



**INCIDENCIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO EN LA RESPONSABILIDAD PLENA DE PERJUICIOS POR PARTE  
DEL EMPLEADOR POR:**

**ALEJANDRA MARÍA MAZO SALDARRIAGA  
ANDRÉS FELIPE VÁSQUEZ SIBAJA**

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE ABOGADO**

**ASESOR:**

**DANIEL YEPES RUÍZ**

**ABOGADO**

**JURADO:**

**JORGE HERNÁN BETANCUR GARCÍA**

**ABOGADO**

**PROGRAMA DE DERECHO  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS  
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA  
MEDELLÍN**

**2020**

# **INCIDENCIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA RESPONSABILIDAD PLENA DE PERJUICIOS POR PARTE DEL EMPLEADOR**

## **RESUMEN**

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST en adelante) tiene como finalidad proteger a los trabajadores de los peligros y riesgos que conlleva su oficio. Cuando una empresa no cuenta con este sistema, incumple la normativa legal vigente, lo que genera que cualquier accidente de trabajo o enfermedad laboral, pueda convertirse en una responsabilidad plena de perjuicios por parte del empleador, puesto que la seguridad y protección que debe garantizar a sus trabajadores pasa en gran medida por contar con el SG-SST, que se esté aplicando, que se evalúe, actualice y se encuentre en pleno funcionamiento, por el contrario no contar con él puede generar todo tipo de consecuencias, entre las que está, que el empleador deba responder por los daños ocasionados, lo que se traduce en pagar una indemnización ordinaria y total de perjuicios, lo cual tiene sustento legal en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo.

## **PALABRAS CLAVES**

Responsabilidad plena de perjuicios, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, indemnización de perjuicios, culpa, accidente de trabajo, enfermedad laboral.

## **ABSTRACT**

The SG-SST Health and Safety Management System aims to protect workers from the dangers and risks that their trade entails, when a company does not have this system breaches the current legal regulations, which then creates a danger regarding of its workers and generates that any accident at work or occupational disease can become a Civil Liability of the Employer, the guarantee of safety and protection that the employer must guarantee to its workers largely depends on having the SG-SST that is being applying, that is updated and is fully operational, not having it can generate all kinds of consequences, among which is that the employer must pay full compensation for damages, as set forth in article 216 of the Substantive Labor Code.

## **KEYWORDS**

Full liability for damages, Health and Safety Management System SG-SST, compensation for damages, fault, accident at work, occupational disease.

**INCIDENCIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO EN LA RESPONSABILIDAD PLENA DE PERJUICIOS POR PARTE  
DEL EMPLEADOR**

**CONTENIDO**

1. INTRODUCCIÓN .....	5
2. NATURALEZA Y FUNDAMENTOS DEL SG-SST.....	6
3. NATURALEZA Y FUNDAMENTOS DE LA RESPONSABILIDAD PLENA DE .....	11
3.1. CAUSALES DE EXONERACIÓN.....	14
3.2. MEDIDAS DE DILIGENCIA Y CUIDADO.....	15
4. LA RESPONSABILIDAD PLENA DE PERJUICIOS DEL EMPLEADOR.....	16
5. CONCLUSIONES:.....	20
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	22

## 1. INTRODUCCIÓN

El mundo del trabajo conlleva relaciones contractuales entre los trabajadores y empleadores, que se traducen en un cúmulo de obligaciones legales, derechos y deberes de parte y parte, entre ellos el empleador tiene la obligación de crear espacios seguros a sus trabajadores, protegiendo la salud y seguridad en el desarrollo de sus actividades laborales, lo cual es garantía de la protección de los derechos humanos de sus trabajadores. La diversificación de la economía, los avances tecnológicos e industriales, han generado todo un nuevo grupo de riesgos, peligros y amenazas en los lugares de trabajo. Los sistemas de seguridad social y las regulaciones derivadas buscan proteger al trabajador, aun así, los accidentes de trabajo y enfermedades laborales son una constante, debido a esto en Colombia existe la obligación legal de los empleadores de implementar el SG-SST, el cual tiene como finalidad principal evitar los infortunios laborales.

Debido a lo anterior la implementación, verificación y actualización del SG-SST según las necesidades respectivas de cada empresa es una obligación de los empleadores, es por esto que el incumplimiento de este deber legal debe acarrear como consecuencia la culpa del empleador en los infortunios laborales, esto daría como consecuencia la responsabilidad de pagar una indemnización ordinaria de perjuicios al trabajador que sufre el siniestro, de acuerdo a lo consignado en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, norma de la cual nace la responsabilidad ordinaria y plena de perjuicios.

En el desarrollo de este trabajo se dará cuenta de la regulación e importancia de la implementación del SG-SST, describiendo y refiriendo todo lo atinente a su correcta implementación dentro de las empresas, adentrándonos también en el tema de la responsabilidad del empleador en infortunios laborales, haciendo un recorrido por su configuración para conocer las normas y decisiones jurisprudenciales que la determinan, la forma de evitarla y las consecuencias de su responsabilidad, finalizando con la incidencia del SG-SST en la posibilidad de la configuración de una responsabilidad plena de perjuicios en accidentes y enfermedades laborales dentro de la empresa.

Si el SG-SST es garantía de protección de la salud y seguridad del trabajador, su implementación es la mejor forma de obligar a los empleadores a brindar protección y espacios seguros, libres de amenazas, riesgos y peligros a sus trabajadores, y así evitar infortunios

laborales. Se analizará entonces las consecuencias de la no implementación de este sistema o la implementación sólo formal, defectuosa o incompleta, pues de esto se puede originar la obligación del empleador de reparar el perjuicio a sus trabajadores y familia.

## **2. NATURALEZA Y FUNDAMENTOS DEL SG-SST**

El mundo de las relaciones laborales y de trabajo, al pasar los años se ha visto obligado a dar cumplimiento a las diferentes normas que se han venido produciendo en todo lo relacionado con la seguridad y salud del trabajador. Los derechos del trabajador, su vida, salud, seguridad y su protección son más relevantes a raíz de decenas de luchas políticas y sociales que buscan su reivindicación y la garantía de sus derechos humanos. Con el tiempo, sucesos políticos y laborales, este tema ha tenido una gran importancia y ello se debe al objetivo único de reducir al máximo los incidentes, accidentes y enfermedades que se pueden generar en el trabajo, debido a los riesgos, peligros y amenazas que se producen en las empresas.

Desde el marco normativo colombiano se ha venido regulando de manera estricta todo lo relacionado con las medidas tendientes a proteger la integridad del trabajador. Por lo anterior, el SG-SST es aquella disciplina enfocada en el fomento e impulso de la prevención de factores de riesgos que se pueden producir en los ambientes laborales y el cual “tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, lo que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores”. (Ministerio de Trabajo, pág. 10)

Es importante señalar que la Seguridad y Salud en el Trabajo como disciplina, se implementa a través de un Sistema de Gestión, que debe ser creado y puesto en funcionamiento por todos los empleadores a nivel nacional con la participación de manera conjunta de las Administradoras de Riesgos Laborales y los trabajadores. El 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. 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,

el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Siendo un sistema de gestión, sus principios deben estar enfocados en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar). (Ministerio de Trabajo, pág. 10)

Este Sistema está consagrado como regla general para todos los empleadores en el Decreto 1072 de 2015, “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”. Esta disposición normativa, por consiguiente, trata del reconocimiento e importancia de la implementación de este sistema porque permite a la empresa en cabeza del empleador desarrollar medidas de intervención tendientes a la mitigación, control y eliminación de los riesgos y peligros presentes en los diferentes entornos laborales.

Por tanto, la naturaleza y fundamento del SG-SST está determinado en las diferentes disposiciones normativas desde los tratados internacionales suscritos por Colombia que dan protección al trabajo, como en la Constitución Política de 1991 en el artículo 25 y demás disposiciones de que trata el asunto. Al respecto se indica que:

La normatividad legal vigente se convierte en la base para la implementación del SG-SST, por tanto, es necesario identificar las normas generales y específicas de acuerdo a la naturaleza de la organización como punto de partida, ya que el sistema de gestión no solo busca gestionar los peligros y riesgos para evitar incidentes, accidentes y enfermedades laborales, sino, también, permitir el cumplimiento de la normatividad establecida a nivel nacional para tal fin, sobre la cual administradoras de riesgos laborales y entes gubernamentales realizarán seguimiento y control. (Ministerio de Trabajo).

Desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT) existen innumerables convenios que buscan la creación de medidas de seguridad y salud en el trabajo, las cuales tienen como objetivo la protección de los trabajadores ante los peligros que acarrea su actividad laboral. Promulgan la necesidad que entre los empleadores y trabajadores se mantenga un sistema normalizado de comunicación y participación permanente, que permita que se generen las medidas que protejan la integridad y salud del trabajador, lo cual se verá reflejado en unos espacios adecuados de trabajo, equipos, indumentaria y herramientas en óptimo estado.

Un ejemplo de estos convenios es el 167 Aprobado por Colombia con la Ley 52 de 1993, donde se adoptan medidas sobre la salud y seguridad en el sector de la construcción, que según el mismo convenio, se refiere a los trabajos de edificación, las obras públicas y los trabajos de

montaje y desmontaje, incluidos cualquier proceso, operación o transporte en las obras, desde la preparación de las obras hasta la conclusión del proyecto.

La normativa internacional que protege la seguridad y salud del trabajador es extensa, sólo por mencionar algunos convenios están el Convenio y la Recomendación sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937; la Recomendación sobre la colaboración para prevenir los accidentes (edificación), 1937; el Convenio y la Recomendación sobre la protección contra las radiaciones, 1960; el Convenio y la Recomendación sobre la protección de la maquinaria, 1963; el Convenio y la Recomendación sobre el peso máximo, 1967; el Convenio y la Recomendación sobre el cáncer profesional, 1974; el Convenio y la Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977; el Convenio y la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981; el Convenio y la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo 1985; el Convenio y la Recomendación sobre el asbesto, 1986, y la lista de enfermedades profesionales, en su versión modificada de 1980, anexa al Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo, 1964. Normas que dan cuenta que existe una discusión y unas medidas desde hace mucho tiempo sobre la seguridad de los trabajadores, pues durante toda la historia la posibilidad de afectación de su salud y bienestar en el trabajo ha sido un hecho notable.

La producción de legislación nacional no ha desestimado estos hechos, por lo cual también cuenta con un proceso normativo rico que se ha ido adecuando a las necesidades de los trabajadores y empresas. Por eso el SG-SST tiene un gran sustento no solo a nivel de derecho internacional, sino una adopción por parte de Colombia de estos Tratados y recomendaciones Internacionales, todo ello con el fin de la defensa de los derechos del trabajador en todos sus niveles.

Debe señalarse que el SG-SST, no solo es responsabilidad del empleador y que se debe desarrollar de forma sincronizada con las Administradoras de Riesgos Laborales, las cuales están llamadas a prestar asesoría, asistencia técnica y realizar la vigilancia del cumplimiento del SG-SST en las empresas. A su vez también son partícipes del proceso los trabajadores, quienes cuentan también con unas obligaciones claras respecto del sistema como cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, informar oportunamente al empleador acerca de los peligros y riesgos latentes en el sitio de trabajo y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST.

En el artículo 2.2..4.7.5 del Decreto 1072 de 2015, se define el Sistema de Estándares Mínimos, siendo el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento mediante las cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los diferentes actores en el Sistema General de Riesgos Laborales, los cuales buscan dar seguridad a los usuarios frente a los potenciales riesgos asociados a la atención, prestación, acatamiento de obligaciones, derechos, deberes, funciones compromisos en SST y riesgos laborales.

No obstante, el desarrollo de los Estándares Mínimos se consolidó a través de la Resolución 0312 de 2019, en donde se definen estos estándares, los cuales son aplicables a todos los empleadores y contratantes de personal, que se ajusten, adecuen y armonicen a cada tipo de empresa o entidad, conforme al número de trabajadores, actividad económica, clase de riesgo, labor u oficio que desarrollen.

Cabe resaltar que la aplicación de la referida Resolución es amplia, enmarcando el campo de acción de los empleadores públicos y privados, contratantes de personal bajo la modalidad de contrato de prestación de servicio civil, comercial o administrativo, los trabajadores dependientes e independientes, las organizaciones de economía solidaria, sector cooperativo, agremiaciones y asociaciones, empresas de servicio temporales, estudiantes afiliados al sistema de riesgos laborales, entre otros sectores.

Esta resolución define el número de estándares mínimos a aplicar por número de trabajadores y por nivel riesgo, por ejemplo para una empresa con once (11) a cincuenta (50) trabajadores clasificados en riesgo I, II o III se definen los siguientes estándares de conformidad con el artículo 9° de la Resolución, como es la asignación de recursos para el Sistema de Gestión de SST, la conformación y funcionamiento del COPASST, la elaboración de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, la elaboración del Plan Anual de Trabajo firmado por el empleador o contratante, en el que se identifiquen como mínimo: objetivos, metas, responsabilidades, recursos y cronograma anual, la identificación de las características de la población trabajadora (edad, sexo, cargos, antigüedad, nivel escolaridad, etc.) y el diagnóstico de condiciones de salud que incluya la caracterización de sus condiciones de salud, recopilar, analizar e interpretar los datos del estado de salud de los trabajadores, la realización de las evaluaciones médicas

ocupacionales de acuerdo con la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador, la realización de los mantenimientos periódicos de instalaciones, equipo, máquinas y herramientas, de acuerdo con los manuales y/o las fichas técnicas de los mismos y la realización de la entrega de los elementos de protección personal, acorde con el oficio u ocupación que desempeñan los trabajadores y capacitar sobre el uso adecuado de los mismos, estas son algunas de los estándares que deben cumplir este tipo de empresas.

Lo anterior describe los estándares a aplicar para este tipo de empresas, no obstante, hay unos estándares generales que son aplicables a todas las empresas, por ello entonces, el cumplimiento de estos estándares será liderado por el empleador en donde elabore, ejecute y realice con su equipo de trabajo interdisciplinario, el respectivo seguimiento del plan de trabajo anual y realicen las diferentes auditorías internas para identificar fallas y oportunidades de mejora al interior del SG-SST. Es importante señalar que, se debe promover y garantizar la participación de todos los trabajadores, los contratistas y estudiantes que hagan parte de la prestación del servicio en la empresa del cumplimiento del SG-SST y de los estándares mínimos.

Las Fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del SG-SST conforme a los estándares mínimos consagrados en el artículo 25 de la Resolución 0312 de 2019, indican que desde las empresas se debe realizar una autoevaluación con el fin de identificar las prioridades y necesidades del SG-SST para establecer el plan de trabajo anual de la empresa; el plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial con los elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación; y la ejecución donde el empleador en el mes de diciembre del año 2019, debió haber formulado el plan anual del SG-SST, donde realiza un seguimiento y plan de mejora, pues es el momento de vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del sistema y la Inspección, vigilancia y control, que es la fase de verificación del cumplimiento de la normativa vigente sobre el SG-SST, que es efectuada por el Ministerio del Trabajo conforme a los estándares mínimos establecidos en la Resolución que los consagra.

Se evidencia en esta Resolución y normativas relacionadas la alta regulación, las fases, mecanismos, formas y responsabilidades que se deben tener en cuenta para la satisfactoria implementación del SG-SST. Las empresas en Colombia y los empleadores cuentan con todo un derrotero de guías, procesos, plazos y procedimientos que permiten entender con suficiente claridad cada paso para la implementación de este sistema, cada momento y cada circunstancia

en específico. En el país varias veces se han ampliado los plazos para que las empresas implementen sus sistemas y garanticen la seguridad y salud de sus trabajadores, para ello debe haber todo un personal capacitado y tecnificado encargado de llevar a cabo estas labores en las empresas, pues su implementación no solo garantiza la seguridad y salud de los trabajadores, si no también beneficia al empleador en la mejora sus procesos y organiza su empresa en la medida en que logra evitar o reducir los riesgos o accidentes que le puedan generar costos o pérdidas en la producción, así mismo la correcta implementación del sistema lo blindo contra posibles responsabilidades por accidentes o enfermedades de trabajo, las cuales de ser producidas en su empresa y de no estar implementado el SG-SST, puede y debe derivar en una responsabilidad plena de perjuicios del empleador.

### **3. NATURALEZA Y FUNDAMENTOS DE LA RESPONSABILIDAD PLENA DE PERJUICIOS DEL EMPLEADOR**

Cuando un trabajador sufre un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, recibe unas prestaciones económicas y asistenciales a cargo de la aseguradora de riesgos laborales a la que previamente debe estar afiliado y cotizando su empleador, esta es la responsabilidad objetiva por accidentes o enfermedades laborales, así mismo el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 216 contempla otro tipo de responsabilidad del empleador, la responsabilidad plena y ordinaria de perjuicios: *“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”*

Es importante decir que no existe incompatibilidad entre la indemnización de perjuicios por culpa patronal y la incapacidad permanente parcial a cargo de la ARL, responsabilidad objetiva y responsabilidad subjetiva, por cuanto ambas prestaciones obedecen a causas diferentes. En este sentido la Corte Suprema de Justicia la Corte, Sala de Casación Laboral ha destacado:

Si bien el hecho generador de ambos pagos es uno solo —el accidente de trabajo—, la prestación a cargo del sistema de seguridad, por referirnos de manera puntual a la pensión, busca garantizar la subsistencia del asegurado (o beneficiarios) ante la ocurrencia de un evento que frustra el ingreso; en cambio **lo que la norma del CST procura es resarcir a la víctima por la conducta culposa del empleador** (rad. 35158) referente a no estar obligada a pagar la

indemnización ordinaria y total de perjuicios, por tener afiliado al actor a la seguridad social, debe señalarse que el Rad. 4790733, Sistema General de Riesgos Profesionales cubre los riesgos que por su propia naturaleza genera el trabajo, mientras que los daños ocasionados al trabajador por conducta culposa o dolosa del patrono, le corresponde resarcir a ese empleador en forma total y plena, atendiendo el régimen general de las obligaciones. El hecho que el demandante por la reparación tarifada de riesgos reciba una pensión de invalidez de origen profesional por parte de la ARL, no tiene ninguna incidencia frente a la reparación plena de perjuicios por culpa patronal que asume el empleador, ya que poseen distinta finalidad, pues **la primera es de naturaleza prestacional y la segunda meramente indemnizatoria en la modalidad subjetiva que hace parte de un riesgo propio del derecho laboral**, sin que pueda operar el descuento de la mencionada indemnización plena de perjuicios con lo pagado por la ARL por la prestación de invalidez (Sentencias de la CSJ SL, 12 nov. 1993, rad. 5868, reiterada en la SL-7884- 2015, 28 mayo. 2015, rad. 13 mar. 2012, rad.39798).

Los siniestros laborales que según el artículo 3 y 4 de la Ley 1562 de 2012, se definen como:

**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.

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.

Si sucede una enfermedad laboral o un accidente de trabajo, pueden acarrear responsabilidad plena y ordinaria de perjuicios por parte del empleador para la cual según la ley debe probarse su culpa en el infortunio, en esta responsabilidad la indemnización incluye además de los perjuicios materiales, los morales, los daños a la salud, a los bienes constitucionalmente protegidos e incluye una reparación integral de los daños al trabajador y de la que pueden ser también beneficiarios sus familiares.

Los empleadores pueden desencadenar este tipo de culpa por varias razones: no ceñirse a lo estipulado en las normas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, no brindar el equipo adecuado a los trabajadores, dar órdenes que pongan en claro peligro la integridad del trabajador, permitir peligros y riesgos previsibles en los lugares de trabajo, el incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo en especial las de seguridad. Así la culpa consignada en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo.

Ahora, para que se dé la responsabilidad del empleador deben darse unos requisitos, inicialmente que exista el accidente de trabajo o se genere la enfermedad laboral; la culpa suficientemente probada del empleador; la demostración del daño y la prueba de que el empleador ha incumplido sus obligaciones de protección y cuidado del trabajador.

**El hecho generador:** Es decir el accidente o enfermedad laboral que sufre el trabajador, el cual debe mediar o ser causado con la culpa del empleador, este suceso debe generar el daño.

**Daño:** Para que la indemnización del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo sea viable debe existir un daño a causa del hecho generador, un menoscabo en la salud o integridad del trabajador, la muerte o un deterioro evidente en su salud a causa del infortunio laboral. Por tanto, “el accidente de trabajo o la enfermedad laboral, debe producir en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, su invalidez o la muerte, situaciones que

supondrán la existencia de perjuicios que el trabajador deberá probar”. Congreso de la República de Colombia. (2012). *Ley 1562*.

**Nexo de causalidad:** Que es la relación entre el hecho y el perjuicio ocasionado, “se entiende por causalidad el nexo causal eficiente. Según el principio de causalidad, la causa produce su efecto”. (Brugger, 1958, p.87).

Entonces para que exista la responsabilidad del empleador debe probarse un vínculo de causalidad entre el perjuicio y el hecho en el cual el empleador tuvo la culpa. Sin embargo, hay unas causales por las cuales el empleador podría exonerarse de su responsabilidad.

### 3.1. CAUSALES DE EXONERACIÓN

**Hecho de un tercero:** Cuando el accidente de trabajo o la enfermedad laboral se producen, pero son derivados exclusivamente de un hecho atribuible a un tercero, no siendo generado por el empleador, que no pudo evitarlo, aun tomando todas las medidas de seguridad y salud en el trabajo, es decir siendo diligente y cuidadoso con los riesgos, garantizando la protección de sus trabajadores.

**Hecho de la víctima:** Cuando el accidente de trabajo o la enfermedad laboral se derivan exclusivamente de un hecho atribuible al mismo trabajador, demostrando el empleador diligencia y cuidado en cuanto a sus obligaciones de prevención, seguridad, y en general el acatamiento de las disposiciones relacionadas con el SG-SST.

**Fuerza mayor o caso fortuito:** Cuando la enfermedad laboral o el accidente de trabajo se derive exclusivamente de un hecho imprevisible, irresistible y externo al empleador, a pesar de la diligencia y cuidado que haya tenido el empleador en cuanto a las obligaciones de prevención, seguridad, y en general el acatamiento del SG-SST.

Sobre la fuerza mayor la corte suprema de justicia en sentencia SL 7459-2017, con radicado N. 38705 manifestó que:

Debe ser de una naturaleza tal que, en principio, no guarde ninguna relación con el trabajo contratado al ocurrir el accidente, pues la deuda de seguridad que corresponde al empleador empieza por no ubicar al trabajador en una circunstancia que no pueda controlar, o de la que desde el inicio entienda va a causar daño, así que cuando además del grave peligro al que lo expone, utiliza elementos de seguridad incipientes, es evidente que se genera la obligación de indemnizar (radicación 38705)

Así el empleador tiene la obligación de propiciar espacios seguros para las labores del trabajador y realizar los estudios y medidas de prevención que den garantía que el lugar cumple las condiciones óptimas, pues si el peligro está asociado a la labor realizada, era previsible y no puede constituir fuerza mayor, pues es evitable, así mismo la corte expone:

“La fuerza mayor entonces no puede ser resuelta a través de una clasificación simple o abstracta, sino que debe ser vista a trasluz de los acontecimientos, teniendo siempre como referente que aquella sólo **podrá predicarse en la medida en que se presente un obstáculo insuperable en el que el empleador no tenga culpa, pues desplegó toda la gestión protectora, siendo por tanto en ese evento imposible comprometer su responsabilidad.** La exoneración de la responsabilidad por la fuerza mayor impone que, como carácter excepcional, esta sea de una magnitud y gravedad que no suceda habitualmente ni sea esperable, pero, además, se insiste, tenga un carácter de inevitable” (radicación 38705)

### 3.2. MEDIDAS DE DILIGENCIA Y CUIDADO

Si el accidente de trabajo o la enfermedad laboral se presenta, pero el empleador demuestra que actuó tomando todas las medidas de diligencia y cuidado, esto es dando cumplimiento a lo que le exige las normas colombianas en cuanto a la implementación del SG - SST y a sus obligaciones como empleador, protegiendo a los trabajadores de los riesgos que se puedan presentar en la empresa, esto es motivo para que no haya lugar a la responsabilidad plena de perjuicios del empleador, por su diligencia y cuidado y garantía de protección sobre los trabajadores.

Sobre quién debe probar la responsabilidad se ha dicho que la regla general en los casos de indemnización por culpa patronal, es que el trabajador asume la carga de la prueba, en

reiteradas ocasiones la Corte se ha pronunciado de la siguiente manera:

“[...] la parte demandante tiene la carga de probar la culpa o negligencia del empleador que da origen a la indemnización contemplada en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, además de que el empleador puede desligarse de ella demostrando diligencia y cuidado en realización del trabajo [...]” (CSJ SL 2799-2014)».

No obstante, es imprescindible aclarar que cuando al empleador se le imputa una conducta **omisiva** la carga de la prueba se traslada, la Corte ha establecido que:

“[...] cuando se imputa al patrono una actitud omisiva como causante del accidente o la enfermedad profesional, a éste le corresponde demostrar que no incurrió en la negligencia que se le endilga, aportando las pruebas de que sí adoptó las medidas pertinentes en dirección a proteger la salud y la integridad física de sus trabajadores” (CSJ SL 7181-2015)»,

Según lo anterior, en los artículos 167 Código General del Proceso, cuando se denuncia el incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección se invierte la carga de la prueba y es «el empleador el que asume la obligación de demostrar que actuó con diligencia y cuidado, a la hora de resguardar la salud y la integridad de sus servidores». por lo que, si el empleador no cuenta con el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, o no está actualizado, o es defectuoso, difícilmente podrá probar diligencia y cuidado, pues el primer paso y más básico para demostrar su diligencia y real interés por la salud y bienestar del trabajador es contar con el SG-SST.

#### **4. LA RESPONSABILIDAD PLENA DE PERJUICIOS DEL EMPLEADOR DESDE EL SG-ST**

Este trabajo pretende dar cuenta del grado de responsabilidad por parte del empleador cuando conforme a la normatividad legal vigente implementa el SG-SST, lo implementa de manera defectuosa o simplemente no lo implementa, así mismo cómo establecer el grado de culpa que puede acarrear en cada uno de los momentos descrito. Es importante indicar que dicha implementación está a cargo del empleador y de manera sincronizada se hace por parte de la ARL y los trabajadores a la hora de dar cumplimiento de sus respectivas obligaciones en el trabajo. Al respecto se dice que:

El responsable de la implementación y mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo siempre será el empleador, éste a su vez, precisará las acciones a seguir designando las áreas, cargos y/o personas que le apoyarán en este proceso, basando su accionar, en la normatividad legal vigente; por tanto, es importante que desde el inicio se definan correctamente los roles y las responsabilidades, con el fin de establecer compromisos de acuerdo con el perfil de actuación para cada integrante de la organización, y el aporte que cada uno debe hacer al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. (Ministerio de Trabajo)

Por consiguiente, lo que se busca con el sistema de gestión es proveer a la empresa de las medidas de seguridad y salud en el trabajo para reducir al máximo los riesgos, peligros y amenazas que pueden derivar en accidentes de trabajo y enfermedades laborales, situaciones que pudieron ser previsibles para el empleador, pero que al no tomar las medidas de prevención y control propician el daño al trabajador.

De acuerdo con la normatividad vigente el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en su Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de mayo de 2015, en su Artículo 2.2.4.6.16 se establece que el empleador deberá realizar una evaluación inicial del SG-SST, con el fin de identificar las prioridades en Seguridad y Salud en el Trabajo, que le permita estructurar el Plan Anual de Trabajo.

Por ello entonces cuando el empleador cumple con la normativa legal vigente y satisface de manera íntegra la implementación del SG-SST y ocurre dentro de la empresa un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, es favorable para la exoneración de responsabilidad plena de perjuicios, toda vez que éste dentro del proceso podrá demostrar desde el tema probatorio que tomó las medidas de seguridad y salud en el trabajo, siendo diligente y cuidadoso y garantizando la protección de sus trabajadores.

El razonamiento del párrafo inmediatamente anterior es válido siempre que el siniestro laboral se presente de una manera espontánea sin intermediar la acción humana. Pero se debe tener presente que el hecho de tener el SG-SST no significa que el trabajador no pueda demostrar una culpa del empleador y que en determinados casos el empleador así tenga una adecuada implementación y ejecución deba tener algunas cargas afirmativas.

Sobre esta situación, cuando el empleador si bien atiende a la normativa vigente pero realiza una *implementación del SG-SST de manera defectuosa* sin eliminar los riesgos que son previsibles para los trabajadores y no cumpliendo con sus obligaciones, habría para este caso un traslado de la carga de la prueba ya no para el trabajador, sino para el empleador, donde demuestre que tomó las debidas medidas de seguridad y de salud que evitan al máximo los riesgos, pues no se trata solo de cumplir con la normativa y simplemente que el SG-SST quede plasmado solo en el papel sin haber una real intervención por parte del empleador siendo el llamado a dicha implementación de forma real e integral.

[...] por excepción y con arreglo a lo previsto en el artículo 1604 del C.C., el cual consagra que: “la prueba de la diligencia o cuidado incumbe al que ha debido emplearlo” (C.C., 1887, artículo 1604), cuando se le imputa al empleador una actitud omisiva como causante del accidente o la enfermedad profesional – denominada culpa por abstención - al trabajador le compete probar las circunstancias concretas en las que ocurrió el accidente y que la causa eficiente del accidente fue la falta de previsión por parte de la empleador, esto es, el nexo causal; y, en este sentido, al empleador le corresponde demostrar que no incurrió en tal negligencia y debe aportar las pruebas que acrediten que sí adoptó las medidas pertinentes en dirección a proteger la salud y la integridad física de sus trabajadores; es decir, cuando se denuncia el incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección se invierte la carga de la prueba y es el empleador el que asume la obligación de demostrar que actuó con diligencia y precaución, a la hora de resguardar la salud y la integridad de sus servidores. (Carga Probatoria en los procesos de Responsabilidad plena de perjuicios del Empleador en caso de Accidente de Trabajo y/o Enfermedad Laboral, 2018, pág. 26)

En este caso la carga dinámica de la prueba se traslada y es deber del empleador demostrar que uso todos los medios posibles para proteger a sus trabajadores, No obstante, es en este punto donde debe observarse de manera cuidadosa el tema probatorio para determinar la responsabilidad del empleador, es decir no referirse a una culpa comprobada, sino a una culpa presunta en donde el empleador entre a desvirtuarla.

Respecto de la otra situación, en cuanto a *la no implementación del SG-SST* por parte del empleador es importante indicar que éste deberá responder por los perjuicios causados a los trabajadores cuando se produzca un accidente de trabajo o una enfermedad laboral sin que se tomarán las respectivas medidas de seguridad y salud en el trabajo, para ello entonces, la prueba

de diligencia o cuidado incumbe al que ha debido emplearla, por lo que, probada en concreto la omisión en el cumplimiento de sus deberes de protección y seguridad, se prueba la obligación de indemnizar al trabajador los perjuicios causados y, por ende, si el empleador quiere cesar en su responsabilidad, debe asumir la carga de probar la causa”. Sentencia SL 71812015 (41152), 21/05/2015, M.P. Elsy del Pilar Cuello.

De esta forma se debe dar cuenta la importancia de la implementación y realización vigilada e integral del SG-SST por parte del empleador en su empresa, esta es una obligación legal con la cual se busca garantizar la protección a la salud y seguridad de los trabajadores, planeando, haciendo, verificando y realizando las medidas eficaces para evitar en el mayor grado posible los accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Existe todo un cúmulo de normas nacionales e internacionales, además de procedimientos, reglas, tiempos y formas que las empresas deben seguir para implementar del sistema, buscando su continua mejora y renovación, La omisión del empleador al no garantizar la seguridad de sus trabajadores incumpliendo esta obligación legal debe ser razón suficiente para probar su culpa por omisión en el accidente de trabajo y así hacerse acreedor de la responsabilidad plena de perjuicios , derivando en el pago de la indemnización total de perjuicios a un trabajador o su familia, por los riesgos y situaciones comprometedoras evitables dentro de la empresa, y que como hemos visto a lo largo de este texto, solo pueden ser evitadas si existe un sistema de protección vigente, actualizado y con participación conjunta del empleador, trabajadores y ARL.

Se puede concluir que hoy día para evitar accidentes y enfermedades laborales es imprescindible el SG-SST, por tanto, empleador que no lo implemente, es culpable del daño que sus trabajadores puedan llegar a sufrir en el desarrollo de sus labores.

## 5. CONCLUSIONES:

1. Debido a los procesos de industrialización, tecnificación y avance tecnológico en el mundo del trabajo, cada vez son más los accidentes y enfermedades laborales, lo que ha desencadenado luchas históricas para la protección y seguridad social de los trabajadores, llegando a conseguir que la normativa internacional y nacionales promulguen y promuevan la protección de los trabajadores en sus lugares de empleo, obligación de protección que está en cabeza de los empleadores.
2. Los empleadores en Colombia tienen la obligación de protección y seguridad para con sus trabajadores, deben propiciar y brindar espacios seguros en los lugares de trabajo, evitando al máximo los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
3. Una de las más importantes obligaciones del empleador en Colombia para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales, es implementar de buena forma el SG-SST como 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 de acuerdo a sus principios que están enfocados en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar), este deber insoslayable de protección de la salud y seguridad del trabajador, su planeación, implementación y actualización es la mejor forma de brindar protección y espacios seguros, libres de amenazas, riesgos y peligros a los trabajadores, y así tratar en lo máximo de evitar infortunios laborales.
4. Los empleadores que no sean capaces de brindar real protección a sus trabajadores y que de esto se deriven accidentes o enfermedades laborales, tendrán que responder plenamente por los perjuicios causados al trabajador, esto de acuerdo al artículo 216 del código sustantivo del trabajo. Estos perjuicios están integrados por el lucro cesante, el daño emergente, los perjuicios morales, y los bienes constitucionalmente protegidos.
5. La no implementación del SG-SST en condiciones óptimas, deriva en la responsabilidad plena y ordinaria de perjuicios por parte del empleador.
6. Cuando no se cumplan todos los requisitos legales de la implementación del SG-SST, la carga de probar la culpa, se debe trasladar, siendo el empleador el que deba probar que

actuó según la normativa internacional y nacional que dispone la protección del trabajador mediante distintas formas, al cual le quedara muy difícil exonerarse de la responsabilidad plena y ordinaria de perjuicios, puesto que la implementación del SG-SST es el primer paso para mostrar diligencia y cuidado en la protección de sus trabajadores a cargo.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Congreso de la República de Colombia. (1950). *Ley 3743 Código Sustantivo del Trabajo*. Bogotá: Diario oficial.

Congreso de la República de Colombia. (2012). *Ley 1562*. Bogotá: Diario oficial.

Hernández, D. &, & Miranda, M. (2014). *Acumulación de indemnizaciones: la responsabilidad plena de perjuicios por culpa patronal y las prestaciones derivadas del sistema de riesgos laborales de la seguridad social*. Medellín.

Ministerio de Trabajo. (2019). *Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST*. Bogotá: Resolución 0312.

Ministerio de Trabajo. (s.f.). *Organización del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/diegotorres/organizacin-del-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sgsst>.

Ministerio de Trabajo. (s.f.). *Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG - SST). Guía técnica de implementación para MIPYMES*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia%2Btecnica%2Bde%2Bimplementacion%2Bdel%2BSG%2BSST%2Bpara%2BMipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

Organación Internacional del Trabajo. (1963). *Convenio y Recomendación sobre la protección de la maquinaria*.

Organización Internacional del Trabajo. (1937). *Convenio y Recomendación sobre las prescripciones de seguridad (edificación)*.

Organización Internacional del Trabajo. (1937). *Recomendación sobre la colaboración para prevenir los accidentes (edificación)*.

Organización Internacional del Trabajo. (1960). *Convenio y Recomendación sobre la protección contra las radiaciones*.

Organización Internacional del Trabajo. (1967). *Convenio y Recomendación sobre el peso máximo* .

Organización Internacional del Trabajo. (1974). *Convenio y Recomendación sobre el cáncer profesional*.

Organización Internacional del Trabajo. (1977). *Convenio y Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones)*.

Organización Internacional del Trabajo. (1980). *Lista de enfermedades profesionales*.

Organización Internacional del Trabajo. (1981). *Convenio y Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores*.

Organización Internacional del Trabajo. (1985). *Convenio y Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo* .

Organización Internacional del Trabajo. (1986). *Convenio y Recomendación sobre el asbesto*.

Presidencia de la República de Colombia. (2015). *Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector Trabajo* . Bogotá: Decreto 1072.

Sentencia , 35158 (Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral 30 de Noviembre de 2010).

Sentencia, 5868 (Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral 12 de Noviembre de 1993).

Sentencia, 39798 (Corte Suprema de Justicia 13 de Marzo de 2012).

Sentencia, 2799 (Corte Suprema de Justicia 2014).

Sentencia, 7884 (Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral 25 de Mayo de 2015).

Sentencia, 7181 (Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral 2015).

Urrego Cardona, C. M. (2018). *Carga Probatoria en los procesos de Responsabilidad plena de*

*perjuicios del Empleador en caso de Accidente de Trabajo y/o Enfermedad Laboral.*

Obtenido de

<https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/3745/CARGA%20PROBATORIA%20EN%20LA%20RESPONSABILIDAD%20CIVIL%20DEL%20EMPLEADOR.pdf?sequence=1>