



**Fortalecimiento de los mecanismos de supervisión y sanción para garantizar el cumplimiento de la regulación en materia de seguridad y salud en el trabajo en Colombia**

Pablo Osorio Vélez

Trabajo de grado presentado para optar al título de Abogado

Director

Eddison David Castrillón García, Doctor (PhD) en Derecho Procesal Contemporáneo

Universidad Pontificia Bolivariana  
Escuela de Derecho y Ciencias Políticas  
Derecho  
Medellín, Antioquia, Colombia  
2025

## **Declaración de originalidad**

Declaro que este trabajo de grado no ha sido presentado con anterioridad para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o en cualquiera otra universidad. Declaro, así mismo, que he respetado los derechos de autor y he hecho uso correcto de las normas de citación de fuentes, con base en lo dispuesto en las normas de publicación previstas en los reglamentos de la Universidad.



---

Firma del estudiante

## **Sumario**

Resumen

Introducción

1. Normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo en Colombia
2. Cumplimiento de la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo
3. La intervención del Estado en la supervisión del cumplimiento de la regulación en seguridad y salud en el trabajo

Conclusiones

Referencias Bibliográficas

# **FORTALECIMIENTO DE LOS MECANISMOS DE SUPERVISIÓN Y SANCIÓN PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LA REGULACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA**

## **Resumen**

En el presente artículo se abordará la problemática existente en el ordenamiento colombiano, en lo concerniente a la precaria situación laboral en que este se encuentra, ya que es evidente que el marco legal vigente y su aplicación no es completamente efectiva, más si lo observamos desde el punto de vista de la seguridad y salud en el trabajo, lo que nos llevara a preguntarnos ¿Cómo fortalecer los mecanismos de supervisión y sanción para garantizar el cumplimiento de la regulación en materia de seguridad y salud en el trabajo en Colombia?

Si analizamos su claridad, actualización y adecuación vislumbramos que pese a que este sistema de seguridad y salud en el trabajo cuente con una amplia regulación tanto en temas de supervisión como de sanciones, y algunas de esas normas sean de reciente creación no se compadecen con las necesidades que se presentan actualmente en la sociedad, y en el desarrollo de actividades laborales, de esta manera dejando así en evidencia la desprotección al derecho constitucional del trabajo, ya que el sistema normativo vigente actualmente no engloba en sí mismo formas efectivas de prever, gestionar y sancionar los peligros relacionados con el desarrollo de cualquier tipo de actividades laborales, ya que estas han evolucionado en formas de ejecutarse y llevarse a cabo, todo lo contrario a lo que sucede con el sistema normativo.

**Palabras Clave:** Seguridad y salud en el trabajo, prevención de riesgos, elementos de protección personal, culpa patronal, accidente de trabajo, enfermedad laboral.

## **Introducción**

Pese a la existencia de un marco normativo con una regulación atinente a la prevención de riesgos laborales y los sistemas de seguridad que deben desarrollarla, es evidente que esta

regulación no está siendo objeto de una aplicación efectiva en nuestra realidad social, todo esto debido a la indiscutible desactualización y poca adecuación que este marco normativo representa frente a las necesidades del mercado laboral actual, como se entrevé en la revisión minuciosa de la jurisprudencia en casos de responsabilidad patronal o responsabilidad por accidentes de trabajo, las cuales en su mayoría resultan siendo condenatorias para los empleadores por su desconocimiento y no aplicación de las normas y estándares mínimos de seguridad y gestión de riesgos en el desarrollo de sus actividades comerciales, como lo es la entrega oportuna de equipos de seguridad, la capacitación adecuada del personal para las actividades que va a desarrollar y los peligros presentes en dicha labor entre otros, que en principio se han desarrollado para el cuidado de la salud de los trabajadores y la prevención de todo tipo de accidentes o inconvenientes para la salud que a estos pueda ocurrir al llevar a cabo sus labores siendo inherentes a las mismas, dejando esto al descubierto la desprotección institucional de que padece el derecho fundamental al trabajo.

Consecuencia de lo anterior, y entendiendo el derecho al trabajo como un derecho fundamental que cuenta con mayor protección constitucional, tenemos que es evidente entonces que este no goza totalmente o si lo hace lo hace en una proporción muy baja de tal protección, todo debido a el incumplimiento reiterado de los empleadores en la aplicación de los lineamientos mínimos para la efectividad de los sistemas de gestión de seguridad y salud, y los sistemas de prevención de riesgos laborales

Lo anterior implica como tal una desprotección estatal directa ya que es obligación del Estado como garante principal de los derechos fundamentales el procurar porque todas las personas que habitan su territorio tengan la posibilidad de desarrollar sus trabajos en condiciones dignas y justas, circunstancias que en la mayoría de los casos no ocurre, lo que deja en evidencia que el Estado Colombiano no cuenta con las herramientas suficientes para materializar dicha protección constitucional ya sea mediante la aplicación de los marcos normativos referentes a los sistemas de prevención de riesgos laborales y sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y sus estándares mínimos, sino que también implica una gran incertidumbre sobre si los organismos estatales encargados de la supervisión, vigilancia y sanción, son o no suficientemente adecuados y o proporcionados para tales labores de vigilancia y supervisión de los empleadores, trabajadores y la adecuada aplicación de las normativas por parte de estos.

La metodología usada para la realización del objetivo fue una metodología cualitativa ya que para este se echará mano de investigación correlacional, estudios longitudinales, análisis de texto e investigación causal.

Para determinar la adecuación y eficacia de las normas de seguridad y salud en el trabajo y sus mecanismos de sanción, a la actualidad del mercado laboral en Colombia, haremos inicialmente un recuento de las normas que regulan las medidas de seguridad y salud en el trabajo y cuáles son sus pormenores. Posteriormente se realizará una evaluación del porcentaje de cumplimiento o incumplimiento en que incurren los empleadores de tales normas vigentes y estándares mínimos de prevención de riesgos y de seguridad en el trabajo, mediante en análisis de jurisprudencia donde podremos vislumbrar, la disponibilidad y uso adecuado de los elementos de seguridad y protección personal para todo tipo de labores.

Por ultimo analizaremos la efectividad de la regulación normativa vigente en cuanto a su adecuación y pertinencia técnica al contesto presente y los avances que están sufriendo día a día todo tipo de industrias y las labores que se requieren para cumplir su finalidad, además de fijarnos en la frecuencia y calidad de las intervenciones de las autoridades indicadas por la Ley para vigilar el cumplimiento adecuado de tales normas y estándares, y también la efectividad de las sanciones aplicadas a los empleadores para el debido desarrollo de las estándares de prevención de riesgos y de seguridad en el trabajo.

## **1. Normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo en Colombia**

En este apartado se hará un breve recorrido por los marcos normativos que se han implementado en nuestro ordenamiento en cuanto a la regulación de la seguridad y salud en el trabajo, y consecuentemente con ello se establecerá cuáles son las obligaciones que deben cumplir el Estado, los empleadores, y los trabajadores para mantenerse acorde a esta en el desarrollo de sus actividades.

### **1.1. Marco normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo en Colombia**

En Colombia el Código Sustantivo del Trabajo, que es la Ley 3743 de 1950, es el primer código del ordenamiento que se refirió a la regulación jurídica de las relaciones laborales surgidas de un contrato de trabajo entre un empleador y un trabajador, el cual tendría como

finalidad principal lograr la justicia en estas relaciones con un “espíritu de coordinación económica y equilibrio social” (Decreto 3743 de 1950, artículo 1), normatividad en la cual el legislador se va a encargar de “regular las relaciones de derecho individual del trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del trabajo de carácter particular y oficiales”(Decreto 3743 de 1950, artículo 3) como lo prescribe en su artículo 3, también esta Ley nos indica que “trabajo es toda actividad humana libre, material o intelectual que una persona ejecuta conscientemente al servicio de otra, en la ejecución de un contrato de trabajo” (Decreto 3743 de 1950, artículo 5).

Además, en este código que se hace referencia a la protección del Estado que goza el derecho al trabajo, aseverando que es “el Estado por medio de sus funcionarios públicos quien está en la obligación de prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos” (Decreto 3743 de 1950, artículo 9), reafirmando entonces que este es un derecho que goza de una protección mayor a los ojos del legislador, lo que se recalca en el artículo 57 en varias de las obligaciones del empleador como lo son “tener a disposición de los empleados los instrumentos y materias primas necesarios para la realización de las labores” (Decreto 3743 de 1950, artículo 57), “procurar que los locales sean apropiados y cuenten con los elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales de manera que por lo menos se garantice razonablemente su seguridad y su salud” (Decreto 3743 de 1950, artículo 57) todo esto como medidas de protección a los trabajadores.

Indica el legislador que los empleadores deberán tener debidamente preparados según las autoridades sanitarias con los elementos necesarios para la atención de primeros auxilios en caso de la ocurrencia de un accidente en el desarrollo de las labores, visibilizando aún más que el legislador en su regulación previo medidas atinentes no solo a prevenir accidentes laborales, sino también de que se cuente con herramientas atención básica inmediata en caso de ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad laboral, pero pese a ello no se desarrollan en su totalidad en la realidad social ya sea por desconocimiento de ellas por parte de los empleadores, por omisión de los mismos a la aplicación del marco normativo, o por falta de supervisión y sanción de los entes encargados.

Tema que no pasa desapercibido por el legislador , ya que es en esta misma Ley donde este indica que “serán las autoridades administrativas del trabajo quienes se encargaran de la vigilancia y cumplimiento de estas disposiciones” (Decreto 3742 de 1950, artículo 17), lo que en la realidad será de muy dificultosa realización debido a la cantidad de situaciones y relaciones laborales que estas tendrán a cargo, demostrando así que es necesario también fijarnos detalladamente en este tema de la vigilancia, control y sanción de la implementación efectiva de este marco normativo, ya que en caso de presentarse una enfermedad laboral o un accidente de trabajo donde se compruebe la culpa suficiente a cargo del empleador este deberá indemnizar totalmente por los perjuicios causados al trabajador.

Posteriormente en el año 1979 el legislador dicta la Ley 0009 de 1979, en la cual se podría afirmar que el órgano legislador regula por primera vez en su título tercero aspectos de suma importancia para lo que son actualmente los sistemas de seguridad del trabajo y de gestión y prevención de riesgos laborales, y es el tema de la salud ocupacional, indicando que esta “tendrá por objeto preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en el desarrollo de sus ocupaciones laborales” (Ley 0009 de 1979, artículo 80), con normas que prevengan daños a la salud de las personas derivados de sus condiciones laborales, protegiendo a los trabajadores de riesgos relacionados con el contacto o uso inadecuado de sustancias dañinas para la salud de los individuos y de los lugares de trabajo. Normativa que se divulgo buscando el cuidado a los trabajadores por medio de la prevención y control de ambientes que los puedan poner en riesgo, ya que como bien lo considera la misma la Ley, “la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio-económico del país” (Ley 0009 de 1979, artículo 81) y reitera que “su conservación y preservación son actividades de interés social y sanitario donde deberán intervenir tanto el Estado como los particulares” (Ley 0009 de 1979, artículo 81), donde estos últimos deberán desarrollar un programa de salud ocupacional donde se tengan en cuenta actividades para prevenir accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, y por medio del ministerio de salud se deberán dictar las normas sobre la organización y funcionamiento de tales programas de salud ocupacional.

Se refiere también el legislador a las medidas de seguridad industrial que se deberán tener en cuenta para el desarrollo de ciertas actividades de la industria que conllevan mayores riesgos en su desarrollo indicando como se deben llevar a cabo además en este punto se

refiere a un aspecto muy importante de la regulación que son los elementos de protección personal los cuales son los elementos que se deberán entregar por parte de los empleadores, todos ellos acordes con los riesgos reales y potenciales existentes en los lugares de trabajo o que se derivan de la realización de ciertas labores, y además estos deberán ajustarse a las normas oficiales y regulaciones técnicas y de seguridad aprobadas por el gobierno.

En el año 1991 por medio de la constitución política del 91 en su artículo 48 estableció que la seguridad social será un servicio público de carácter obligatorio que será prestado bajo la dirección, coordinación y control del Estado, sujeto esto a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad (Constitución Política de Colombia de 1991, artículo 48), Ya que a principios de los años noventa se pensaba el derecho a la salud como de segunda generación, y que su prestación dependía de las capacidades económicas del Estado, pero con el paso de los años y vía jurisprudencial este adquirió el trato de un derecho fundamental, hasta que en 2015 mediante la Ley estatutaria 1751 expresamente le confirió el carácter de derecho fundamental (Mendieta, Jaramillo 2019, p. 203).

En 1993 el legislador incorpora al ordenamiento jurídico el convenio N 167 de la organización internacional del trabajo (O.I.T) mediante la Ley 00052 de 1993 en el cual se regulan y se establecen los estándares internacionales para garantizar la seguridad y salud en el sector de la construcción (Ley 00052 de 1993), donde se recalcan aspectos ya previamente regulados por el legislador en legislaciones anteriores como lo es la corresponsabilidad que tiene el Estado y los empleadores de garantizar las condiciones y medidas de seguridad y que las mismas se cumplan debidamente además de que los trabajadores deberán cooperar con estos para así participar activamente en la implementación de tales medidas de prevención para evitar situaciones de riesgo .

También en 1993 y mediante la Ley 100 de 1993, en la cual se hace la creación e implementación del sistema general de seguridad social integral y como lo indica su artículo 1, su objeto será garantizar los derechos irrenunciables de la comunidad y las personas de contingencias que afectan la vida (Ley 100 de 1993, artículo 1), también la Ley 100 en su artículo 8 define al sistema como un conjunto armónico de regímenes generales, pensión, salud, riesgos profesionales y demás servicios sociales complementarios (Ley 100 de 1993, artículo 8),

Posteriormente en 1994 mediante el Decreto 1295, se implementa en Colombia el Sistema General de Riesgos Profesionales, donde se establece su organización y administración, teniendo este, varios objetivos que son la promoción, prevención y protección de los trabajadores de riesgos derivados del desarrollo de su actividad laboral con la finalidad única de garantizar su seguridad y salud en el trabajo. Sistema donde el empleador deberá afiliar a sus trabajadores y donde los trabajadores independientes también tendrán la obligación de afiliarse a una ARL (administradora de riesgos profesionales) las cuáles serán las encargadas de la afiliación y administración del sistema, ofreciendo servicios de prevención, asesoría y prestaciones tanto económicas como asistenciales a los trabajadores afiliados, donde además de la obligación de afiliar a los trabajadores, se le impone a los empleadores el pago de las cotizaciones correspondientes de cada trabajador, la debida implementación de programas de salud ocupacional y prevención de riesgos y el deber de informarle a sus trabajadores los riesgos directamente asociados con el desarrollo de sus labores y las medidas de prevención adoptadas para evitarlos, y a los trabajadores la obligación de cumplir con tales medidas además de participar en los programas de prevención y capacitación, sentando así el legislador en este Decreto las bases para la protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

En Colombia mediante la Ley 1221 de 2008 y la Ley 2088 de 2021, se regularon algunos aspectos referentes al teletrabajo, normativa que si bien la analizamos no tiene en cuenta entre sus normas, el aspecto referente a los riesgos específicos relacionados al teletrabajo como lo son riesgos ergonómicos derivados de posturas inadecuadas o mobiliario no apto para la realización de jornadas amplias de trabajo, tampoco se tuvieron en cuenta en tales regulaciones los riesgos psicosociales que podrán ser resultado del teletrabajo, debido al aislamiento y sobrecarga laboral, entre otras.

Según la OIT quienes realizan trabajos remotos como lo es el teletrabajo son propensos en su mayoría a trastornos musculares o esqueléticos, y también a desarrollar problemas de salud mental. Debemos observar entonces también las normas atinentes a una forma de trabajo de reciente aplicación en nuestro ordenamiento, que podremos denominar trabajo a distancia, pero que para el legislador Colombiano se desarrolla de 3 maneras diferentes que son teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto, las cuales encontramos dispersas en distintas normas de reciente creación, implicando una regulación complementaria a las

normas laborales ordinarias, por ende ninguna disposición específica del teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto podrán interpretarse en perjuicio de los derechos y obligaciones previstos por la legislación. (Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina, 2023).

Antes de la ocurrencia de la pandemia en Colombia ya se había regulado y reglamentado el teletrabajo, mediante la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012, pero con la llegada de la pandemia se debió dar respuesta a tal coyuntura mundial por parte del Estado, por lo que el Ministerio del Trabajo en la Circular 021 de 2021 estableció el trabajo en casa como una medida excepcional y temporal, para prevenir la propagación del coronavirus.

Posteriormente con la Ley 2088 de 2021 se institucionaliza en Colombia la figura del trabajo en casa para los sectores público y privado. (Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina, 2023), el Decreto 1662 de 2021 regulo lo relativo al trabajo en casa para el sector público (Decreto 1662 2021), y mediante el Decreto reglamentario 649 de 2022 se desarrollan las disposiciones a cerca del trabajo en casa para el sector privado (Decreto 649 2022).

Posterior a la creación de estas dos figuras del trabajo en casa y el teletrabajo, el legislador incluye una nueva en el año 2021 mediante la Ley 2121 de 2021 por medio de la cual regula los aspectos legales referidos al trabajo remoto, figura que había sido mencionada en otra Ley anterior que es la Ley 2069 de 2020, Leyes que fueron reglamentadas mediante el Decreto 555 de 2022, con aplicación únicamente para el sector privado.

Con la Ley 1562 de 2012 se modificó el sistema de riesgos laborales lo que implicó la modificación de varios de los artículos del Decreto 1295 de 1994, trayendo esto consigo, además las definiciones de sistema general de riesgos laborales, salud ocupacional y programas de salud ocupacional, y como estos conceptos se deberán entender en lo sucesivo de su promulgación, fue de gran importancia ya que definió el antiguo programa de salud ocupacional como sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, como un proceso continuo donde las empresas deberán implementar un enfoque integral de la gestión, identificando y controlando los riesgos laborales. (Ley 1562 de 2012, artículo 1).

Ahora bien, esta Ley se encargó de definir como tal el sistema de gestión de riesgos laborales, pero en su redacción el legislador no tuvo en cuenta a una categoría de trabajadores

“independientes” que laboran como empleados de plataformas digitales, en labores de repartidores o conductores de vehículos, dejando en una zona de penumbra el cómo esta normativa y legislación se les aplicara a los riesgos derivados de tales labores como lo son los accidentes de tránsito, el estrés entre otros.

Posteriormente tenemos entonces el Decreto 1443 de 2014 que es el primero en referirse a la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, además de establecer las directrices de obligatorio cumplimiento para su implementación.

El Decreto 1072 de 2015 denominado Decreto único reglamentario del sector del trabajo en el cual el legislador se encarga de realizar una compilación y unificación de las normativas relacionadas con los ámbitos laborales y además se incluyen disposiciones referentes a un tema mencionado anteriormente que tiene gran relevancia para el tema que nos compete analizar que es la inclusión del sistema general de seguridad y salud en el trabajo.

En este Decreto entonces se encarga el legislador de dejar en una sola normativa las diversas normas laborales que estaban dispersas en el sistema , facilitando así su consulta y aplicación no solo por los empleadores y trabajadores sino también para las autoridades competentes, se deberá destacar de este Decreto que establece la obligatoriedad para todos los empleadores de implementar un sistema de general de seguridad y salud en el trabajo con los objetivos de anticipar, reconocer, evaluar y controlar en su totalidad los riesgos que potencialmente puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo, detallando procedimientos para la dicha identificación, evaluación y valoración de tales riesgos y las medidas preventivas y correctivas que se deberán usar para mitigar la ocurrencia de los mismos.

Como consecuencia de esto en 2019 el Ministerio del Trabajo mediante la Resolución 0312 del mismo año se encarga de establecer los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que se deben tener en cuenta en todo tipo de organizaciones, sin importar su tamaño o el sector en el que desarrollen sus actividades, resaltando así los mismos objetivos perseguidos que son garantizar condiciones seguras y saludables, y la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

Para el cumplimiento de estos estándares mínimos se establecen unos requisitos específicos que deberán cumplir las empresas, dependiendo de su tamaño y el nivel de riesgo que implique la realización de sus labores, abarcando aspectos como políticas y objetivos del

sistema general de seguridad y salud en el trabajo, identificación de peligros y evaluación de riesgos, plan de trabajo anual con las actividades destinadas a prevenir los riesgos identificados, capacitación y entrenamiento de sus trabajadores, preparación y respuesta ante emergencias, inspecciones y mediciones, investigación de accidentes e incidentes, acciones preventivas y correctivas, evaluación y mejora continua, este último aspecto que cobrara importancia ya que esta será una autoevaluación realizada por la empresa, pero que tendrá la posibilidad de ser auditada por las ARL o el Ministerio del Trabajo, quien podrá imponer sanciones según la gravedad de los incumplimientos.

Ahora bien, en la normatividad que está vigente actualmente en nuestro ordenamiento, en cuanto a las normas de seguridad y salud en el trabajo, encontramos que existen actores con un papel imprescindible para su debido cumplimiento y aplicación, cada uno de ellos deberá cumplir con unas obligaciones y funciones determinantes para que este sistema tenga funcionamiento y aplicación efectiva en la realidad social.

Los actores de este sistema entonces los podremos dividir en 4, para así determinar más fácilmente que obligaciones y funciones deberán cumplir cada uno.

El inicial actor de este sistema será el Estado como tal quien para este tipo de relaciones estará representado por el Ministerio del Trabajo, posteriormente y en un renglón más abajo encontraremos a las ARL quienes son las administradoras de riesgos laborales, después tendremos a los empleadores o empresas, y por último y no menos importante los trabajadores, quienes son el principal fundamento de protección de este sistema.

## **1.2. Obligaciones Ministerio del Trabajo.**

El Ministerio del Trabajo será la entidad encargada de formular las políticas de seguridad y salud en el trabajo, regular y supervisar la implementación de las mismas teniendo como responsabilidades legislar y reglamentar los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo mediante Decretos, resoluciones y circulares, vigilar y controlar el cumplimiento de las normas referentes a la seguridad y salud en el trabajo por parte de los empleadores y trabajadores (Ley 1562 de 2012, artículos 4, 5 y 9), encargarse de la imposición de sanciones a que diere lugar por el incumplimiento de las normativas (Decreto 1072 de 2015, capítulo 6), promover la formación y capacitación en seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional, además de coordinar y cooperar con otras entidades como el ministerio de salud y las ARL

la implementación de estrategias para la prevención de los riesgos laborales, y por último la realización de inspecciones y auditorias para la verificación de la aplicación efectiva de los SG-SST en las empresas del territorio nacional (Decreto 1295 de 1994, artículos 79-81).

### **1.3. Obligaciones Administradoras de Riesgos Laborales (ARL)**

Las ARL son entidades de origen privado encargadas de gestionar los riesgos laborales, apoyar a empleadores y trabajadores en la prevención de accidentes y enfermedades laborales, teniendo como obligaciones principales, afiliar y administrar el sistema de riesgos laborales (Decreto 1295 de 1994, artículos 56-58), asesorar y acompañar a los empleadores en la implementación de SG-SST y consecuentemente capacitar a las empresas y los trabajadores en la prevención de riesgos laborales (Decreto 1443 de 2014, artículos 13-16).

También deberán realizar las evaluaciones de riesgos de los centros o lugares de trabajo y emitir recomendaciones para su mitigación y control (Decreto 1295 de 1994, artículo 58), en una de las responsabilidades más relevantes que tendrán las ARL es la de cubrir los costos de atención médica, rehabilitación y pensión a que dé lugar como consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades laborales (Decreto 1295 de 1994, artículos 80-83).

Para el cumplimiento de sus objetivos las ARL deberán realizar y financiar campañas de prevención y promoción de la seguridad y la salud en el trabajo (Ley 1562 de 2012, artículo 10), y por ultimo tendrán la obligación de llevar registros estadísticos de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales que se presenten (Resolución 0312 de 2019, anexo técnico, numeral 5.4), para realizar constantemente un análisis de los mismos y realizar acciones que los controlen y disminuyan su ocurrencia.

Frente a las formas de trabajo a distancia explicadas anteriormente, las ARL tendrán varias obligaciones las cuales las podremos resumir en, promover el cumplimiento y la adecuación de las normas relativas a la seguridad y salud en el trabajo conformes a las características propias de los trabajos remoto o a distancia, elaborar guías de prevención y actuación, con programas de capacitación dando recomendaciones sobre posturas debidas y refuerzo de las pausas activas , también deberán ajustar las tecnologías para los reportes virtuales de incidentes y brindar acompañamiento a los empleadores y trabajadores para verificar las condiciones en que se desarrollan este tipo de trabajos remotos.

### **1.4. Obligaciones de las empresas o empleadores.**

Las empresas en su rol de empleadores serán las responsables directas de garantizar la seguridad de las condiciones de trabajo y que las mismas sean saludables para sus empleados, materializándose esto en unas obligaciones y responsabilidades como; la implementación, aplicación y conservación del SG-SST de acuerdo a las normativas vigentes dictadas por el Ministerio del Trabajo (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.4.6.8).

Deberán realizar una identificación de los peligros derivados del desarrollo de su actividad económica y evaluar los riesgos que se presentan en los lugares de trabajo (Ley 1562 de 2012, artículo 1,2), y de acuerdo con lo anterior los empleadores tendrán la obligación de diseñar planes de control y prevención de los riesgos laborales(Decreto 1443 de 2014, artículo 2.3.7), de la mano de la realización de capacitaciones y entrenamientos pertinentes a los trabajadores en temas de medidas de seguridad y salud en el trabajo (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.4.6.35), también tendrán entonces que proporcionar a los trabajadores el acceso a equipos de protección personal conformes a cada labor, y garantizar que se haga el uso adecuado de los mismos y la aplicación correcta de las medidas de seguridad (Decreto 1295 de 1994, artículo 21).

En este mismo sentido deberán los empleadores facilitar a sus trabajadores la participación en los comités de seguridad y salud en el trabajo, como uno de los deberes más importantes que recaen en cabeza del empleador surge la obligación de mantener al día los pagos de cotizaciones a la ARL por cada empleado en los términos establecidos (Decreto 1295 de 1994, artículos 21-22).

Además de notificar a las ARL de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales ocurridas dentro de los plazos establecidos para ello (Resolución 0312 de 2019, anexo 5.3), por ultimo deberán los empleadores realizar autoevaluaciones y auditorías internas de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo para mantenerlos actualizados y promover su mejora continuamente (Resolución 0312de 2019, artículos 6-8), sistema de gestión para el cual deberán garantizar la disponibilidad de recursos humanos, técnicos y financieros.

En cuanto a las modalidades de trabajo a distancia, los empleadores en general deberán garantizar las medidas de seguridad y salud en el trabajo en modalidades remotas, adaptando sus planes de salud ocupacional, comunicando a las ARL las condiciones de trabajo en que

se van a desarrollar, proporcionando equipos para desarrollar estas modalidades de trabajo en debida forma y la debida capacitación a los empleados que van a trabajar a distancia, además deberán establecer mecanismos de reportes de novedades, que se adecuen a las particularidades de cada modalidad de trabajo a distancia.

### **1.5. Obligaciones de los trabajadores**

Los trabajadores sin importar su calidad o el cargo que desempeñen también tendrán responsabilidades y obligaciones dentro de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Todas estas con el objetivo de promover su autocuidado mediante el cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos, teniendo como principal obligación la ya mencionada que es el cumplir y aplicar correctamente las normas y procedimientos establecidos por el empleador para la seguridad y salud en el trabajo (Decreto 1295 de 1994, artículo 58).

Conllevando a otra obligación que va de la mano con la anterior y es que por parte de los trabajadores se haga un uso adecuado y correcto de los equipos y elementos de protección personal (Ley 1562 de 2012, artículo 2), deberán también los trabajadores participar activamente de las capacitaciones y entrenamientos que el empleador disponga referentes a las medidas de seguridad y salud en el trabajo (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.22), reportar a su empleador o a la ARL condiciones de riesgo y cualquier accidente o incidente laboral que se presente (Resolución 0312 de 2019, anexo técnico, numeral 55), otra de las responsabilidades en cabeza de los empleados es la de realizarse los exámenes médicos ocupacionales exigidos por la empresa (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.28), y por ultimo tendrán la obligación de contribuir con la mejora continua del SG-SST y promover la cultura de la prevención de riesgos en sus entornos de trabajo proponiendo iniciativas de mejoramiento y participando en los comités de seguridad y salud en el trabajo (Decreto 1443 de 2014, artículos 19-21).

Los trabajadores frente a las modalidades de trabajo a distancia surgidas en los últimos años, tienen como obligaciones procurar por el cuidado de su salud e informar oportunamente a su empleador sobre cualquier cambio en su salud que afecte su capacidad para trabajar, igualmente deberán participar en las actividades de prevención y promoción desarrolladas

por los empleadores, cumplir con el sistema de gestión de riesgos de la empresa, y hacer uso adecuado de los equipos brindados por las mismas para el desarrollo de los trabajos a distancia, además de realizar el reporte oportuno de los incidentes o accidentes de trabajo.

Además de las anteriores obligaciones de los empleadores, trabajadores y ARL, en materia de riesgos psicosociales el legislador recuerda a los trabajadores y empleadores la obligación de ceñirse estrictamente a la jornada laboral pactada con la intención de evitar la hiperconexión que puede generar impactos en la salud y el equilibrio emocional de los trabajadores a distancia.

Consecuentemente con todo lo anteriormente esbozado, nos podemos dar cuenta que es evidente que en nuestro ordenamiento Colombiano se encuentran ampliamente regulados por parte del legislador la mayoría de los aspectos respecto a la seguridad y salud en el trabajo y las medidas que se deben adoptar por parte de los actores involucrados en ellas, como los empleadores, trabajadores, y el Estado, para mantener esta en unos estándares mínimos, y de esta manera disminuir los riesgos derivados del desarrollo de actividades comerciales que potencializan nuestra economía y nuestra sociedad.

Lo que no ocurre en nuestra realidad social, haciendo que se ponga en duda la efectiva protección de estas normativas a los derechos fundamentales que implica el trabajo.

## **2. Cumplimiento de la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo**

Conociendo y teniendo claro cuál es la normatividad vigente en nuestro ordenamiento en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, los actores que están implicados en ella, y cuáles son los derechos, deberes y obligaciones de estos, desarrollados y explicados en el capítulo anterior.

Consideramos entonces que es pertinente revisar la jurisprudencia que se refiera a este aspecto de las relaciones laborales para así poder determinar en qué medida se están cumpliendo o incumpliendo estas normativas, por parte de los involucrados y llamados a participar en ella, ya que de esta manera nos podremos dar cuenta de primera mano si tal normatividad está siendo objeto de una aplicación efectiva en nuestra sociedad o si por el

contrario la gran cantidad de legislación que esta dispersa en nuestro ordenamiento que se refiere a la seguridad y salud en el trabajo es objeto de confusión y falta de aplicabilidad a nuestra realidad social actual, y a todos los avances tecnológicos y sociales que se han presentado desde que se emitió el ultimo pronunciamiento al respecto por parte del legislador a la actualidad, que influyen directamente con el desarrollo y aplicación efectiva de las normas que regulan la seguridad y salud en el trabajo.

Iniciaremos entonces con la Sentencia SL854 de 2023 de la Corte Suprema de Justicia, cuya magistrada ponente es Ana María Muñoz Segura, los hechos se presentaron de la siguiente manera:

El señor José Camacho quien trabajaba para la empresa Palmeiras de Colombia S.A. desde el año 2012 , donde sus funciones y responsabilidades eran entre otras, en verificar el Estado del ferry previo a su operación, trasladar personal y vehículos de la empresa, verificar que la carga de particulares contara con la autorización escrita de la empresa, y cumplir todas las normas de seguridad industrial y salud ocupacional, del reglamento interno de trabajo (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL854 de 2023).

Hasta el día 21 de diciembre de 2016, fecha en que por orden directa del jefe de transporte y su secretaria, se le indica que debe realizar el traslado de un tractocamión que pesaba 40 toneladas, esto sin tener en cuenta el Estado climático de la zona, que implicaba que el caudal del rio se encontrara mayor al común, consecuencia de las lluvias, caudal que terminaría haciendo naufragar el ferry y acabando con la vida del señor José Camacho.

Por su parte la empresa aseguradora se negó a darle algún reconocimiento pensional a sus causahabientes ya que la empresa Palmeiras de Colombia S.A. había retirado de la aseguradora al señor José Camacho el día anterior a la ocurrencia del accidente, además esta Afirmo que la demandada no tenía una matriz de riesgos del puesto de trabajo, tampoco tendría un plan de seguridad, ni se había informado las debidas medidas de prevención y emergencias al trabajador, y tampoco se le habrían entregado los respectivos implementos de protección personal, ya que el ferry no contaba tan si quiera con el salvavidas (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL854 de 2023).

La empresa Palmeiras de Colombia alego que cuando el trabajador inicio sus labores recibió la inducción correspondiente. También, negó los hechos sosteniendo que fue decisión

propia del trabajador realizar la maniobra de transporte sabiendo que el tractocamión transportado sobrepasaba los límites de carga máxima que resistía el ferry (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL854 de 2023), afirmando que el trabajador era autónomo para determinar si se presentaban condiciones técnicas, de seguridad industrial y climáticas aptas para llevar a cabo la actividad de navegación fluvial, indicando esta como excepciones al proceso ausencia de responsabilidad subjetiva de la empresa en el accidente, accidente de trabajo objetivo, falta de prueba de la culpa del empleador, que la evaluación de las condiciones externas fue deficiente por parte del señor Camacho, exceso de confianza del trabajador (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL854 de 2023).

La decisión de primera instancia decide declarar responsable a la empresa Palmeiras de Colombia S.A. por la ocurrencia del accidente de trabajo que termino con la vida del señor José Camacho, y además se condenó a la empresa a pagar unos valores por conceptos como indemnización de perjuicios materiales a título de lucro cesante, indemnización de perjuicios morales entre otros.

En segunda instancia el tribunal considero que el accidente de trabajo se generó por varios aspectos como lo son, la falta de previsión de la empresa para evitar los riesgos laborales, que el señor José Camacho había sido contratado inicialmente para las labores de oficios varios y el mismo empleador lo traslado al cargo de operador del ferry sin tener este una previa capacitación para el ejercicio de tales labores, ni conocimientos técnicos suficientes para prever condiciones mecánicas del ferry, además de esto la empresa ni el señor José Camacho contaban con los permisos requeridos para la operación de un medio de transporte público como lo son los ferrys, ni se contaba con la certificación mecánica del mismo, dejando esto en evidencia que efectivamente la empresa Palmeiras de Colombia no velaba por la seguridad y la salud en el trabajo de sus empleados.

Concluyendo entonces el tribunal que “el empleador no cumplió con su obligación de proteger a sus trabajadores, lo que tiene una estrecha relación con el siniestro ocurrido y la falta de identificación y evaluación de los peligros que existían para el momento en que se desarrollaban las labores, además de cometer el descuido de no adoptar medidas de seguridad, y no tener al legalmente organizada la operación del ferry tanto para su

funcionamiento como las licencias requeridas por los operarios para el buen desarrollo de su actividad” (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL854 de 2023).

Esta decisión fue impugnada por parte de la empresa Palmeiras de Colombia alegando que se cometieron errores respecto de que se dio por demostrado que “el accidente de trabajo del señor José Camacho fue culpa de la demandada, que diera por demostrado que la empresa actuó ignorando la diligencia y el cuidado ordinario o mediano que se le exige al empleador en materia de prevención de accidentes laborales, que se incurrió en error al no dar por probado que el accidente del señor José Camacho tuvo causa en un típico accidente de trabajo derivado por circunstancias ajenas a la diligencia y el debido cuidado del empleador en materia de accidentes laborales, y que no se dio por probado el hecho de que la empresa Palmeiras de Colombia S.A no tuvo culpa en tal accidente. (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL854 de 2023).

En sede de casación la corte baso su decisión en tres aspectos fundamentales, el primero basado en el presupuesto de la culpa patronal ya que indica el tribunal que si se da la existencia del nexo causal entre la actuación negligente y omisiva de la empresa en cuanto a las medidas de prevención de accidente de trabajo y la ocurrencia del accidente del señor José Camacho, implicando esto que sean merecedores de la condena de reparación plena de perjuicios, también se refirió a que las pruebas que según la empresa fueron indebidamente apreciadas son documentos que no dan cuenta que con anterioridad a la ocurrencia del siniestro hubiesen iniciado acciones que previeran la ocurrencia de accidentes de trabajo, también preciso la corte que por tratarse de una embarcación de uso privado esto no quiere decir que no se deban cumplir con las exigencias y requisitos del ministerio de transporte para operar dichas embarcaciones, y que para el momento de ocurrencia de los hechos ni la empresa ni el operario contaban con las autorizaciones y licencias exigidas por el ministerio de transporte.

Ahora bien, se pronunció el tribunal sobre las pruebas que según el casacionista no fueron apreciadas, afirmando que ninguna de las pruebas atacadas dan cuenta que la empresa actuó con la debida diligencia y cuidado, dando como conclusión que no se presentaron las posibles acciones o medidas tendientes a disminuir o prevenir riesgos de sus trabajadores como lo son las capacitaciones y los monitoreos continuos del caudal del rio y las condiciones

climáticas, y la adopción de medios de comunicación efectivos entre la oficina administrativa y los operadores, la aplicación de las normas del ministerio de transporte y sus exigencias para la actividad realizada, negligencia que sin duda da lugar a la responsabilidad de indemnizar los perjuicios materiales y morales al núcleo familiar del trabajador, tomando como decisión final la de no casar la decisión de segunda instancia.

Traeremos a estudio la Sentencia SL9355 de 2017, en la cual su magistrada ponente fue la señora Clara Cecilia Dueñas Quevedo, donde la demandante es la señora Susana Orozco en representación de sus hijos contra la empresa Textiles Fabricato Tejicondor y la cooperativa Cootralser.

Sentencia en la que se resuelve el recurso de casación interpuesto a la Sentencia proferida el 31 de octubre de 2008 por la sala laboral del tribunal superior del Distrito Judicial de Medellín, la demanda inicial estaba dirigida a que se condene a las empresas demandadas individual o solidariamente al pago de la indemnización plena de perjuicios del artículo 216 del código sustantivo de trabajo.

Los hechos que dieron lugar al proceso son los siguientes: el señor Rodrigo Antonio Rodríguez laboro desde el 5 de marzo de 2001 como latonero y realizaba labores de mantenimiento en los techos de Pantex quien era una empresa perteneciente a Textiles Fabricato Tejicondor, hasta el día 29 de junio de 2004, ya que este mismo día mientras ejecutaba sus funciones cayó desde una altura aproximada de 10 metros, caída que le causó la muerte, también se indicó allí que el señor Rodrigo Rodríguez momentos antes del acontecimiento informo a su supervisor “que los largueros estaban en malas condiciones y que no obstante, se le dijo que no se preocupara y que trabajara en esas condiciones” (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL9355 de 2017).

Manifestaron los demandantes que al señor Rodrigo Rodríguez tampoco se le practicaron los exámenes médicos y de ingreso pertinentes y necesarios para establecer que este se encontrara en condiciones adecuadas y su potencial de riesgo para el desarrollo de las funciones de trabajo en alturas.

La demandada Textiles Fabricato Tejicondor, dio respuesta aduciendo que entre ella y el señor Rodrigo Rodríguez no existía un vínculo laboral ya que este era asociado de la cooperativa Cootralser, y que “tampoco son ciertos los hechos que sustentaron la culpa

patronal ya que se pudo comprobar que al causante le fueron suministrados los equipos de protección necesarios para realizar trabajos en alturas”. (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL9355 de 2017), ya que según lo afirma no solo exigían que los trabajadores contratistas contasen con los elementos de protección necesarios, si no que tomaban medidas extras como la realización de exámenes de aptitud para el desempeño de sus labores y que proporcionaban a estos capacitaciones por medio del departamento de medicina del trabajo, para que pudiesen desarrollar con éxito sus funciones, dando como explicación que el accidente de trabajo se dio “a una desgraciada racha de actos inseguros y negligentes” (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL9355 de 2017), ya que el trabajador no observo las medidas de seguridad existentes y camino de manera incorrecta sobre las tejas, omitiendo las instrucciones recibidas y no utilizando correctamente los equipos de seguridad para alturas con que fue dotado.

Formulando, así como excepciones a la demanda: “culpa de la víctima, inexistencia de responsabilidad, falta de causa y título para pedir, prescripción, inexistencia del vínculo laboral, inexistencia de la relación causa efecto e inexistencia de solidaridad con la cooperativa demandada” (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL9355 de 2017).

Por su parte la cooperativa Cootralser respondió la demanda oponiéndose a los hechos, asegurando que esta nunca tuvo con el señor Rodrigo Rodríguez una relación o vínculo laboral, ni un contrato de trabajo, también asevero que el asociado siempre estuvo cubierto por la previsión y la seguridad social, y que permanentemente se le brindo capacitación y se le doto de todos los elementos de seguridad requeridos para el desempeño exitoso en sus funciones, además de realizarle periódicamente los exámenes médicos pertinentes.

También la demandada aclaro que el accidente ocurrió por que el trabajador no siguió los protocolos de seguridad hasta el punto de realizar sus labores sin tener equipados los elementos de protección personal que se le habían suministrado, además de no haber dispuesto senderos o caminaderos de seguridad para desplazarse por los techos, tomando la iniciativa de ejercer tal labor sin calcular los riesgos que podrían generarse, por lo que la cooperativa formulo como excepciones previas “cláusula compromisoria y falta de competencia, y como excepción de fondo propuso «pago por solución de lo debido», falta de

causa, inexistencia de la relación laboral, inaplicabilidad de la Ley laboral, cobro de lo no debido, prescripción, mala fe” (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL9355 de 2017).

La decisión en primera instancia fue resuelta por el juzgado laboral del circuito de Bello Antioquia decidiendo absolver a las empresas demandadas de las pretensiones que formulo la demandante y condenando a costas a esta.

En segunda instancia la sala de descongestión laboral del tribunal Superior Del Distrito Judicial de Medellín, decidió confirmar la Sentencia de primer grado afirmando que el señor Rodrigo Rodríguez si era trabajador de la empresa textilera y que para establecer si el accidente del señor Rodrigo era culpa imputable al empleador, se deberían observar varios aspectos, determinando que según el análisis de los hechos el accidente no ocurrió por culpa del empleador si no que este es consecuencia lógica de la excesiva confianza que se convirtió en imprudencia por parte del trabajador quien sin tener un esquema preventivo se confió que podía corregir los defectos de las tejas, y que además la cooperativa demandada dictaba charlas sobre seguridad industrial a sus trabajadores, y además los dotaba de los elementos de seguridad industrial necesarios para la realización de su trabajo, que en general cumplía con las obligaciones de realizar exámenes médicos y realizar las debidas afiliaciones a ARL, acatando así lo dispuestos en las normativas vigentes (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL9355 de 2017).

Mediante recurso de casación interpuesto por la señora Susana Orozco, se pretendió casar la Sentencia para que en esta instancia se accediera a las pretensiones iniciales de la demanda, los cargos que fueron objeto de réplica son dos, iniciando por el de interpretación errónea, ya que la accionante afirma que el tribunal interpreto erróneamente el artículo 216 del código sustantivo del trabajo ya que el tribunal exigió una culpa grave del empleador para atribuirle a este la responsabilidad sobre el accidente ocurrido, cuando de conformidad con el código civil en su artículo 1604 bastaba con probar una culpa leve lo que se denomina falta de diligencia o cuidado ordinario, poniendo como hecho más relevante el que el tribunal reconoció la inexistencia de una línea de vida en el lugar de ocurrencia del accidente, pero erro en su decisión al no considerar tal falta como suficiente para configurar la culpa patronal.

El segundo cargo objeto de réplica fue el de “la aplicación indebida de los artículos 56, 57 numeral 2, y 348 del Código Sustantivo de Trabajo; los artículos 63, 1603, 1604 y 1738 del

Código Civil y los artículos 60 y 61 del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social, lo que condujo a la infracción del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo”. (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL9355 de 2017).

Esto como consecuencia de los siguientes errores de hecho alegados por la demandante, que estando demostrado no se dio por probado que el accidente ocurrió por culpa comprobada del empleador, dar por demostrado, sin estarlo que el accidente ocurrió exclusivamente por imprudencia del trabajador, no dar por probado, estando demostrado, que el accidente se hubiese podido evitar si hubiese una línea de vida debidamente instalada, y consecuencia de esta que se dio por demostrado sin estarlo que la línea de vida no era un elemento necesario para los trabajos desarrollados en alturas y por ultimo no dar por demostrado, estándolo que el empleador no fue diligente en controlar y supervisar las medidas de seguridad y salud en trabajo mínimas para prever la ocurrencia de accidentes. (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL9355 de 2017).

Al tomar la decisión la corte en las consideraciones centro su análisis en determinar si el accidente laboral que tuvo consecuencias fatales se debió a la culpa suficientemente comprobada por el empleador o si por el contrario la imprudencia del trabajador eximía de responsabilidad a las demandadas, dividiendo sus consideraciones en dos partes ya que inicialmente la corte reviso en el marco normativo vigente las obligaciones que recaen sobre el empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente cuando se tratase de trabajos desarrollados en alturas, tarea para la cual se echó mano de los artículos 56, 57 numeral 2 y 348 del código sustantivo de trabajo en los cuales se vislumbra el deber de proveer elementos de protección personal adecuados a cada labor y el de mantener los locales en condiciones seguras para el desarrollo de sus actividades, también y de la mano del anterior se usó el artículo 84 de la Ley 9 de 1979, la Resolución 24000 de 1979 donde se impone el uso obligatorio de líneas de vida para el desarrollo de trabajos en alturas y el convenio 167 de la O.I.T. y las resoluciones 3673 de 2008 y 1409 de 2012, subrayando entonces que es obligación del empleador garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, supervisar y controlar las condiciones de trabajo, y en caso de que de que las condiciones de seguridad no se puedan verificar suspender las actividades (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL9355 de 2017).

Además, considera el tribunal que dichas obligaciones no se agotan con la simple entrega de los elementos de protección personal o las capacitaciones, si no que implican una constante vigilancia por parte del empleador de su cumplimiento y de la prohibición de realización de labores riesgosas sin las medidas de seguridad adecuadas (Corte Suprema de Justicia. Sentencia SL9355 de 2017)

Consecuentemente la corte procede a analizar el caso concreto, considerando que el tribunal erro su decisión al eximir al empleador ya que es evidente la negligencia del empleador en el hecho de no contar con la línea de vida en el lugar del accidente incumpliendo con la normativa que regula este aspecto, también que la supervisión por parte de la empresa fue insuficiente ya que este no exigió al trabajador el uso de medidas de seguridad y sus elementos de protección personal, permitiendo que el trabajador desarrollara sus labores en condiciones inseguras, y por ultimo afirmo la corte que la imprudencia del trabajador no exime al empleador ya que según el artículo 216 del código sustantivo del trabajo no admite compensación de culpas cuando hay negligencia por parte del empleador, (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL9355 de 2017), concluyendo de esta manera la corte que el empleador incumplió en sus deberes de protección a sus empleados ya que no proporciono condiciones laborales seguras ni superviso que las medidas de seguridad y prevención se cumplieran, configurando esto culpa suficiente para la indemnización plena de perjuicios.

Consecuencia de todo lo anterior la corte tomo la decisión de casar totalmente la Sentencia del tribunal superior de Medellín, revocar la Sentencia de primera instancia donde se absolvía de responsabilidad a las empresas demandadas y condenar a las mismas solidariamente al pago de lucro cesante consolidado y futuro y el pago de los perjuicios morales

Podemos observar entonces que confluyen en estas jurisprudencias elementos esenciales de la seguridad y salud en el trabajo que si bien están regulados ampliamente es notoria la ausencia casi total de su aplicación.

Debido a que, si bien por parte de las empresas implicadas se realiza un cumplimiento de las obligaciones impuestas por el legislador, este quedara con aplicación únicamente en el papel, ya que como se puede observar en los casos presentados, a la hora de ejecutar las labores no se tenían en cuenta ni si quiera el mínimo acto de observación de los estándares

mínimos de seguridad ocasionando así los accidentes de trabajo que tuvieron un desenlace fatal para los implicados.

### **3. La intervención del Estado en la supervisión del cumplimiento de la regulación en seguridad y salud en el trabajo**

Habiendo analizado ya la legislación y normativas que rigen la seguridad y salud en el trabajo, y observando de primera mano la jurisprudencia, donde advertimos reiteradamente que existe una gran brecha entre la primera y su cumplimiento en la realidad, evidenciando la falencia de la regulación actual en cuanto a la efectiva protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

En el artículo 2.2.1.1.15 del Decreto 1072 de 2015, encontramos que corresponde al Ministerio del Trabajo por medio de sus inspectores del trabajo y seguridad social vigilar por el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Decreto, por el cual se expide el Decreto único reglamentario del sector trabajo (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.1.1.15). Función del ministerio en la cual encontramos un rol que será de vital importancia, para verificar el cumplimiento y debida aplicación del marco normativo referente a la seguridad y salud en el trabajo, ahora bien, entonces debemos preguntarnos ¿qué es el inspector de trabajo?, para responder esta incógnita debemos recurrir a la normatividad vigente que de ello trata en nuestro ordenamiento, y encontraremos que la definición de estos la encontramos totalmente dispersa en diferentes normas.

Empezando por el código sustantivo del trabajo en su artículo 17 el cual da a entender a estos como una autoridad administrativa, también este código en su artículo 486 numeral 2 se refiere a estos como autoridad de policía lo que se reitera en la Ley 1610 de 2013 artículo 3 numeral 2, además de que el código sustantivo del trabajo y la Ley 1610 de 2013 indican que inspector es quien realiza la función general de vigilancia y el control en el cumplimiento de las normas de la seguridad y la salud en el trabajo demás que se refieran a las relaciones laborales, y por último el Decreto 1227 de 2011 que nos indica que inspector de trabajo será un funcionario del Ministerio del Trabajo del nivel profesional (Decreto 1227 de 2011).

También debemos revisar cuáles serán las funciones de los inspectores de trabajo, las cuales encontramos en el artículo 3 del Decreto 1610 de 2013, donde el legislador indica que

son funciones principales de los inspectores de trabajo y la seguridad social: la función preventiva, la coactiva o de policía administrativa, la conciliadora la de mejoramiento de la normatividad laboral, y la del acompañamiento y garante del cumplimiento de las normas laborales del sistema general de riesgos profesionales y de pensiones (Decreto 1610 de 2103)

De acuerdo con lo anterior hallamos que el marco normativo, aunque amplio, en su regulación no deja claro que es el inspector de trabajo y seguridad social y como es el debido desarrollo de sus funciones, generando esto aun mayor incertidumbre de como este verdaderamente en la realidad cumple su objetivo que es la protección efectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores.

A propósito de lo anterior, y según el Ministerio del Trabajo en un informe del año 2019 denominado análisis internacional de inspectores de trabajo, en el cual se menciona que Colombia cuenta con 0.4 inspectores de trabajo por cada 10.000 personas ocupadas, mientras internacionalmente este rango se encuentra 0.7 inspectores por cada 10.000 personas ocupadas, para Colombia se espera que se lograr el objetivo de tener un inspector de trabajo por cada 15.000 personas ocupadas (Ministerio del Trabajo, 2024), para el periodo de 2022 el ministerio amplio su planta de trabajadores, llegando a la cifra de 1259 inspectores de trabajo (Ministerio del Trabajo, 2022), continuando aun pese a este aumento, el déficit de inspectores por persona ocupada que se proyecta a tener Colombia según los convenios ratificados del Estado con la OIT.

Lo que demuestra un déficit importante de personal que brinde sus servicios de inspector del trabajo en nuestro país, haciendo que la ejecución de sus funciones que ya son muy amplias se haga de difícil aplicación a la realidad, generando que esta se visualice en la protección efectiva de los derechos de los trabajadores.

Ya que según las estadísticas del consejo Colombiano de seguridad que se encuentran basadas en los datos anuales de Fasecolda, en su observatorio de la seguridad y la salud nos indican que en Colombia hay un promedio de 12.955.506 trabajadores afiliados a una ARL (Consejo Colombiano de seguridad, 2024), además denota que hay un 56.2 % de cobertura del sistema general de riesgos laborales, (Consejo Colombiano de Seguridad, 2024), lo que deja por fuera del sistema y sin protección de sus derechos fundamentales a una gran cantidad de población trabajadora en nuestro país, teniendo que los sectores económicos con mayor

número de trabajadores asociados al Sistema General de Riesgos Laborales son las actividades administrativas y de apoyo, comercio al por mayor y al detal y por ultimo las industrias manufactureras.

Datos que nos permiten evidenciar que son las actividades con mayor riesgo de ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales las que cuentan con menor protección de sus trabajadores, que los departamentos con mayor cantidad de trabajadores afiliados son Bogotá Dc, Antioquia y Valle del Cauca (Consejo Colombiano de Seguridad, 2024), también evidenciando que los departamentos donde hay mayor ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales no cuentan con el debido acompañamiento estatal para lograr aumentar el porcentaje de afiliación y por ende cumplimiento de las normativas referentes a seguridad y salud en el trabajo.

Según la OIT en un informe donde se aportan datos inéditos sobre los trabajadores de plataformas digitales en América latina y el caribe, forma de trabajo que está en constante crecimiento en toda América latina, generando esto una transformación del mundo del trabajo creando una cantidad de nuevos desafíos como el que nos reúne en este artículo y es el de la seguridad y la salud en el trabajo de este tipo de empleados, donde como resultado de una encuesta aplicada a más de mil trabajadores de plataformas digitales en la región, evidencia que cerca del 40 por ciento de los trabajadores de este tipo de plataformas están excluidos de los sistemas de cobertura de salud y seguridad social (Organización Internacional del Trabajo, 2025).

En el año 2024 se presentaron 520.272 accidentes de trabajo con un saldo de 1.425 eventos diarios lo que implica que ocurren 4,02 accidentes de trabajo por cada 100 trabajadores, se da la ocurrencia de 375 muertes asociadas al desarrollo de un trabajo, dejando la cifra de un trabajador muerto por cada día del año (Consejo Colombiano de Seguridad, 2024), de esta cifra de muertes podremos afirmar que según las estadísticas del consejo Colombiano de seguridad se viene en una tendencia reductiva en la tasa de mortalidad laboral, llegando en el año 2024 a la tasa de mortalidad más baja de los últimos años, dato que nos lleva a cuestionarnos si se debe a factores como la creciente ola de informalidad laboral que se viene presentando en nuestro ordenamiento.

Dejando así una necesidad inminente de que se apliquen y se fortalezcan estrategias para la formalización del empleo y la inclusión de los trabajadores al Sistema General de Riesgos Laborales por parte del Estado para acompañar en todo momento a los trabajadores (OIT, Convenio número 81 de 1947).

Evidencia de que nuestro ordenamiento tiene un sistema que estratifica a sus ciudadanos, en vista de que no todos los colombianos tienen acceso efectivo a la misma calidad de servicio, ya que existen variables como lugar de residencia, vigencia de los contratos entre EPS e IPS, la tecnología y experticia de las mismas a la hora de prestar los servicios (Mendieta González y Jaramillo, 2019).

Además logramos identificar que los sectores económicos con mayor número de muertes son la explotación de minas y canteras, la construcción, y por último el transporte y almacenamiento, (Consejo Colombiano de Seguridad, 2024), sectores que evidentemente tienen una mayor ocurrencia del fenómeno de la informalidad laboral, donde los empleadores no cumplen con la aplicación de los sistemas de gestión de riesgos laborales en sus instalaciones ni de las medidas preventivas mínimas para el desarrollo de sus actividades económicas, ya sea por falta de conocimiento de las mismas o por omisión en el cumplimiento a cabalidad de las normativas que a ello se refieren.

Incumplimiento que deja en evidencia la poca o nula intervención del Estado con medidas que logren incentivar entre los empleadores y trabajadores una cultura que este en pro de mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, ya sea mediante la aplicación de campañas de capacitación tanto para empresas como para empleados donde se resalten los beneficios de tener un sistema de gestión de riesgos elaborado para el desarrollo de sus actividades, de la mano de la aplicación de medidas correctivas tanto para empleadores y trabajadores que podrán ir desde sanciones administrativas hasta llegar a las sanciones económicas, cierres de empresariales y cese en el desarrollo de actividades por parte de las empresas que incumplan en la aplicación de las medidas de prevención y seguridad en el trabajo establecidas, y un seguimiento riguroso por parte de las autoridades de vigilancia y control del cumplimiento de las normativas principales que se refieren a la Seguridad y Seguridad en el Trabajo.

Todo esto en búsqueda de una disminución efectiva de la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y una mayor protección de los derechos fundamentales de los trabajadores quienes son el principal objeto de protección de estas normas.

La creación de una cultura de prevención en cuanto a las medidas de seguridad y salud en el trabajo, traería consigo un aumento en la conciencia pública sobre el cuidado a la salud de los trabajadores, haciendo que en países con una buena infraestructura tecnológica se cuenten con datos estadísticos de los accidentes y enfermedades laborales que se conectan directamente con los mecanismos de notificación y análisis armonizados con los sistemas de reportes regionales e internacionales, lo contrario a lo que sucede en nuestro ordenamiento ya que el registro de este tipo de contingencias tiene diferentes fuentes, llegando al punto en que muchos casos no llegan si quiera a reportarse, generando esto un obstáculo para la creación de políticas y programas estatales de prevención que se adapten a la realidad del país (Gómez, J. A., y Martínez, 2020).

Para esto deberemos inicialmente observar el aspecto relativo a una debida intervención estatal expresada no solamente en la expedición de normas y reglamentos aplicables a la seguridad y salud en el trabajo y sus sistemas de gestión, sino que también se deberá contar con una intervención de este en cuanto al seguimiento, control y sanción de los empleadores en el cumplimiento y aplicación de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, seguimiento y vigilancia que como bien los explicamos anteriormente, se encuentra en cabeza de los inspectores de trabajo.

En este punto debemos afirmar entonces que las inspecciones laborales realizadas por el Ministerio del Trabajo constituyen un papel fundamental para garantizar la observancia y aplicación de las Leyes que se refieren a la seguridad y la salud en el trabajo, también para salvaguardar los derechos de los trabajadores y fomentar condiciones de trabajo seguras, la importancia de estas es reconocida globalmente para el cumplimiento de los estándares mínimos de seguridad en los que se debe desarrollar un trabajo o labor, hasta el punto de que la OIT en su convenio 81 establece el alcance de las inspecciones de trabajo, diciendo está en su artículo 2 numeral 1 , que el sistema de inspección de trabajo aplicara a todos los establecimientos industriales y los inspectores de trabajo estarán encargados de velar por el

cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y la protección de los derechos de los trabajadores (OIT, Convenio 81 de 1945).

Como bien lo evidenciamos en el primer capítulo el ordenamiento colombiano tiene una gran cantidad de reglamentos, normativas y Leyes que se refieren a las relaciones entre un empleador y un trabajador, surgidas como consecuencia de un contrato laboral, legislación que se encuentra dispersa en varios códigos de nuestro ordenamiento lo que implica inicialmente que tal dispersión de normas genere confusión a la hora de su interpretación y aplicación a la realidad social y actualidad de nuestro país y ordenamiento jurídico, ya que los operadores jurídicos encargados de llevar a cabo su aplicación no tienen conocimiento certero sobre cuál es la legislación aplicable a su tipo de negocio, la cantidad de empleados, y las actividades de riesgo que se podrán desarrollar, además de las debidas medidas de prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, para sus actividades comerciales.

La OIT en su convenio 155 sobre la seguridad y salud de los trabajadores, además de establecer un marco general para seguridad y salud en el trabajo y el medio ambiente laboral, detalla los principios básicos y las metodologías que se requieren para la mejora significativa en la gestión de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo (OIT, 2013).

Implicando este que exista cooperación y consenso entre los actores políticos, empresariales y sociales para garantizar la salud de los trabajadores, planteando intervenciones de las empresas y los gobiernos para el control de los accidentes, enfermedades y muertes laborales, creando así una cultura de la prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo que abarque todos los renglones económicos, estatales y sociales.

Será de vital importancia entonces una intervención estatal que promueva una mejoría en los sistemas de registro de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2012), Ya que según la OMS la tasa de notificación de enfermedad laboral y accidentes de trabajo en Latinoamérica está ubicada entre un 1% y un 5% (Asociación Chilena de Seguridad, 2013).

Sistema que deberá incluir registro no solo los de los empleados que hacen parte del sistema de gestión de prevención de riesgos, inscritos en una ARL, sino también tengan lugar en el tanto los trabajadores que desarrollan labores en actividades más informales como lo

son la minería y la agricultura, y también se logre tener en cuenta a los trabajadores de las plataformas digitales tanto presenciales como a distancia, para así poder ajustar las políticas y normativas a la realidad actual del ordenamiento colombiano.

## **Conclusiones**

Pese a la existencia en Colombia de un marco normativo extenso en materia de seguridad y salud en el trabajo, este se encuentra fragmentado y disperso en múltiples normas, además de también de estar desactualizado en varios de sus componentes, y desalineado con las transformaciones tecnológicas y sociales que en la actualidad se presentan en el mercado laboral, lo que genera que exista confusión a la hora de su interpretación y aplicación.

Dispersión normativa y desactualización, y omisión en la observación de nuevos riesgos laborales, especialmente los relacionados con el trabajo remoto y el desarrollado en plataformas digitales, configuran como tal una zona de penumbra, representada en un vacío jurídico que compromete como tal la eficacia del derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas y seguras para los trabajadores, tal y como lo prescribe la constitución política colombiana.

La investigación pone de manifiesto el déficit institucional en la supervisión y sanción de los sistemas de gestión de riesgos laborales, reflejada en la falta de inspectores de trabajo, falta de articulación institucional y las limitadas capacidades de las autoridades estatales para garantizar el cumplimiento de las normas referentes a la seguridad y salud en el trabajo, contribuyen significativamente a la persistencia de prácticas empresariales omisivas o negligentes, conllevando esto a la alta ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales, haciendo que se haga permanente y reiterada la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores.

El marco jurídico colombiano en materia de seguridad y salud en el trabajo aunque amplio y técnicamente desarrollado, revela una gran falta de adecuación a las realidades actuales del mundo del trabajo ya que si bien se viene regulando desde 1945 con el código sustantivo del trabajo, hasta la actualidad en normas como el Decreto 1072 de 2015, estas normas no han sido complementadas con actualizaciones que respondan a las nuevas formas de vinculación

laboral que han surgido actualmente como consecuencia de la evolución social y tecnológica, que se presenta en el área laboral en el mundo.

Legislación que deja por fuera del alcance de las mismas a las formas de trabajo más recientes como lo son el trabajo remoto y el trabajo para plataformas digitales, persistiendo también en ella zonas grises o de penumbra, particularmente en lo que se refiere a los trabajadores independientes o los que ejecutan sus labores en economías informales, limitando como tal la universalidad de la aplicación y protección jurídica que este marco normativo pretende brindar.

El análisis jurisprudencia revela una gran brecha estructural entre el marco normativo y su cumplimiento efectivo por parte de los empleadores y trabajadores, ya que en las Sentencias analizadas se refleja una característica constante en el ordenamiento Colombiano, siendo esta la omisión del deber patronal de identificar, prevenir y mitigar riesgos laborales conforme a los estándares mínimos definidos en el marco normativo, ya que los dos casos analizados se logra identificar negligencia patronal o empresarial, por poca o nula identificación de riesgos inherentes a la ejecución de las labores, ausencia de planes de seguridad y mitigación de riesgos adecuados a sus actividades comerciales, y la falta de licencias y certificaciones necesarias, resultando esto en accidentes laborales fatales .

Análisis de Sentencias que dieron lugar a decisiones judiciales que confirman que pese a existir un marco normativo extenso, su aplicación práctica es muy deficiente, dejando en evidencia la necesidad de fortalecer la capacitación de los empleadores y trabajadores a una cultura de la prevención de riesgos laborales.

Debemos destacar también la ineficacia del sistema de inspección laboral, lo que es un agravante a la precaria situación laboral de nuestro ordenamiento, ineficacia que responde como bien lo evidenciamos, a una doble problemática que se puede resumir en dos factores de gran impacto, como lo son: la escasez de recurso humano que desempeñe las labores de inspector, y la falta de lineamientos claros en la definición y ejercicio de las funciones de los inspectores de trabajo y la seguridad social.

Implicando lo anterior una baja cobertura del sistema de general de riesgos laborales y alta incidencia de accidentes laborales, en sectores económicos como la minería y la construcción, y reflejando la falta de intervención estatal en muchos departamentos de

nuestro país, detalles que dejan ver la incapacidad del Estado Colombiano para garantizar una supervisión efectiva de tales sistemas de seguridad y salud en el trabajo, incumpliendo con el objetivo de universalidad de las normas laborales de nuestro país, ya que estas no tienen alcance a todas las regiones y a todas las personas trabajadoras de su economía.

Por tanto esto significara inicialmente que se plantee una integración normativa tendiente a que tal como lo solicita el momento actual y de evolución tecnológica que se está presentando en nuestra economía y en todos sus sectores productivos, se llegue a un código que pueda englobar toda las normas que se encuentran dispersas, se integren los mandatos todavía aplicables y se derogue una gran cantidad que no tienen aplicación en la actualidad, además de la inclusión de normas adecuadas a los avances tecnológicos y sociales de nuestra sociedad y el desarrollo de labores.

De esta manera facilitar la labor de los operadores jurídicos, dándole mayor acceso a las mismas y consecuentemente a su debida interpretación y aplicación en la realidad, para así lograr la protección efectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores, normativa que también deberá contar un espacio dedicado especialmente a las sanciones a que daría lugar el incumplimiento de la misma, y que tipo de sanciones se podrán aplicar, también teniendo en cuenta la creación de un organismo independiente que tenga la capacidad de vigilar, controlar y sancionar, el cumplimiento de tal normatividad, verificando que este tenga injerencia real y efectiva en los departamentos, municipios donde se tiene menos aplicación de sistemas de gestión de riesgos y seguridad en el trabajo, que como lo podemos evidenciar son los puntos donde más ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales se presenta.

## **Referencias**

Agudelo Calderón, Cardona Botero, Ortega Bolaños y Robledo Martínez. (2010) Sistema de salud en Colombia: 20 años de logros y problemas.

Asamblea Nacional Constituyente (1991) Constitución Política de Colombia de 1991

Asociación Chilena de Seguridad. (2013). Seguridad laboral en América Latina.

Colombia (1950) Decreto Ley 3743 de 1950. Código Sustantivo del Trabajo [C.S.T.]. Diario Oficial n.º 27.622. Junio 7 de 1951.

Congreso de Colombia (1979). Ley 9 de 1979. Diario Oficial n.º 35308. Julio 16 de 1979.

Congreso de Colombia (1993) Ley 100 de 1993. Diario Oficial No. 41.148 de 23 de diciembre de 1993

Congreso de Colombia (1993) Ley 52 de 1993. Diario Oficial n.º 40.914. Junio 9 de 1993

Congreso de Colombia (2008) Ley 1221 de 2008. (Julio 16). Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

Congreso de Colombia (2013). Ley 1610 de 2013: Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral. Diario Oficial No. 48.661.

Congreso de Colombia (2020). Ley 2069 de 2020: Por medio del cual se impulsa el emprendimiento en Colombia. Diario Oficial No. 51.535.

Congreso de Colombia (2021) Ley 2088 de 2021 (Mayo 12). Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.

Congreso de Colombia. (2021). Ley 2121 de 2021: Por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 51.744.

Consejo Colombiano de Seguridad (2024). Consolidada siniestralidad laboral, 2024 FASECOLDA 2024

Corte Suprema de Justicia (2017) Sentencia SL9355 de 2017. Magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo

Corte Suprema de Justicia (2023) Sentencia SL854 de 2023 Bogotá magistrada ponente Ana María Muñoz Segura

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2021, 6 de diciembre). Decreto 1662 de 2021, por el cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en relación con la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos. Diario Oficial No. 51.866

Gómez, J. A., y Martínez, L. (2020). Comportamiento de la accidentalidad y enfermedad laboral en Colombia 1994–2016. Revista AEEMT, 28(1), 5–13.

Mendieta González y Jaramillo (2019) El sistema general de seguridad social en salud de Colombia. universal, pero ineficiente: a propósito de los veinticinco años de su creación-2019

Ministerio del Trabajo (2015). Decreto 1072 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. 26 de mayo de 2015

Ministerio del Trabajo de Colombia (1994) Decreto 1295 de 1994 Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. 24 de junio de 1994.

Ministerio del Trabajo de Colombia (2022). Informe de gestión 2022.

Ministerio del Trabajo de Colombia (2024). Análisis internacional de inspectores de trabajo.

Ministerio del Trabajo. (2012). Decreto 884 de 2012, por el cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se establecen disposiciones para promover y regular el Teletrabajo

Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2012). Recopilación de los principales indicadores de siniestralidad laboral y enfermedad ocupacional utilizados en Iberoamérica.

Organización Internacional del Trabajo (1947). Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)

Organización Internacional del Trabajo (1981). Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)

Organización Internacional del Trabajo (1983). Convenio sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos profesionales debido a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo, 1983 (núm. 148).

Organización Internacional del Trabajo (2013). Crear una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo: Guía sobre los Convenios 155 y 187 de la OIT.

Organización Internacional del Trabajo (2025) Trabajar en la era digital: la OIT publica datos sobre plataformas web en América Latina y el Caribe.