 1073 de 2021**, sobre ruptura del cable del vagón que atropelló a los trabajadores de una mina.

- ✓ Ruptura del cable que llevaba el vagón NO fue un caso fortuito (era previsible y resistible).
- ✓ Se exonera a la empresa, porque: **a)** el empleador actuó con la diligencia y cuidados debidos, y **b)** el accidente ocurrió porque los trabajadores no cumplieron la prohibición de no caminar por la clavada cuando el carro estuviera en movimiento.



CÓDIGO SUSTANTIVO TRABAJO

ART. 216 CST. Culpa Plena Patronal: cuando exista culpa suficientemente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad laboral: Indemnización total y ordinaria de perjuicios.

- ✓ Se exige la existencia de culpa del empleador: culpa leve “es la falta de aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios” (art. 63 CC).
- ✓ Que la culpa sea suficientemente comprobada.
- ✓ En la acción de reparación por indemnización total y ordinaria de perjuicios está legitimada para demandar cualquier persona que haya sufrido un daño, con ocasión de la muerte, discapacidad o invalidez del trabajador, producto de un ATEL en el que haya mediado culpa patronal.
- ✓ La indemnización de perjuicios es plena. Ej.: Ver sentencia SL 492 del 10 de febrero de 2021. Por lucro cesante pasado y futuro \$2.455.289.522, perjuicios morales 300 SMLMV, daño en la vida en relación 150 SMLMV. TOTAL: \$2.864.126.222.

Lucro Cesante: *dinero que se dejó de percibir por la ocurrencia del daño*

Pasado (a partir de la finalización CT hasta fecha sentencia)

Futuro (desde fecha sentencia hasta expectativa de vida probable)

Perjuicios morales: se tasan al arbitrio del juez

Objetivados: *“daños resultantes de las repercusiones económicas de las angustias o trastornos síquicos que se sufren a consecuencia de un hecho dañoso” (CSJ SL4794-2018)*

Subjetivados: *“lesionan aspectos sentimentales, afectivos, y emocionales que originan angustias, dolores internos, síquicos” (CSJ SL4794-2018)*

Daño a la vida en relación o fisiológicos: se tasan al arbitrio del juez

“consiste en una afectación a la aptitud y disposición para disfrutar de la dimensión de la vida en cualquiera de sus escenarios sociales, que impide que algunas actividades ya no se puedan realizar o que requieren de un esfuerzo o genera incomodidades y dificultades” (SL 429 DE 2021).

Daño emergente

Los gastos que se acrediten dentro del proceso, y en los que se haya incurrido por causa del suceso del que se deriva la culpa.

En desarrollo de ese artículo 56 y 57 CST, se han dado una serie de normas que establecen cuáles son esas obligaciones específicas del empleador frente a esa protección y seguridad:

- **Ley 9 de enero de 1979: Por la cual se dictan Medidas Sanitarias.**

Artículo 80

- a) Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo;
- b) Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros;
- c) Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo;
- d) Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones;
- e) Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública.

- **Ley 9 de enero de 1979: Por la cual se dictan Medidas Sanitarias.**

Artículo 81

La salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio-económico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en las que participan el Gobierno y los particulares.

Artículo 82

Estas disposiciones son aplicables en todo lugar de trabajo y a toda clase de trabajo, cualquiera que sea la forma jurídica de su organización o prestación.

- Resolución 2400 de mayo de 1979:

Por el cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en los establecimientos de trabajo. Vuelve y recalca la importancia de que los empleadores provean y mantengan el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad.

- Decreto 1295 de 1994:

Por el cual se determina la organización y administración del SGRL.

Los Empleadores deberán procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y el ambiente de trabajo, así como programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del SGSST, obligaciones que tienen por finalidad mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo y que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.

- Ley 1562 de 2012:

Por la cual se modifica el SGRL.

Art. 13: el incumplimiento de las normas de salud ocupacional generará multas de hasta 500 SMLMV, suspensión de actividades, cierre definitivo. Por muerte de trabajador multas de 20 a 1.000 SMLMV.

Otras normas que son analizadas dentro de procesos de culpa patronal por los jueces:

Decreto 2090 de 2003, Decreto 1072 de 2015, Resolución 312 de 2019, y demás normas relacionadas de acuerdo con el caso en estudio.

RECORDAR:

El derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable ha sido incluido dentro de los Principios y derechos fundamentales en el trabajo en una decisión histórica de la 110ª Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), celebrada en Ginebra, en junio de 2022.



https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/image/wcms_848165.jpg

JURISPRUDENCIA

Frente a los diferentes fallos que ha dado la CSJ, en los últimos años, sobre violaciones a normas de higiene ocupacional y demás, se puede concluir:

- ✓ Debe encontrarse suficientemente comprobada la culpa del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o la enfermedad laboral (acción, omisión, control ejecutado de manera incorrecta), esto es, que exista prueba certera del incumplimiento del empleador a los deberes de protección y seguridad (SL 633 – 2020, SL 5154-2020, SL 1073 - 2021).
- ✓ La carga de la prueba le corresponde asumirla al trabajador demandante o sus beneficiarios (demostrar el daño o lesión en la salud, comprobar la negligencia y descuido del empleador y su nexo de causal). Y una vez comprobada la negligencia u omisión en las obligaciones patronales, si el empleador pretende cesar o desvirtuar su responsabilidad, debe asumir la carga de probar la causa de la extinción de aquella (SL12707-2017, SL 17058-2017, SL 633-2020, SL5154-2020).

JURISPRUDENCIA

- ✓ Y el empleador lo desvirtuará con los eximentes de responsabilidad antes visto, por ejemplo: pruebas donde demuestre cumplimiento de obligaciones y seguimiento de las patologías del demandante, (cumplió con su labor de prevención y cuidado en materia de SST), al ir más allá, *“al no solo profundizar en la actividad desempeñada y posibles riesgos en el sitio de trabajo, sino también, con la entrega de elementos de seguridad y, además, contempló un acompañamiento psicológico y respecto de otras patologías que agravan su estado de salud, que no tienen que ver con la labor desempeñada”* (SL 1237 - 2021).
- ✓ La exoneración de la responsabilidad por la fuerza mayor impone que esta sea de una magnitud y gravedad que no suceda habitualmente ni sea esperable y tenga un carácter de inevitable (SL 1073 - 2021).

JURISPRUDENCIA

- ✓ A los empleadores les corresponde identificar, conocer, evaluar y controlar los riesgos potenciales a los cuales pueden estar expuestos sus trabajadores, así como en relación con los controles que ejercen frente a la tarea puntual desplegada por el trabajador al momento del infortunio laboral. (SL 957 - 2021)
- ✓ Frente a cobro de perjuicios morales, no basta afirmar que el ATEL ha ocasionado un perjuicio moral, sino que *“hay que comprobar los lazos de parentesco o los lazos de cercanía con la víctima y la incidencia de aquel insuceso en los sentimientos íntimos del damnificado por la conducta del empleador [...]”* (CSJ SL13074-2014).
- ✓ En el campo de los riesgos laborales, frente al daño por un mismo siniestro laboral, el ordenamiento jurídico, establece las dos formas de responsabilidad conocidas según la exigencia de la culpa, estas son: la objetiva y la subjetiva, sin que se la primera compense la segunda. (SL 1073 - 2021).

CONCLUSIONES

Aunque hay un alto grado de subjetividad al momento de generar un fallo por parte de jueces si hay unos parámetros muy claros que todo empleador debe cumplir:

- ✓ Realizar muy bien las investigaciones de los ATEL, son un elemento esencial al momento de identificar si existió o no responsabilidad por parte de la empresa, pues en este documento se encuentra narrada de forma clara y expresa las causas, hechos y situaciones del evento. (SL 987 -2021, el trabajador cargaba bulto de 65 kg).
- ✓ Las Empresas deben determinar y actualizar el catálogo de las disposiciones legales que le son aplicables a su actividad, y adoptar las medidas de protección y seguridad que éstas exijan. Clasificar muy bien actividades de alto riesgo, verificar siempre los límites permisibles. (Mantener actualizada la Matriz Legal).
- ✓ Recordar que la concurrencia de culpas no exime de responsabilidad al empleador.
- ✓ Observar el mayor número de normas en pro de protección del trabajador.

CONCLUSIONES

- ✓ Siempre acatar las recomendaciones médicas, de manera plena.
 - ✓ No es suficiente con solo minimizar los riesgos que existen en un ambiente laboral, sino que también es necesario capacitar al personal y supervisarlo.
 - ✓ Contar con protocolos de seguridad, herramientas y equipos en buen estado
 - ✓ Existe libertad probatoria por parte del Empleador para demostrar el cumplimiento de las obligaciones en SST (testimonios, informes y peritajes, así como cualquier documento que permita demostrar el acatamiento de las disposiciones legales, en esta última contar con un procedimiento para la conservación documental)
 - ✓ Las medidas de protección deben estar de acuerdo con la actividad que desarrolla los empleados, motivo por el cual no sólo basta con verificar la entrega de los elementos de seguridad, sino que también se debe acreditar la calidad de los mismos.
-

✓ Cuidar a las personas, esa es la mejor estrategia, porque moviliza la variable de COMPROMISO.



https://img.freepik.com/foto-gratis/personas-corazon-goma_1150-18576.jpg?size=626&ext=.jpg

29

Semana
de la **Salud**
Ocupacional

Somos prevención, bienestar y vida



43° Congreso de Ergonomía, Higiene,
Medicina y Seguridad Ocupacional.

Forum UPB, Medellín - Colombia

1, 2 y 3 de noviembre de 2023

Natalia Henao Pérez

**Abogada – Mg. Desarrollo Humano
Organizacional - Life Coach – Docente**

abogadoshenaoperez@gmail.com

 [nataliahenao.coach](https://www.instagram.com/nataliahenao.coach)

www.corporacionsoa.co



Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

