LEGISLACIÓN EN RIESGOS LABORALES

Rodolfo Gutiérrez

EJE 4

Propongamos

AREANDINA
Fundación Universitaria del Área Andina
MIEMBRO DE LA RED ILUMNO

Shutterstock/255411418

ÍNDICE

Responsabilidad laboral 6
Responsabilidad civil 8
Daño o perjuicio 9
La culpa 12
Elementos generadores de la culpa 12
La responsabilidad y solidaridad 13
Responsabilidad penal 14
Responsabilidad administrativa 16
Sanciones 16
Bibliografía 21

INTRODUCCIÓN

¿Qué alternativas de sensibilización se podrían plantear a las empresas frente a su responsabilidad legal?

Uno de los grandes retos en materia de seguridad y salud en el trabajo es su falta de implementación. El problema más grave que tienen las empresas es que desconocen las consecuencias jurídicas en las que podrían incurrir por la omisión de cumplir la normatividad en riesgos laborales. El objetivo de este eje es reflexionar sobre la responsabilidad que conlleva el incumplimiento de la legislación, al mismo tiempo, que el estudiante propone y comunica estrategias de sensibilización a la empresa con el objetivo de aplicar e implementar la legislación en riesgos laborales.

Responsabilidad legal en materia de riesgos laborales

Desde el momento mismo en que las partes acuerdan el contrato de trabajo se originan diversos tipos de responsabilidades. Así al echar un vistazo al Código Sustantivo del Trabajo en su art. 56 podemos encontrar: "De modo general incumben al empleador obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a estas obligaciones de obediencia y fidelidad para con el trabajador" (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, p. 42).

Figura 1.
Fuente: shutterstock/550422088

Quizás uno de los más grandes retos en materia de riesgos laborales es la implementación de la normativa vigente, es por ello que se necesita de manera urgente alternativas de sensibilización que se puedan plantear a las empresas frente a sus responsabilidades legales. En este último eje estaremos estudiando los diferentes tipos de responsabilidades legales que existen en materia de riesgos laborales. En este eje estaremos estudiando cuatro tipos de responsabilidad legal: responsabilidad laboral, responsabilidad civil, responsabilidad penal y responsabilidad administrativa.

Responsabilidad laboral

Vivimos en un Estado social de derecho el cual está caracterizado por muchos riesgos y necesidades. De acuerdo con la legislación colombiana los empleadores tienen un rol muy importante en la mitigación de tales riesgos, así que la ley obliga a todos los empleadores a garantizar las diferentes prestaciones asistenciales y económicas a los trabajadores con el objetivo de protegerlos de cualquier enfermedad laboral o accidente. La empresa sobretodo tiene el deber constitucional de proveer unas condiciones laborales dignas para el trabajador que reconozca no solo su humanidad, sino también su dignidad.

Colombia diseñó una nueva constitución en 1991, y luego, en la Ley 100 de 1993 introdujo un mecanismo de aseguramiento a través de un mercado regulado en la seguridad social. Este proceso ha permitido a los empleadores transferir su responsabilidad a unos agentes llamados Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) quienes se encargan de cubrir las prestaciones asistenciales y económicas a través de la afiliación y el respectivo pago de cotizaciones mensuales. Es decir, la ARL es la que asume la responsabilidad siempre y cuando el empleador pague oportunamente las cotizaciones contempladas en Decreto 1295 de 1994 que en su art. 4 dispone:

> c) Todos los empleadores deben afiliarse al Sistema General de Riesgos Laborales
> e) El empleador que no afilie a sus trabajadores al Sistema General de Riesgos Laborales, además de las sanciones legales, será responsable de las prestaciones que se otorgan en este decreto (Decreto 1295, 1994, art. 4).

No obstante, si se demuestra la culpa en la enfermedad laboral o en el accidente, el empleador no se escapa de la justicia, ya que tendrá que responder de forma penal, civil o administrativamente.

La responsabilidad laboral pretende reconocerle al trabajador diferentes prestaciones desde que sufre la enfermedad laboral o el accidente. De esta manera, es obligación de las ARL el reconocimiento de las prestaciones cuando se presente un accidente o enfermedad laboral. Aquí es importante recordar el art. 1 de la Ley 776 de 2002:

> Todo afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales que, en los términos de la presente ley o del Decreto-Ley 1295 de 1994, sufra un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, o como consecuencia de ello se incapacite, se invalide o muera, tendrá derecho a que este Sistema General le preste los servicios asistenciales y le reconozca las prestaciones económicas a los que se refieren el Decreto-Ley 1295 de 1994 y la presente ley (Ley 776, 2002, art. 1).

Es importante mencionar que no se necesita probar la culpa del empleador para otorgar este tipo de prestación. La teoría de la indemnización automática y tarifada dispone que las ARL deben reconocerle al trabajador afiliado una indemnización que no corresponde al valor total de los gastos generados por el daño sufrido como resultado de la enfermedad laboral o el accidente, sino como un pago previo que la ley considera se debe hacer al trabajador para tratar de garantizar su derecho. En términos de prestaciones, de acuerdo con el artículo 5 del Decreto 1295 de 1994 las prestaciones asistenciales la constituyen:

Prestaciones asistenciales (Art. 5 Decreto Ley 1295 de 1994)	Prestaciones económicas
• Asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica. • Servicios de hospitalización. • Servicio odontológico. • Suministro de medicamentos. • Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento. • Prótesis y órtesis, su reparación, y su reposición solo en casos de deterioro o desadaptación, cuando a criterio de rehabilitación se recomienda. • Rehabilitaciones física y profesional. • Gastos de traslado, en condiciones normales, que sean necesarios para la prestación de estos servicios.	• Subsidio por incapacidad temporal. • Indemnización por incapacidad permanente parcial. • Pensión de invalidez. • Pensión de sobrevivencia. • Auxilio funerario.

Tabla 1.
Fuente: basado en la Ley 1295 de 1994, articulo 5

Es importante también tener en cuenta lo establecido en la ley 1562 de 2012, art. 7, es decir la mora de los aportes no genera la desafiliación automática de los trabajadores.

> En el evento en que el empleador y/o contratista se encuentre en mora de efectuar sus aportes al Sistema General de Riesgos Laborales, será responsable de los gastos en que incurra la entidad Administradora de Riesgos Laborales por causa de las prestaciones asistenciales otorgadas, así como del pago de los aportes en mora con sus respectivos intereses y el pago de las prestaciones económicas a que hubiere lugar (Ley 1562, 2012, art. 7).

El trabajador también tiene la opción de interponer un recurso ante un juez laboral en caso de que exista culpa por parte del empleador. En conclusión, este tipo de responsabilidad reconoce una indemnización tarifada establecida en la ley colombiana al momento de un suceso de accidente de trabajo o enfermedad laboral.

Responsabilidad civil

Cuando se produce un daño a una persona por una acción u omisión se debe reparar plenamente. En el campo de los riesgos laborales el suceso lo puede constituir el accidente laboral o la enfermedad laboral que puede generar perjuicios al trabajador. El empleador de encontrarse culpable por la justicia estará obligado a entregar una indemnización al trabajador "cuando exista culpa suficientemente comprobada del [empleador] en la ocurrencia del accidente de trabajo o enfermedad laboral, está obligado a la indemnización total y ordinario por perjuicios" (Código Sustantivo del trabajo, 1950, p. 208).

En estos eventos es a la ARL la que le corresponde hacerse cargo de las prestaciones asistenciales y económicas. En términos de responsabilidad civil la acción u omisión puede generarse por una negligencia, imprudencia o incumplimiento de la legislación en riesgos laborales la cual ocasiona un accidente o enfermedad laboral. El Código Civil menciona a su vez que "El que ha cometido un delito o culpa, que ha inferido un daño a otro, está obligado a la indemnización" (Código Civil, 1873, p. 207).

Es importante mencionar que la Corte Suprema de Justicia a través del expediente 9389 de mayo de 1997, precisó que un empleador culpable no puede descontar de la indemnización que debe al trabajador que sufrió una enfermedad laboral o un accidente, los valores cancelados por concepto de la indemnización automática y tarifada que asume la ARL u otra entidad del Sistema de Seguridad Social. Es claro entonces que la indemnización automática y tarifada, es decir, la responsabilidad laboral, es diferente a la responsabilidad civil.

Por otro lado, analizar la responsabilidad civil implica descifrar sus partes que incluyen el daño o perjuicio, la culpa y la relación de causalidad:

Daño o perjuicio

Figura 2.
Fuente: shutterstock/640498438

El perjuicio o daño está establecido en el Código Civil colombiano, art. 2341 el cual menciona "el que ha cometido un delito o culpa, que ha inferido un daño a otro, está obligado a la indemnización..." (Código Civil, 1873, p. 207), esto implica que el perjuicio debe ser una consecuencia directa del suceso para que se pueda reconocer la reparación al trabajador.

El daño o perjuicio ocasionado derivado, no solo afecta el patrimonio del trabajador sino también, puede afectar sus intereses extrapatrimoniales. En términos de perjuicios de tipo material o patrimonial estos implican el daño económico que sufre una persona e incluye el daño emergente y el lucro cesante. El Código Civil colombiano en su art. 1613 establece "La indemnización de perjuicios comprende el daño emergente y lucro cesante, ya provenga de no haberse cumplido la obligación, o de haberse cumplido imperfectamente, o de haberse retardado el cumplimiento" (Código Civil, 1873, p. 150). Precisamente el artículo 1614 de dicho Código define estos conceptos.

En cuanto al daño emergente implica la pérdida que sufriría el trabajador por el daño que le ocasionó el incumplimiento de la obligación del empleador. Se puede presentar el caso de que el trabajador debido al suceso tenga que asumir gastos que no tenía presupuestados, perjudicando así su patrimonio y su mínimo vital. En muchos de estos casos los trabajadores se ven obligados a vender su casa, recortar gastos en alimentación y educación con el objetivo de poder cancelar la deuda que le origina la enfermedad laboral o un accidente. Algunos trabajadores cuentan con una familia o redes de ayuda que los apoyan a sufragar los gastos, sin embargo, también existen muchos de ellos que no cuentan con ningún apoyo en estos momentos difíciles. El lucro cesante por el contrario implica lo dejado de percibir por el trabajador por haber padecido el daño, es decir, todas esas ganancias que el trabajador dejaría de percibir debido a su incapacidad médica. Es bien sabido como muchos accidentes laborales u enfermedades laborales reducen claramente el patrimonio del trabajador ya que este deja de recibir dinero debido a sus condiciones.

Daño emergente

Entiéndase por daño emergente el perjuicio o la pérdida que proviene de no haberse cumplido la obligación o de haberse cumplido imperfectamente, o de haberse retardado su cumplimiento; y por lucro cesante, la ganancia o provecho que deja de reportarse a consecuencia de no haberse cumplido la obligación, o cumplido imperfectamente, o retardado su cumplimiento.

El daño o perjuicio también puede ser de tipo extrapatrimonial o moral. Dentro de estos daños también se podrían incluir los morales, fisiológicos, etc. Es decir, debido al suceso se podría afectar los derechos de la personalidad e integridad. Aquí la legislación busca evaluar no solo aspectos económicos sino más bien aspectos emocionales, íntimos, afectivos y sentimentales de las personas. Este tipo de sucesos genera una gran preocupación en la familia y esto claramente termina afectando el derecho a la integridad del trabajador.

Los daños morales pueden ser objetivados, es decir, las repercusiones o afectaciones económicas que surgen por el dolor, angustia, trastorno psíquico experimentados por el trabajador o sus familiares causados por el daño. También podrían ser catalogados como subjetivados, es decir todas las afectaciones a los sentimientos del trabajador y a su familia causados por el daño o perjuicio.

Dichos perjuicios se determinan por peritos y se cuantifican de acuerdo con el artículo 97 del Código Penal:

> Indemnización por daños: En relación con el daño derivado de la conducta punible el juez podrá señalar como indemnización, una suma equivalente, en moneda nacional, hasta (1000) salarios mínimos legales mensuales. Esta tasación se hará teniendo en cuenta factores como la naturaleza de la conducta y la magnitud del daño causado.
>
> Los daños materiales deben probarse en el proceso (Código Penal, 2000,pp. 122-123).

El perjuicio fisiológico implica aquellos perjuicios a la vida en relación o que generan alteraciones a las condiciones de existencia. El trabajador como resultado de la enfermedad laboral o accidente sufre un detrimento en el goce y disfrute de ciertas actividades que lo caracterizan como ser humano como caminar, bailar, conversar, etc. Aquí se repara la limitación que se padece luego del evento que le impide llevar una vida normal propia de un ser humano al interactuar con el mundo social. De esta manera las indemnizaciones pasan de reconocer afectaciones del espacio íntimo e individual al espacio social de actividades que le dan sentido a la existencia del ser humano.

En la responsabilidad civil el trabajador o su familia deben probar estos perjuicios dentro del proceso.

Lectura complemen taria

Ver lectura complementaria:
Reparación sobre perjuicios inmateriales.
Consejo de Estado.

La culpa

Se entiende por culpa de acuerdo con Ayala (2004) "la voluntad de realizar un acto que es contrario a la ley, sin tener conciencia de esa contrariedad, que se hubiese podido prever actuando con más diligencia para reflexionar sobre las consecuencias de la propia acción" (p. 194). La determinación de la culpa se puede dar por varias razones, como, por ejemplo, la falta de previsión o la falta de cuidado. Arenas (2007) de igual manera menciona que "como consecuencia de la culpa patronal en la ocurrencia del accidente de trabajo o enfermedad laboral, el empleador está obligado a la reparación plena de todos los perjuicios que se demuestren en el proceso" (p. 676).

Elementos generadores de la culpa

Dentro de los elementos generadores de la culpa encontramos la negligencia, esto incluye por ejemplo cuando no existen medidas de prevención, hace falta de elementos de protección personal, capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo y no se cumple con las obligaciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; la imprudencia, como por ejemplo cuando se ordena a un trabajador la realización de una labor sin tener conocimiento necesario, y la impericia, cuando se dan asesorías con personal no idóneo.

Sin embargo, es importante anotar que debe existir un vínculo entre el perjuicio y la culpa del empleador, es decir la culpa del empleador es la causa del daño experimentado por el trabajador. Debido a existir un contrato verbal o escrito entre el trabajador y el empleador dicha culpa se establece como contractual.

La prescripción en materia de responsabilidad civil es de 3 años y debe contarse desde el momento de la calificación de la pérdida de capacidad laboral o desde el día del fallecimiento del trabajador.

La responsabilidad y solidaridad

El Código Sustantivo del Trabajo en su art. 34 menciona a los contratistas independientes. Aquí la ley busca garantizar los derechos al trabajador ya que reconoce al contratista independiente o subcontratista como empleador y, por ende, también debe asumir las obligaciones legales correspondientes en materia de riesgos laborales. En materia de responsabilidad civil todo el proceso se realiza ante un juez laboral.

contratistas independientes

Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios médicos en beneficio de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores. El beneficiario del trabajo o dueño de la obra, también será solidariamente responsable, en las condiciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.

Figura 3.
Fuente: shutterstock/411993022

Responsabilidad penal

El Estado puede imponer una sanción de tipo penal a una persona natural o jurídica, trabajador o empleador que viole una regla acordada por la sociedad. Aquella persona que se encuentre culpable por la justicia por cometer un delito o haber participado como copartícipe o cómplice puede ser privado de la libertad. La pena busca castigar al infractor, promover su reinserción buscando generar la armonía social. Dicha pena la imputa el Estado a través del aparato judicial y a diferencia de la responsabilidad civil la acción u omisión no lesiona solo el interés privado del particular sino también el de la comunidad y la sociedad en general. Por lo tanto, el proceso tiene un carácter público la cual busca castigar o sancionar al culpable. Es importante tener en cuenta que tal conducta debe estar tipificada dentro del Código Penal colombiano como "delito". En la responsabilidad penal la conducta puede ser típica, antijurídica y culpable.

El Código Penal colombiano está regulado por la ley 599 de 2000. En sus artículos 9 a 12 define conceptos como conducta punible, tipicidad, antijuridicidad y culpabilidad.

Lo determinante en el proceso penal es que la conducta debe estar tipificada como delito en el Código Penal para que el Estado pueda sancionarla y la conducta ya sea por acción u omisión debe afectar el derecho de una persona o un bien jurídico.

Conducta punible

Para que la conducta sea punible se requiere que sea típica, antijuridica y culpable. La causalidad por sí sola no basta para la imputación jurídica del resultado. Para que la conducta del inimputable sea punible se requiere que sea típica, antijurídica y se constate la inexistencia de causales de ausencia de responsabilidad (Código Penal, 2000, p. 58).

Tipicidad

La Ley penal definirá de manera inequívoca, expresa y clara las características básicas estructurales del tipo penal" (Código Penal, 2000, p. 58).

Antijuridicidad

"Para que una conducta típica sea punible se requiere que lesione o ponga efectivamente en peligro, sin justa causa, el bien jurídicamente tutelado por la ley penal" (Código Penal, 2000, p. 58).

Culpabilidad

"Solo se podrá imponer penas por conductas realizadas con culpabilidad. Queda erradicada toda forma de responsabilidad objetiva" (Código Penal, 2000, p. 58).

Dentro del proceso penal y de acuerdo con el artículo 21 la conducta es dolosa, culposa o preterintencional. Estas definiciones las encontramos en los artículos 22 al 24. En el campo de los riesgos laborales se podrían dar casos en los cuales el empleador por buscar eficiencias y reducción de costos genera un suceso que termina trágicamente en un accidente de trabajo, también podría existir la posibilidad de que el empleador aproveche las instalaciones de trabajo para cometer un homicidio o generar lesiones al trabajador ordenándole intencionalmente tareas con materiales, máquinas, herramientas o elementos de protección personal inseguros. En Colombia, también se han visto casos de empleadores que han incendiado o dañado las instalaciones de su propia empresa con el objetivo de cobrar el seguro generando un riesgo de lesiones en los trabajadores.

La negligencia se puede dar por la falta de cumplimiento a la legislación en riesgos laborales la cual termina generando la muerte, un accidente o una enfermedad laboral en el trabajador, por otro lado, la imprudencia es la falta de juicio y cautela en las acciones. La imprudencia, por su parte, se puede dar cuando se envía a un trabajador a una tarea riesgosa sin tener en cuenta que el trabajador no solo desconoce los elementos de protección personal que debe utilizar sino también no tiene la capacitación para dicho trabajo riesgoso. Por otro lado, la impericia es la incapacidad técnica o la falta de capacidad o experiencia para ejercer una profesión u oficio y puede darse por ignorancia, error o inhabilidad.

En el libro II, título I, capítulo II se establecen las sanciones cuando el empleador que con culpa o dolo facilite, ocasione o permita que el trabajador sufra un accidente de trabajo o enfermedad laboral. En el Código Penal también encontramos los delitos contra vida y la integridad personal.

Dolosa

La conducta es dolosa cuando el agente conoce los hechos constitutivos de la infracción penal y quiere su realización. También será dolosa la conducta cuando la realización de la infracción penal ha sido prevista como probable y su no producción se deja librada al azar (Código Penal, 2000, p. 94).

Preterintencional

"Cuando su resultado, siendo previsible, o habiéndolo previsto confió en poder evitarlo" (Código Penal, 2000, p. 94).

Culposa

"La conducta es culposa cuando el resultado típico es producto de la infracción al deber objettivo de cuidado y el agente debió haberlo previsto por ser previsible, o habiéndolo previsto, confió en poder evitarlo" (Código Penal, 2000, p. 94).

Culpa

El que por culpa matare a otro, incurrirá en prisión de dos (2) a seis (6) años y multa de veinte (20) a cien (100) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Cuando la conducta culposa sea cometida utilizando medios motorizados o arma de fuego, se impondrá igualmente la privación del derecho a conducir vehículos automotores y motocicletas y la de privación del derecho a la tenencia y porte de arma, respectivamente de tres a cinco años (Código Penal, 2000, p. 136).

Lectura complemen taria

Ver Lectura complementaria:

Código Penal, delitos contra la vida y la integridad personal.
Congreso de Colombia.

Figura 4.
Fuente: shutterstock/196817411

Responsabilidad administrativa

El incumplimiento de la legislación en riesgos laborales puede llevar a diversas sanciones de tipo económicas como el pago de multas o inclusive al cierre de la empresa por faltas administrativas. La ley establece que las empresas tienen la obligación de vigilancia, supervisión y control en materia de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con el Sistema General de Riesgos Laborales, por lo tanto, la acción u omisión frente a la legislación de prevención de riesgos laborales le ocasiona este tipo de sanción.

Dichas sanciones son impuestas por las entidades públicas que tienen a cargo la vigilancia, supervisión y el control del sistema. Entre esas entidades podemos mencionar por ejemplo al Ministerio del Trabajo y la Superintendencia Financiera. De esta manera, diversos actores desde el empresario, los contratistas, subcontratistas, Administradoras de Riesgos Laborales y empresas de servicios temporales pueden ser objeto de una sanción económica y lo recolectado va al Fondo de Riesgos Laborales.

Sanciones

La Ley 1562 a través de su art. 13 modifica el decreto Ley 1295 de 1994, art. 91 numeral 2 literal a): este artículo mencionaba de manera genérica las multas y sanciones, sin embargo, no se estipulaban los criterios. El Ministerio del Trabajo estableció a través del Decreto 472 de 2015 los criterios de graduación de las multas por infracción a la legislación en riesgos laborales, así como las garantías mínimas para garantizar el derecho al debido proceso, al mismo tiempo que se estableció normativa para ordenar la clausura del lugar de trabajo. Este decreto a su vez fue subrogado por el capítulo 11 del Decreto 1072 de 2015. De la misma manera, la ley 1610 de 2013 le dio la autoridad a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social para imponer la sanción de cierre del lugar de trabajo cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de las y los trabajadores (art. 8). De esta manera vemos cómo avanza la normativa no solo desarrollando criterios para evaluar la gravedad del incumplimiento sino también garantizando el derecho al debido proceso.

El Ministerio del Trabajo reglamentó los criterios de graduación de las multas de la siguiente manera:

Tamaño de la empresa	Número de trabajadores	Activos totales en número de SMMLV	Art. 13, Inciso 2, Ley 1562 de 2012: por incumplimiento en normas	Art. 30, Ley 1562 de 2012: por incumplimiento en Reporte de accidente o enfermedad laboral	Art. 13, Inciso 4, Ley 1562 de 2012: en caso de accidente que ocasione la muerte donde se demuestre el incumplimiento
			Valor multa en SMMLV		
Micro empresa	Hasta 10.	<500 SMMLV.	De 1 hasta 5.	De 1 hasta 20.	De 20 hasta 24.
Pequeña empresa	De 11 a 50.	501 a <5000 SMMLV.	De 6 hasta 20.	De 21 hasta 50.	De 25 hasta 150.
Mediana empresa	De 51 a 200.	100.000 a 610.000 UVT.	De 21 hasta 100.	De 51 hasta 100.	De 151 hasta 400.
Gran empresa	De 201 o más.	>610.000 UVT.	De 101 hasta 500.	De 101 hasta 1000.	De 401 hasta 1000.

Tabla 2. Criterio de proporcionalidad y razonabilidad para la cuantía de la sanción a los empleadores
Fuente: Decreto 1072 de 2015

El decreto también establece unos términos para el cierre del lugar de trabajo por parte del Inspector.

Términos para la clausura o cierre del lugar de trabajo por parte del Inspector de Trabajo. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, en desarrollo de la potestad de policía administrativa, mediante auto debidamente motivado, podrán ordenar el cierre o clausura del lugar de trabajo cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de los trabajadores, así:

1. De tres (3) días a diez (10) días hábiles, conforme a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 8° de la Ley 1610 de 2013.

2. De diez (10) días a treinta (30) días calendario, conforme a lo dispuesto en el inciso 4° del artículo 8° de la Ley 1610 de 2013, en caso de incurrir nuevamente en cualquiera de los hechos sancionados conforme al literal anterior (Decreto 1072, 2015, art. 2.2.4.11.8).

Términos de tiempo para suspensión de actividades o cierre definitivo de empresa por parte de los Directores Territoriales. En caso de que continúen los hechos que originaron la medida de cierre hasta por un término de treinta (30) días calendario, o haya reincidencia, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social trasladara el caso al Director Territorial, quien conforme al artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, podrá imponer la medida hasta por un término de ciento veinte (120) días hábiles o proceder al cierre definitivo de la empresa (Decreto 1072, 2015, art. 2.2.4.11.9).

¡Recomendación!

En este momento se recomienda ver la infografía sobre los criterios de proporcionalidad y razonabilidad para la cuantía de la sanción de los empleadores.

Lectura complemen taria

Invitamos a observar la lectura complementaria:
Decreto 1072 de 2015, leer del artículo 2.2.4.11.1. al artículo 2.2.4.11.13.
Ministerio del Trabajo.

Entre los criterios para definir la escala de gravedad de las infracciones podemos encontrar:

1. La reincidencia en la comisión de la infracción.

2. La resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión por parte del Ministerio del Trabajo.

3. La utilización de medios fraudulentos o de persona interpuesta para ocultar la infracción o sus efectos.

4. El grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.

5. El reconocimiento o aceptación expresa de la infracción, antes del decreto de pruebas.

6. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.

7. La ausencia o deficiencia de las actividades de promoción y prevención.

8. El beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.

9. La proporcionalidad y razonabilidad conforme al número de trabajadores y el valor de los activos de la empresa.

10. El incumplimiento de los correctivos y recomendaciones en las actividades de promoción y prevención por parte de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) o el Ministerio del Trabajo.

11. La muerte del trabajador (Decreto 1072, 2015, art. 2.2.4.11.4).

Video

En este momento se recomienda ver el recurso de videocápsula sobre la **graduación de las sanciones por violación al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo**.
https://youtu.be/bXv6da4peqg

Dicho decreto también permite a los directores territoriales, las oficinas especiales, los Inspectores de trabajo y Seguridad Social y la unidad de investigaciones especiales la posibilidad de ordenar planes de mejoramiento con el objetivo de garantizar la protección de las condiciones laborales de los trabajadores.

La pregunta de este eje se centró en relación a las alternativas de sensibilización que se podrían plantear a las empresas frente a su responsabilidad legal. A lo largo de este documento estudiamos 4 tipos de responsabilidad: responsabilidad laboral, responsabilidad civil, responsabilidad penal y responsabilidad administrativa. Hemos aprendido cómo se han establecido sanciones de tipo económica en caso de incumplir la normativa, pero también el empleador podría asumir responsabilidad civil o penal si se le demostrara la culpa. Es por ello que es importante realizar una evaluación reflexiva sobre las diferentes estrategias que se podrían desarrollar en la empresa para evitar incurrir en este tipo de responsabilidades.

BIBLIOGRAFÍA

Congreso de Colombia. (9 de septiembre de 1950). *Código Sustantivo del Trabajo*. [Ley 2663 de 1950]. DO: 27.407.

Congreso de Colombia. (24 de julio de 2000) *Código Penal*. [Ley 599 de 2000]. DO: 44.097.

Congreso de Colombia. (17 diciembre de 2002). *Ley 776*. [Ley 776 de 2002]. DO: 45.037.

Congreso de Colombia. (11 de julio de 2012). *Ley 1562*. [Ley 1562 de 2012]. DO: 48.488.

Congreso de Colombia. (26 de mayo de 2015). *Decreto único reglamentario 1072*. [Decreto 1072 de 2015]. DO: 49.523.

Constitución de la República. (26 de mayo de 1873) *Código Civil*. [Ley 57 de 1887]. DO: 45.244.