

# ¿Por qué el empleador debe ser más exigente con la seguridad y salud en el trabajo?

**Germán Ponce Bravo**, director de la Cámara de Riesgos Laborales  
Fasecolda

---

*A la luz de los criterios presentados por la Corte con relación a la implementación de las normas de seguridad y salud en el trabajo, es necesario hacer un análisis de la responsabilidad plena de los perjuicios a cargo del empleador*

---

El objetivo de este artículo es identificar los principales criterios adoptados por la Corte Suprema de Justicia en el año 2019 para deducir la culpa del empleador no solo por el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, sino también por la falta de cautela necesaria para evitar la materialización de siniestros.

En este orden de ideas, el riesgo creado por el empleador a la salud de los trabajadores le obliga a implementar un sistema que sea consecuente con el objetivo propio de la empresa: generar productividad,

pero también que permita el control de los riesgos laborales a los que expone a su personal. El desarrollo de la actividad económica de la empresa conlleva la adopción de medidas necesarias para prevenir la ocurrencia de una contingencia de origen laboral, obligación legal que imponen la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015<sup>1</sup> y, específicamente, la Resolución 312 de 2019 del Ministerio del Trabajo.

El logro de este cometido requiere de una actuación coordinada de cada uno de los actores del sistema, obligación que comienza en la dirección general de

la empresa, pasando por la cadena de mando y operaciones de los trabajadores, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (Copasst) y las administradoras de riesgos laborales (ARL).

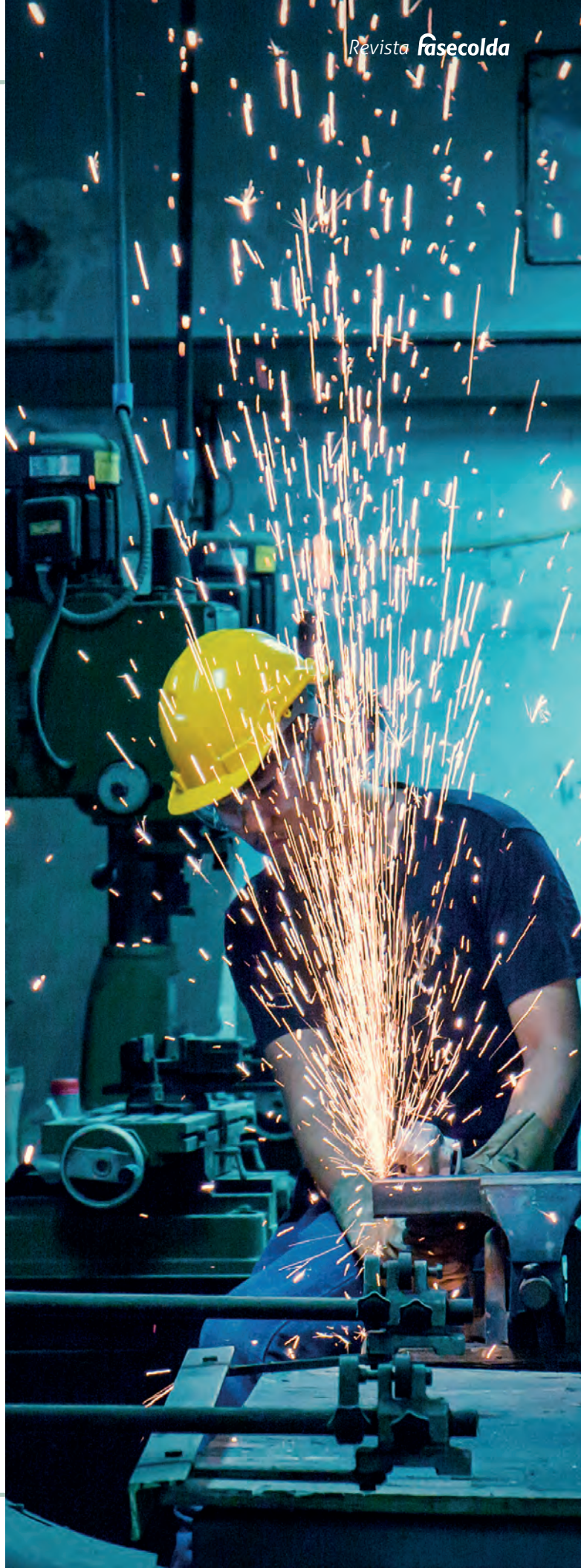
Es importante señalar que las ARL tienen el deber de realizar la socialización del sistema a través de asesorías técnicas, capacitaciones y acompañamiento en la implementación, sin que dicha labor implique asunción de las actividades que le corresponden al empleador y que no pueden ser trasladadas a las ARL para cubrir necesidades internas de la empresa o entidad<sup>2</sup>.

## 1. La obligación general de protección y seguridad para con los trabajadores

Se trata de una obligación que se encuentra en múltiples disposiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo (CST) y en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL), en las cuales se incluyen las normas de prevención de accidentes y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo<sup>3</sup>.

Estas disposiciones han sido unívocas y comprometen al empleador a cuidar y procurar la seguridad y salud de los trabajadores y adoptar todas las medidas a su alcance, con el fin de prevenir los accidentes y enfermedades profesionales, puesto que «la salud de los trabajadores es una condición indispensable para

1. Ver Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2.
2. Ley 1562 de 2012, artículo 11 parágrafo 1: «Las administradoras de riesgos laborales no pueden desplazar el recurso humano ni financiar las actividades que por ley le corresponden al empleador, y deben otorgar todos los servicios de promoción y prevención sin ninguna discriminación, bajo el principio de la solidaridad, sin tener en cuenta el monto de la cotización o el número de trabajadores afiliados.»
3. Los artículos 57 num. 2 y 348 del CST establecen la obligación, a cargo de los empleadores, de suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo adecuados, elaborar y ejecutar programas de seguridad y salud en el trabajo, para proteger a los trabajadores de accidentes de esa índole y enfermedades laborales. También se encuentra el art. 2 de la Resolución 2400 de 1979 y lit. a) del artículo 84 de la Ley 9 de 1979, que ordenan al empleador proveer y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad.



el desarrollo socio-económico del país, su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario»<sup>4</sup>.

### 2. Las reglas de la Corte Suprema de Justicia para determinar la responsabilidad plena del empleador. Precedente judicial 2019.

Estas son las reglas mas relevantes, según la Corte Suprema de Justicia en el año 2019, para determinar la responsabilidad plena de perjuicios a cargo del empleador:

- i. *Imprevisión del empleador y el incumplimiento de sus deberes de protección y seguridad en la salud del trabajador*<sup>5</sup>, esto significa que no es suficiente con cumplir con un programa de salud en el trabajo (sic)<sup>6</sup>, sino también por no tomar las precauciones necesarias para la ejecución de la tarea encomendada. Así pues, la indemnización se genera cuando quien tiene el deber de seguridad no lo acata y no despliega una acción protectora, la cual se concreta en la adopción de todas las medidas necesarias para que el empleado no sufra lesión alguna durante el ejercicio de la tarea o, en su defecto, se disminuyan los riesgos asociados a ella.
- ii. *El empleador responde por el daño causado por sus trabajadores, en los términos del artículo 32 del CST. En consecuencia, a pesar de la existencia del empleador, las personas que lo representan tienen a su vez el poder de subordinación sobre otros y pueden en un momento dado comprometer a la empresa mediante sus actos u omisiones culposos inherentes a su función*<sup>7</sup>.
- iii. *Omisión de implementar seguridad y salud en el trabajo.* La responsabilidad plena se da cuando el empleador omite sus obligaciones de identificar y comunicar al trabajador la exposición que la actividad laboral puede generar en su salud y adoptar todas las medidas tendientes a evitar una afectación<sup>8</sup>.

## ¿DISTRACCIONES EN SU EMPRESA?

Mejor protéjala con Tranquilidad Pymes, un seguro a la medida de cada tipo de negocio, para que usted solo piense en crecer.

- Con un solo producto protegemos y ayudamos a su negocio en emergencias, robo, pérdida o daño de sus muebles, aparatos, equipos y mercancía.
- Lo asesoramos telefónicamente en temas jurídicos.

SOLICITE ASESORÍA EN [TRANQUILIDADPYMES.COM](https://tranquilidadpymes.com)

TRANQUILO, NOSOTROS RESPONDEMOS.

SEGUROS  
BOLÍVAR



iv. *La concurrencia de culpas no exonera al empleador<sup>9</sup>*: Dos son las reglas importantes en este punto:

- a. Si el cumplimiento de todas las normas de seguridad se produce y el siniestro acaece, actúan como eximentes de responsabilidad del empleador la existencia de una fuerza mayor o de un caso fortuito, la culpa exclusiva de la víctima o el hecho de un tercero<sup>10</sup>.
- b. Sin embargo, no le liberan de responsabilidad, en el caso del incumplimiento de los mandatos de seguridad la concurrencia de culpa con el trabajador accidentado porque la responsabilidad de la empresa en el accidente laboral no admite compensación de culpas, conforme al artículo 216 del CST<sup>11</sup>.


v. *Exoneración por culpa suficientemente comprobada del empleado*, pues la actuación que desarrolló el trabajador y que generó el accidente de trabajo no solo se dio sin la aquiescencia de la sociedad empleadora, sino también sin su conocimiento y al margen de su poder de subordinación funcional<sup>12</sup>

### 3. Conclusiones

- La indemnización plena de perjuicios por la que responde el empleador depende de que se demuestren en juicio los siguientes supuestos: *i*) la ocurrencia del accidente de trabajo o la enfermedad profesional; *ii*) los perjuicios padecidos a con-

➔ La responsabilidad del cuidado de la salud del trabajador requiere de una labor coordinada y estrecha entre empleador, ARL y trabajador.

secuencia de estos; *iii*) la culpa del empleador y *iv*) la relación de causalidad entre el hecho y el perjuicio.

- El empleador responde por la culpa leve, en los términos del artículo 63 del Código Civil, razón por la cual es necesario determinar la causa del suceso.
- Las reglas determinadas por la Corte Suprema de Justicia señalan un camino inequívoco: la responsabilidad del cuidado de la salud del trabajador requiere de una labor coordinada y estrecha entre empleador, ARL y trabajador.
- La separación entre la responsabilidad objetiva y subjetiva derivada del riesgo laboral es cada vez más estrecha, razón por la cual cobra mayor importancia ampliar y profundizar la cultura de la prevención y, especialmente, la implementación de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo. 

4. C.S.J. SL9355-2017, reiterada en la sentencia CSJ SL12862-2017. Ver artículo 81 de la Ley 9 de 1979.

5. C.S.J. SL1361-2019. Radicación n.º 61560. Bogotá, D.C., trece (13) de marzo de dos mil diecinueve (2019). Ver también C.S.J. SL786-2019. Radicación n.º 59843. Bogotá, D.C., trece (13) de marzo de dos mil diecinueve (2019).

6. En la actualidad se denomina Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

7. C.S.J. SL651-2019. Radicación n.º 66367. Bogotá, D. C., cinco (5) de marzo de dos mil diecinueve (2019).

8. C.S.J. SL1492-2019. Radicación n.º 69107. Bogotá, D. C., dos (2) de abril de dos mil diecinueve (2019).

9. C.S.J. SL904-2019. Radicación n.º 59965. Bogotá, D. C., diecinueve (19) de marzo de dos mil diecinueve (2019).

10. Ver sentencias CSJ SL12862-2017 y CSJ SL14420-2014, reiterada en sentencia CSJ SL15114-2017.

11. Ver CSJ SL5463-2015.

12. C.S.J. SL1535-2019. Radicación n.º 70325. Bogotá, D. C., treinta (30) de abril de dos mil diecinueve (2019). Ver también C.S.J. SL1337-2019. Radicación n.º 60926. Bogotá, D. C., diecinueve (19) de febrero de dos mil diecinueve (2019).