

Responsabilidad del empleador en un accidente mortal

Responsabilidad laboral

La responsabilidad laboral es la que nace de la relación laboral o contrato de trabajo y mediante la cual los trabajadores están protegidos de las contingencias que se ocasionen con causa o con ocasión del trabajo, reconociendo principalmente promoción, prevención, prestaciones económicas y asistenciales por accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

*Si el empleador no afilió a su trabajador debe asumir los gastos de: hospitalización, medicamentos, prótesis, entre otros; deberá pagar incapacidades, indemnizaciones y pensión.

Características

Es una responsabilidad delegada por el empleador a una ARL, mediante el pago de la cotización mensual (para CPS sólo aplica con cotización en riesgo laboral 4 y 5)

- El monto de indemnización es tarifado (la ley tiene ya establecido el pago de las prestaciones).
- Los derechos o beneficios al trabajador como consecuencia del accidente de trabajo se concretan en prestaciones económicas y asistenciales.
- Las mesadas pensionales prescriben en tres años, las demás prestaciones prescriben en el término de un año.

Responsabilidad civil**Características**

Es el pago de una indemnización de daños o perjuicios al trabajador y/o familiares, cuando por culpa del empleador se causa o se presenta un accidente de trabajo o enfermedad profesional. Artículo 216 CST.

Surge de la relación laboral contractual y la obligación de indemnizar al trabajador por los perjuicios causados por el accidente de trabajo, conforme al artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo para el sector privado y al artículo 86 del Código Contencioso Administrativo para el sector público.

- Responsabilidad asumida directamente por la empresa.
- El monto de los daños no se encuentra tarifado y depende de los perjuicios causados al trabajador o a sus beneficiarios.
- Los perjuicios o daños causados al trabajador pueden ser materiales, morales o fisiológicos.
- Con el pago en dinero se pretende remediar el daño o perjuicio moral causado (hasta 1.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes).
- El proceso de demanda se realiza ante la Justicia Laboral Ordinaria.
- La acción de reparación plena y ordinaria de perjuicios es a partir de la fecha del fallecimiento del trabajador.
- El empleador es responsable con su patrimonio y no puede descontar lo que paga a la ARP por responsabilidad laboral, al ser responsabilidades y obligaciones independiente

Responsabilidad penal**Características**

Responsabilidad asumida por el causante del hecho punible.

- En el caso de culpa o dolo en el Accidente de Trabajo, el empleador puede estar incurriendo en hechos punibles (delito) que se paga en casos con prisión.

- La penas establecidas para este tipo de delito son: prisión, arresto o multa, retención domiciliaria, pérdida del empleo público, interdicción de derecho, entre otros.

- El hecho punible puede ser realizado por acción u omisión.

- El hecho punible puede ser realizado con dolo, culpa o preterintención.

- El proceso penal se desarrolla ante la Fiscalía y el Juez Penal correspondiente.

- Clase de delitos: homicidio culposo, doloso, preterintencional.

Al presentarse un accidente de trabajo por culpa o dolo del empleador, surge de parte del causante del delito, una responsabilidad penal por las lesiones o el homicidio del trabajador.

La responsabilidad penal, es asumida directamente por el causante del accidente mortal, llámese gerente, jefe inmediato, compañero de trabajo o supervisor, quienes pueden ser privados de su libertad como consecuencia de un proceso penal por homicidio.

Responsabilidad administrativa

La vigilancia y control en salud ocupacional y el Sistema General de Riesgos Profesionales es ejercida por entidades como el Ministerio de la Protección Social, la Superintendencia Bancaria y la Superintendencia Nacional de Salud. El empleador responde con multas o cierre de la empresa por el incumplimiento de las normas ante las autoridades administrativas.

La investigación del accidente mortal se adelanta conforme al artículo 4 del Decreto 1530 de 1996 y el empleador es sancionado si en el accidente mortal existieron violaciones o incumplimientos a las normas en salud ocupacional, como por ejemplo la falta de elementos de protección personal, la no inducción a la labor, el mal funcionamiento o inexistencia del programa de salud ocupacional y la inoperancia del Comité Paritario de Salud Ocupacional; siendo todas estas sanciones compatibles entre sí, lo cual afecta la estabilidad

CARACTERISTICAS

La multa es a favor del Fondo de Riesgos Profesionales y es establecida en el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994 y en el artículo 115 del decreto 2150 de 1995.

- Existen multas o sanciones para el empleador.

- El Ministerio de la Protección Social, ejerce la vigilancia y el control de las actividades de prevención y promoción que desarrollan las administradoras de riesgos profesionales.

- La Superintendencia Nacional de Salud ejerce la vigilancia y el control sobre la prestación de servicios de salud (IPS, EPS).

- La dilatación del pago de prestaciones económicas concierne a la Superintendencia Bancaria.

- Luego de la multa, si no es cancelada por el multado, existe un proceso de cobro coactivo adelantado por el Ministerio de la Protección Social, que puede llegar a generar un embargo conforme a la Resolución 2551 del

Responsabilidad penal

*Al presentarse un accidente de trabajo por culpa o dolo del empleador, es asumida directamente por el causante del delito, en la gran mayoría de los casos los delitos investigados son “lesiones personales” y “homicidio”. La responsabilidad penal, es asumida directamente por el causante del accidente mortal, llámese gerente, jefe inmediato, compañero de trabajo o supervisor, y en caso de probarse su responsabilidad pueden ser privados de su libertad.

Características

*El hecho punible a de ser realizado con dolo, culpa o preterintención.

El proceso penal se realiza ante la Fiscalía y Juez Penal correspondiente.

Delitos contra la vida, delitos contra la fe pública, delitos contra la administración pública.

Nota : Tomado de (Positiva Compañía de Seguros,2021)

Sanciones incumplimiento al Sistema General de Riesgos Profesionales Ley 1562 de 2012

Incumplimiento

Sanción

Empleador

No afiliar a los trabajadores al SGRL

Sanciones Código Sustantivo del Trabajo, Ley 100 de 1993, legislación laboral vigente y demás normas afines.

No afiliar y no pagar dos o más períodos mensuales cotizados	empleador y/o contratista multas sucesivas mensuales de hasta (500) smlmv
Incumplimiento normas, programas y obligaciones del SO	hasta (500)smlv, graduados de acuerdo a la infracción. En caso de incumplimiento reiterativo suspensión de actividades hasta por un término de (120) días o cierre
Base de cotización no corresponde a la real	empleador deberá pagar al trabajador la diferecia en el valor de la prestación
Cambio de centro de trabajo y este implique mayor cotización al Sistema	hasta (500)smlv, graduados de acuerdo a la infracción
Incumplimiento Programas de Salud ocupacional, nombas y obligacioes	Artículo 13, hasta (500)smlv, graduados de acuerdo a la infracción
no presentar o presentar extemporaneamente el informe de accidente laboral o enfermedad laboral o incumplimiento demás normas de este Decreto	Artículo 30 hasta (500)smlv, graduados de acuerdo a la infracción, suspensión hasta 120 días, cierre definitivo.
Si por incumplimiento a las normas de SGSST se ocasione una accidente laboral que conlleve al fallecimiento del trabajador.	Artículo 13,Multa no inferior a 20 ni superior a 1000 smlv destinados al Fondo de Riesgos Laborales. En caso de reincidencia por incumplimiento a los correctivos suspensión de actividades o cierre definitivo de la empresa.
Omisión de reportes ATEL para afectar el Índice de Lesiones Incapacitantes ILI o la evaluación del Programa de SO por parte de empleadores, o contratantes y empresas	Hasta de 1000 smlv, sin perjuicio de las demas multas que otros incumplimientos pueda llegar a imponer la autoridad competente.
Por responsabilidad en accidente mortal	Multa 20-1000SMLV, hasta cierre definitivo.
Deberá crear mecanismos fomenten el reporte de Incidentes, accidentes y enfermedades laborales. No podrá suspender el goce de incapacidades medicas temporales. Deberá crear Programas de reincorporación y rehabilitación laboral conforme el medico tratante ordene..	Artículo 30 de la Resolución 0312 de 2019
Por incumplimiento de los estándares mínimos del SGSST	Artículo 36 de la Resolución 0312 de 2019
artículo 2.2.4.6.36 del Decreto 1072 de 2015 se establece que las Administradoras de Riesgos Laborales informarán a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo el incumplimiento del SG-SST por parte de sus empresas	En las ARL se ha delegado la vigilancia en la implementación del SG-SST, pero la imposición de multas y sanciones corresponde únicamente al Ministerio de Trabajo.
Para el afiliado	
Se sanciona a un trabajador por grave incumplimiento de normas de prevención de riesgos, poniendo en riesgo su	Según Reglamento interno de la empresa e incluso en determinados casos despedido por justa causa.
Para la ARL	
Dilatar injustificadamente el pago de prestaciones	Será sancionado por la superintendencia Bancaria
Dilatar injustificadamente la libre escogencia de ARL	Será sancionado por la Dirección tecnica de Riesgos
Rechazar a un afiliado	Profesionales. Multas sucesivas hasta de 1.000 smlmv, sin
No acatar órdenes de la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	
Nota: Elaboración propia tomado de la Ley 1562 de 2012 y Resolución 0312 de 2019	

Sanciones incumplimiento en lo establecido por los Estándares mínimos del SGSST

Tamaño de la empresa	N° de trabajadores	Activos totales en n° de SMMLV	Incumplimiento de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo y de las obligaciones propias del empleador en Riesgos Laborales.	Omisión en los reportes de accidentes de trabajo y enfermedades laborales (Art 30, de la L. 1562 de 2012)	Por la muerte del trabajo donde se demuestre incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo. (Art. 13. inciso 4. l 1562 de
----------------------	--------------------	--------------------------------	--	---	---

			(Art 13, inciso 2, l. 1562 de 2012)		2012)
			1 a 500 SMMLV	1 a 1000 SMMLV	20 a 1000 SMMLV
			Valor multa en SMMLV		
Microempresa	Hasta 10	<500 SMMLV	De 1 hasta 5	De 1 hasta 20	De 20 hasta 24
Pequeña empresa	De 11 a 50	501 a < 5.000 SMMLV	De 6 hasta 20	De 21 hasta 50	De 25 hasta 150
Mediana empresa	De 51 a 200	100.000 a 610.000 UVT	De 21 hasta 100	De 51 hasta 100	De 151 hasta 400
Gran empresa	De 201 o más	>610.000 UVT	De 101 hasta 500	De 101 hasta 1.000	De 401 hasta 1.000

Nota: Tomado de la Resolución 0312 de 2019

Daño jurídico por contrato realidad



PRINCIPALES CAUSAS EN LA JURISDICCIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVA - LABORALES, POR PRETENSIONES

Diciembre 2022		
Causa	Pretensiones Billones	%
No reconocimiento de asignacion de retiro	\$ 7,4	31,5%
Incumplimiento en el pago de auxilio de Cesantias	\$ 2,7	11,7%
No reconocimiento de reajuste o nivelacion salarial	\$ 1,8	7,7%
Ilegalidad del acto administrativo que impone sanciones derivadas de la facultad de inspeccion, vigilancia y control	\$ 1,3	5,5%
No reconocimiento de cuota parte pensional	\$ 0,7	3,1%

Diciembre 2023		
Causa	Pretensiones Billones	%
Sancion moratoria por la no consignacion de las cesantias de los docentes conforme al regimen establecido para los servidores publicos - ley 50 de 1990	\$ 5,1	30,4%
No reconocimiento de reajuste o nivelacion salarial	\$ 1,1	6,7%
No reconocimiento de pension de vejez	\$ 0,7	4,2%
Configuracion del contrato realidad	\$ 0,7	4,1%
No reconocimiento de prestaciones sociales	\$ 0,6	3,7%

Nota: Tomado de Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado (2023)

Costo de la no calidad

Costos directos

Pago seguridad social, prestaciones de servicios médicos y económicas (hospitalización, servicio de ambulancia, gastos médicos, rehabilitación, indemnización de la víctima, incapacidades, pensión por invalidez, sobrevivientes). Por lo general son asumidos por la ARL, aunque también se puede aplicar responsabilidad del empleador.

Prevención, PPPRE, mantenimiento, controles, mejoras.

Costos indirectos (ocultos)

Costo legal y administrativo: recursos financieros, humanos, honorarios abogados, sanciones por incumplimiento derecho laboral, ambiental, normatividad SGSST, daños a la imagen corporativa.

Costos de productividad: tiempo perdido del personal lesionado y de los involucrados, la interrupción en la producción, daños a las instalaciones, maquinaria, equipos, materia prima, incumplimiento a los clientes.

Costos de reemplazo: costos de contratar a otra persona temporalmente y capacitarla, aumentar la carga laboral de los compañeros, no realizar las tareas hasta que el titular regrese.

Costos de la investigación: gestión administrativa de la investigación, contratación de expertos y peritos, medidas de prevención.

Los costos indirectos pueden llegar a ser más altos que los directos

Para el trabajador: riesgos psicosociales, emocional y salarial para las familias del trabajador

Indicadores

Análisis de costo-efectividad (ACE) muertes evitadas, años de vida ganados, calidad de vida ganados. Análisis costo-beneficio (ACB) tomar decisiones al comparar las alternativas. Análisis de costo-utilidad evaluación económica y los beneficios sociales. Análisis de minimización de costos (AMC) siempre y cuando los dos provean los mismos beneficios. (Ortiz, 2021)

Costo total

Costos directos + indirectos

*Existe metodología para calcular los costos económicos, los daños y perjuicios basándose en los costos directos (pagos por compensación, gastos médicos, etc, y costos indirectos (valor del rendimiento perdido debido a la productividad disminuida), según (Ávila & Huertas, 2021).

Gestión de pérdidas

Mediante un Plan estratégico

Pérdida de Producción Estimada-PPE: producidas por el AT, no incluye las producidas por mitigación de efectos

Pérdida de Producción Evitada-PPEV: costos por planes de mitigación

Pérdida de Producción Real-PPR: por efecto directo en el flujo de caja organización

Nota : Elaboración propia tomado de: Ortiz (2021) y Ávila & Huertas (2021)

Bibliografía

Responsabilidades legales de los empleadores. Posipedia. Positiva Compañía de Seguros.2021.
<https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2021/04/25.-MARZO-RESPONSABILIDADES-LEGALES-DE-LOS-EMPLEADORES-ANTE-LA-PREVENCIO%CC%81N-DE-RIESGOS-LABORALES.pdf>

Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado (2023). Informe de litigiosidad corte a diciembre 31 de 2023
https://www.defensajuridica.gov.co/gestion/informes/informes_litigiosidad_2023/Informe_litigiosidad_cuarto_trimestre_2023_190124.pdf

Ortiz, G. A. (2021). Criterios para la evaluación de los costos en la seguridad y salud en el trabajo: una revisión bibliográfica. *SIGNOS-Investigación en sistemas de gestión*, 13 (2).
DOI: <https://doi.org/10.15332/24631140.6671>

Ávila Buitrago, H. E., & Huertas Colorado, Y. B. (2021). Metodología para calcular los costos directos e indirectos de los accidentes laborales graves y fatales en una empresa de infraestructura vial.