



POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma 5.0

educa
comunica y cultura preventiva

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Plan Nacional de Educación **Multimodal** en SST 2026

Talentos que **hacen país**



Positiva Prevención

GRUPO
BICENTENARIO



Comunidad Nacional de Conocimiento en

SST con un Enfoque Global desde una Perspectiva Legal

Talentos que **hacen país**

SESIÓN 5:

CASOS DE RESPONSABILIDAD PENAL EN ESPAÑA, PERÚ Y COLOMBIA AÑO 2026



Dr. Carlos Luis Ayala Cáceres

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN SST CON
UN ENFOQUE GLOBAL DESDE UNA PERSPECTIVA LEGAL

PERFIL PROFESIONAL:

Abogado de la Universidad Santo Tomas, especialista en derecho laboral de la Universidad Nacional de Colombia y en Salud Ocupacional de la Universidad del Rosario. Magíster en derecho del trabajo y doctor en derecho de la Universidad Alfonso x El sabio de España. Autor de la obra legislación en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales.

Presidente Tribunal Administrativo de la ALADI.



Ruta del **conocimiento**



01

SESIÓN 1:
SUPRANACIONALIDAD DE
LA COMUNIDAD ANDINA
DE NACIONES (CAN) EN
COLOMBIA EN SST



02

SESIÓN 2:
JURISPRUDENCIA DEL
TRIBUNAL ANDINO DE LA
COMUNIDAD ANDINA DE
NACIONES (CAN) APLICABLE
EN COLOMBIA



03

SESIÓN 3:
QUE ES LA ALADI Y SU
APLICACIÓN EN COLOMBIA



04

SESIÓN 4:
¿CUÁLES SON LOS
CONVENIOS OIT APLICABLES
EN COLOMBIA?



05

SESIÓN 5:
CASOS DE
RESPONSABILIDAD PENAL
EN ESPAÑA, PERÚ Y
COLOMBIA AÑO 2026

Ruta del **conocimiento**



06

SESIÓN 6:
NORMAS DE HIGIENE Y
SEGURIDAD INDUSTRIAL
EN BOLIVIA, PERÚ,
ECUADOR Y COLOMBIA



07

SESIÓN 7:
LA LICENCIA EN SST Y SU
CONVALIDACIÓN EN LOS
PAÍSES DE LA COMUNIDAD
ANDINA DE NACIONES (CAN)



08

SESIÓN 8:
LA COMISIÓN
INTERAMERICANA DE
DERECHOS HUMANOS
(CIDH) Y LA SST EN
COLOMBIA



09

SESIÓN 9:
TRÁMITES ADMINISTRATIVOS
ANTE ORGANISMOS
INTERNACIONALES



10

SESIÓN 10:
CULPA PATRONAL EN PAÍSES
DE LA COMUNIDAD ANDINA
DE NACIONES (CAN)

Evaluémonos



TEMÁTICA

01

**RESPONSABILIDADES EN SST Y ACCION DE REPETICIÓN
EN COLOMBIA.**

02

**JURISPRUDENCIA 2026 Y NUEVO CÓDIGO
PROCESAL DEL TRABAJO.**

03

**RESPONSABILIDAD EN SST
INTERNACIONAL.**

04

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

01. RESPONSABILIDADES EN SST Y ACCION DE REPETICIÓN EN COLOMBIA.



¿DE DÓNDE SURGE LA RESPONSABILIDAD EN SST?

La responsabilidad del empleador nace de la Ley Máxima del Trabajo: el Código Sustantivo del Trabajo (Art. 56).

“De modo general, incumben al {empleador} obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el {empleador}.”



¿QUÉ IMPLICA ESTE MANDATO?

PILAR	EXPLICACIÓN DINÁMICA
 Deber de Protección Absoluta	No es un favor, el empleador debe anticiparse al peligro.
 Imperio de la Normatividad	Este artículo convierte en obligatorio todo el compendio normativo.
 Formación y Capacitación Continua	Implica el deber de educar al trabajador. No basta con dar un casco; hay que enseñarle por qué y cómo usarlo.
 Provisión de Herramientas y Ambientes Seguros	El empleador debe suministrar elementos de trabajo en perfecto estado y garantizar que el entorno saludable.

EL EFECTO DOMINÓ (CONSECUENCIA DEL INCUMPLIMIENTO)

Al ser el artículo madre del cual se desprenden todas las demás obligaciones, fallar en su cumplimiento activa automáticamente el engranaje de responsabilidades:

Penal	Civil	Administrativa	Laboral
Lesiones	Indemnización	Multas	Pago de prestaciones

RESPONSABIILIDAD LABORAL.

PREGUNTA.

1. Que significa que la responsabilidad laboral es tarifada?.
2. Que significa que la responsabilidad laboral es objetiva?

¿DE QUÉ SE TRATA LA RESPONSABILIDAD LABORAL?

Es la que nace directamente de la relación laboral o contrato de trabajo.

OBJETIVO

Proteger al trabajador frente a las contingencias que ocurran con causa o con ocasión del trabajo, reconociendo prestaciones económicas y asistenciales por accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

JURISPRUDENCIA RECIENTE (2024-2026) — ¡LA TENDENCIA SE ENDURECE!

Sentencia SL060-2024 (Corte Suprema, 22 de enero de 2024)

Un trabajador sufrió un accidente de tránsito en moto mientras cumplía funciones laborales. La empresa alegó caso fortuito. La Corte dijo: NO.

"La empresa conocía que el trabajador utilizaba una moto en el desempeño de sus labores, lo cual es una actividad peligrosa previsible. La falta de medidas y controles de seguridad vial adecuados contribuyó directamente al accidente."

Conclusión: La empresa es responsable por no haber implementado controles de seguridad vial y por no verificar el uso de elementos de protección

CUADRO RESUMEN

RESPONSABILIDAD LABORAL

- Surge del contrato de trabajo.
- Responsabilidad delegada del empleador a una ARL, mediante el pago de la cotización mensual
- El monto de indemnización es tarifado.
- El beneficio del trabajador como consecuencia del ATEL se ve representado mediante prestaciones económicas y asistenciales, subsidio, indemnización y pensión.

CUADRO RESUMEN

RESPONSABILIDAD LABORAL	○ El origen de la invalidez por ATEL y su apelación lo determina en su orden: la EPS, ARL. FONDO DE PENSIONES, la Junta Regional de Calificación de Invalidez o la Junta Nacional de Calificación de invalidez. ○ Las mesadas pensionales prescriben en tres años las demás prestaciones prescriben calificación. ○ No existe el caso fortuito o fuerza mayor que exonere la responsabilidad de la ARL en el accidente ni la culpa grave de la víctima. ○ No importar que el vinculo laboral termine. Ley 776 de 2002.
---	---

EL GRAN ERROR DE LOS EMPLEADORES:

Muchos empresarios piensan “*Yo pago mi ARL, estoy tranquilo*”.

! ERROR !



La ARL cubre las prestaciones económicas tarifadas pero eso NO cubre la indemnización plena de perjuicios del Artículo 216 del CST.

RESPONSABILIDAD CIVIL

EL RIESGO PATRIMONIAL QUE NO CUBRE LA ARL

Es la obligación del empleador de pagar una **indemnización plena de daños y perjuicios** al trabajador y/o sus familiares, cuando por **culpa del empleador** se causa o se presenta un accidente de trabajo o enfermedad laboral.

Esta responsabilidad es asumida **DIRECTAMENTE** por la empresa con su patrimonio. La ARL **NO LA CUBRE**. El monto de los daños **NO** está **tarifado** y depende de los perjuicios causados.

¿Qué dice la norma?

La culpa del empleador también llamada "***culpa patronal***" busca sancionar la conducta culposa, es decir, la **falta de cuidado o de diligencia** del empleador que origina un daño a su trabajador.

Elementos clave que NO exige el artículo:

No requiere un grado específico de incapacidad

No establece un porcentaje mínimo de pérdida de capacidad

No contempla una indemnización tarifada

PREGUNTA.

¿Quien determina el valor de una demanda por culpa patronal?.

CUADRO RESUMEN

RESPONSABILIDAD CIVIL	• Surge de la relación contractual art. 216 del Código Sustantivo de Trabajo. • Responsabilidad asumida directamente por el empleador. • El monto de los daños no se encuentra tarifado como este depende de los perjuicios causados al trabajador o a sus beneficiarios. • Los perjuicios o daños causados al trabajador pueden ser materiales, morales o fisiológicos.
----------------------------------	--

CUADRO RESUMEN

RESPONSABILIDAD CIVIL

- El daño o perjuicio causado se “pretende” remediar mediante el pago en dinero (Salarios mínimos: moral).
- El proceso de demanda y apelación en su orden se realiza ante la Justicia Laboral Ordinaria.
- Prescribe a los tres años la acción.
- No puede descontar lo que le da la ARL.

RESPONSABIILIDAD PENAL

CUANDO EL ACCIDENTE SE CONVIERTE EN DELITO

Es cuando el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo (SST) es tan grave que no solo causa un daño, la persona responsable podría terminar en la cárcel.

GRAN DIFERENCIA

responsabilidad laboral la paga la ARL y la civil la paga la empresa con su patrimonio

la responsabilidad penal la paga la PERSONA NATURAL con su LIBERTAD.

PREGUNTA.

¿Para usted es legal o no que una ARL de vacunación X a un cliente (Clínica)?.

RESPUESTA.

¿Es legal o no que una ARL de vacunación X a un cliente (Clínica)?.

NO. Peculado.

¿QUIÉNES SON LOS SUJETOS RESPONSABLES?

La responsabilidad penal no recae sobre la empresa como entidad, sino sobre las personas naturales que tienen la responsabilidad de garantizar la seguridad

CARGO	¿PUEDE IR A LA CÁRCEL?
Gerente	☒ SÍ
Director	☒ SÍ
Jefe inmediato	☒ SÍ
Supervisor	☒ SÍ
Dueño de la empresa	☒ SÍ
Compañero de trabajo	☒ SÍ (si su acción u omisión causó el daño)

ACCIDENTE DE TRABAJO COVID-19 DOS TRABAJADORES.

**CAUSA: NO PROPORCIONA DE ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL Y NO
TIENE PROTOCOLOS DE BIOSEGURIDAD LA EMPRESA.**

QUE RESPONSABILIDADES HAY POR PARTE DE:

- 1) DEL JEFE DE SST. (Paco) 46 mese**
- 2) DEL GERENTE (Pedro Perez) 48 meses.**

**HOMICIDIO CULPOSO
Marzo de 2021.**

Falsificar incapacidad temporal se afecta la fe pública. Prisión 16 meses.

Juez condena a mujer que falsificó incapacidad médica

Una mujer, madre de un menor y cabeza de familia, que trabajaba en una empresa de ropa presentó el 11 de abril de 2016 una incapacidad médica por un día, supuestamente autorizada por una doctora de Salud Total. Dos semanas más tarde, la empleadora procedió a validar la autenticidad del documento con la EPS, que encontró irregularidades. Por ejemplo, que para tal fecha la mujer no aparecía en los registros de ninguna de sus IPS afiliadas, por lo que no pudo haberse generado una incapacidad. Además, el formato entregado por la trabajadora no correspondía con el usado por la EPS. Ante estos he-

chos, Salud Total denunció a la mujer ante la Fiscalía. El ente investigador demostró que el "documento presentado ante el empleador era falso".

La defensa se escudó en que no se demostró daño ni detrimento patrimonial porque no se supo si se pagó o no el importe de la incapacidad, por lo que pidió la absolución.

Finalmente, el juzgado 45 penal con función de conocimiento condenó a la mujer por falsedad en documento privado. La trabajadora ofreció disculpas y dijo estar arrepentida, señalando que no pensó en la gravedad de sus actos. La juez consideró que la procesada "confeccionó y/o

determinó a un tercero para elaborar documento falso incapacitante, el cual presentó y usó ante su empleador con el propósito de justificar su ausencia laboral en abril de 2016". Sobre la argumentación de su abogada, aseguró que "el bien jurídico que se afecta con este delito es el de la fe pública y no el del patrimonio económico, y conforme a ello, el detrimento económico que se hubiese podido causar con estos hechos resulta irrelevante, pues lo que se castiga es la confección, la determinación a fabricar documento falso y el uso de ese elemento". Aunque la trabajadora ofreció disculpas, la togada le impuso

una sentencia de 16 meses de prisión. Además, la condenó a una pena accesorio de inhabilitación, por lo que la mujer no podrá ejercer funciones públicas durante el mismo tiempo.

La defensa esgrimió que su cliente es madre cabeza de familia, ya no trabaja en la empresa a la cual le presentó la incapacidad y no representa un riesgo para esta, por lo que pidió sufragar la pena. La solicitud fue concedida, lo que implica que la mujer, si bien mantiene su condena y tendrá el antecedente penal, no irá a prisión si muestra buen comportamiento.

Redacción Justicia

SANCIONES PENALES APLICABLES

Las sanciones no son para la empresa como entidad, sino para las personas que tienen la responsabilidad de garantizar la seguridad.

¿Qué es? Es la pena más grave. Significa que la persona hallada culpable tendrá que ir a la cárcel por un tiempo determinado.

¿Cuándo aplica? Cuando la negligencia fue tan grande que causó un daño muy serio, como una muerte (homicidio culposo) o lesiones muy graves (lesiones personales culposas) a un trabajador.

Ejemplo: Si se demuestra que el jefe ignoró advertencias CLARAS y GRAVES sobre un peligro que causó una tragedia.

⚠ La duración de la pena de prisión depende de la gravedad ⚠

PRINCIPALES DELITOS EN RIESGOS LABORALES:

- I. Lesiones personales.
- II. Homicidio.
- III. Perturbación psíquica .
- IV. Peculado. Elementos de protección personal.
- V. Falsedad.

CUADRO RESUMEN

RESPONSABILIDAD PENAL

- Surge del titular del delito (personalizado).
- Responsabilidad asumida por el causante del hecho punible (empleado, Especialista en Salud Ocupacional, Miembros de la Junta de Calificación de invalides, funcionario de la ARP o trabajador).
- En el caso que sea el empleador que por culpa o por dolo causa el ATEP comete un delito que se paga en muchos casos con cárcel.
- El delito causado se pagara a través de: Pena principal Pena accesoria: retención domiciliara, perdida del empleo publico, interdicción de derecho, entre otros.

CUADRO RESUMEN

RESPONSABILIDAD PENAL

- El hecho punible puede ser realizado por acción u omisión.
- El hecho punible a de ser realizado con dolo, culpa o preterintencional.
- El proceso penal se realiza ante la Fiscalía y Juez Penal correspondiente.
- Clase de delitos: Delitos contra la vida, delitos contra la fe publica, delitos contra la administración publica.

RESPONSABIILIDAD ADMINISTRATIVA

FUNDAMENTO NORMATIVO

El Artículo 485 del Código Sustantivo del Trabajo

"La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de este Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen."

FUNDAMENTO NORMATIVO

El Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo

Este artículo otorga a los funcionarios del Ministerio del Trabajo amplias facultades:

- ✓ ***Facultad de comparecencia:*** *Hacer comparecer a los empleadores para exigir informaciones*
- ✓ ***Facultad de inspección:*** *Entrar sin previo aviso y en cualquier momento a toda empresa*
- ✓ ***Facultad de medidas preventivas:*** *Ordenar medidas de aplicación inmediata*
- ✓ ***Facultad sancionatoria:*** *Imponer multas de 1 a 5.000 SMMLV según la gravedad de la infracción*

LEY 1562 DE 2012 (SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES)

El artículo 13

Esta ley establece que el empleador que incumpla sus obligaciones en el Sistema General de Riesgos Laborales

ACARREA UNA MULTA DE HASTA 500 SMMLV

RESOLUCIÓN 0312 DE 2019 (ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SG-SST)

Define **60 estándares mínimos** agrupados por el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar).

Para aprobar se requiere un cumplimiento $\geq 85\%$.

El incumplimiento de estos estándares puede generar sanciones que incluyen multas económicas desde

1 hasta 500 SMMLV

EL MINISTERIO DEL TRABAJO NO SOLO INSPECCIONA PUEDE MULTAR, SUSPENDER Y HASTA CERRAR SU EMPRESA

Es la que surge cuando el empleador incumple las obligaciones legales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y el Estado, a través del Ministerio del Trabajo, ejerce su poder sancionador para corregir esa conducta.

A diferencia de la responsabilidad penal o la civil, la responsabilidad administrativa busca proteger el interés general y garantizar que las empresas cumplan con los estándares mínimos de protección a los trabajadores.

PREGUNTA.

¿Qué es un plan de mejora en una investigación administrativa laboral? para que sirve?.

CUADRO RESUMEN

RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

- Surge de la función legal de vigilancia y control en seguridad y salud en el trabajo.
- Se impone multa que es asumida por el empleador.
- La sanción o multa a favor del fondo de Riesgos Laborales.
- Existen multas para el empleador trabajador y ARLs.
- La competencia para vigilar y controlar la administración del sistema de Prevención de las ARLs es de Ministerio de Trabajo.

CUADRO RESUMEN

RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

- Prestación de servicios de salud es de Supersalud.
- Dilatar el pago de prestaciones económicas de las Superfinanciera.
- Luego de la multa, existe un proceso de embargo por parte del Ministerio de Trabajo conforme a la Resolución 2521 del 2000.
- Suspensión de actividades.
- Cierre de empresa.

TOTAL DE LAS MULTAS IMPUESTAS

EN PESOS		
SANCIONES		
Violación a normas laborales y de riesgos laborales.	\$4.492.594.655	\$2.846.776.961
EN DÓLARES		
SANCIONES		
Violación a normas laborales y de riesgos laborales.	USD 1.414.758,28 (Tasa representativa a Diciembre de 2015)	\$USD 996.940,89 (Tasa representativa a Junio 2016)

SANCIONES

EMPRESA	VALOR DE LA MULTA
EMPRESA DE TRANSPORTE DEL TERCER MILENIO TRANSMILENIO S.A.	\$ 689.454.000
RECAUDO BOGOTA S.A.S.	\$ 689.454.000
CONSORCIO CONSTRUCTOR RUTA DEL SOL CONSOL Y OTROS	\$ 517.091.250
FERTILIZANTES COLOMBIANOS - FERTICOL S.A	\$ 515.480.000
COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.	\$ 479.860.680
YUMA CONSESIONARIA S.A	\$ 451.045.000
HOSPITAL CENTRAL DE LA POLICIA NACIONAL DE BOGOTÁ	\$ 344.727.000
MINERA LAS BRISAS DE COLOMBIA S.A.S	\$ 344.717.000
ALMACENES ÉXITO S.A.	\$ 322.175.000
EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL META S.A. E.S.P-EDESA S.A. E.S.P	\$ 283.350.000
UNION TEMPORAL BOCATOMA PTAP	\$ 283.350.000
SCADA Y TECNOLOGIA S.A.S	\$ 283.350.000
M&A PROYECTOS S.A.S	\$ 283.350.000
JCM CONSTRUCCIONES S.A.S	\$ 283.350.000
CHILCO DISTRIBUIDORA DE GAS Y ENERGIA SAS ESP	\$ 282.676.550
MECM PROFESIONALES CONTRATISTAS SAS	\$ 282.676.550
ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P.	\$ 282.676.550

SANCIONES DECRETO 1072 DE 2015

CLAUSURA DEL LUGAR DE TRABAJO

- Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y los Directores Territoriales, mediante Auto debidamente motivado, podrán ordenar el **cierre o clausura del lugar de trabajo** cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de los trabajadores.
- La sanción a aplicar será por el **término de TRES (3) a TREINTA (30) días hábiles**, según la gravedad de la violación y mediante la imposición de sellos oficiales del Ministerio del Trabajo que den cuenta de la infracción cometida.

SANCIONES DECRETO 1072 DE 2015

TOTAL CIERRE DE EMPRESAS A NIVEL NACIONAL

EMPRESAS DEL SECTOR PÚBLICO	14
EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO	42

SANCIONES DECRETO 1072 DE 2015

DIRECCIÓN TERRITORIAL	EMPRESA	NUMERO DE DÍAS
ANTIOQUIA	TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLIN y TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE ANTIOQUIA	17
GUAJIRA	DIEZ INGENIERIA SAS	23
ATLÁNTICO	COMPAÑÍA CONSTRUCTORA EL SUEÑO	10
ARAUCA	CONSORCIO SANTANDER	5

RESPONSABIILIDAD MEDICA Y FISCAL

RESPONSABILIDAD AMBIENTAL	Surge del desarrollo de las actividades y giro normal de las empresas Se pretenden minimizar los efectos negativos que pueden causar sobre los recursos naturales, la transformación de materia prima Desechos y basuras
RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA	Código Único Disciplinario Titulo IV – La Ley disciplinaria Derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades, impedimentos, inhabilidades y conflicto de intereses del servidor público

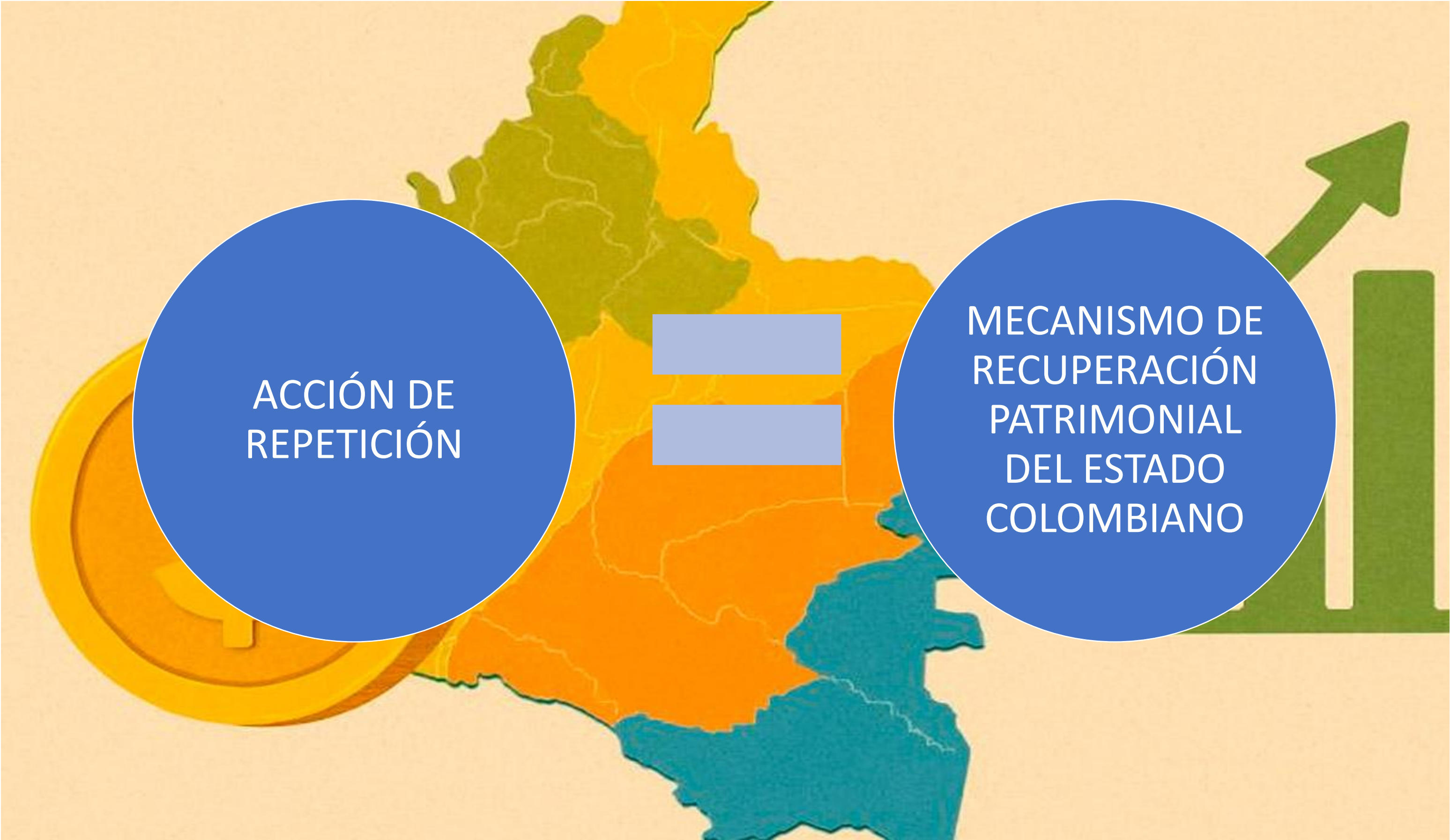
RESPONSABILIDAD MEDICA.	Circular 66 de 2010 de la Superintendencia Nacional de Salud. Ley 1438 de 2011.
RESPONSABILIDAD FISCAL.	Ley Riesgos Laborales, CONTRALORÍA.



Responsabilidad Fiscal Fiscal

CONTRALORÍA
\$3.110.000.000

ACCION DE REPETICIÓN



ACCIÓN DE
REPETICIÓN

MECANISMO DE
RECUPERACIÓN
PATRIMONIAL
DEL ESTADO
COLOMBIANO

FUNDAMENTO NORMATIVO

Art. 90
C.P. Responsabilidad del
Estado

Ley 678 de 2001
Regulación
específica y
plena

CPACA – Ley
1437/11
Procedimiento
contencioso

NATURALEZA JURÍDICA

ACCIÓN CIVIL DE CARÁCTER
PATRIMONIAL

Ejercida por el Estado contra
agente(s) que causaron el daño

ACCIÓN DE EJERCICIO
OBLIGATORIO

Deber de la entidad
pública condenada (no es
facultativa – art. 2 Ley
678)

REQUISITOS DE PROCEDIBILIDAD

CONDENA O CONCILIACIÓN

Pago efectivo
por parte de la
entidad pública

DOLO O CULPA GRAVE

Conducta del
agente (arts. 5
y 6 Ley 678)

NEXO CAUSAL

Conducta del
agente →
condena a la
entidad

CONDUCTAS CON PRESUNCIÓN DE DOLO O CULPA GRAVE

PRESUNCIONES DE DOLO (ART. 7)

Obrar con desviación de poder

Actuar en contra de sentencia
inhibitoria o de tutela

Incumplir deberes constitucionales

Usar indebidamente el derecho de
defensa en juicio

Llamamiento en garantía sin mérito

PRESUNCIONES DE CULPA GRAVE (ART. 6)

Violación manifiesta e inexcusable
de la norma

Carencia de competencia para
actuar

Omisión de agotamiento de vía
gubernativa

Actuar con error inexcusable

Actuación sin competencia funcional

LEGITIMACIÓN

LEGITIMACIÓN ACTIVA

Entidad pública condenada

LEGITIMACIÓN

PASIVA

Servidor o exservidor
público Particular con
funciones públicas

TÉRMINO DE CADUCIDAD

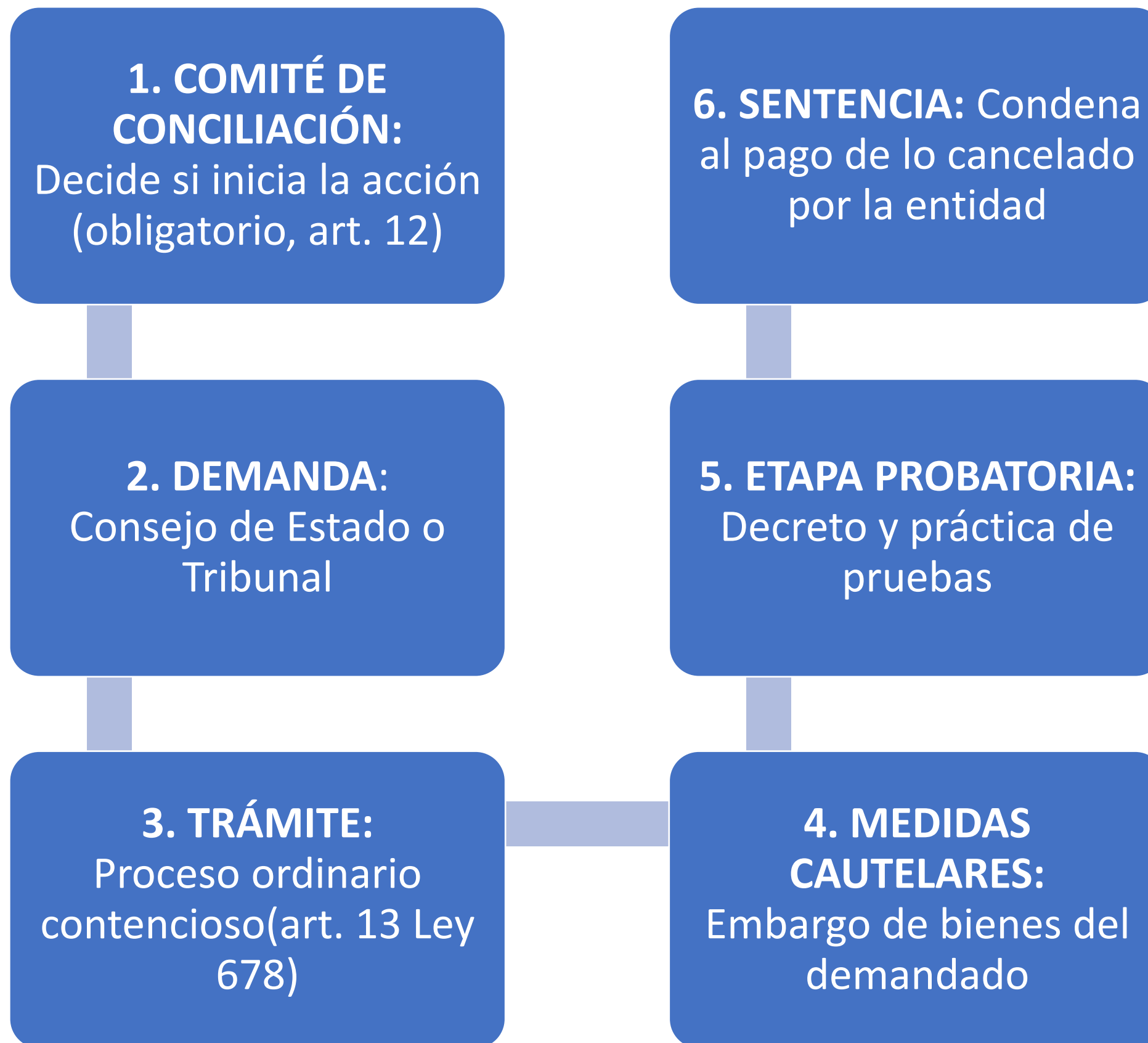
2 años contados desde el pago total o de la última
cuota

Art. 11 Ley 678 de 2001 – Término perentorio e
improrrogable

PROCEDIMIENTO JUDICIAL

El trámite inicia obligatoriamente con el comité de conciliación de la entidad, que decide si ejerce la acción. La demanda se presenta ante la Sección Tercera del Consejo de Estado o ante el Tribunal Administrativo según la cuantía, siguiendo el proceso verbal ordinario contencioso (art. 13, Ley 678).

Proceden medidas cautelares de embargo sobre bienes del demandado. La sentencia condena al reintegro de lo pagado.



EFFECTOS DE LA SENTENCIA CONDENATORIA



RESPONSABILIDADES DE LAS ARL

RESPONSABILIDADES DE LAS ARL

- A. Brindar asistencia técnica a las empresas afiliadas para la **correcta implementación** de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica .
- B. Brindar **asistencia técnica** a las empresas afiliadas en el fomento de estilos de trabajo y de vida saludables, de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de las empresas.
- C. Desarrollo de programas regulares de promoción, prevención y control de riesgos laborales y de **rehabilitación integral** en las empresas afiliadas.

RESPONSABILIDADES DE LAS ARL

- Brindar asistencia técnica, asesoría y capacitación para la adecuada implementación de **pausas activas** durante la jornada laboral, destinadas a realizar actividades preventivas que mejoren la salud física y mental de los trabajadores, respetando la libertad de conciencias, credos, estados de salud, posturas culturales, políticas y formas de vida, evitando toda forma de discriminación o exclusión.
- **Capacitar** de manera presencial o virtual a las empresas afiliadas para la adecuada implementación de las evaluaciones médicas ocupacionales y la relación con los peligros asociados con a las labores y las medidas de prevención y control.

RESPONSABILIDADES DE LAS ARL

LAS ENTIDADES ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES **NO ESTÁN** AUTORIZADAS PARA REALIZAR, ASUMIR LOS COSTOS O PAGAR LOS EXÁMENES O EVALUACIONES MEDICAS CONSAGRADAS EN LA PRESENTE RESOLUCIÓN, SALVO DISPOSICIÓN EN CONTRARIO.

02. JURISPRUDENCIA 2026 Y NUEVO CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.



LA JURISPRUDENCIA COMO FUENTE NORMATIVA VINCULANTE



Precedente Horizontal

Obligatoriedad de seguir propias decisiones



Precedente Vertical

Cumplimiento de decisiones de superiores jerárquicos



Sentencia C-621/2015

Desconocimiento sin justificación:
vía de hecho

En el sistema jurídico colombiano de 2026, la jurisprudencia ha consolidado su carácter de norma jurídica obligatoria.

El precedente vinculante reemplaza el carácter subsidiario tradicional, estableciendo obligatoriedad horizontal y vertical para todos los jueces.

UNIFICADOR DE LA INTERPRETACIÓN DE LAS LEYES EN COLOMBIA

Tipo de Sentencia	C (Constitucionalidad)	T (Tutela)	SU (Unificación)
¿Qué revisa?	Si una ley es constitucional.	Un caso específico de tutela.	Contradicciones entre fallos de tutela.
¿Quién la pide?	Cualquier ciudadano.	La Corte selecciona casos de tutela para revisarlos.	La Sala Plena de la Corte.
¿Para quién aplica?	Para todos (efecto <i>erga omnes</i>).	Solo para los involucrados (efecto <i>inter partes</i>).	Es vinculante para todos los jueces.
Objetivo	Depurar el ordenamiento jurídico.	Proteger un derecho fundamental en un caso concreto.	Unificar criterios y crear precedente

LEY 2452 DE 2025: REVOLUCIÓN PROCESAL

El Nuevo Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social inicia a regir desde el 2 de abril de 2026. Introduce una dirección activa del juez, garantizando celeridad, lealtad procesal e inmediación efectiva.



Dirección Activa:

El juez evita dilaciones y aplica jurisprudencia de oficio



Celeridad:

Reducción drástica de términos procesales



Expediente Electrónico:

Soporte digital obligatorio en todos los procesos



SENTENCIA ANTICIPADA LEY 2452 DE 2025

Herramienta de Celeridad

El juez puede fallar de fondo sin audiencias previas cuando:

- I. El asunto sea de puro derecho (acuerdo en hechos, debate solo jurídico)
- II. Exista jurisprudencia consolidada de la Sala de Casación Laboral
- III. Las pruebas documentales sean suficientes y no objetadas

Agiliza casos como indexación de mesada pensional, culpa patronal probada o prestaciones de la ARL.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y PROTECCIÓN DE SALUD

Sentencia T-046 de 2024

Nadie puede ser despedido por su condición de salud que le impida desempeñar funciones normales, sin autorización del Ministerio del Trabajo.

Actualización 2026: El despido sin autorización se presume discriminatorio, generando:

- I. Pago de 180 días de salario como sanción
- II. Reintegro inmediato al cargo
- III. Reparación integral por daño a la vida de relación



ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y PROTECCIÓN DE SALUD

Selección de sentencias para unificación (Nuevo)

La Ley 2452 de 2025.

Permite que la Corte Suprema seleccione sentencias para:

- Unificar jurisprudencia
- Garantizar derechos
- Controlar la legalidad

Esto refuerza el carácter vinculante del precedente.

ANALISIS DE CASO 1

Responsabilidad Patronal y el "Deber de Vigilancia"

Análisis de la Sentencia CSJ SL-165 de 2023 (Rad. 90784)

El Caso: ¿Qué sucedió?

Un trabajador de aseo falleció al ser arrollado por el vehículo compactador de la misma empresa mientras este daba marcha atrás. La empresa alegó que el trabajador fue imprudente y que ellos sí lo habían capacitado.



Los 3 Puntos Clave de la Corte

A. La "Culpa de los Compañeros" es Culpa de la Empresa

- **El error:** El conductor del camión no tuvo contacto visual con sus compañeros al retroceder, violando el manual de seguridad.
- **La regla:** La Corte reitera que el empleador es responsable por la negligencia de sus otros empleados (*culpa in vigilando o in eligendo*). Si un compañero comete un error, la empresa responde.

Los 3 Puntos Clave de la Corte

B. Capacitar no es suficiente (Deber de Seguridad)

- La empresa presentó certificados de capacitación para defenderse.
- La respuesta de la Corte:** No basta con dar la charla o entregar el manual. El empleador debe garantizar que las normas se **interioren** y se **cumplan** en la práctica.
- Falta de vigilancia.

Los 3 Puntos Clave de la Corte

C. La "Culpa de la Víctima" no borra la Culpa del Patrono

- La empresa intentó decir que el trabajador se expuso al peligro.
- **La regla de oro:** En derecho laboral, **las culpas no se compensan.** Si la empresa fue negligente (por falta de supervisión o errores de otros empleados), debe pagar la indemnización, aunque el trabajador también haya cometido una imprudencia.

La responsabilidad del empleador no desaparece.

Conclusiones de la Corte.

- **La carga de la prueba:** Es la empresa quien debe demostrar que hizo todo lo humanamente posible para evitar el accidente.
- **Vigilancia Activa:** El uso de GPS (georreferenciación) juega en contra si la empresa ve que los trabajadores incumplen rutas y no interviene antes del accidente.
- **Pruebas en Casación:** Para ganar un recurso, no basta con decir "yo soy juicioso"; hay que desvirtuar lógicamente cada prueba que el Tribunal usó para condenar.

Corte Suprema de Justicia – SL1342-2024

Tema: obligación de implementar SG-SST para todo trabajador

Problema jurídico:

Si el empleador debe garantizar seguridad y salud en el trabajo a toda persona que presta servicios.

Consideraciones:

La Corte indicó: El deber de protección en seguridad y salud en el trabajo se extiende a toda persona que desarrolle actividades para la empresa, sin importar la forma del contrato.

Regla jurisprudencial:

El SG-SST es obligatorio, aplica a contratistas, trabajadores independientes y temporales.

Normas aplicadas: Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019 .

ANALISIS DE CASO 2

Culpa Patronal en Zonas de Conflicto Armado

- Sentencia SL1917-2025: El deber de protección en "Zonas Rojas"

El Caso: ¿Qué sucedió?

El Escenario: Reparación de un oleoducto, zona de alta influencia de grupos armados.

El Siniestro: Un trabajador muere durante un ataque armado de un grupo ilegal mientras cumplía órdenes.



LA EXCEPCIÓN A LA REGLA (EL RIESGO PREVISIBLE)

Por regla general, un ataque guerrillero es un "riesgo excepcional" ajeno al trabajo. **PERO**, la Corte fija una excepción de oro en 2025:

- 1. Conocimiento previo:** La empresa sabía de las amenazas y los hostigamientos en la zona.
- 2. Omisión Preventiva:** La comunidad advirtió disparos 2 horas antes y la empresa **normalizó el riesgo** en lugar de evacuar.
- 3. Negligencia en el Control:** Se permitió trabajar fuera del horario autorizado y sin coordinación con la Fuerza Pública.

CONCLUSIONES DE LA CORTE

La Corte define que la seguridad que debe brindar la empresa es **progresiva**:

- 1. Deberes Genéricos:** Ambientes seguros y saludables (lo básico para todos).
- 2. Deberes Específicos:** Según el riesgo del oficio (alturas, electricidad, etc.).
- 3. Deberes EXCEPCIONALES:** Surgen en contextos de peligro extraordinario (zonas de conflicto). **Exigen:**
 - A. Precauciones adicionales.
 - B. Control permanente.
 - C. Coordinación estricta con autoridades.

ANALISIS DE CASO CONCEPTO AT DE LA CAN.

Concepto	➤ Sentencia C-509/14
CORTE CONSTITUCIONAL	Define al accidente de trabajo <i>“como todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte”</i> .
Concepto	➤ Decisión 584
CAN	La CAN reproducida por la ley de riesgos laborales, no esta formulada exclusivamente para el contexto de los trabajadores de una relación dependiente, tal y como lo expresa el literal b del artículo primero al definir trabajador de la siguiente forma: <i>“b) Trabajador: Toda persona que desempeña una actividad laboral por cuenta ajena remunerada, incluidos los trabajadores independientes o por cuenta propia y los trabajadores de las instituciones públicas.”</i>

Concepto	➤ Sentencia SL2262-2022
CSJ Magistrado ponente: LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ	La Corte para tomar la decisión en esta sentencia tuvo en cuenta la definición de accidente de trabajo de la Comunidad Andina de Naciones – CAN: <i>“Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo”</i>

JURISPRUDENCIA RESPONSABILIDAD OBJETIVA

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CONGESTION LABORAL N° 4

ID: 772192

NUMERO DE PROCESO: 84561

NUMERO DE PROVIDENCIA: SL1976-2022

CLASE DE ACTUACION: SENTENCIA

FECHA: 14/06/2022

**PONENTE: OMAR DE JESUS RESTREPO
OCHOA**

La **responsabilidad objetiva** existe porque el siniestro se presenta bajo la subordinación del empleador, bien sea en el sitio de trabajo o por fuera de este, sin que sea necesario comprobar la culpa de aquel en tal hecho.

JURISPRUDENCIA CULPA PATRONAL.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CONGESTION LABORAL N°

3

ID: 770446

NUMERO DE PROCESO: 84851

NUMERO DE PROVIDENCIA:

SL1739-2022

CLASE DE ACTUACION: SENTENCIA

FECHA: 11/05/2022

PONENTE: DONALD JOSE DIX

PONNEFZ

Para que se presente un accidente laboral, debe existir una íntima **relación de causalidad entre el hecho dañoso y el servicio**, ya sea de manera directa o indirecta manera segura la labor encomendada.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CONGESTION LABORAL Nº 3

ID: 770446

NUMERO DE PROCESO: 84851

NUMERO DE PROVIDENCIA: SL1739-2022

CLASE DE ACTUACION: SENTENCIA

FECHA: 11/05/2022

PONENTE: DONALD JOSE DIX PONNEFZ

Para que se presente un accidente laboral, debe existir una íntima **relación de causalidad entre el hecho dañoso y el servicio**, ya sea de manera directa o indirecta, manera segura la labor encomendada.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

**SALA DE CONGESTION LABORAL N°
4**

ID: 768294

NUMERO DE PROCESO: 87469

**NUMERO DE PROVIDENCIA: SL1531-
2022**

CLASE DE ACTUACION: SENTENCIA

FECHA: 10/05/2022

**PONENTE: OMAR DE JESUS
RESTREPO OCHOA**

La culpa suficientemente comprobada del empleador en el accidente de trabajo se determina a través del **análisis del incumplimiento de los deberes de prevención que le corresponden**, y se constituye en la causa adecuada del infortunio, sea que tal falta se derive de una acción, de un control ejecutado en forma incorrecta, o de una conducta omisiva.

Sentencia SL136-2024 (Culpa Patronal):

El empleador debe demostrar no solo que entregó elementos de protección, sino que realizó una **supervisión efectiva**.

La ausencia de registros de capacitación genera responsabilidad por culpa patronal.

Tema	Sentencias
Afiliación obligatoria	T-169-2025
Naturaleza constitucional SST.	T-073-2025
Contratistas protegidos	T-041-2024
Prestaciones ARL	SL792-2025
Responsabilidad por no afiliar	SL2165-2024
SG-SST obligatorio	SL1342-2024

JURISPRUDENCIA EL PRECEDENTE PENAL.

SL060-2024 (Corte Suprema, 22 de enero de 2024)

EL CASO: Un trabajador sufrió un accidente de tránsito en moto mientras cumplía funciones laborales, resultando en múltiples fracturas y lesiones graves.

LA FALTA DEL EMPLEADOR:

- No proporcionó medidas de seguridad necesarias
- No dio capacitación adecuada
- No entregó instrucciones de seguridad vial
- No suministró elementos de protección personal

LA EXCUSA DE LA EMPRESA: El accidente fue un evento fortuito e inevitable, ajeno a su control.

Lo que dijo la Corte:

- No se trataba de un caso fortuito
- La empresa conocía que el trabajador utilizaba una moto en el desempeño de sus labores, lo cual es una actividad peligrosa previsible

Conclusión: La empresa es responsable por no haber implementado controles de seguridad vial y por no haber verificado el uso de elementos de protección.

El deber del empleador de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores incluso en actividades que impliquen riesgos previsibles.

3. RESPONSABILIDAD PENAL ESPAÑA Y PERU.



JURISPRUDENCIA ESPAÑA.

¿UN FISCAL PARA LOS TRABAJADORES? ¡SÍ, EN ESPAÑA EXISTE!

El nombre oficial no es "Fiscal de Trabajo", pero en la práctica es lo que hace:

NOMBRE OFICIAL	¿QUÉ HACE?
Fiscales adscritos a la jurisdicción de lo Social	Defienden la legalidad en conflictos laborales y relaciones de trabajo
Fiscales de la Sección de Seguridad y Salud en el Trabajo	Actúan en casos de accidentes laborales y delitos contra los trabajadores
EN COLOMBIA NO EXISTE ESTA FIGURA. Aquí la defensa de los derechos laborales en vía judicial la hacen los abogados particulares	

¿COLOMBIA Y ESPAÑA?

Diferencias claves

INSPECCIÓN DE TRABAJO (COLOMBIA)	FISCAL DE TRABAJO (ESPAÑA)
Órgano administrativo	Órgano judicial
Investiga y sanciona a las empresas con multas	Acusa y pide condenas penales o laborales
Puede cerrar empresas o imponer medidas	Va a los tribunales a defender el interés social
Depende del Ministerio de Trabajo	Depende del Ministerio Fiscal

DOS FRENTES DE BATALLA EN ESPAÑA: LABORAL Y PENAL

VÍA LABORAL (Sala de lo Social)	VÍA PENAL
Interviene ante el Tribunal Supremo y los Tribunales Superiores de Justicia en asuntos de gran trascendencia social.	Exige responsabilidades penales cuando se han vulnerado gravemente los derechos de los trabajadores.
Ejemplos: A. Conflictos colectivos (huelgas, despidos masivos) B. Impugnación de convenios colectivos	Ejemplos: A. Accidentes laborales con lesiones graves o fallecimientos B. Falta de medidas de seguridad en la empresa

ESPAÑA

JUZGADO DE LO PENAL N.º 6 DE PALMA DE MALLORCA

Sentencia 119/2021 — 17 de marzo de 2021

1

Concurso entre delito contra los trabajadores y homicidio imprudente

HECHOS

Un trabajador falleció en un accidente laboral atribuido a la ausencia de una protección eficaz frente a los riesgos propios de su puesto, en incumplimiento del deber empresarial de garantizar la seguridad e higiene en la prestación del servicio.

FUNDAMENTO JURÍDICO

Condena por delito contra los derechos de los trabajadores (arts. 316 y 318 CP), en relación con el art. 19.1 del Estatuto de los Trabajadores y el art. 14.1, 2 y 3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en concurso ideal con homicidio por imprudencia menos grave (art. 142.2 CP).

RESULTADO / CONDENA

Condena al responsable como autor del delito contra los derechos de los trabajadores en concurso ideal con homicidio imprudente, con la atenuante de reparación parcial del daño.

ESPAÑA

TRIBUNAL SUPREMO, SALA DE LO PENAL

STS 122/2025 — 13 de febrero de 2025 (confirma AP Segovia 70/2022 y JP n.º 2 Segovia 256/2021)

2

Administrador único condenado por lesiones graves derivadas de riesgo laboral

HECHOS

El administrador único de una empresa fue enjuiciado por incumplir sus obligaciones de prevención de riesgos laborales, lo que derivó en lesiones graves sufridas por un trabajador en el centro de trabajo.

FUNDAMENTO JURÍDICO

Delito contra los derechos de los trabajadores (arts. 316 y 318 CP) en concurso ideal con lesiones por imprudencia grave (art. 152.1.3 CP), con la atenuante de dilaciones indebidas (art. 21.6 CP).

RESULTADO / CONDENA

12 meses de prisión con inhabilitación especial, más multa de 6 meses a razón de 10 € de cuota diaria, con responsabilidad personal subsidiaria en caso de impago.

ESPAÑA

JUZGADO DE LO PENAL N.º 2 DE TORRELAVEGA (CANTABRIA)

Sentencia 32/2024 — Procedimiento Abreviado, Causa 58/2023

3

Muerte de un operario en la construcción de un colector: cinco condenados

HECHOS

Un operario falleció durante la construcción de un colector. La instrucción, iniciada por el Juzgado de Instrucción n.º 4 de Torrelavega, determinó infracciones de las normas de prevención de riesgos laborales por parte de varios responsables de la obra.

FUNDAMENTO JURÍDICO

Delito de homicidio por imprudencia grave y delito contra los derechos de los trabajadores, apreciados de forma conjunta respecto de los distintos niveles de responsabilidad en la cadena de contratación y ejecución de la obra.

RESULTADO / CONDENA

El Juzgado condena a cinco personas como responsables de un delito de homicidio imprudente y de un delito contra los derechos de los trabajadores por la muerte del operario.

ESPAÑA

TRIBUNAL SUPREMO, SALA DE LO PENAL

STS 886/2023 — 29 de noviembre de 2023

4

Alcance del artículo 317 del Código Penal en la casación por muerte de un trabajador

HECHOS

Tras un accidente laboral con resultado de muerte, la Audiencia Provincial había revocado en parte una condena anterior y calificado los hechos conforme al art. 317 CP, imponiendo pena de tres meses de prisión y tres meses de multa. El Ministerio Fiscal, junto con la viuda del fallecido, recurrió en casación.

FUNDAMENTO JURÍDICO

Se discute la correcta aplicación del art. 316 CP —que sanciona a quien, infringiendo las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligado, no facilita los medios necesarios— frente al art. 317 CP (comisión imprudente de dicho delito).

RESULTADO / CONDENA

El Tribunal Supremo resuelve el recurso de casación interpuesto por el Ministerio Fiscal sobre la indebida aplicación del art. 317 CP en relación con el deber empresarial de facilitar medios de protección.

ESPAÑA

AUDIENCIA PROVINCIAL DE CUENCA, SECCIÓN CIVIL-PENAL

Sentencia Penal 112/2025 — Rec. 113/2024, 1 de septiembre de 2025

5

Trabajos con fibrocemento: condena parcial y absolución por falta de posición de garante

HECHOS

El procedimiento derivó de trabajos de construcción, reparación o mantenimiento de placas de fibrocemento, en los que se discutió el grado de responsabilidad individual de varios acusados frente a la seguridad laboral del trabajador accidentado.

FUNDAMENTO JURÍDICO

La Sala revoca la condena por homicidio por imprudencia respecto de varios apelantes al no acreditarse que tuvieran obligación legal de actuar en pro de la seguridad laboral (posición de garante) ni que su incumplimiento fuera causalmente determinante del siniestro.

RESULTADO / CONDENA

Se mantiene la condena por delito contra los derechos de los trabajadores, con inhabilitación especial para el ejercicio de actividades de construcción, reparación o mantenimiento de placas de fibrocemento; se absuelve a los demás recurrentes.

ESPAÑA

JUZGADO / AUDIENCIA PROVINCIAL (SECTOR TRANSPORTE)

Sentencia reportada en 2026 — accidente mortal de un conductor

6

Mal estado de los neumáticos: condena al empresario de transporte y a la empresa de neumáticos

HECHOS

Un camionero falleció al reventar un neumático del vehículo de empresa, cuyo estado de conservación se encontraba muy por debajo de los límites legalmente establecidos, con goma endurecida y profundidad irregular.

FUNDAMENTO JURÍDICO

Delito contra los derechos de los trabajadores (art. 316 CP) en concurso con homicidio por imprudencia grave (art. 142 CP) para el propietario de la empresa de transporte; homicidio imprudente para el responsable y el operario de la empresa de neumáticos que instalaron una rueda usada no apta para circular.

RESULTADO / CONDENA

2 años y medio de prisión para el empresario de transporte; 1 año de prisión para el responsable y el operario de la empresa de neumáticos; indemnización de 500.000 € en favor de la familia del trabajador

ESPAÑA

JUZGADO DE LO PENAL (MAGISTRADO FERMÍN JAVIER VILLARRUBIA)

7

Procedimiento de trabajo inadecuado en la sustitución de plástico de invernadero

HECHOS

Un trabajador falleció mientras sustituía el plástico de un invernadero, actividad calificada como peligrosa, sin que se emplearan medios mecánicos, herramientas ni equipos que garantizaran su seguridad.

FUNDAMENTO JURÍDICO

Delito de homicidio imprudente en concurso con delito contra los derechos de los trabajadores, al apreciarse la utilización de un procedimiento de trabajo inadecuado frente a una actividad de riesgo.

RESULTADO / CONDENA

2 años de prisión para el acusado, con indemnización —a abonar de forma subsidiaria por la empresa y sus seguros de responsabilidad— de 9.600 € a cada uno de los progenitores del trabajador

JURISPRUDENCIA PERÚ.

NO, EN PERÚ NO EXISTE UN "FISCAL DE TRABAJO" COMO EN ESPAÑA

En Perú NO existe la figura del "Fiscal de Trabajo" con las mismas características que en España. Sin embargo, SÍ existe un sistema de fiscalización laboral, pero está organizado de manera diferente.

ENTIDAD	FUNCIÓN
SUNAFIL	Sanciona administrativamente a las empresas
Ministerio Público	Investiga delitos, incluyendo los laborales
Ministerio de Trabajo (MTPE)	Dicta políticas y normas laborales

PERÚ**SÉTIMA SALA PENAL LIQUIDADORA, CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**

25 de julio de 2023 (Exp. N.º 1164-2011, 27.º Juzgado Penal Liquidador)

1

Muerte por descarga eléctrica en lavandería industrial: condena al gerente general

HECHOS

El 10 de abril de 2019 un operario de lavandería murió por una descarga eléctrica al introducir la mano en una caja de fusibles de la máquina lavadora, donde había guardado una prenda personal, en ausencia de una adecuada identificación de peligros y evaluación de riesgos eléctricos.

FUNDAMENTO JURÍDICO

Delito de Violación de la Libertad de Trabajo, en la modalidad de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo (art. 168-A del Código Penal), por incumplimiento deliberado de las obligaciones en SST atribuibles al gerente general, pese a que el trabajador no figuraba en su planilla sino que estaba destacado en el centro de trabajo.

RESULTADO / CONDENA

Se confirma la condena de 4 años de pena privativa de la libertad (con reglas de conducta para evitar su ejecución efectiva) y el pago de S/ 180,000.00 por concepto de reparación civil.

PERÚ

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA — SALA PENAL

Sentencia de Casación N.º 455-2017/Pasco

2

Segunda modalidad del artículo 168-A CP: confirmación de condena al gerente general

HECHOS

Con base en resoluciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) se estableció la infracción de la normativa de seguridad y salud en el trabajo por parte de la empresa, atribuida a la posición de garante del gerente general.

FUNDAMENTO JURÍDICO

La Sala Penal confirma la condena por el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo bajo la segunda modalidad del art. 168-A CP, precisando que la responsabilidad penal exige que la infracción u observancia deliberada de las obligaciones en SST recaiga sobre quien ostenta esa posición.

RESULTADO / CONDENA

Confirmación de la condena penal contra el gerente general, con fundamento en la resolución administrativa de SUNAFIL como elemento probatorio de la infracción normativa.

PERÚ

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA — SALA PENAL

Recurso de Nulidad N.º 1175-2022/Lima

3

Imputación penal por infracción deliberada de obligaciones en seguridad y salud en el trabajo

HECHOS

El recurso de nulidad se resuelve dentro del desarrollo jurisprudencial reciente del delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, en un caso vinculado a la Corte Superior de Lima.

FUNDAMENTO JURÍDICO

La Corte Suprema reitera que la imputación penal prospera cuando se determina que sobre una posición determinada recaían las obligaciones en materia de SST y que, por infracción o inobservancia deliberada de ellas, se causó un peligro inminente, lesiones graves o la muerte de un trabajador o tercero.

RESULTADO / CONDENA

Consolidación del estándar de imputación individualizada exigido para condenar por el delito del art. 168-A del Código Penal.

PERÚ**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA — SALA PENAL**

Sentencia de Casación N.º 724-2014/Cañete

4

Prohibición de responsabilidad penal objetiva en accidentes de trabajo

HECHOS

El caso se refiere a la atribución de responsabilidad penal por un accidente de trabajo en el que se cuestionaba si bastaba la sola producción del resultado lesivo para fundar la condena, sin acreditar el incumplimiento deliberado de un deber concreto.

FUNDAMENTO JURÍDICO

La Corte Suprema ratifica la prohibición de responsabilidad penal objetiva, prevista en el art. VII del Título Preliminar del Código Penal, exigiendo la comprobación de un incumplimiento culpable o doloso de las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo como presupuesto de la condena.

RESULTADO / CONDENA

Fijación de precedente sobre la exigencia de culpabilidad individual como límite a la responsabilidad penal en accidentes de trabajo.

PERÚ**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA — SALA PENAL**

Expediente N.º 1164-2021, fundamento jurídico 5.4

5

La responsabilidad sobre la seguridad laboral corresponde al empleador aun ante la propia exposición al riesgo del trabajador

HECHOS

En el marco de un accidente de trabajo, la defensa del empleador argumentó que el propio trabajador se habría puesto en situación de peligro, buscando trasladar o atenuar la responsabilidad penal empresarial.

FUNDAMENTO JURÍDICO

Conforme a los criterios de imputación objetiva, la Sala precisa que, aun cuando el trabajador se exponga voluntariamente a una situación de riesgo, la responsabilidad sobre la seguridad laboral sigue correspondiendo al empleador.

RESULTADO / CONDENA

Reafirmación jurisprudencial de la posición de garante del empleador, que no se traslada ni se atenúa por la conducta del trabajador expuesto al riesgo.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES



Tres modelos de tipificación distintos, un mismo bien jurídico protegido

- 1. España:** cuenta con un tipo penal autónomo y específico que sanciona la infracción de normas de prevención de riesgos laborales como delito de peligro, independiente de que se produzca o no el resultado lesivo.
- 2. Perú:** también tiene un tipo autónomo art. 168-A CP, "*atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo*", de construcción similar al español.
- 3. Colombia:** no tiene un tipo penal autónomo de SST. La responsabilidad penal del empleador se canaliza por los delitos comunes penales el grueso de la responsabilidad se resuelve por la vía civil-laboral mediante la figura de la culpa patronal.

Elemento común transversal: la posición de garante del empleador

En los tres países, la jurisprudencia converge en un mismo eje dogmático: quien ostenta el deber de seguridad empleador, representante legal, gerente general o responsable designado responde en la medida en que en que sobre él recaía, de forma personal y concreta, la obligación incumplida.

Este es el punto de mayor valor defensivo y acusatorio en los tres sistemas:

La imputación penal no puede fundarse en la sola jerarquía o titularidad de la empresa; requiere prueba del incumplimiento personal y causal del deber de cuidado (ninguno de los tres ordenamientos admite responsabilidad objetiva).

El informe de la autoridad administrativa como eje probatorio

En los tres países la investigación penal se apoya de forma decisiva en la actuación previa del organismo de inspección laboral:

- A. Perú:** SUNAFIL remite al Ministerio Público los hechos con apariencia delictiva
- B. España:** la Inspección de Trabajo y Seguridad Social documenta el incumplimiento normativo que sustenta la acusación
- C. Colombia:** el Ministerio del Trabajo no tiene esa función de traslado automático a la fiscalía, pero sus actos administrativos y el dictamen de la ARL/Junta de Calificación son la prueba técnica que alimenta tanto el proceso laboral de culpa patronal.

Tendencia 2020-2026: endurecimiento y mayor articulación interinstitucional

- A. Perú** avanza hacia mayor coordinación Sunafil-Fiscalía buscando que toda resolución sancionadora se traslade automáticamente al Ministerio Público.
- B. España** mantiene un flujo constante de condenas penales por muerte o lesiones graves derivadas de incumplimientos básicos con indemnizaciones civiles derivadas del delito cada vez más altas.
- C. Colombia** a través de la Sala de Casación Laboral ha ampliado el estándar de diligencia exigido al empleador lo que en la práctica endurece la prueba de la culpa patronal sin necesidad de tipificación penal especial.

RECOMENDACIONES PARA BLINDARSE FRENTE A LA RESPONSABILIDAD LABORAL

- 1. Documente TODO:** Capacitaciones, entregas de EPP, inspecciones, matrices de riesgo. Si no está escrito, no existió.
- 2. Capacite y evalúe:** No basta con dar una charla. Evalúe que el trabajador entendió y aplica lo aprendido.
- 3. Investigue los accidentes:** Toda investigación debe quedar documentada (Res. 1401 de 2007).

RECOMENDACIONES PARA BLINDARSE FRENTE A LA RESPONSABILIDAD LABORAL

- 4. Verifique la eficacia del SG-SST:** No basta con tener el sistema, debe ser eficaz y verificable.
- 5. Cumpla con los estándares mínimos:** La Resolución 0312 de 2019 (y sus actualizaciones) no es opcional.
- 6. Revise periódicamente:** La autoevaluación y las auditorías internas son sus mejores aliadas.

Gracias



Evaluémonos



Preguntas



Recuerda que Positiva tiene para ti:



posipedia

<https://www.posipedia.com.co/>



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVAs



Guías



Mailings



Videos



¿Quieres profundizar tus conocimientos y
potenciar tus competencias en SST?

¡Capacítate y fortalece
la seguridad de tu empresa!

CURSOS

**VIRTUALES SG-SST
DE 50 Y 20 HORAS**

Escanea e insíbete



Para trabajadores de todas las empresas, áreas y sectores.

¡TE ESPERAMOS!



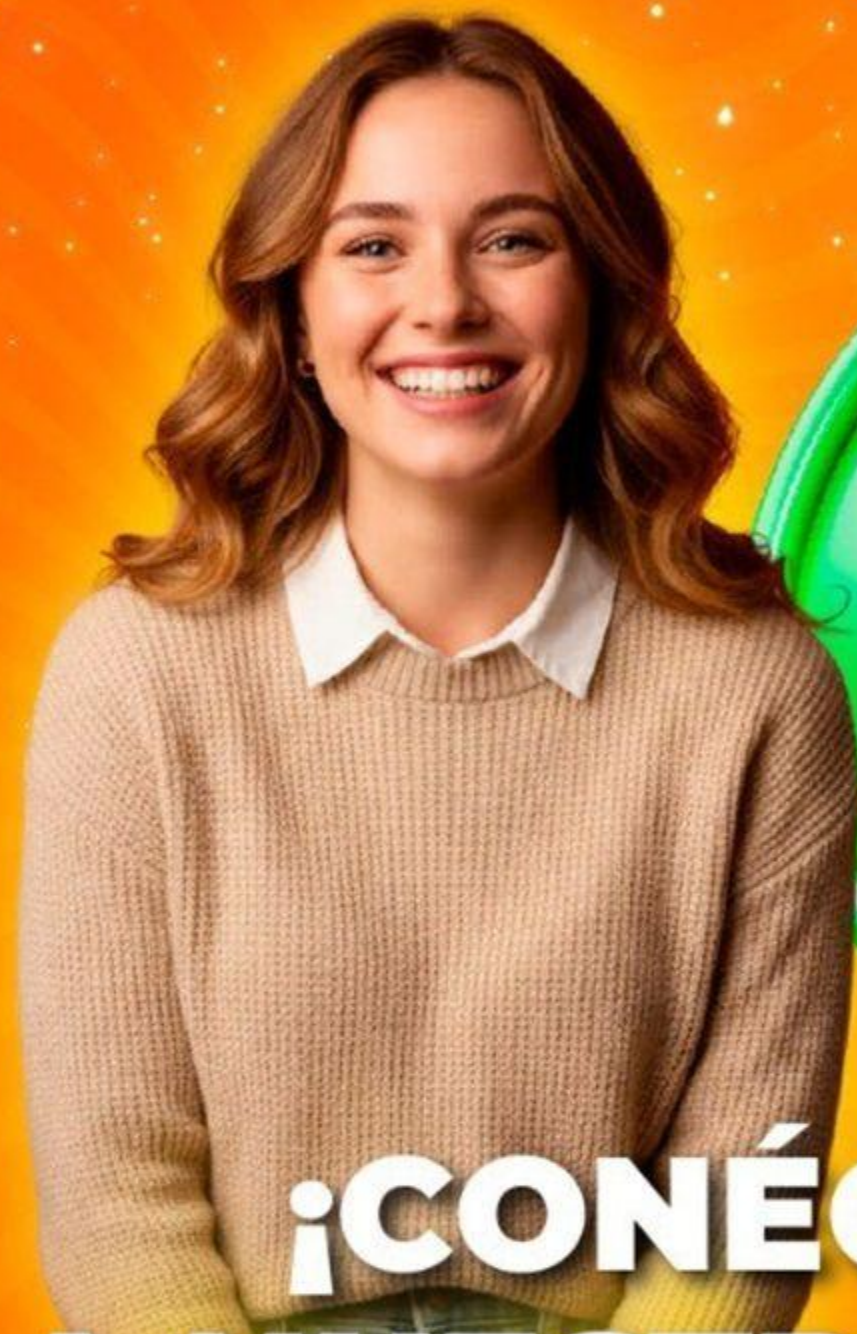


POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

suma 5.0



educa
comunica y cultura preventiva



**¡CONÉCTATE
A NUESTRO CANAL
de WhatsApp!**

POSITIVA PREVENCIÓN



Descubre campañas, novedades y tips en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que te ayudarán a fortalecer tu bienestar y la cultura de prevención laboral.

**¡Únete y sé parte de la
comunidad de Positiva!**



POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma 5.0

educa
comunica y cultura preventiva

¡Síguenos en nuestra COMUNIDAD EDUCATIVA!



Escanea el código QR para entrar
a nuestro Canal de Whatsapp