

# LA SOLIDARIDAD DEL CONTRATANTE DE OBRAS O SERVICIOS EN LA RESPONSABILIDAD SUBJETIVA, UNA VISIÓN DESDE LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

MARIO ALEXANDER ÁLVAREZ GIRALDO<sup>1</sup>

**Resumen:** El presente artículo de reflexión tiene por objeto analizar la responsabilidad subjetiva en los accidentes y enfermedades laborales, diferenciado la responsabilidad objetiva y la responsabilidad subjetiva que se pueda desprender del mismo siniestro, desarrollando la compatibilidad para reclamar ambas modalidades de indemnización de perjuicios y los requisitos para reclamar la responsabilidad subjetiva del empleador, posteriormente se analiza la solidaridad que existe entre el contratante y/o beneficiario de una obra o servicio y el empleador que los ejecuta, a continuación se observa la responsabilidad que puede tener la empresa beneficiario de un empleado en misión al existir un accidente o enfermedad laboral, por último se hará una reflexión sobre el desarrollo de la responsabilidad subjetiva y la solidaridad entre empleador y beneficiarios. La metodología para la realización del trabajo consistió en la revisión de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral, con el objetivo de evidenciar el desarrollo de la jurisprudencia en Colombia en torno al tema objeto de estudio.

**Palabras clave:** accidente laboral, enfermedad laboral, responsabilidad subjetiva, solidaridad, trabajador en misión.

**Abstract:** The purpose of this article for reflection is to carry out an analysis of subjective liability in occupational accidents and illnesses, distinguishing it from the objective liability that may arise from the same claim, developing the compatibility to claim both forms of compensation and the requirements for claim the subjective responsibility of the employer, subsequently the solidarity that exists between the contractor and / or beneficiary of a work or service and the employer that executes

---

<sup>1</sup> Estudiante de la Especialización en Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Riesgos Laborales. Universidad Libre Seccional Pereira. 2021

that work or service is analyzed, then the responsibility that the beneficiary company of a employee on mission when there is an accident or work-related illness, finally there will be a reflection on the development of subjective responsibility and solidarity between employer and beneficiaries. The methodology for carrying out the work consisted of a review of the jurisprudence of the Supreme Court of Justice - Labor Chamber, with the aim of evidencing the development of jurisprudence in Colombia around the subject under study.

**Keywords:** occupational accident, occupational disease, subjective responsibility, solidarity, worker on mission.

## **Introducción**

El contrato laboral es uno de los negocios jurídicos más complejos, extendidos e indispensables de nuestra sociedad, siendo casi seguro que todas las personas harán parte de una relación laboral en algún momento de su vida. La ejecución de este contrato genera un riesgo que, aunque no puede ser anulado en su totalidad, sí requiere ser reducido a su mínima expresión por parte del empleador (art. 57 C.S.T) a través de labores de prevención y mitigación del riesgo.

En desarrollo normativo de esta obligación se expidió la ley 1562 de 2012 sobre el sistema de riesgos laborales, el decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019 en la que se definen estándares para el sistema de gestión de la seguridad social y salud en el trabajo. De esta normatividad se desprende la necesidad del trabajo armónico entre el empleador, la aseguradora de riesgos laboral (ARL) y los COPASST para lograr la mitigación del riesgo al que se ve sometido el trabajador.

La realidad objetiva indica que el riesgo laboral es connatural a la ejecución de la relación laboral, el trabajador expuesto a riesgos laborales debe ser protegido de los peligros que se originan de la ejecución del contrato laboral. La responsabilidad de materializar la protección al trabajador es del empleador. Así el objetivo del sistema de riesgos laborales es la prevención del riesgo, es decir del accidente o la enfermedad laboral, por lo tanto. en el último periodo el esfuerzo normativo se ha enfocado en que los programas de salud vocacional evolucionen

de un sistema integrado hacia la ejecución constante de medidas de protección durante contrato de trabajo (Velásquez, 2016).

**¿Qué es y en qué se diferencia la responsabilidad subjetiva de la responsabilidad objetiva en el accidente y/o enfermedad laboral?**

El sistema jurídico colombiano estableció dos modalidades de reparación ante la ocurrencia de un accidente o una enfermedad laboral, la primera se denomina reparación tarifada o de responsabilidad objetiva, la cual se encuentra en cabeza de la aseguradora de riesgos laborales (ARL), y que busca el reconocimiento de los beneficios y prestaciones contemplados en la ley 100 de 1.993, la ley 1562 de 2012 y demás normas en materia de riesgos laborales, en este caso la indemnización es compensatoria y objetiva ante la presencia de un accidente o enfermedad laboral (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia 39798, 2012).

A contrario sensu, podemos ubicar la responsabilidad subjetiva o reparación plena de perjuicios, para la cual debe demostrarse la existencia de culpa patronal en el accidente o enfermedad laboral, contemplada en el artículo 216 del C.S.T. es decir es una indemnización propia del derecho laboral, en la cual se debe probar la responsabilidad del empleador (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia 39798, 2012).

La responsabilidad objetiva o de prestaciones económicas y sociales tarifadas encuentra sustento en los artículos 249 y siguientes de la ley 100 de 1993, la ley 776 de 2002, el decreto 1295 de 1994 y las normas que los modifican como la ley 1562 de 2012, que hacen parte del universo de normas del sistema de riesgos laborales.

Se debe resaltar que la ejecución de la relación laboral es un asunto complejo, puesto que se presentan siniestros en los que se alega que la labor no era la correspondiente al objeto del contrato, sobre esto la Corte Suprema de Justicia ha sido prolija en afirmar que la responsabilidad objetiva se presenta cuando el siniestro tiene relación con la actividad contratada de manera directa (con causa

del trabajo) o indirecta (con ocasión del trabajo), afirmando, además, que la misma no se rompe por fuerza mayor o caso fortuito, y mucho menos por los hechos del trabajador o un tercero (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 2003)

La Corte Suprema de Justicia en sentencia con radicado No. 21629, indicó que los siniestros a los que se hace referencia con la responsabilidad objetiva, pueden provenir de manera mediata o inmediatamente de honrar las funciones propias de un empleo, o de la ejecución de labores que si bien no son las propias del cargo si guardan estrecha relación con el servicio para el cual fue contratado, hasta el punto de ser inherentes o conexas a las labores encomendadas, en consecuencia al sufrir un accidente laboral en la ejecución de estas se debe considerar que el siniestro es de orden laboral (Corte Suprema de Justicia, Sala Casación Laboral, 2020)

Por lo tanto, trabajo no es una referencia exclusiva a la realización de la labor prometida o contratada, sino que es un concepto complejo que incluye todas aquellas actividades inherentes al cumplimiento de esa labor, como es la locomoción de un sitio a otro dentro del establecimiento o lugar de trabajo, la capacitación y las labores impuestos en el ejercicio de la subordinación propia de la relación empleado-empendedor (Corte Suprema de Justicia, Sala Casación Laboral, 2020)

Muestra de lo anterior es la reciente decisión de la Corte Suprema de Justicia en la que declaró como accidente laboral, un siniestro ocurrido mientras el administrador de una finca realizaba labores de cuidado y mantenimiento alrededor de una obra eléctrica dentro la propiedad donde presta el servicio, pese a que no fue una orden impartida directamente por el empleador, concluyó la Corte Suprema de Justicia que la misma hacía parte de las responsabilidades propias del oficio mencionado en la modalidad de labores anexas y complementarias de las funciones del trabajador (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 2021).

Diferente a la carga probatoria para la responsabilidad objetiva, en la responsabilidad subjetiva, contemplada en el C.S.T, artículo 216, se requiere demostrar al menos cuatro elementos como son:

1) La ocurrencia de un accidente o enfermedad laboral, 2) que del mismo se generen perjuicios, 3) la existencia de culpa por parte del empleador y 4) que existió relación de causalidad (nexo causal) entre el hecho y el perjuicio que se alega (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 2018).

Se debe demostrar la culpa suficiente del empleador en la ocurrencia del accidente o la enfermedad de trabajo, es decir la prueba de que la afectación fue una consecuencia de la negligencia del patrono, y que este incurrió en violación del artículo 57 del C.S.T, en el sentido de incumplir el deber de velar por la seguridad y protección de los trabajadores (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 2017).

La indemnización que se desprende de la culpa patronal o responsabilidad subjetiva es de carácter pleno y ordinario, a diferencia de la indemnización tarifada, siendo similar a la descrita para la responsabilidad contractual civil, comprendiendo por lo tanto el daño emergente y el lucro cesante en los términos en que se describe en el artículo 1613 del Código Civil Colombiano.

La carga probatoria de la culpa o la negligencia patronal en la responsabilidad subjetiva, a diferencia de lo que ocurre con la responsabilidad objetivo, corresponde al extremo demandante, de igual manera, y en caso de llegar a demostrar el cuidado y la diligencia en el trabajo por parte del empleador se podría descartar de la indemnización de que hablar el artículo 216 del C.S.T (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 2016).

En caso que la imputación a realizar contra el patrono consista en una omisión de un deber legal de cuidado, se invertiría la carga de la prueba y correspondería al empleador probar que no es dado endilgarle dicha omisión, para lo que tendría que aportar las pruebas de que sí adoptó y verificó el cumplimiento de dichas medidas de seguridad (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 2015).

Lo anterior en aplicación de la figura de inversión de la carga de la prueba. En estos casos corresponde al empleador demostrar que sí se adoptaron los

protocolos y medidas de seguridad pertinentes, que se capacitó al trabajador y se verificó que efectivamente los protocolos y medidas de seguridad se estuvieran cumpliendo. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 2020).

Otra gran diferencia que podemos observar entre la responsabilidad objetiva y la responsabilidad subjetiva en los accidentes y/o enfermedades laborales, es aquella que se refiere a quién debe asumir el pago de dicha indemnización, la cual en el caso de la responsabilidad subjetiva está en cabeza de la aseguradora de riesgos laborales (ARL), y en el caso de la responsabilidad objetiva se encuentra en cabeza del empleador y eventualmente de manera solidaria del beneficiario de la obra y/o servicio, lo anterior será objeto de análisis en este mismo trabajo por lo que no profundizaremos en este acápite.

Aunado a lo anterior, encontramos otra diferencia entre la responsabilidad objetiva y subjetiva, que consiste en la tasación del perjuicio, puesto que mientras en la responsabilidad objetiva la tasación del perjuicio es fijada por la ley de manera previa en sus diferentes modalidades y corresponde a un sistema tarifado, en la responsabilidad subjetiva la tasación del perjuicio se ciñe a criterios jurisprudenciales que se ponderan según el lucro cesante y el daño emergente y en el caso del daño moral dependiendo de la afectación al lesionado o del vínculo directo que existe entre la víctima y su núcleo familiar y/o social que dependa y el perjuicio que se haya causado. A continuación, precisaremos las principales diferencias entre la responsabilidad subjetiva y la responsabilidad objetiva:

<b>Elemento</b>	<b>Responsabilidad objetiva</b>	<b>Responsabilidad subjetiva</b>
Accidente/enfermedad laboral.	Se debe probar la existencia del accidente o la enfermedad laboral.	Se debe probar la existencia del accidente o la enfermedad laboral.
Relación entre la actividad laboral y el siniestro.	Se debe probar el nexo causal entre el accidente o enfermedad laboral y los perjuicios que se hayan causado.	Se debe probar el nexo causal entre el accidente o enfermedad laboral y los perjuicios que se hayan causado.

Culpa	No es necesario probar la culpa, puesto que la misma no tiene incidencia para acceder a la indemnización de perjuicios.	Se debe probar la culpa del empleador en cualquier de sus categorías para acceder a la indemnización de perjuicios, eventualmente puede variar la carga de la prueba ante omisiones o negligencias del contratante.
Indemnización	<p>Consiste en el modelo de sistema tarifado, de donde se desprenden prestaciones asistenciales y económicas fijadas en la normatividad.</p> <p>La indemnización se obtiene como una relación entre el monto del salario y la incapacidad del trabajador.</p>	<p>No se cuenta con sistema legal que fije el monto de las indemnizaciones, se compensa con la indemnización total y ordinaria de perjuicios.</p> <p>La indemnización comprende la totalidad del daño sufrido por concepto de perjuicios morales y materiales.</p>

Fieles al objeto de este estudio, y en consideración que ya se ha diferenciado de manera suficiente las particularidades entre la responsabilidad objetiva y la responsabilidad subjetiva, expondremos las características de la responsabilidad subjetiva previamente a desarrollar la solidaridad que de la misma se pueda desprender.

La responsabilidad subjetiva del empleador encuentra sustento, como se ha indicado previamente, en el artículo 216 del C. S. de T. de la redacción del mismo podemos concluir que los elementos constitutivos de esta responsabilidad son la existencia de una hecho generador, un daño o perjuicio, un nexo de causalidad y la culpa del empleador. (Esquibel y Buitrago, 2020).

La existencia de un hecho generador consiste en el siniestro o en la enfermedad que da origen al perjuicio, es decir el hecho es el origen del daño que se busca indemnizar.

El daño o perjuicio consiste en el menoscabo que se presenta en la salud física, mental o emocional de la víctima, de la que se puede generar la invalidez o la muerte del trabajador que sufre un accidente o enfermedad laboral.

El nexo causal es aquella relación que existe entre el daño o perjuicio y el hecho generador con motivo de la relación laboral, es decir el sustento que indique que el daño tiene relación con el siniestro laboral.

La culpa consiste en el actuar negligente, imprudente, de ineptitud o incapacidad técnica con que el empleador ejerce el deber legal contemplado en el artículo 57 del C.S. del T., esta debe ser probada por el demandante y sobre la que se hará referencia in extenso en este trabajo. Sin embargo alertamos desde este momento que no basta con el cumplimiento formal de protocolos de seguridad, sino que por el contrario se debe verificar las labores positivas de cuidado y protección y que las mismas fueron objeto de verificación y cumplimiento.

La Corte Suprema de Justicia ha sido prolija en indicar que procede la indemnización plena de perjuicios al comprobarse la culpa suficientemente demostrada del empleador en los sucesos del accidente o la enfermedad laboral, es decir, además de comprobar el daño que se originó fruto del siniestro laboral, se debe aportar prueba de que la afectación fue precedida por la negligencia en el cumplimiento de las medidas y los protocolos de seguridad y protección de los trabajadores. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 2017).

La carga de la prueba en la culpa patronal de los accidentes de trabajo o enfermedad laboral, recae sobre el extremo demandante quien deberá demostrar la culpa o la negligencia del empleador, quien a su vez podrá demostrar un comportamiento diligente y cuidadoso en la realización del trabajo y en la provisión de los medios y las circunstancias en que se ejecuta el mismo como mecanismo para



desligarse de la responsabilidad de que habla el artículo 216 del C.S.T. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 2015).

La carga de la prueba de la culpa suficientemente comprobada del empleador en cabeza del extremo demandante encuentra sustento en la regla general del inciso inicial del artículo 167 del C.G.P, según el cual se deben probar los supuestos de hechos que se están alegando, es decir el supuesto de hecho de la culpa patronal la cual por ser de naturaleza contractual y conmutativa esta llamada a responder hasta por la culpa leve, es decir por esa diligencia o cuidado medio u ordinario que emplearía el buen “padre de familia” en la administración de sus negocios, lo que incluye la abstención en el cumplimiento con diligencia y cuidado de los deberes que emanan del artículo 57 del C.S.T. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 2005)

Como línea argumentativa para sustentar la responsabilidad en el accidente o la enfermedad laboral, se deben verificar al menos dos circunstancias en que se desarrolla el mismo, 1) los factores medioambientales que preceden el siniestro como es la falta de señalización o delimitación en el área del trabajo o las condiciones idóneas de la planta física para prestar el servicios y 2) los factores personales como podría ser la capacitación que recibió el trabajador para el desarrollo de la labor, la adecuada dotación de elementos de protección personal, la falta de información sobre el trabajo a realizar o el exceso de confianza con que se realiza este.

Aunado a lo anterior, la Corte Suprema de Justicia ha establecido que en aquellos casos en que se imputa por parte del trabajador una actitud omisiva que posteriormente condujo al accidente o la enfermedad laboral, es al empleador a quien le corresponde aportar las pruebas que sustentan que no incurrió en la negligencia de la que se le acusa, para lo cual deberá aportar pruebas del cumplimiento del deber legal, mostrando así que efectivamente adoptó las medidas pertinentes para la protección de los trabajadores. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 2015).

Lo anterior encuentra sustento normativo en lo contemplado en el artículo 167 del C.G.P, el cual indica que el juez podrá de oficio o a petición de parte distribuir la carga de la prueba entre las partes del proceso en observancia de las condiciones en las que se encuentre cada uno para acceder a la información o a las condiciones de modo, tiempo y lugar que dan sustento o desvirtúan el hecho que busca ser probado.

La carga dinámica de la prueba, como se conoce conceptualmente el fenómeno descrito en el párrafo anterior, va ligado directamente con la condición del juez como director del proceso, en la que el juez es el encargado de distribuir la carga probatoria entre las parte del proceso, en vista que la normatividad y la doctrina contemporánea ha dotado al juez de las herramientas para poder recaudar el material probatorio que le permita resolver de fondo el litigio, dando aplicación al principio de la realidad sobre las formalidades.

El empleador asume la carga de demostrar la diligencia y precaución de su actuar para resguardar la vida, integridad y salud del trabajador cuando este alega que el perjuicio se le causó por la omisión en el cumplimiento de los deberes contemplados en el artículo 1 y 2 del artículo 57 y el artículo 348 del C.S.T.

Retomando la argumentación según la cual el empleador responde por la culpa leve, cuando se trata de un siniestro laboral, dada que la relación es de naturaleza contractual conmutativa, es pertinente recalcar que el artículo 1604 del código civil indica que es responsabilidad de la parte que debió actuar con diligencia y cuidado probar que actuó en consecuencia de este deber legal.

Vale la pena indicar que el empleador, en los casos en que le corresponde asumir la carga de la prueba, debe demostrar de manera suficiente la diligencia no solo en el establecimiento de protocolos de cuidado, sino en el cumplimiento del mismo, siendo que no es necesario demostrar la omisión del empleador es la directa responsable del accidente de trabajo sino que es determinante en ese suceso, la Corte Suprema de Justicia aún sin poder establecer de manera definitiva la causa de un accidente si ha condenado a la indemnización plena de perjuicios al

verificarse que existió la omisión de un deber de cuidado del empleador que potencialmente sería el responsable del siniestro.

La afirmación anterior encuentra sustento en casos como el descrito en las sentencias CSJ SL 2102 – 2017 y la SL 2167 – 2018, en la que la Sala Laboral decidió condenar a un empleador por un siniestro en una mina, en el que no se pudo demostrar de manera definitiva y más allá de toda duda razonable cual fue el motivo del mismo, pero en el que se pudo demostrar que el empleador omitió realizar algunas mediciones de metano y en otras consignó información muy sucinta que permitieron intuir el relajamiento de los protocolos de seguridad, lo que podría encajar en una de las potenciales hipótesis del perjuicio, en ese orden de ideas se pudo concluir que existió culpa en cabeza del empleador por no cumplir los protocolos de seguridad de manera estricta. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 2021).

La indemnización perjuicio en la responsabilidad subjetiva o culpa patronal es de carácter pleno y ordinario y se presenta bajo las modalidades de perjuicios materiales que es el daño emergente y el lucro cesante futuro o pasado que se genera con motivo del siniestro laboral y perjuicios morales que es aquel que busca indemnizar el daño sufrido en los sentimientos íntimos de una persona.

De acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, y a diferencia de lo que ocurre en otras corporaciones como el Consejo de Estado donde se ha establecido una tabla guía para la indemnización del perjuicio moral consultando la cercanía y la dependencia con la víctima del siniestro, en la corte opera la discrecionalidad del fallador para ser el encargo a su prudente arbitrio de fijar el denominado precio del dolo o *pretium doloris* en el que deberá evaluar las consecuencias psicológicas, morales y personales tanto como los trastornos y angustias que las personas sufren a causa del siniestro laboral. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 2013).

Si bien se puede concluir que la ausencia de un ser querido genera de manera indefectible un perjuicio o daño moral, es menester del demandante demostrar la intensidad que el mismo tiene sobre su persona, no siendo

recomendable simplemente enunciarlo sin prueba alguna, sino por el contrario sustentarlo acudiendo al material probatorio pertinente; como ejemplo en sentencia SL 1637 de 2021 se ordenó una indemnización por perjuicios morales que podría considerarse baja tanto para la conyuge como para los hijos de una víctima de accidente laboral mortal, porque en las pruebas solo se aportó una frase de un testigo que decía que la familia se encontraba aburrida y muy dolida por el deceso del trabajador. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 2021).

El perjuicio material se presenta bajo la modalidad de daño emergente y lucro cesante, el daño emergente corresponde al valor de un bien, cosa o gasto en servicios que se ha debido asumir con motivo del siniestro laboral, y el lucro cesante corresponde al dinero, la ganancia, los salarios que ha dejado de percibir con motivo del siniestro, en vista que ya no podrá recibir el mismo.

El lucro cesante se calcula con base en los ingresos que recibía el trabajador y la expectativa de vida durante la que se podría esperar recibiera estos ingresos en los casos de fallecimiento del mismo, en materia de pérdida de la capacidad laboral se calcular en base a la proporción en la que operó dicha pérdida, apegándose a la siguiente formula:

***“Lucro cesante pasado:***

$$“VA = LCM \times Sn”$$

*Donde:*

*“VA = valor actual del lucro cesante pasado total más intereses puros lucrativos”*

*“LCM = lucro cesante mensual actualizado”*

*Siendo:*

*“n = Número de meses a liquidar”*

*“i = Tasa de interés de 0.5 mensual (6% anual)”*

***Lucro cesante futuro:***

$$VA = LCM \times An$$

Donde:

*“VA = valor actual del lucro cesante futuro”*

*“LCM = lucro cesante mensual”*

Siendo:

*“n = Número de meses de incapacidad futura”*

*“i = Tasa de interés de 0.5 mensual (6% anual)”* (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 2005).

La reclamación del lucro cesante es compatible con la obtención de la pensión de sobreviviente o de invalidez, puesto que la indemnización tarifada no compensa la indemnización que se desprende de la responsabilidad subjetiva, como se verá más adelante. Sin embargo, es importante recalcar que el perjuicio que se alega por lucro cesante debe ser probado para que pueda ser indemnizado, así no basta con demostrar la culpa patronal para que se proceda automáticamente a la indemnización de perjuicios por lucro cesante, puesto que al considerar que con la pensión de sobreviviente o de invalidez, según sea el caso, se sostiene el aporte que habitualmente realizaría la víctima al núcleo familiar no se tendría como acreditado el perjuicio que se causa y por lo tanto no procedería el reconocimiento del lucro cesante, por lo anterior desde la esfera del litigante siempre se debe probar la afectación generada. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 2021).

A título de perjuicios patrimoniales están llamados a reclamar en sede laboral, según copiosa jurisprudencia, el lesionado víctima de un accidente laboral, los padres del causante si logran demostrar la dependencia económica que tenían del *de cuius* (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 2021), el cónyuge, compañero o compañera permanente del causante o ambos, si logran demostrar la convivencia o situación de solidaridad en que se encontraban al momento del deceso, los hijos e hijas menores o los que siendo mayores se encuentran

incapacitados para el trabajo, también son llamados a reclamar perjuicios los hermanos y hermanas cuando son menores o se encuentran en condición de discapacidad, y los nietos o nietas menores o en condición de discapacidad. (Mendoza, 2020).

En el caso de los padres de familia, se hace particularmente importante recabar sobre la dependencia económica del causante o del lesionado, la misma debe ser demostrada a través de alguno de los tantos medios de prueba que se permiten decretar y practicar durante las instancias, puesto que en caso de no sustentar esta dependencia económica no habría cabida a la indemnización de perjuicios materiales.

La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha sido pacífica y reiterativa en afirmar que la compensación plena de perjuicios no puede ser compensados por la pensión a título de invalidez o sobreviviente por tratarse de indemnizaciones de naturaleza distinta como se ha esbozado a lo largo de este trabajo académico.

En sentencia SL 35121 de 2009 la C.S.J reafirmó el concepto según el cual la reparación tarifada consagrada en la ley 100 de 1993, la 776 de 2002 y demás normas del sistema de seguridad en el trabajo y que se encuentra en cabeza de la Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL), tiene por objetivo indemnizar de manera objetiva al afiliado o a sus causahabientes señaladas en la ley, siendo claro que su naturaleza es de prestación del sistema de seguridad social integral. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 2021).

De otro lado la responsabilidad que se desprende del artículo 216 del C.S.T y por lo tanto su indemnización, es de carácter subjetivo, perteneciente al sistema de responsabilidad y de riesgos propios del derecho laboral, y por lo tanto está en cabeza del empleador y de los beneficiarios de la obra en que ocurrió el siniestro. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 2021).

Como característica de la indemnización por responsabilidad subjetiva podemos resaltar que no le es dado al empleador, quien debe asumir las consecuencias de la culpa comprobada ante un siniestro laboral, entrar a descontar suma alguna

haciendo una suerte de compensación con lo pagado por la aseguradora de riesgos laborales, encontrando como única excepción aquellos dineros en que el empleador responsable hubiese entrado a asumir gastos que le eran connaturales al riesgo asegurado, evento en el cual le es permitido realizar los descuentos correspondientes a estos gastos, lo anterior en razón de la diferencia entre la naturaleza objetiva y subjetiva en la responsabilidad para cada uno de los llamados a concurrir con la indemnización frente al siniestro o la enfermedad laboral. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 2011).

En conclusión en presencia de la responsabilidad objetiva y la responsabilidad subjetiva, no se pueden compensar los pagos que realice el sistema de seguridad social, a través de las ARL, con la obligación que ante la culpa demostrada tiene el deber de indemnizar el empleador, ni tampoco es aceptable la alegación de que se está recibiendo una doble indemnización o beneficio por un mismo perjuicio, en vista del origen disímil y la causas diferente de una y otra, además es menester recordar que el dolo y la culpa no son asegurables, y en caso de acceder a la compensación en la práctica sí se estaría prestando el seguro a estos actuaries. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 2011).

Lo anterior, se debe ver en clave de la sentencia SL 1530 – 2021, según la cual, no basta con alegar el perjuicio por lucro cesante, sino que se debe probar el mismo, demostrando que el mismo no se satisface con la pensión de invalidez o de sobreviviente, esta postura jurisprudencial aunque no ha sido reiterativa, es un llamado de atención a ser considerado al momento de sustentar las pretensiones por parte de los reclamantes. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 2021).

### **La solidaridad en la indemnización por perjuicios entre los contratistas y los beneficiarios de un servicio y/u obra.**

El artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo establece que los contratistas independientes son verdaderos empleadores, y no fungen como intermediarios o

representantes del beneficiario de la obra contratada, en la cual actúa con verdadera independencia, libertad y autonomía técnica, el contratista como empleador asume los riesgos que se desprendan del trabajo y el deber de cuidado, sin embargo el beneficiario de la obra es solidariamente responsable de los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones a que tenga derecho el trabajador encargado de realizar la obra o el servicios del que se está beneficiando, siempre y cuando no se trate de labores extrañas a las actividades normales de su labor económica.

La solidaridad es aquella forma en que se busca proteger al trabajador, en la que se hace extensivo las indemnizaciones o deudas insolutas del empleador al beneficiario o dueño de la obra para la cual fue vinculado. Esta figura no es similar a la de vinculación laboral o declaratoria de un contrato realidad con el beneficiario de la obra, puesto que en esta no se niega que el empleador es únicamente el contratista de la obra, y por otro lado, el contratante solo es llamado de manera solidaria como garante de las acreencias laborales e indemnizaciones al que el trabajador puede exigirle también el pago, sin que por ello se pueda decir que se le hace extensiva la culpa patronal que se le endilga al empleador. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 2011).

En ese orden de ideas, no es posible para el deudor solidario de la indemnización por culpa patronal, es decir para el beneficiario de la obra, escapar del pago de la indemnización alegando su actuar diligente o cuidadoso por cuanto su condición es la de mero garante. Lo anterior no obsta para que el obligado solidario proceda a realizar el recobro al empleador que ha sido condenado por culpa patronal, en tanto no es de este de quién se alega la responsabilidad subjetiva. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 2011).

De igual manera, y aun cuando se demuestra que hubo omisiones y actuar culposo del beneficiario de la obra, y que el trabajador se encontraba desempeñando la labor en las instalaciones del mismo, eso no hace que cese el deber legal contemplado en el artículo 57 del CST para el empleador (el contratista), quien debe verificar los medios de protección en el entorno laboral (el factor medio ambiental), se encuentre en condiciones óptimas para el desarrollo del trabajo, tal



es el caso de la reciente jurisprudencia SL 2067 de 2021, en donde se condenó por culpa patronal a un empleador cuyo trabajador perdió la vida al ser impactado por un montacargas que adolecía de mantenimiento por parte de la empresa beneficiaria de la obra, en este caso el condenado por violar el deber legal fue el empleador, y de manera solidaria se llamó a responder al beneficiario de la obra. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 2021).

Para reafirmar las ideas esbozadas con anterioridad es pertinente traer a colación la sentencia de la Corte Suprema de Justicia tuvo la oportunidad de reafirmar su postura en los siguientes términos a través de la sentencia CSJ SL12234-2014:

*“(...) conviene memorar que el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo refiere que son contratistas independientes y, en tal sentido, verdaderos empleadores, quienes ejecuten una o varias obras o cualquier servicio en favor de un tercero, por un precio determinado, con la asunción de todos los riesgos y la utilización de sus propios medios, con libertad y autonomía técnica y directiva en la realización del objeto contratado (...).*

*En dicho precepto se impone la solidaridad al beneficiario o dueño de la obra, respecto del valor de los salarios, indemnizaciones y prestaciones sociales, cuando lo contratado obedezca a actividades normales de su empresa o negocio, sin perjuicio de que “estipule con el contratista las garantías del caso o para que se repita contra él lo pagado. El beneficiario del trabajo o dueño de la obra también será solidariamente responsable en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aun en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de los subcontratistas”.*

*Tal disposición se inspira en el respeto por los derechos de los trabajadores, independientemente de la modalidad que adopten los contratantes, de*

*manera que corresponde al juzgador, como primera medida, establecer si, en efecto, la labor contratada hace parte del giro de los negocios ordinarios de la empresa, con el objetivo de resolver si existe o no solidaridad.”*

Vale la pena analizar la postura de la Corte Suprema de Justicia frente a la compensación o concurrencias de culpas por el actuar imprudente del trabajador, en la que ha indicado que el comportamiento descuidado o imprudente no hace desaparecer la responsabilidad del empleador en el siniestro acaecido. Lo anterior en tanto el empleador debe demostrar siempre el actuar diligente en el cumplimiento del deber legal del artículo 57 del C.S.T.

La responsabilidad de la empresa no desaparece en aquellos casos en que el siniestro ocurre en parte por la responsabilidad del trabajador, ya sea por un comportamiento descuidado o imprudente, ya que en los términos del artículo 216 del C.S.T. no se admite la concurrencia de culpas. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 2021). No es dable eximir al empleador de responsabilidad por la imprudencia que llegue a cometer el trabajador.

Si bien se ha alegado la aplicación del artículo 2357 del C.C. que indica la reducción en la apreciación del daño en aquellos casos en que la víctima se expuso de manera imprudente al mismo, la jurisprudencia del máximo órgano laboral ha sido prolija en afirmar que no procede su aplicación en tanto el artículo 216 del CST habla de una indemnización total y no parcial, y como es bien conocido no procede la aplicación de una norma diferente cuando en el código sustantivo del trabajo se regulo expresamente una disposición legal. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 2017)

En materia de trabajadores contratados por empresa de servicios temporales, los denominados trabajadores en misión, bajo ninguna circunstancia se puede eximir al verdadero empleador de asumir las consecuencias propias de la acción dañosa de aquel a quien le ha sido delegada la subordinación.

En los casos en que un trabajador en misión sufre un siniestro laboral, aun siendo culpa del usuario de la labor del empleado por haber incumplido los protocolos de seguridad, o los compromisos adquiridos con la empresa de servicios temporales en su condición de delegada del poder subordinante, la responsabilidad y la culpa sigue estando en cabeza de la empresa empleadora genitora que es quien ejerce el poder de subordinación original, lo anterior sin perjuicio de la oportunidad de repetir o reclamar a la usuaria por los perjuicios que se hayan desprendido del incumplimiento contractual.

En sentencia CSJ 178-2020, la sala laboral de la CSJ estableció las siguientes reglas en lo referentes a trabajadores en misión, i) La indemnización o prestaciones a que haya lugar por los siniestros y contingencias que padezca el trabajador en misión es carga exclusiva de su empleador, es decir de la empresa de servicios temporales, en vista que no existe norma que ordene la solidaridad de las empresas usuarias, 2) en caso de que el trabajador en misión se encuentre de manera fraudulenta en la empresa contratante, bien sea porque la misma no cuenta con autorización del ministerio del trabajo o porque el objeto contractual excedió los límites temporales de la actividad (art. 35 del CST), se estaría frente a un real empleador y la empresa de servicios temporales actuaría como un intermediario similar a un contratista, luego se condenaría por los perjuicios recibidos a la empresa usuaria y de manera solidaria a la empresa de servicios temporales.

En aquellos casos en que la labor a desempeñar por el trabajador en misión contemple la necesidad de adoptar mecanismo de protección especiales o una instrucción particular por desarrollar actividades particularmente riesgosas, esto deberá consignarse en el contrato que suscriba al empresa beneficiaria con la ETS, ya que aún en esa circunstancia, y en cumplimiento del mandato establecido en el artículo 78 de la ley 50 de 1990, es la empresa empleadora la que asume la salud ocupacional, y eventualmente la culpa patronal, reiteramos, sin perjuicio de repetir contra la empresa beneficiaria.

## **CONCLUSIONES**

Los riesgos laborales son connaturales a la ejecución de la relación laboral, entendida como una acción compleja que incluye la ejecución estricta del objeto del contrato como las acciones connaturales a esta ejecución, en ese orden ideas el empleador carga con una responsabilidad ética, que se desarrolla en un deber legal y objetivo de cuidado, de proveer medios de protección y un entorno seguro para el empleado que sirve bajo su subordinación.

Como protección y garantía para el empleado se ha desarrollado todo un sistema de riesgos laborales que buscan minimizar la posibilidad de un siniestro, sin ser viable su eliminación total, esta protección es un desarrollo del deber legal del empleador contemplado en el artículo 57 del C.S.T.

Cuando ocurre un siniestro laboral procede sin mediar un juicio de culpas, con la simple verificación que el mismo se dio con ocasión del ejercicio de la labor subordinante, la indemnización tarifada en cabeza de la aseguradora de riesgos laborales.

Fuente distinta encuentra en nuestra normatividad la subordinación subjetiva, la cual como hemos visto procede cuando además del siniestro laboral se logra demostrar que ocurrió con motivo de la negligencia del empleador para asegurar condiciones ambientales y de capacitación idónea para la protección del trabajador.

El empleador debe velar porque las medidas de seguridad en el trabajo no sean un simple formalismo, sino que se implementen y apliquen con rigurosidad, demostrando diligencia frente a la salud del trabajador, puesto que es llamado a responder por la culpa leve, en vista de la naturaleza bilateral y conmutativa de la relación laboral.

Ante la negligencia del empleador en la implementación de las medidas de seguridad en el trabajo se ve en la obligación de indemnizar al trabajador o su núcleo familiar por los perjuicios tanto materiales como morales causadas.

En caso de tratarse de un contratista, si bien el accidente se puede dar en el desarrollo de la obra para la que ha sido contratado, no pierde su responsabilidad como empleador, y el beneficiario de la obra sería llamado a responder dentro del

proceso como garante, lo que es una garantía para el trabajador de efectivamente recibir la indemnización por el perjuicio causa.

## **REFLEXIONES**

La relación laboral es compleja y comporta un riesgo muy elevado para la integridad del trabajador, por lo tanto, es apenas prudente exigirle al empleador que responsa por sus omisiones con su propio pecunio, no hacerlo podría llevar a convertir el sistema de riesgos laborales en una simple formalidad, en que los empleadores consideraran que con la simple afiliación se blindan de eventuales condenas en su contra, aún probada su responsabilidad en el siniestro laboral.

La rigurosidad con se mide la diligencia del empleador en la responsabilidad subjetiva, debe ser un llamado de atención para avanzar en un sistema holístico de protección contra los riesgos laborales, en que se demuestre que lo mejor tanto para el trabajador como para el empleador es la diligencia en la protección de salud, la integridad y la vida.

## **Referencias Bibliográficas**

Corte Suprema de Justicia, Sala de Descongestión Laboral No. 3. (26 de mayo de 2021). SL2067-2021. *MP. Jorge Prada Sánchez*. Bogotá D.C Recuperado de:

<http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (5 de mayo de 2021). SL1637-2021. *MP. JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO*. Bogotá D.C Recuperado de:

<http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>

Corte Suprema de Justicia, Sala de Descongestión Laboral. (19 de mayo de 2021). SL2167-2021. *MP. DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA*. Bogotá D.C Recuperado de:

[http://analitica.legis.com.co.sibulgem.unilibre.edu.co/AnalisisJuridico/Documento/2568?contexto=jurcol\\_7497871605c448be929bd564ccff37b&s=2076&d=2288](http://analitica.legis.com.co.sibulgem.unilibre.edu.co/AnalisisJuridico/Documento/2568?contexto=jurcol_7497871605c448be929bd564ccff37b&s=2076&d=2288)

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (28 de abril de 2021). SL 1530 - 2021. *MP. Dr. Gerardo Botero Zuluaga*. Bogotá D.C Recuperado de: <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (28 de abril de 2021). SL 1566 - 2021. *MP. Dr. Martín Emilio Beltrán Quintero*. Bogotá D.C Recuperado de:

<http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (24 de junio de 2020). SL2335-2020. *MP. Dr. Fernando Castillo Cadena*. Bogotá D.C Recuperado de:

<http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (3 de junio de 2020). SL1730-2020. *MP. Jorge Luis Quiroz Alemán*. Bogotá D.C Recuperado de: <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bjul2020/SL1730-2020.pdf>

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (6 de mayo de 2020) SL1240-2020 *MP. Dra. Jimena Isabel Godoy Fajardo*. Bogotá D.C. Rad.: 67805. Recuperado de:

[http://analitica.legis.com.co.sibulgem.unilibre.edu.co/AnalisisJuridico/Documento/2568?contexto=jurcol\\_7497871605c448be929bd564ccff37b&s=2076&d=2288](http://analitica.legis.com.co.sibulgem.unilibre.edu.co/AnalisisJuridico/Documento/2568?contexto=jurcol_7497871605c448be929bd564ccff37b&s=2076&d=2288)

[ento/2645?contexto=jurcol\\_b17428830c5448c683d0eff45ca8a1b5&s=2076  
&d=2391&q=responsabilidad%20objetiva](http://jurcol_b17428830c5448c683d0eff45ca8a1b5&s=2076&d=2391&q=responsabilidad%20objetiva)

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (3 de junio de 2020).  
SL1730-2020. *MP. Jorge Luis Quiroz Alemán*. Bogotá D.C Recuperado de:  
[https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-  
content/uploads/relatorias/la/bjul2020/SL1730-2020.pdf](https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bjul2020/SL1730-2020.pdf)

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (28 de enero de 2020).  
SL178-2020. *MP. Omar de Jesús Restrepo Ochoa*. Bogotá D.C Recuperado  
de:  
[https://corte-suprema-justicia.vlex.com.co/vid/sentencia-corte-suprema-  
justicia-842038678](https://corte-suprema-justicia.vlex.com.co/vid/sentencia-corte-suprema-justicia-842038678)

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (4 de julio de 2018). SL2617-  
2018/60203. *MP. Dra. Cecilia Margarita Durán Ujueta*. Recuperado de:  
[https://xperta.legis.co/visor/temp\\_jurcol\\_2850de13-0fcd-43d9-a154-  
d5c5111eb428](https://xperta.legis.co/visor/temp_jurcol_2850de13-0fcd-43d9-a154-d5c5111eb428)

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (05 de agosto de 2017).  
SL10194- 2017. *MP. Clara Cecilia Dueñas Quevedo*. Bogotá D.C.  
Recuperado de:  
[http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/ind  
ex.xhtml](http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml)

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (21 de julio de 2017).  
SL9355. *MP. Clara Cecilia Dueñas Quevedo*. Bogotá D.C. Recuperado de:  
[https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-  
content/uploads/relatorias/la/Novedades/SL9355-2017.pdf](https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/Novedades/SL9355-2017.pdf)

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (02 de marzo de 2016)  
Sentencia 46403. *MP. Dr. Rigoberto Echeverri Bueno*. Bogotá D.C.  
Recuperado de:

<http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (20 de mayo de 2015)  
Sentencia SL 7181 - 2015. *MP. Dr. Elsy Del Pilar Cuello Calderón*. Bogotá  
D.C. Recuperado de:

<http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (20 de mayo de 2015)  
Sentencia SL 887 - 2013. *MP. Dr. CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE*. Bogotá D.C. Recuperado de:

<http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (20 de mayo de 2015)  
Sentencia SL 16350 - 2014. *MP. Dr. LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS*.  
Bogotá D.C. Recuperado de:

<https://corte-suprema-justicia.vlex.com.co/vid/691806565>

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (13 de marzo de 2012)  
Sentencia 39798. *MP. Dr. Jorge Mauricio Burgos Ruiz*. Bogotá D.C.  
Recuperado de:

[http://analitica.legis.com.co.sibulgem.unilibre.edu.co/AnalisisJuridico/Documento/95?contexto=jurcol\\_beed1f1cb771004ce0430a010151004c&s=2076&d=356](http://analitica.legis.com.co.sibulgem.unilibre.edu.co/AnalisisJuridico/Documento/95?contexto=jurcol_beed1f1cb771004ce0430a010151004c&s=2076&d=356)

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (17 de agosto de 2011)  
Sentencia 35938. *MP. Dra. Luis Gabriel Miranda Buelvas*. Bogotá D.C.  
Recuperado de:

<http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>



Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (01 de marzo de 2011)  
Sentencia 36815. *MP. Dra. Elsy del Pilar Cuello Calderón*. Bogotá D.C.  
Recuperado de:

<http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (01 de marzo de 2010)  
Sentencia 35884. *MP. Dr. Gustavo José Gnecco Mendoza*. Bogotá D.C.  
Recuperado de:

<https://www.arsura.com/index.php/jurisprudencias/1557-sentencia-35864-del-1-de-marzo-de-2010-corte-suprema-de-justicia->

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (03 de junio de 2009)  
Sentencia 35121. *MP. Dr. Luis Javier Osorio López*. Bogotá D.C. Recuperado de:

<http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (30 de junio de 2005)  
Sentencia con radicado 22656. *MP. Isaura Vargas Díaz*. Bogotá D.C.  
Recuperado de

<https://www.arsura.com/index.php/component/content/article?id=217:sentencia-22656>

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (29 de octubre de 2003)  
Sentencia 21629. *MP. Eduardo López Villegas*. Bogotá D.C. Recuperado de  
[https://www.redjurista.com/Documents/corte\\_suprema\\_de\\_justicia\\_sala\\_de\\_casacion\\_laboral\\_e\\_no\\_21629\\_de\\_2003.aspx#/](https://www.redjurista.com/Documents/corte_suprema_de_justicia_sala_de_casacion_laboral_e_no_21629_de_2003.aspx#/)

Esquibel, C. A. – Buitrago, C.A (2020). Análisis jurídico de los eximentes de responsabilidad frente a la culpa patronal generada en casos de accidentes de trabajo en Colombia. Bogotá: Recuperado de:

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/18782/Trabajo%20de%20Grado.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Mendoza Cury, A. L. (2020). Manual de Liquidación en Sentencia Judiciales. Bogotá: Sánchez R. S.A.S.

Velásquez, L. F. (2016). Compendio comentado de normas legales en Colombia sobre seguridad y salud en el trabajo. Bogotá: Mundo del Libro.