



RESPONSABILIDADES JURIDICAS DEL EMPLEADOR Y EL ADMINISTRADOR DEL SISTEMA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. (SG-SST)



- › Johanna Jaimes Figueroa
Ingeniera Ambiental
- › Héctor Hanói Angulo Gutiérrez
Ingeniero Civil
- › Ana Milena López Caraballo
Abogada Laboralista
- › John Harold Ruiz Patiño
Director de Semillero



Corporación Universitaria Uniminuto
Semillero de investigación de
Especialización – Gerencia de Proyectos
Sede Bogotá Sur - SINDEBOSUR
Proyecto de Grado
Bogotá D. C., Marzo de 2020
Primera edición: 2020

©Todos los derechos reservados
Se autoriza la reproducción total o parcial, siempre y
cuando se conserve la integridad del texto y se cite la
fuente.

ÍNDICE

- 01 Introducción
- 02 Objetivo
 - ✓ Objetivo General
 - ✓ Antecedentes
- 03 Tipos de responsabilidades Jurídicas en Colombia
 - ✓ Responsabilidad Laboral
 - ✓ Responsabilidad Penal
 - ✓ Responsabilidad Administrativa
 - ✓ Responsabilidad Civil
- 04 Algunas Responsabilidad de ser el encargado y/o responsable del SG-SST
- 05 Marco Legal
- 06 Actuales Estándares mínimo
 - ✓ Campo de Aplicación
 - ✓ Estándares para Empresas de 1-10 trabajadores
 - ✓ Estándares para Empresas de 11-50 trabajadores
 - ✓ Estándares para Empresas de 51-en adelante
- 07 Sanciones



PROLOGO

La presente cartilla está dirigida a actualizar la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, adicionalmente enunciar las responsabilidades legales que conlleva ser Empleador o Administrador del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).



Igualmente, se busca determinar el alcance de la normatividad aplicada en SST, en virtud de la delegación de funciones que asume el administrador del SG-SST, al ejercer la representación del empleador, ante los organismos judiciales y administrativos encargados de la vigilancia y control del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

A partir de esta identificación se podrán determinar las responsabilidades legales que asume el Administrador del SG-SST y el Empleador por la omisión de actividades o reglamentación que ocasionan daño al trabajador o terceros.

SIGLAS EMPLEADAS

AT: accidente de Trabajo.

EL: Enfermedad Laboral

ARL: entidades Administradoras de Riesgos Laborales. COPASST: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo EL: enfermedad laboral.

SGRL: Sistema General de Riesgos Laborales.

SG-SST: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

01



INTRODUCCIÓN.



- El análisis normativo es una parte esencial en el desarrollo de las sociedades; en un sistema social las diversas manifestaciones de poder van encaminadas a establecer los marcos de acción u omisión de los hombres, estos límites son imposiciones morales que una vez son elevadas a la orden jurídica se convierten en los parámetros jurídicos que establecen los derechos y las obligaciones de los miembros de la sociedad determinada que origina sus normas.

La responsabilidad legal nace de la responsabilidad social, y las actividades laborales propias de las modernas sociedades han ampliado el espectro y alcance de las actividades humanas. Esta diversificación de procesos de producción y de actividades del trabajador trae consigo nuevos retos profesionales a los Administradores del SG-SST; una nueva fuerza laboral que está expuesta a convivir con diversos riesgos en su lugar de trabajo; los cuales han tenido una vertiginosa evolución concomitante con la diaria evolución del conocimiento, y frente a este panorama de incertidumbre en la protección al trabajador, nacen las nuevas actividades para el Administrador del SG-SST, que conllevan a su vez a adquirir responsabilidades jurídicas.

02



OBJETIVO.

OBJETIVO GENERAL:

Actualizar de forma dinámica, mediante la presente cartilla los tipos de responsabilidades jurídicas, derivadas de la función de Empleador y/o el Administrador del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo(SG-SST).



ANTECEDENTES:

- ❑ Para la elaboración de la presente cartilla se tomo como referencia, el proceso de recopilación de información normativa Colombiana vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, establecida por los anteriores grupos de semilleros de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, quienes desde hace varios años han venido trabajando y actualizando el tema de las responsabilidades jurídicas, que se derivan de las actividades del Administrador del SST o Empleador.

03



TIPOS DE RESPONSABILIDADES JURÍDICAS EN COLOMBIA

RESPONSABILIDAD LABORAL



- En cuanto a la acción por responsabilidad Laboral, en el Código Sustantivo del Trabajo, el artículo 216, determina la culpa del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o enfermedad laboral, obligando a la indemnización total y ordinaria de los perjuicios causados, a favor del trabajador y sus familiares. En este caso, se indemnizan los daños materiales en sus manifestaciones de daño emergente, lucro cesante o daño a la salud.
- Un gran ejemplo, cuando no desarrolle las actuaciones pertinentes que den cumplimiento a la prevención de accidentes y enfermedades laborales, cuidado de sus trabajadores, o cuando el desarrollo de los Sistemas de Seguridad y Salud en el trabajo están a cargo de personas sin experticia o competencias profesionales o académicas, que no responden a las necesidades del SST. En este caso, la acción punitiva puede abarcar el ámbito de responsabilidad individual del administrador en Seguridad y Salud en el Trabajo.
-
- En efecto, las prestaciones para el trabajador varían según el origen de la lesión, es así como la jurisdicción laboral cada vez con más frecuencia, impone millonarias condenas a las empresas por la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales bajo el concepto de culpa del empleador.

RESPONSABILIDAD PENAL

La responsabilidad penal no se puede imputar objetivamente, se precisa la existencia de culpa o dolo, y que exista un responsable, por acción u omisión, por lo menos culposa o voluntaria, dolosa. De este modo, el empresario sólo podrá ser declarado responsable penalmente cuando en su conducta se observen tales requisitos, y no por el mero hecho de ser titular de la empresa donde se produjo la conducta delictiva. Esta peculiaridad resulta, en definitiva, coherente con los propios fines del delito y de la pena según la Ley Penal Colombiana.

De acuerdo con el ordenamiento judicial de Colombia, se puede establecer en forma inicial, que el Administrador (Profesional o Tecnólogo) del SG-SST puede ser condenado e incluso con privación de la libertad, a causa de la falta de gestión y el desconocimiento de las responsabilidades que asume cuando realiza su labor, teniendo en cuenta que “El desconocimiento de la norma, no exime de responsabilidades legales”, aplica como principio legal del Código Penal.

En Colombia, la responsabilidad penal debe ser considerada en las actuaciones de los particulares, por lo tanto, es importante que el Administrador del SST, conozca sus responsabilidades; recordando que quien incumple los deberes de protección y seguridad que se exige de todo empleador, puede cometer un homicidio culposo o lesiones personales culposas. Para calificar como culposa una conducta humana, no solo tiene que lesionarse a la persona, sino que además, debe existir una voluntad dirigida a realizar dicho acto de (Negligencia). El hecho punible puede ser realizado por acción u omisión, con dolo, culpa o preterintencional.



RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

Frente a la responsabilidad administrativa, es de anotar que en los documentos disponibles para realizar la investigación solo está determinada y en forma explícita en la norma jurídica, la responsabilidad que debe asumir el empresario, al exigirle el establecimiento de medidas de prevención para disminuir el riesgo de accidentes de trabajo o enfermedades laborales; así mismo se decretaron sanciones pecuniarias en la Ley 1562 de 2012, artículo 13 inciso 2 donde se establecen las multas que oscilan entre 1 y 1000 SMLV de acuerdo con los activos, número de trabajadores y actividad económica de cada empresa.

La función administrativa es ejercida por la seccional de vigilancia y control del Ministerio de Trabajo, los cuales se encargan a través de sus inspectores de verificar el cumplimiento del SG-SST en las empresas, para la protección de los trabajadores y emitir los correctivos necesarios en los casos de incumplimiento de normatividad por parte de los empleadores.



RESPONSABILIDAD CIVIL

La responsabilidad civil está definida en el artículo 1089 del Código Civil, en el que se especifica que las obligaciones nacen de:

- La ley.
- Los contratos y cuasicontratos.
- Los actos y omisiones ilícitos o en que intervenga cualquier género de culpa o negligencia

ELEMENTOS DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL

La responsabilidad civil exige la concurrencia de tres elementos:

- **Elementos personales.** Se trata de la persona que provoca el daño y la que lo padece. La primera es responsable civilmente de la reparación, restitución o indemnización frente a la segunda.
- **Lesión.** La lesión puede tener forma de incumplimiento contractual o de daño. Además, puede afectar a la persona o al patrimonio del perjudicado. En el caso de la responsabilidad civil contractual se pueden establecer penalidades a la hora de indemnizar la lesión. Y en el caso de la extracontractual, será el juez el encargado de valorar la lesión.
- **Relación de causalidad.** Es necesario que entre la acción u omisión de quien provoca el daño y la propia lesión exista una relación de causalidad. Así, nadie tiene por qué responder de daños fortuitos (salvo que su deber sea evitarlos) o de aquellos imprevisibles o inevitables.



04



ALGUNAS RESPONSABILIDADES DEL ENCARGADO Y/O RESPONSABLE DEL SST

Algunas de las funciones de los responsables o encargados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

1

- **Crear y ejecutar el programa** de capacitación anual en promoción y prevención, incluyendo los riesgos principales.

2

- **Crear y ejecutar los Programas** de Vigilancia Epidemiológica, Riesgo Psicosocial y demás, acorde con los riesgos de la empresa.

3

- **Transmitir a la alta dirección las situaciones** que puedan afectar la Seguridad y Salud de los trabajadores Contratistas y visitantes

4

- **Solicitar recursos a la dirección**, para realizar exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro a los trabajadores. Además de todas las actividades de SST

5

- **Diseñar e implementar** el sistema de seguridad y salud en el trabajo, mantenerlo actualizado anualmente

6

- **Rendir cuentas** a la alta gerencia, mediante la administración del sistema de SST.

05



MARCO LEGAL

NORMATIVIDAD RELEVANTE EN SST

EMISOR	JERARQUÍA DE LA NORMA	NÚMERO	AÑO	TÍTULO
Congreso de Colombia	Ley	1010	2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Congreso de Colombia	Código	Código Sustantivo del Trabajo	1951	Regulación de Relaciones Laborales
Ministerio de la Protección Social	Resolución	1401	2007	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
Ministerio de la Protección Social	Resolución	2346	2007	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

EMISOR	JERARQUÍA DE LA NORMA	NÚMERO	AÑO	TÍTULO
Ministerio de la Protección Social	Resolución	2646	2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen d
Ministerio del Trabajo	Resolución	0652	2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se di tan otros disposiciones.
Ministerio del Trabajo	Resolución	1968	2019	Por la cual se establece la prohibición del asbesto
Ministerio del Trabajo	Decreto	1072	2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

EMISOR	JERARQUÍA DE LA NORMA	NÚMERO	AÑO	TÍTULO
Ministerio del Trabajo	Resolución	1409	2012	Por la cual se establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.
Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Decreto – Ley	1295	1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales
Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Resolución	1792	1990	Por la cual se adoptan valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido.
Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Resolución	2013	1986	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo
Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Resolución	2400	1979	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

EMISOR	JERARQUÍA DE LA NORMA	NÚMERO	AÑO	TÍTULO
Ministerio del Trabajo	Resolución	0312	2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Resolución	5018	2019	Por el cual se establecen lineamientos de SST las actividades con riesgo eléctrico
Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Resolución	2404	2019	Por la cual se implementarte la intervención de factores de riesgo psicosocial
Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Resolución	0419	2020	Por la cual se establece el reglamento de seguridad para protección para trabajos en espacios confinados
Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Decreto	0457	2020	Por la cual se adoptan medidas de emergencia frente al COVID 19.

EMISOR	JERARQUÍA DE LA NORMA	NÚMERO	AÑO	TÍTULO
Ministerio del Trabajo	Circular	0001	2020	Reajuste de pensiones para el año 2020.
Ministerio del Trabajo	Circular	0014	2020	Lineamientos sobre la aplicación del artículo 2.2.3.2.10. del decreto 120 de 2020
Ministerio del Trabajo	Circular	0017	2020	Lineamientos mínimos a implementar de promoción y prevención para la preparación, respuesta y atención de casos de enfermedad por COVID-19 (Coronavirus)
Ministerio del Trabajo	Circular	0021	2020	Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria
Ministerio del Trabajo	Circular	0022	2020	Fiscalización laboral rigurosa a las decisiones laborales de empleadores durante la emergencia sanitaria.

EMISOR	JERARQUÍA DE LA NORMA	NÚMERO	AÑO	TÍTULO
Ministerio del Trabajo	Circular	0025	2020	Medidas temporales para la operación del programa Colombia mayor con ocasión de la fase de contención frente al covid-19 y de la declaración de emergencia económica, social y ecológica
Ministerio del Trabajo	Circular	0027	2020	Prohibición a los empleadores de coaccionar a los trabajadores a tomar licencias no remuneradas.
Ministerio del Trabajo	Circular	0029	2020	Los elementos de protección personal son responsabilidad de las empresas o contratantes; ante la presente emergencia por covid-19, las administradoras de riesgos laborales apoyarán a los empleadores o contratantes en el suministro de dichos elementos exclusivamente para los trabajadores con exposición directa a covid-19.
Ministerio del Trabajo - Salud	Circular Conjunta	0003	2020	Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria
Ministerio del Trabajo -Salud y Interior	Circular Conjunta	0001	2020	Orientaciones sobre medidas preventivas y de mitigación para reducir la exposición y contagio por infección respiratoria aguda causada por el sars-cov-2 (covid-19)

06



ACTUALES ESTANDARES MINIMOS EN SST

CAMPO DE APLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN 0312 DE 2019

Figura 1 Campo de aplicación de la Resolución 0312 de 2019.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Resolución 0312 de 2019. Art. 2º.



¿QUÉ SON LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SG-SST?

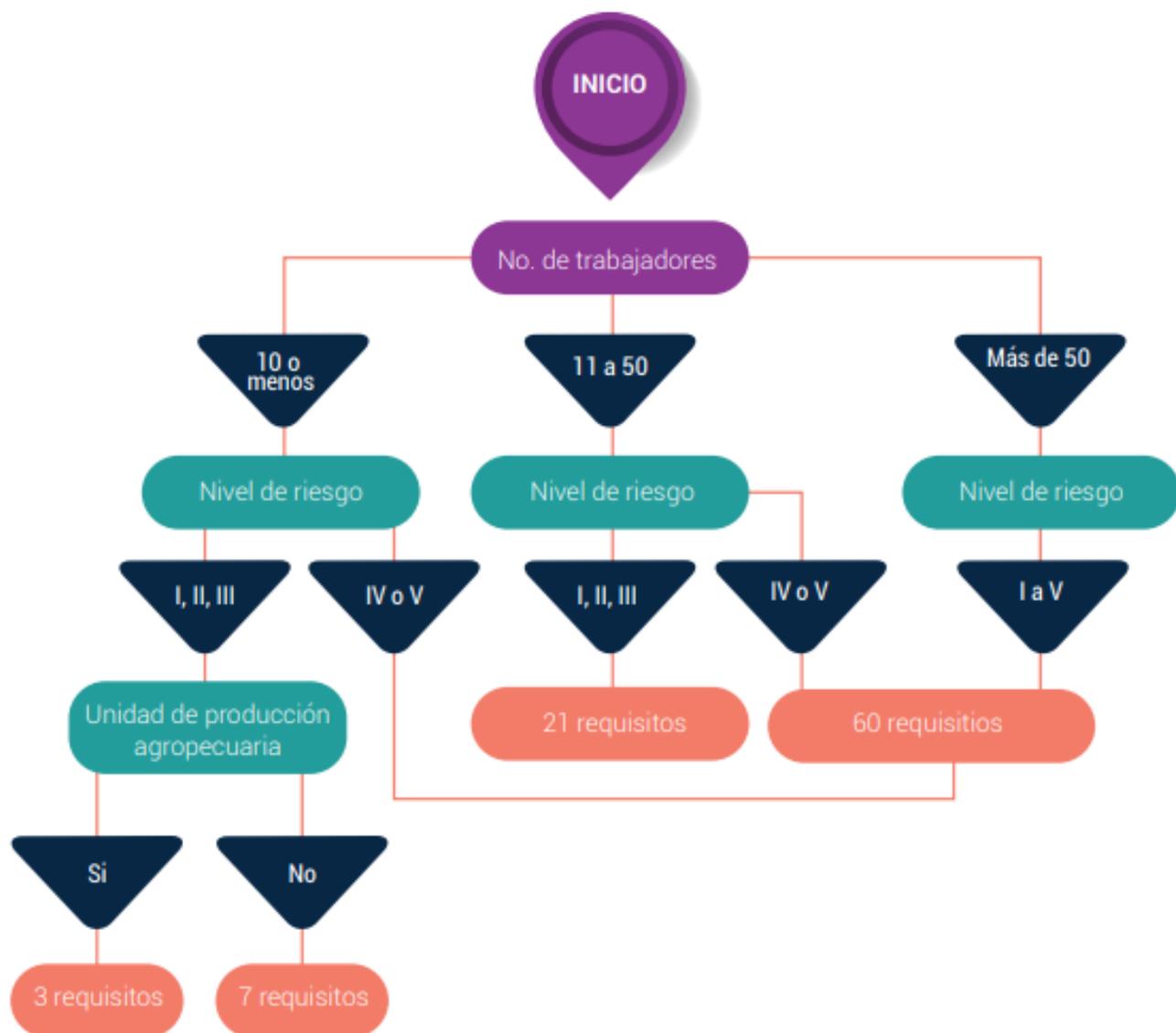
Los estándares mínimos corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el SG-SST.

¿LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SST SON DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO?

Lo son para todas las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2º de la misma Resolución que establece su campo de aplicación, y su implementación se ajusta, adecua y armoniza a cada empresa o entidad de manera particular conforme al número de trabajadores, actividad económica, labor u oficios desarrollados



Para saber cuál grupo de estándares debe cumplir cada empresa o contratante, se puede seguir la guía que se presenta en la siguiente figura, con base en el número de trabajadores de la organización y la clasificación de riesgo en el Sistema General de Riesgos Laborales (I, II, III, IV o V).



Fuente: Elaboración propia a partir de la Resolución 0312 de 2019.

3

PRINCIPALES CAMBIOS EN SST DE ACUERDO A LA RESOLUCION. 0312 DEL 2019

1

Tipos de empresas



Los estándares mínimos en SST que deberán cumplir las empresas, se establecen en esta Resolución por el número de trabajadores y la clase de riesgo de cada empresa.

2



Con el anterior cambio las empresas reducen el número de estándares, lo cual se representa en una reducción de costos

3



Las empresas de producción agropecuaria, deberán recibir apoyo y asesoría de manera permanente por la ARL y los riesgos I,II,III deberán cumplir solo 3 estándares

ESTÁNDARES MÍNIMOS PARA EMPRESAS CON 1 A 10 TRABAJADORES CLASIFICADOS EN RIESGO I, II O III.

1. Asignación de persona que diseñe e implemente el Sistema de Gestión de SST

2. Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral.

3. Capacitación en SST.

4. Plan Anual de Trabajo.

5. Evaluaciones médicas ocupacionales.

6. Identificación de peligros; evaluación y valoración de riesgos.

7. Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Resolución 0312 de 2019., Art. 3°



ESTÁNDARES MÍNIMOS PARA EMPRESAS CON 11 A 50 TRABAJADORES CLASIFICADOS EN RIESGO I, II O III

1. Asignación de persona que diseñe e implemente el Sistema de Gestión de SST.
2. Asignación de recursos para el SG-SST.
3. Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral.
4. Conformación y funcionamiento del COPASST.
5. Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
6. Programa de capacitación.
7. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
8. Plan anual de trabajo.
9. Archivo de retención documental del SG-SST.
10. Descripción socio demográfica y Diagnóstico de condiciones de salud.
11. Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la salud.
12. Evaluaciones médicas ocupacionales.
13. Restricciones y recomendaciones médicas laborales.
14. Reporte de accidentes de Trabajo y enfermedades laborales.
15. Investigación de incidentes, AT y enfermedades diagnosticadas como laborales.
16. Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos.
17. Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas y herramientas.
18. Entrega de los elementos de protección personal -EPP y capacitación en uso adecuado.
19. Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
20. Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
21. Revisión por la alta gerencia.

Fuente: Elaboración a partir de la Resolución 0312 de 2019., Art. 9°.

ESTÁNDARES MÍNIMOS PARA EMPRESAS DE MÁS DE CINCUENTA (50) TRABAJADORES, CLASIFICADOS EN RIESGO I, II, III, IV O V Y DE CINCUENTA (50) O MENOS TRABAJADORES CON RIESGO IV O V

Figura 6. Estándares mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores, clasificados en riesgo I, II, III, IV o V y de cincuenta (50) o menos trabajadores con riesgo IV o V.

1. Asignación de una persona que diseñe e implemente el SG-SST.
2. Asignación de responsabilidades en SST.
3. Asignación de los recursos para el SG-SST.
4. Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral.
5. Identificación de trabajadores que se dediquen en forma permanente a actividades de alto riesgo y cotización de pensión especial.
6. Conformación y funcionamiento del COPASST.
7. Capacitación de los integrantes del COPASST.
8. Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
9. Programa de capacitación anual.
10. Inducción y re inducción en SST
11. Curso Virtual de capacitación de cincuenta (50) horas en SST.
12. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.

13.

Objetivos de SST.

14.

Evaluación Inicial del SG-SST.

15.

Plan Anual de Trabajo.

16.

Archivo y retención documental del SG-SST.

17.

Rendición de cuentas.

18.

Matriz legal.

19.

Mecanismos de comunicación.

20.

Identificación y evaluación para la adquisición de bienes y servicios.

21.

Evaluación y selección de proveedores y contratistas.

22.

Gestión del cambio.

23.

Descripción socio demográfica y Diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores.

24.

Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la salud.

25.

Perfiles de cargos.

26.

Evaluaciones médicas ocupacionales.

27.

Custodia de las historias clínicas.

28.

Restricciones y recomendaciones médico laborales.

29.

Estilos de vida y entornos saludables.

30.

Servicios de higiene (saneamiento básico)

31.

Manejo de residuos.

32.

Reporte de AT y EL

33.

Investigación de incidentes, AT y enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales.

34.

Registro y análisis estadístico de AT y EL

35.

Indicador de: Frecuencia de accidentalidad.

36.

Indicador de: Severidad de accidentalidad.

37.

Indicador de: Proporción de AT mortales.

38.

Indicador de: Prevalencia de la enfermedad laboral.

39.

Indicador de: Incidencia de la enfermedad laboral.

40.

Indicador de: Ausentismo por causa médica.

41.

Metodología para identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.

42.

Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos

43.

Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda.

44.

Mediciones ambientales

45.

Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados.

46.

Aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores.

47.

Procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo.

48.

Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos.

49.

Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas y herramientas.

50.

Entrega de los elementos de protección personal-EPP y capacitación en uso adecuado.

51.

Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

52.

Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

53.

Definición de indicadores del SG-SST.

54.

Auditoría anual.

55.

Revisión por la alta dirección. Alcance de la auditoría del sistema de gestión de SST.

56.

Planificación de la auditoría con el COPASST.

57.

Acciones preventivas y / o correctivas.

58.

Acciones de mejora conforme a la revisión de la Alta Dirección.

59.

Acciones de mejora con base en investigaciones de AT y EL.

60.

Plan de mejoramiento.



BENEFICIOS DE IMPLEMETAR EL SG-SST

1.

Cumplimiento legal y normativo al diseñar e implementar el SG-SST. Evitando sanciones administrativas

2.

Aumento de productividad laboral.

3.

Disminución del ausentismo y accidentes laborales.

4.

Detección oportuna de deficiencias en la salud de los trabajadores y su respectivo seguimiento

5.

Identificación y valoración de riesgos ocupacionales.

6.

Conformación de comités de apoyo y capacitación para los trabajadores en SST.

07



SANCIONES

Las multas por infracciones a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales que puede imponer el Ministerio del Trabajo se graduarán de acuerdo con los siguientes criterios:

- 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.

Proporcionalidad y Razonabilidad cuantía de Sanción. Decreto 1072/2015. Art. 2.2.4.11.5 (Art. 5 del Decreto 472 del 17 de Marzo de 2015)

Tamaño de la empresa	N° de trabajadores	Activos totales en n° de SMMLV	Incumplimiento de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo y de las obligaciones propias del empleador en Riesgos Laborales. (Art 13, inciso 2, l. 1562 de 2012)	Omisión en los reportes de accidentes de trabajo y enfermedades laborales (Art 30, de la l. 1562 de 2012)	Por la muerte del trabajo donde se demuestre incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo. (Art. 13, inciso 4, l 1562 de 2012)
			1 a 500 SMMLV	1 a 1000 SMMLV	20 a 1000 SMMLV
Valor multa en SMMLV					
Microempresa	Hasta 10	<500 SMMLV	De 1 hasta 5	De 1 hasta 20	De 20 hasta 24
Pequeña empresa	De 11 a 50	501 a < 5.000 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 1.000	De 401 hasta 1.000

*En el caso en que no coincida el número de trabajadores con el valor total de los activos, prevalecerá para la aplicación de la sanción el monto total de los activos conforme a los resultados de la vigencia inmediatamente anterior.

Tabla 1. Sanciones Decreto 1072/2015

SANCION PARA MICRO EMPRESAS

De 1 a 5 Salarios Mínimos Legales Vigentes



Artículo 3. RESOLUCION 0312/2019. Estándares Mínimos para empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores. Las empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores clasificadas con riesgo I, II ó III deben cumplir con los siguientes Estándares Mínimos, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores:

Artículo 13 Sanciones. Ley 1562/2012. el incumplimiento de los programas de salud ocupacional, las normas en salud ocupacional y aquellas obligaciones propias del empleador, previstas en el sistema general de riesgos laborales, acarreará multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes, graduales de acuerdo a ,la gravedad de la infracción y previo cumplimiento del debido proceso destinados al fondo de riesgos laborales. en caso de reincidencia en tales conductas o por incumplimiento de los correctivos que deban adoptarse, formulados por la entidad administradora de riesgos laborales o el ministerio de trabajo debidamente demostrados, se podrá ordenar la suspensión de actividades hasta por un término de ciento veinte (120) días o cierre definitivo de la empresa por parte de los direcciones territoriales del ministerio de trabajo, garantizando el debido proceso, de conformidad con el artículo 134 de la ley1438 de 2011 en el tema de sanciones.

SANCION PARA MICRO EMPRESAS

De 6 a 20 Salarios Mínimos Legales Vigentes

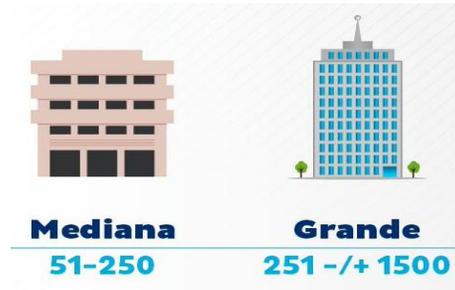


Artículo 9. Estándares Mínimos para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores. Las empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores y las unidades de producción agropecuaria de once (11) a cincuenta (50) trabajadores permanentes clasificadas con riesgo I, II ó III deben cumplir con los siguientes Estándares Mínimos, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores:

Artículo 13 Sanciones. Ley 1562/2012. el incumplimiento de los programas de salud ocupacional, las normas en salud ocupacional y aquellas obligaciones propias del empleador, previstas en el sistema general de riesgos laborales, acarreará multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes, graduales de acuerdo a ,la gravedad de la infracción y previo cumplimiento del debido proceso destinados al fondo de riesgos laborales. en caso de reincidencia en tales conductas o por incumplimiento de los correctivos que deban adoptarse, formulados por la entidad administradora de riesgos laborales o el ministerio de trabajo debidamente demostrados, se podrá ordenar la suspensión de actividades hasta por un término de ciento veinte (120) días o cierre definitivo de la empresa por parte de los direcciones territoriales del ministerio de trabajo, garantizando el debido proceso, de conformidad con el artículo 134 de la ley1438 de 2011 en el tema de sanciones.

SANCION PARA EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDES

De 21 a 100 Salarios Mínimos Legales Vigentes EMPRESAS MEDIANAS – Trabajadores de 51 a 200



De 101 a 500 Salarios Mínimos Legales Vigentes GRANDES EMPRESAS – De 200 en adelante

Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores. Las empresas de más de cincuenta (50) trabajadores clasificadas con riesgo I, II, III, IV ó V y las de cincuenta (50) o menos trabajadores con riesgo IV ó V, deben cumplir con los siguientes Estándares Mínimos, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores:

Artículo 13 Sanciones. Ley 1562/2012. el incumplimiento de los programas de salud ocupacional, las normas en salud ocupacional y aquellas obligaciones propias del empleador, previstas en el sistema general de riesgos laborales, acarreará multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes, graduales de acuerdo a ,la gravedad de la infracción y previo cumplimiento del debido proceso destinados al fondo de riesgos laborales. en caso de reincidencia en tales conductas o por incumplimiento de los correctivos que deban adoptarse, formulados por la entidad administradora de riesgos laborales o el ministerio de trabajo debidamente demostrados, se podrá ordenar la suspensión de actividades hasta por un término de ciento veinte (120) días o cierre definitivo de la empresa por parte de los direcciones territoriales del ministerio de trabajo, garantizando el debido proceso, de conformidad con el artículo 134 de la ley1438 de 2011 en el tema de sanciones.

RESPONSABILIDADES JURIDICAS DERIVADAS DEL ACCIDENTE DE TRABAJO

ASPECTO	RESPONSABILIDAD LABORAL	RESPONSABILIDAD CIVIL	RESPONSABILIDAD PENAL	RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA
RESPONSABLE	Es una responsabilidad delegada por el empleador a una ARL. Si no hay afiliación a una ARL la asume el empleador.	Responsabilidad asumida directamente por la empresa.	Responsabilidad asumida por el causante del hecho punible. Administrador o Empleador	Responsabilidad asumida directamente por la empresa.
SURGE	Surge del contrato de trabajo	Surge de la relación laboral contractual y la obligación de indemnizar al trabajador por los perjuicios causados por el accidente de trabajo, conforme al artículo 216 del Código Sustantivo del trabajo para el sector privado y al artículo 86 del Código Contencioso Administrativo para el sector público.	Surge del titular del delito, en este caso por omisión o negligencia de parte del Empleador, un tercero o el Administrador de Seguridad y Salud en el Trabajo. quienes pueden ser privados de su libertad como consecuencia de un proceso penal por homicidio. Sanciones penales Ley 599 de 2000 Código Penal.	Surge de la vigilancia y control del Ministerio de Trabajo, por el incumplimiento del Sistema General de Riesgos Laborales, en aplicación al Sistema de Seguridad y salud en el Trabajo
SANCIÓN	Pago de prestaciones económicas y asistenciales, indemnización y pensión regulado por el Decreto 1295 de 1994 / Ley 76 de 2002.	Depende de los perjuicios causados al trabajador o a sus beneficiarios, los cuales pueden ser fisiológicos o morales, cuantificados en un proceso judicial de acuerdo al daño emergente y el lucro cesante.	En el caso de culpa o dolo en el accidente de trabajo, el empleador puede estar incurriendo en hechos punibles (delito) que puede con llevar la privación de la libertad en centro carcelario.	La multa es a favor del Fondo de Riesgos Laboral y es establecida en el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994 y en el artículo 115 del Decreto 2150 de 1995. Artículo 2.2.4.11.5. Decreto 1072 de 2015.

ASPECTO	RESPONSABILIDAD LABORAL	RESPONSABILIDAD CIVIL	RESPONSABILIDAD PENAL	RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA
PRESCRIPCIÓN	Las mesadas pensionales prescriben en tres años, las demás prestaciones prescriben en el término de un año.	La acción de reparación plena y ordinaria de perjuicios es a partir de la fecha del fallecimiento del trabajador e inferior a tres años posteriores al deceso del trabajador.	No prescribe	Luego de la multa, si no es cancelada por el multado, existe un proceso de cobro coactivo adelantado por el Ministerio de Trabajo, que puede llegar a generar un embargo conforme a la Resolución 2551 del 2000 (embargo y remate de bienes).
PROCESO	La ARL puede demandar por las prestaciones económicas al empleador si se demuestra negligencia.	El proceso de demanda se realiza ante la Justicia Laboral Ordinaria	El proceso penal se desarrolla ante la Fiscalía y el Juez Penal correspondiente, quien determina el tipo de delito, grado de responsabilidad de cada sujeto en el proceso.	El Ministerio de Trabajo ejerce la vigilancia y el control de las actividades de prevención y promoción que desarrollan las administradoras de riesgos laborales.
RESPONSABILIDADES	Los derechos o beneficios al trabajador como consecuencia del accidente de trabajo se concretan en prestaciones económicas y asistenciales. (Decreto 1295/94)	El empleador es responsable con su patrimonio y no puede descontar lo que paga a la ARL por responsabilidad laboral, al ser responsabilidades y obligaciones independientes. La indemnización comprende lo que se pruebe por perjuicios materiales: Daño Emergente y Lucro cesante y por perjuicios inmateriales: Daño moral y perjuicios fisiológicos (ART 216 C.S.T)	El hecho punible puede ser realizado por acción u omisión. El hecho punible puede ser realizado con dolo, culpa o preterintencional. Clase de delitos: homicidio culposo, doloso, preterintencional.	La multa o sanción interpuestas al Empleador, será para el beneficio del fondo de riesgos laborales

**RESPONSABILIDADES
JURIDICAS DEL
EMPLEADOR Y EL
ADMINISTRADOR DEL
SISTEMA EN
SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO, DE
ACUERDO A LA
NORMATIVIDAD
COLOMBIANA
VIGENTE**