

ANA MARÍA CARRERO ARDILA

**LA OBLIGACIÓN DE SEGURIDAD DEL EMPLEADOR EN EL SECTOR DE LA
MINERÍA DE CARBÓN**

2022

UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA
FACULTAD DE DERECHO

Rector: **Dr. Hernando Parra Nieto**

Secretaria General: **Dra. José Fernando Rubio**

Director Departamento Derecho Laboral: **Dra. Katerine Bermúdez Alarcón**

Director de Tesis: **Dr. Diego Sánchez Acero**

Presidente de Tesis: **Dra. Katerine Bermúdez Alarcón**

Jurados: **Dr. Camilo Gómez Cristancho**
Dr. German Ponce Bravo

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	v
I. MARCO CONSTITUCIONAL DE LA OBLIGACIÓN DE SEGURIDAD DEL EMPLEADOR EN EL SECTOR DE LA MINERÍA DEL CARBÓN	1
A. La obligación de seguridad del empleador del sector de la minería de carbón dentro de las normas de la constitución política de Colombia de 1991 ...	1
B. La obligación de seguridad del empleador del sector de la minería de carbón dentro de las normas de la constitución política de Colombia de 1991 ...	7
1. <i>Convenio 155 de 1981 sobre seguridad y salud de los trabajadores.....</i>	<i>10</i>
2. <i>Convenio 187 de 2006 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.....</i>	<i>15</i>
3. <i>Convenio 176 de 1995 sobre seguridad y salud en las minas.....</i>	<i>18</i>
II. MARCO LEGAL Y REGLAMENTARIO DE LA OBLIGACIÓN DE SEGURIDAD DEL EMPLEADOR EN EL SECTOR DE LA MINERÍA DE CARBÓN	21
A. Deberes generales inherentes a la obligación de seguridad del empleador en el sector de la minería de carbón.....	22
B. Deberes específicos inherentes a la obligación de seguridad del empleador en el sector de la minería de carbón.....	26
1. <i>Peligros físicos, químicos y ergonómicos</i>	<i>29</i>
2. <i>Manejo de incendios, fuego, y explosivos.....</i>	<i>30</i>
3. <i>Manejo de aguas, gases y otros materiales, ventilación, y sustancias peligrosas.....</i>	<i>31</i>

4. Manejo de sistemas eléctricos, maquinaria, lámparas y alumbrado	33
5. Infraestructura, circulación, medios de acceso y salida de personas y carga	35
6. Capacitación y formación del personal	36
7. Previsión de contingencias, emergencias y rescate, y comités de seguridad y salud	37
8. Elementos de protección personal, alojamiento y campamentos de labores mineras.....	40

III. ALCANCE JURÍDICO DE LOS DEBERES INHERENTES A LA OBLIGACIÓN DE SEGURIDAD DEL EMPLEADOR EN EL SECTOR DE LA MINERÍA DEL CARBÓN.....	42
--	-----------

A. Las consecuencias negativas del incumplimiento de la obligación de seguridad del empleador en la responsabilidad por culpa patronal	43
B. Las consecuencias positivas del cumplimiento de la obligación de seguridad del empleador en la responsabilidad por culpa patronal.....	55

CONCLUSIONES	59
---------------------------	-----------

INTRODUCCIÓN

La minería de carbón es una actividad de alto riesgo en materia laboral (Decreto 2655 de 2014 y Decreto 2090 de 2003), por lo tanto, es importante determinar el contenido del marco jurídico constitucional, legal y reglamentario de las medidas de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales (ATEL), inherentes a la obligación de seguridad del empleador, con el fin de garantizar la vida y la salud de los trabajadores de este sector.

En este contexto, el presente trabajo de grado tiene por objeto, en primer lugar, identificar dicho marco jurídico a nivel constitucional; en segundo lugar, exponer esta normatividad a nivel legal y reglamentario; y, en tercer lugar, analizar la jurisprudencia reciente de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en materia de responsabilidad por culpa patronal, relacionada con la aplicación de esta normatividad.

En efecto, la responsabilidad por culpa patronal se encuentra prevista en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo (CST)¹. Se trata de una responsabilidad, de orden subjetivo, mediante la cual se condena al empleador, que ha incurrido en culpa, en la ocurrencia de un accidente de trabajo o en la estructuración de una enfermedad laboral (ATEL), a pagar una indemnización plena de perjuicios a las víctimas directas e indirectas de un ATEL². Esta responsabilidad implica que la víctima directa o indirecta de un ATEL, tenga que demostrar tres elementos: un daño, una culpa y un nexo de causalidad entre el daño y la culpa³.

Es importante precisar que no se aborda el estudio de daño, ni de nexo de causalidad, teniendo en cuenta que al centrarse en las obligaciones de protección

¹ Cfr. ALFREDO PUYANA SILVA. *El sistema general de riesgos laborales*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2011, p. 36.

² Cfr. DIEGO ALEJANDRO SÁNCHEZ ACERO. *Un nuevo concepto de culpa patronal*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2015, pp. 39 y ss.

³ Cfr. TULLIO ALEJANDRO FAJARDO ACUÑA. *Culpa patronal. Criterios objetivos orientadores para la cuantificación del perjuicio moral*, Bogotá, Grupo Editorial Ibáñez, 2021, pp. 29 y ss.

y seguridad, en el sector de la minería de carbón, se hace énfasis en la culpa patronal, la cual se valora de manera objetiva, mediante la calificación judicial del cumplimiento o incumplimiento de la obligación de seguridad del empleador⁴, que le corresponde asumir en una relación laboral, conforme a lo previsto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en las sentencias del 30 de junio de 2005 y del 30 de octubre de 2012⁵.

De un lado, en el sector de la minería de carbón, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia⁶ ha condenado a empleadores de este sector, por responsabilidad por culpa patronal, como consecuencia de su incumplimiento frente a deberes inherentes a la obligación de seguridad que legal y reglamentariamente les corresponde asumir. De otro lado, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia⁷ ha exonerado de responsabilidad al empleador al constatar la ausencia de culpa por el cumplimiento de este tipo de deberes.

En síntesis, tanto la condena como la absolución del empleador, en materia de responsabilidad por culpa patronal, está condicionada al cumplimiento o incumplimiento de medidas de prevención de ATEL, inherentes a la esencia de la obligación de seguridad del empleador⁸, las cuales serán objeto de identificación, clasificación y análisis en el presente trabajo de grado, en el sector de la minería de carbón, por lo que, resulta interesante plantear la siguiente pregunta: ¿Cuál es el marco jurídico de los deberes que se desprenden de la obligación de seguridad del empleador en el sector de la minería de carbón y cuáles son los efectos de su cumplimiento o incumplimiento en materia de responsabilidad por culpa patronal?

⁴ Cfr. KATERINE BERMÚDEZ ALARCÓN. “Ejecución y obligaciones del contrato de trabajo”, en Manual de Derecho Laboral, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2008, pp. 196 a 198.

⁵ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, sentencia 22656 del 30 de junio de 2005, M. P.: Isaura Vargas Díaz y sentencia 39631 del 30 de octubre de 2012, M. P.: Carlos Ernesto Molina Monsalve.

⁶ *V. infra.*

⁷ *V. infra.*

⁸ Cfr. AUGUSTÍN EMANE. “La obligación de seguridad en las relaciones de trabajo en el derecho francés”, en Lecciones de Derecho Laboral, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2016, pp. 239 y ss.

Con el fin de resolver la anterior pregunta, como primera medida, se expone el marco jurídico constitucional de los deberes inherentes a la obligación de seguridad del empleador en el sector de la minería de carbón; para luego exponer su marco legal y reglamentario; y así finalmente poder analizar el alcance jurídico de los deberes inherentes a la obligación de seguridad del empleador en este sector, con base en la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

I. MARCO CONSTITUCIONAL DE LA OBLIGACIÓN DE SEGURIDAD DEL EMPLEADOR EN EL SECTOR DE LA MINERÍA DEL CARBÓN

Desde el punto de vista normativo, la obligación de seguridad del empleador se encuentra consagrada en el bloque de constitucionalidad colombiano, el cual se compone de normas constitucionales de orden nacional y normas constitucionales de orden internacional, conforme a lo previsto en el artículo 93 de la Constitución Política de Colombia (CP)⁹.

En este contexto, es importante estudiar la obligación de seguridad del empleador, a la luz de las normas constitucionales nacionales (A) y de las normas fundamentales en seguridad y salud en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo de la OIT (B) que integran el bloque de constitucionalidad colombiano. En efecto, estas normas son aplicables para la protección de la vida y la salud de todos los trabajadores, incluidos los del sector de la minería del carbón, objeto de análisis del presente trabajo de grado.

A. La obligación de seguridad del empleador del sector de la minería de carbón dentro de las normas de la constitución política de Colombia de 1991

Teniendo en cuenta que los derechos fundamentales a la vida (CP, art. 11) y a la salud (CP, art. 49; y Ley 1751 de 2015, art. 1) son objeto de protección de la obligación de seguridad del empleador (CST, art. 56), incluidos los que hacen parte del sector empresarial dedicado a la extracción, producción, transformación y comercialización del carbón¹⁰, desde el Preámbulo de la CP, el Constituyente de 1991 definió que la vida es el valor constitucional más importante colombiano. Por

⁹ Cfr. KATERINE BERMÚDEZ ALARCÓN. “El bloque de constitucionalidad laboral”, en *La influencia de la Constitución Política en el derecho laboral: escritos sobre algunos temas*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2019, pp. 15 y ss.

¹⁰ Cfr. DIEGO FERNANDO RIVERA ACUÑA. *La responsabilidad por accidente de trabajo o enfermedad laboral en la minería subterránea de carbón*, Bogotá, Grupo Editorial Ibáñez, 2022, pp. 30 y ss.

lo tanto, la vida y la salud debe ser amparo de protección en los sitios y centros de trabajo inherentes a la actividad minera de carbón. En efecto, “en ejercicio de su poder soberano”, nuestra Constitución se compromete a asegurar la vida y el trabajo de sus ciudadanos, en condiciones justas, libres e iguales.

Siguiendo lo anterior, de manera general, conforme a lo previsto en los artículos 1 y 2 de la CP, el Estado colombiano tiene la obligación de garantizar que el trabajo se realice en condiciones dignas, es decir, sin poner en peligro la vida y la salud de los trabajadores. De manera específica, dentro del Capítulo I “De los derechos fundamentales”, del Título II “De los derechos, las garantías y los deberes” de nuestra Constitución Política, el artículo 25 precisa que “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas¹¹”.

Es por esta razón que el Constituyente de 1991 determinó en el artículo 53 de la CP que “el Congreso expedirá el Estatuto del trabajo¹²”, el cual estará regido por una serie de principios mínimos fundamentales, previstos en la misma disposición constitucional, los cuales estimó necesarios a la hora de brindar una protección contundente y efectiva a los trabajadores, relacionados de manera directa e indirecta con la vida y salud de los trabajadores, incluidos los del sector de la minería de carbón.

Dentro de esta disposición, se encuentra enunciado el principio de igualdad de oportunidades para los trabajadores, el cual se concreta a través de medidas tendientes a evitar alguna “discriminación por razones de raza, sexo, nacionalidad, religión u opinión política” (CP, art. 13, inc. 1). En este contexto, el Estado deberá

¹¹ Cfr. LAURA ORJUELA *et ál.* *Protección del derecho al trabajo: jurisprudencia constitucional*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2011, p. 19.

¹² Desafortunadamente en Colombia, al día de hoy, no se ha expedido el Estatuto del Trabajo; sin embargo, estos principios han sido plenamente aplicables en Colombia. Cfr. ALFREDO PUYANA SILVA. “El artículo 53 de la Constitución Política y el Código Sustantivo del Trabajo”, en *Constitución y derecho laboral: evocando al Dr. Carlos Restrepo Piedrahita*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2018, pp. 31 y ss.

proteger, de manera especial, a aquellas personas que, dadas sus condiciones especiales de debilidad manifiesta requieran un trato diferenciado (CP, art. 13, inc. 3), como sucede con los trabajadores que se benefician del fuero de salud, quienes no pueden ser despedidos sin autorización del inspector de trabajo, luego de verificar una justa causa de despido¹³.

Entre las garantías mínimas dispuestas en este precepto constitucional, encontramos la remuneración mínima, vital y móvil, la cual debe ser proporcional a la cantidad y calidad del trabajo realizado, lo cual se traduce en retribuir a los trabajadores una contraprestación económica, en dinero o en especie (CST, arts. 127 y ss.), a través de la cual puedan satisfacer sus necesidades básicas¹⁴. En realidad, un salario justo y digno es un mecanismo de prevención de riesgos psicosociales, en especial, frente al estrés en el trabajo¹⁵, el cual puede estar presente en el sector de la minería de carbón.

Otra de las garantías presentes en el artículo 53 de la CP, que reviste especial relevancia en materia de relaciones laborales, es la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas del trabajo, en especial, frente al deber de prevención de ATEL del empleador (CST, arts. 13, 14, 16, 56, 57, 348, entre otras). A este respecto se tiene que, independientemente de lo estipulado en cualquier forma contractual de carácter laboral, dicha actuación debe respetar las garantías mínimas otorgadas a todo trabajador en el territorio colombiano, sin importar cualquier tipo de manifestación del trabajador o del empleador, en donde se determine la renuncia a dichas prerrogativas (Decreto 1295 de 1994, Ley 776 de 2002, Ley 1562 de 2012, entre otras).

¹³ Corte Constitucional. Sentencia C-531 de 2000, M. P.: Álvaro Tafur Galvis.

¹⁴ Cfr. DIANA CAROLINA FUQUEN AVELLA. “El salario”, en Manual de Derecho Laboral, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2008, pp. 245 y ss.

¹⁵ Cfr. DIEGO ALEJANDRO SÁNCHEZ ACERO. “El estrés en el trabajo en las organizaciones laborales en el siglo XXI en Colombia”, en Nuevas tecnologías y derecho del trabajo, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2020, p. 99.

De la mano con lo anteriormente expuesto, el artículo en mención hace referencia a las facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles, los cuales se encuentran dentro de la esfera de disposición del trabajador, razón por la cual, quedarán sin efecto alguno todas las estipulaciones que establezcan garantías inferiores a las determinadas por el ordenamiento jurídico. Sin embargo, en materia de responsabilidad por culpa patronal, la determinación del monto de los daños configura un derecho incierto y discutible, susceptible de conciliación y transacción:

Los derechos económicos que se derivan de una eventual reparación plena de perjuicios, cuando ha mediado la culpa del empleador en un infortunio laboral, son inciertos y discutibles, por ende, susceptibles de conciliación¹⁶.

En consonancia con lo anteriormente expuesto, el mandato constitucional consagra el principio de la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, aplicable a las relaciones de trabajo, simuladas o ficticias, en el sector de la minería del carbón, el cual fue precisado por la Corte Constitucional en la Sentencia C-555 de 1994¹⁷:

...la entrega libre de energía física o intelectual que una persona hace a otra, bajo condiciones de subordinación, independientemente del acto o de la causa que le da origen, tiene el carácter de relación de trabajo, y a ella se aplican las normas del estatuto del trabajo, las demás disposiciones legales y los tratados que versan sobre la materia. La prestación efectiva de trabajo, por sí sola, es suficiente para derivar derechos en favor del trabajador, los cuales son necesarios para asegurar su bienestar, salud y vida. Las normas laborales nacionales e internacionales, en atención a la trascendencia del trabajo y a los intereses vitales que se protegen, están llamadas a aplicarse de manera imperativa cuando quiera se configuren las notas esenciales de la relación de trabajo, sin reparar en la voluntad de las partes o en la calificación o denominación que le hayan querido dar al contrato.

Otro de los principios establecidos dispone que todos los trabajadores del territorio nacional tendrán garantías mínimas para la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario, las cuales se traducen en obligaciones en cabeza del

¹⁶ Cfr. DIEGO ALEJANDRO SÁNCHEZ ACERO. *Un nuevo concepto de culpa patronal*, Ob. cit., p. 183.

¹⁷ Corte Constitucional. Sentencia C-555 de 1994, M.P.: Eduardo Cifuentes Muñoz.

empleador, por cuanto, es su responsabilidad proporcionar la respectiva preparación al trabajador para que este cumpla su función de manera eficiente y de igual modo, tenga el conocimiento necesario de las medidas que tienden a optimizar la protección de sus derechos a la vida y a la salud¹⁸.

Lo expresado anteriormente se encuentra estrechamente relacionado con lo dispuesto en el artículo 54 de la CP, el cual le impone una obligación al Estado y al empleador, respecto de la formación y habilitación profesional y técnica para quienes lo requieran, como sucede con algunas actividades técnicas en la minería de carbón¹⁹. En el mismo sentido, el Estado debe garantizar el derecho al trabajo de las personas que se encuentren en condición de discapacidad, proporcionando las condiciones acordes a sus circunstancias de salud, en cualquier relación laboral, incluidas las del sector de la minería del carbón²⁰.

En atención al derecho que tiene todo trabajador al descanso, es importante resaltar que el empleador del sector de la minería de carbón debe respetar los límites máximos de la jornada de trabajo:

...sobre el descanso necesario, el C.S.T. acoge la jornada máxima legal [trabajo], un descanso semanal remunerado para los trabajadores que han cumplido con la jornada semanal y el descanso anual remunerado de quince días hábiles²¹.

El artículo 53 de la CP no sólo incluye principios que orientan el ejercicio de los derechos sustanciales de los trabajadores, también prevé principios que orientan la ejecución de los mecanismos previstos por el derecho procesal laboral, para la solución de controversias que pudiesen presentarse en el desarrollo de las relaciones laborales, estableciendo que, en una situación en donde existan

¹⁸ Cfr. JUAN CARLOS CORTÉS GONZÁLEZ. *Régimen de los riesgos laborales en Colombia. Comentarios a la Ley 1562 de 2012*, Bogotá, Legis, 2012, p. 28.

¹⁹ *Infra*.

²⁰ *Infra*.

²¹ ALFREDO PUYANA SILVA. "El artículo 53 de la Constitución Política y el Código Sustantivo del Trabajo", Ob. cit., p. 53.

diversidad de disposiciones o interpretaciones, que se adecuen a las circunstancias fácticas del caso concreto, éste se resolverá dando aplicación a la disposición que le sea más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho²². Esto es importante para los procesos ordinarios laborales (CPT-SS, art. 2), mediante los cuales se tramitan la responsabilidad por culpa patronal (CST, art. 216) en el sector minero.

Con el mismo propósito, la Constitución Política, en su artículo 48, dispone que “la Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad en los términos que establezca la ley”. Habida cuenta de la importancia que reviste la seguridad social en Colombia, la cual, hace parte de las garantías mínimas irrenunciables que tienen todos los habitantes del territorio nacional, el Estado como máximo garante de dichas prerrogativas, ha dispuesto la creación de instituciones que cumplan las necesidades propias de esta materia y en razón a esto, crea el Sistema Integral de Seguridad Social, cuyo objetivo esencial es cubrir las contingencias que menoscaben la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio colombiano (Ley 100 de 1993, Preámbulo y art. 1):

...el Estado debe garantizar la ampliación de la cobertura hasta lograr que toda la población acceda al sistema mediante mecanismos que, en desarrollo del principio constitucional de la solidaridad, permitan que sectores sin la capacidad económica suficiente, como los campesinos, los indígenas, los trabajadores independientes, los artistas, los deportistas y las madres comunitarias, accedan al sistema y al otorgamiento de las prestaciones en forma integral²³.

²² Cfr. AUGUSTO CONTI. “Los principios del derecho del trabajo y su dimensión democrática”, en Manual de Derecho Laboral, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2008, pp. 34 y ss.

²³ ALFREDO PUYANA SILVA. *El Sistema General Integral de Seguridad Social: parte general y el subsistema general de pensiones*, Bogotá D.C., Universidad Externado de Colombia, 2015, p. 32.

En aras de cumplir los fines enunciados, el Sistema Integral de Seguridad Social se encuentra dividido en tres subsistemas: el Subsistema de Seguridad Social en Salud, el Subsistema de Seguridad Social de Pensiones y el Subsistema de Seguridad Social en Riesgos Laborales. Para efectos del presente trabajo de grado, se hará énfasis en el Subsistema de Seguridad Social en Riesgos Laborales, el cual enmarca diversas obligaciones, en cabeza del empleador, frente a las posibles contingencias que pueden acaecer durante la ejecución del contrato de trabajo.

En conclusión, desde el punto de vista constitucional, el empleador del sector de la minería de carbón, como todo empleador, debe velar por la vida y la salud de sus trabajadores (CP, arts. 11 y 49; y Ley 1751 de 2015, art. 1), en todas las actividades inherentes a la extracción, producción, transformación y comercialización del carbón; garantizando que el trabajo se realice en condiciones dignas, iguales y justas (CP, Preámbulo y arts. 1, 2, 13 y 25); dentro de los principios mínimos fundamentales del trabajo, previstos en el artículo 53 de la CP y la prevención de los riesgos laborales inherentes al derecho constitucional a la seguridad social (CP, art. 48).

B. La obligación de seguridad del empleador del sector de la minería de carbón dentro de las normas de la constitución política de Colombia de 1991

En lo que concierne a la obligación de seguridad del empleador, incluidos aquellos dedicados a la explotación económica relacionada con la extracción, producción, transformación y comercialización del carbón, en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2022, la OIT incorporó un quinto principio relativo a los derechos fundamentales del trabajo, previstos en la Declaración de los derechos y principios fundamentales del trabajo de 1998. Concretamente, la OIT indicó que *un entorno seguro y saludable*, es decir, el objeto de la obligación de seguridad del empleador, de ahora en adelante, será un principio con rango constitucional normativo internacional, aplicable a todos los Estados miembros de la OIT, sin

importar si los países pertenecientes a la OIT han ratificado los Convenios sobre seguridad y salud en el trabajo.

En efecto, la OIT, en la enmienda a la Declaración de 1998, indica:

Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

1. la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
 2. la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
 3. la abolición efectiva del trabajo infantil;
 4. la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación;
- y
5. un entorno de trabajo seguro y saludable (...lo subrayado es de la autora...).

Esto es trascendental para Colombia, debido a que nuestro país no ha ratificado los Convenios 155 y 187 de la OIT, relacionados con la seguridad y salud en el trabajo²⁴ y, aun así, a la luz de esta incorporación a la Declaración de 1998, estos convenios

²⁴ "GINEBRA (OIT Noticias) – Los delegados asistentes a la [Conferencia Internacional del Trabajo](#) (CIT) han adoptado una resolución para añadir el principio de un entorno de trabajo seguro y saludable a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Los delegados adoptaron la medida en la [sesión plenaria de la Conferencia](#) del viernes 10 de junio. Hasta ahora había cuatro categorías de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo:

- la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- la abolición efectiva del trabajo infantil;
- la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La decisión de la Conferencia significa que la seguridad y la salud en el trabajo pasarán a ser la quinta categoría. Los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo fueron adoptados en 1998 como parte de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. En virtud de la Declaración, los Estados miembros de la OIT, independientemente de su nivel de desarrollo económico, se comprometen a respetar y promover estos principios y derechos, hayan ratificado o no los convenios correspondientes. Cada uno de los principios fundamentales está asociado a los Convenios de la OIT más relevantes. Los nuevos Convenios fundamentales serán el [Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 \(nº 155\)](#), y el [Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud de los trabajadores, 2006 \(nº 187\)](#)". (https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_848141/lang-es/index.htm (Visto el 24 de julio de 2022)).

son plenamente aplicables a situaciones concretas en materia de derecho laboral colombiano.

Según la Oficina Internacional del Trabajo²⁵:

En la Constitución de la OIT se establece el principio de que los trabajadores deben estar protegidos contra las enfermedades en general o las enfermedades profesionales y los accidentes resultantes de su trabajo. No obstante, para millones de trabajadores ello dista mucho de ser una realidad. De conformidad con las estimaciones globales más recientes de la OIT, cada año se producen 2,78 millones de muertes relacionadas con el trabajo, de las cuales 2,4 millones están relacionadas con enfermedades profesionales. Además del inmenso sufrimiento que esto causa a los trabajadores y sus familias, los costes económicos que ello conlleva son enormes para las empresas, los países y el mundo en general. Las pérdidas relacionadas con las indemnizaciones, las jornadas laborales perdidas, las interrupciones de la producción, la formación y la readaptación profesional, y los costes de la atención sanitaria representan alrededor del 3,94 por ciento del PIB mundial (*Véase el sitio del [Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2018](#)*). Para los empleadores, esto se traduce en costosas jubilaciones anticipadas, pérdida de personal cualificado, absentismo y altas primas de seguro. Sin embargo, estas tragedias podrían evitarse con la adopción de métodos racionales de prevención, notificación e inspección. Las normas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo proporcionan a los gobiernos, empleadores y trabajadores los instrumentos necesarios para desarrollar tales métodos y garantizar la máxima seguridad en el trabajo.

Así las cosas, el empleador colombiano del sector de la minería de carbón, como cualquier empleador, tiene los siguientes deberes en atención a la obligación de seguridad tendiente a proteger la vida y la salud de sus trabajadores, desarrollada en los Convenios 155 (1) y 187 (2) de la OIT. De otra parte, para el tema que nos ocupa, es importante exponer el Convenio 176 de la OIT sobre seguridad y salud en las minas, el cual ha sido utilizado como criterio de interpretación por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia²⁶ (3).

²⁵ <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm> (Visto el 24 de julio de 2022).

²⁶ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, sentencia 58847 del 14 de noviembre de 2018, M. P. : Jorge Mauricio Burgos Ruiz. *Infra*.

1. Convenio 155 de 1981 sobre seguridad y salud de los trabajadores²⁷

Como punto de partida, este convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica (Conv. 155 OIT, arts. 1-1 y 2-1), es decir, a todos los empleadores y trabajadores, tanto del sector privado como del sector público (Conv. 155 OIT, arts. 3-a y 3-B), en todos los lugares de trabajo, definidos como:

...todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleado (Conv. 155 OIT, art. 3-c).

Sin embargo, por medio del diálogo social²⁸, a modo de consulta, los países pertenecientes a la OIT pueden excluir algunas actividades:

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta tan pronto como sea posible con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir parcial o totalmente de su aplicación a determinadas ramas de actividad económica, tales como el transporte marítimo o la pesca, en las que tal aplicación presente problemas especiales de cierta importancia (Conv. 155 OIT, art. 1-2).

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta, tan pronto como sea posible, con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir parcial o totalmente de su

²⁷ Colombia no ha ratificado este convenio. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312300 (Visto el 24 de julio de 2022)

²⁸ “Según lo define la OIT, el diálogo social comprende todo tipo de negociaciones y consultas - e incluso el mero intercambio de información - entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales. Puede tratarse de un proceso tripartito, en el que el gobierno interviene como parte oficial en el diálogo, o bien consistir en relaciones bipartitas establecidas exclusivamente entre los trabajadores y las empresas (los sindicatos y las organizaciones de empleadores), con o sin la participación indirecta del gobierno. El proceso de diálogo social puede ser informal o institucionalizado, y como ocurre a menudo, es una combinación de ambas categorías. Por otra parte, puede ser interprofesional, sectorial, o combinar ambas características. El principal objetivo del diálogo social es la promoción del consenso y de la implicación democrática de los principales actores en el mundo del trabajo. Las estructuras y los procesos del diálogo social que resulten exitosos tienen la ventaja de solucionar importantes temas económicos y sociales, alentar el buen gobierno, mejorar la paz y la estabilidad social y laboral, así como de impulsar el progreso económico”. <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang-es/index.htm#:~:text=Seg%C3%BAAn%20lo%20define%20la%20OIT,las%20pol%C3%ADticas%20econ%C3%B3micas%20y%20sociales> (Visto el 24 de julio de 2022).

aplicación a categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se presenten problemas particulares de aplicación (Conv. 155 OIT, art. 2-2).

El artículo 3-e del Convenio 155 de la OIT define la salud en el trabajo:

...el término **salud**, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.

El artículo 4 del Convenio 155 de la OIT invita a que mediante un diálogo social tripartito, con las organizaciones sindicales representativas y las agremiaciones de empleadores representativas del país²⁹, a modo de consulta, estableciendo claras y precisas responsabilidades para las autoridades, empleadores y trabajadores (Conv. 155 OIT, art. 6), con un sistema de inspección apropiado, suficiente y sancionatorio (Conv. 155, art. 9), el Estado colombiano diseñe una política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo:

Todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

De lo anterior, se desprende el deber de prevención de riesgos laborales para el empleador del sector minero, el cual se encuentra materializado, a nivel legal, en la

²⁹ En Colombia, las organizaciones sindicales representativas del país son: la Central Unitaria de Trabajadores (CUT); la Confederación General de Trabajadores (CGT); la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC). Por su parte, "...la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI); la Asociación Bancaria y de Entidades Financieras de Colombia (ASOBANCARIA); la Federación Nacional de Comerciantes (FENALCO); la Sociedad de Agricultores de Colombia (SAC); y la Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ACOPI)²⁹ son los representantes de los empleadores...". DIEGO ALEJANDRO SÁNCHEZ ACERO. *El carrusel sindical y la autocracia sindical: una invitación al diálogo social*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2022, p. 180.

Ley 1562 de 2012, con el diseño e implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)³⁰, cuyo objeto es la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales (ATEL).

Los artículos 5, 16, 18 y 21 del Convenio 155 de la OIT precisan una serie de deberes específicos en materia de seguridad y salud en el trabajo, que deben estar presentes en todas las actividades económicas, incluidas las actividades inherentes a la extracción, producción, transformación y comercialización del carbón, los cuales se pueden resumir, de manera principal, así:

- El empleador debe suministrar materiales, herramientas y equipos de trabajo que no pongan en peligro la vida y la salud de sus trabajadores (Conv. 155 OIT, arts. 5-a y 16-a).
- Las operaciones y procesos inherentes a la explotación económica del carbón deben disminuir al máximo los riesgos laborales (Conv. 155 OIT, arts. 5-a y 16-a).
- Se deben identificar y controlar oportunamente los agentes químicos, biológicos y físicos causantes de accidentes de trabajo y enfermedades laborales (Conv. 155 OIT, arts. 5-a y 16-b).
- Se debe adaptar al trabajador al trabajo, de acuerdo con sus capacidades físicas y mentales (Conv. 155 OIT, art. 5-b).
- Se debe suministrar al trabajador elementos de protección personal – ropas y equipos – que tengan por finalidad evitar ATEL (Conv. 155 OIT, art. 16-c).
- Se debe generar un ambiente relacional y temporal de trabajo dentro de un esquema organizacional que no afecte la seguridad y salud de los trabajadores (Conv. 155 OIT, art. 5-b).

³⁰ *Infra.*

- Debe brindarse una adecuada capacitación y formación para la ejecución de las funciones de los trabajadores (Conv. 155, art. 5-c).
- Debe incentivarse una motivación en los trabajadores para la ejecución de las funciones tendientes a lograr óptimos resultados en materia de higiene y seguridad (Conv. 155, art. 5-c).
- Se debe establecer un sistema de comunicación claro en todos los niveles jerárquicos de la organización laboral (Conv. 155, art. 5-d).
- Se debe fomentar la cooperación de todos los trabajadores en todos los niveles jerárquicos de la organización laboral (Conv. 155, art. 5-d).
- Se debe justificar toda medida disciplinaria, en contra de los representantes de los trabajadores y de los trabajadores, con el fin de no generar afectaciones a la seguridad y salud de estos últimos (Conv. 155, art. 5-e).
- Estar preparados para atender urgencias derivadas de ATEL y brindar los primeros auxilios (Conv. 155 OIT, art. 18).
- Asumir la carga financiera de las medidas de seguridad y salud en el trabajo (Conv. 155 OIT, art. 21).

Desde el punto de vista de la progresividad, los artículos 11 y 12 del Convenio 155 de la OIT, prevén que las autoridades públicas deben estar revisando y mejorando periódicamente la política de seguridad y salud en el trabajo, estableciendo deberes a los empleadores tendientes a erradicar y disminuir los riesgos laborales:

...a fin de velar por que las personas que diseñan, fabrican, importan, suministran o ceden a cualquier título maquinaria, equipos o sustancias para uso profesional: (a) se aseguren, en la medida en que sea razonable y factible, de que la maquinaria, los equipos o las sustancias en cuestión no impliquen ningún peligro para la seguridad y la salud de las personas que hagan uso

correcto de ellos; (b) faciliten información sobre la instalación y utilización correctas de la maquinaria y los equipos y sobre el uso correcto de sustancias, sobre los riesgos que presentan las máquinas y los materiales y sobre las características peligrosas de las sustancias químicas, de los agentes o de los productos físicos o biológicos, así como instrucciones acerca de la manera de prevenir los riesgos conocidos; y (c) efectúen estudios e investigaciones o se mantengan al corriente de cualquier otra forma de la evolución de los conocimientos científicos y técnicos necesarios para cumplir con las obligaciones expuestas en los apartados a) y b) del presente artículo (Conv. 155 OIT, art. 12).

Ahora bien, el artículo 13 del mismo convenio consagra el derecho de suspensión de trabajo del trabajador cuando se encuentre en peligro inminente su vida o su salud:

...deberá protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud.

En paralelo, los representantes de los trabajadores y los trabajadores deben cumplir las medidas de prevención de ATEL, impuestas por el empleador, incluido el del sector de la minería de carbón (Conv. 155 OIT, arts. 19-a y 19-b). Para tal propósito, los representantes de los trabajadores tienen derecho a recibir información adecuada sobre estas medidas (Conv. 155 OIT, art. 19-c) y a gozar de una formación pertinente apropiada en materia de seguridad y salud en el trabajo (Conv. 155, art. 19-d). En este contexto, el trabajador tiene la obligación de informar al empleador sobre situaciones razonablemente peligrosas graves e inminentes (Conv. 155 OIT, art. 19-f).

En síntesis, el Convenio 155 de la OIT precisa que el empleador del sector de la minería de carbón, como cualquier empleador, debe implementar un sistema de prevención de riesgos laborales (Conv. 155 OIT, art. 4). Este sistema comprende una serie de deberes concretos, tales como el suministro de materiales, herramientas y equipos de trabajo que no pongan en peligro la vida y la salud de los trabajadores (Conv. 155 OIT, art. 5-a); la disminución de riesgos derivados de las operaciones y procesos inherentes a la explotación económica del carbón (Conv.

155 OIT, art. 5-a); la identificación oportuna de agentes químicos, biológicos y físicos (Conv. 155 OIT, art. 5-a); la adaptación del trabajador al trabajo (Conv. 155 OIT, art. 5-b); suministrar elementos de protección personal (Conv. 155 OIT, art. 16-c); la generación de un ambiente relacional y temporal de trabajo dentro del esquema organizacional (Conv. 155 OIT, art. 5-b); capacitación y formación (Conv. 155 OIT, art. 5-c); la motivación en los trabajadores (Conv. 155 OIT, art. 5-c); un sistema de comunicación claro (Conv. 155 OIT, art. 5-d); fomentar la cooperación (Conv. 155, art. 5-d); el debido proceso disciplinario (Conv. 155 OIT, art. 5-e); permitir que el trabajador suspenda sus labores cuando se encuentre en peligro grave e inminente su vida o salud (Conv. 155 OIT, art. 13); atender las urgencias y brindar los primeros auxilios frente a los ATEL (Conv. 155 OIT, art. 18); asumir la carga financiera de las medidas de seguridad y salud en el trabajo (Conv. 155 OIT, art. 21); entre otros.

2. Convenio 187 de 2006 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo³¹

A diferencia del Convenio 155 de la OIT, el cual se enfoca en la prevención de ATEL desde la perspectiva de una política pública del Estado y de deberes de prevención del empleador, incluido el de la minería de carbón; el Convenio 187 de la OIT hace énfasis en el papel que el Estado debe asumir para el diseño e implementación de la política nacional de seguridad y salud en el trabajo prevista en el artículo 4 del Convenio 155 de la OIT³², reiterando la importancia de acudir al diálogo social para tal efecto (Conv. 187, art. 2):

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

³¹ Colombia no ha ratificado este convenio. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312332 (Visto el 24 de julio de 2022)

³² *Supra.*

2. Todo Miembro deberá adoptar medidas activas con miras a conseguir de forma progresiva un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema nacional y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta los principios recogidos en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

3. Todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, deberá examinar periódicamente las medidas que podrían adoptarse para ratificar los convenios pertinentes de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En efecto, el artículo 1-a del Convenio 187 de la OIT define esta política nacional como:

...la política nacional sobre seguridad y salud en el trabajo y el medio ambiente de trabajo, elaborada de conformidad con los principios enunciados en el artículo 4 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).

Resulta interesante observar como la política nacional de prevención de ATEL debe basarse en la mejora continua del respectivo SG-SST, como sucede hoy en día con la Ley 1562 de 2012, el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015 (DUR 1072 de 2015, arts. 2.2.4.6.1 a 2.2.4.6.42) y demás normas concordantes³³. Se trata de la implementación de sistemas dinámicos de prevención de ATEL, no estáticos, que conforme al ciclo PHVA – Planear, hacer, verificar y actuar (DUR 1072 de 2015, arts. 2.2.4.6.2 y ss.) - deben estar constantemente actualizados, conforme a la relatividad de la aparición de factores de riesgos laborales, en todas las etapas inherentes a la respectiva explotación económica del empleador³⁴, como sucede en el sector de la minería de carbón, en cuanto a las actividades inherentes a la extracción, producción, transformación y comercialización del carbón.

³³ *Infra*.

³⁴ JORGE HERNANDO MOLANO VELANDIA Y NELCY ARÉVALO PINILLA. “De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales”, *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 23 (48), 21-31.

En todo caso, la política nacional de prevención de ATEL debe tener en cuenta siguientes principios básicos:

...evaluar los riesgos o peligros del trabajo; combatir en su origen los riesgos o peligros del trabajo; y desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud que incluya información, consultas y formación (Conv. 187 OIT, art. 3).

Por último, es importante resaltar que el Estado, al elaborar la política nacional sobre seguridad y salud en el trabajo, debe fomentar una cultura nacional de prevención de ATEL (Conv. 187 OIT, art. 5), definida como:

...una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención (Conv. 187 OIT, art. 1-d).

En conclusión, si bien es cierto que el Convenio 187 de la OIT se enfoca en la construcción de una política nacional sobre seguridad y salud en el trabajo, a cargo del Estado colombiano, también lo es que el sistema de prevención que implemente el empleador, incluido el del sector de la minería, debe obedecer a una mejora continua del mismo, que tenga por objeto la prevención de ATEL en los lugares de trabajo de la minería de carbón (Conv. 187 OIT, art. 2). Ahora bien, es importante señalar que, aun cuando este convenio viene a ser recientemente aplicable a Colombia y que se invita al diálogo social para su implementación, actualmente Colombia tiene una normatividad que obliga al empleador a elaborar un SG-SST, que debe basarse en la mejora continua del mismo (Ley 1562 de 2012, DUR 1072 de 2015, arts. 2.2.4.6.1 a 2.2.4.6.42, y demás normas concordantes).

3. Convenio 176 de 1995 sobre seguridad y salud en las minas³⁵

El Convenio 176 de 1995 sobre seguridad y salud en las minas no ha sido ratificado por Colombia a la fecha de la redacción del presente trabajo de grado, por lo tanto, no hace parte del bloque de constitucionalidad colombiano (CP, art. 93). Sin embargo, este instrumento internacional ha sido objeto de interpretación por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, como se explica en la tercera parte de la presente investigación³⁶.

Como punto de partida, el Convenio 176 define los términos *mina* y *empleador*. De un lado, el término *mina* comprende:

- (a) los emplazamientos, subterráneos o de superficie, en los que se lleven a cabo, en particular, las actividades siguientes:
 - (i) la exploración de minerales, excluidos el gas y el petróleo, que implique la alteración del suelo por medios mecánicos;
 - (ii) la extracción de minerales, excluidos el gas y el petróleo;
 - (iii) la preparación, incluidas la trituración, la molturación, la concentración o el lavado del material extraído, y
- (b) todas las máquinas, equipos, accesorios, instalaciones, edificios y estructuras de ingeniería civil utilizados en relación con las actividades a que se refiere el apartado a) anterior.

Conforme a lo anterior, el carbón, al ser un mineral, es objeto de regulación por parte de este instrumento internacional. En este sentido, se encuentran comprendidas todas las relaciones laborales que surjan con ocasión de la extracción, producción, transformación y comercialización del carbón (Conv. 176 OIT, art. 2-1).

³⁵ Colombia no ha ratificado este convenio. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C176 (Visto el 5 de agosto de de 2022)

³⁶ SEPÚLVEDA REYES, Diana Carolina. "Obligaciones internacionales de protección y seguridad del empleador (Identificación, incorporación y aplicación en el derecho laboral colombiano)". Tesis de maestría (Dir. Diego Alejandro Sánchez Acero), Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2017. *Infra*.

De otro lado, para efectos del término *empleador*, el convenio incluye no solo al empleador directo, sino también a quien explota la mina y a toda la cadena de contratistas y subcontratistas que hacen parte de la explotación de esta actividad económica:

...el término ***empleador*** designa a toda persona física o jurídica que emplea a uno o más trabajadores en una mina, y según proceda, al encargado de la explotación, al contratista principal, al contratista o al subcontratista.

En lo que concierne a la autonomía regulatoria de cada país miembro de la OIT, los artículos 3, 4 y 5 de este convenio invitan a que, mediante el diálogo social, a manera de consulta, cada Estado establezca una política nacional de seguridad y salud en materia de minas, como es el caso del sector de la minería de carbón en Colombia, cuyas principales obligaciones de protección y seguridad se encuentran consagradas en el Ley 9 de 1979 Decreto 1335 de 1987, Decreto 2222 de 1993, Decreto 1295 de 1994, Decreto 0723 de 2013, Decreto 1886 de 2015, Decreto 994 de 2022, entre otras³⁷.

Como sucede hoy en día con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo colombiano (SG-SST - Ley 1562 de 2012³⁸), el artículo 6 del Convenio 176 indica que el empleador debe:

- (a) eliminar los riesgos;
- (b) controlar los riesgos en su fuente;
- (c) reducir los riesgos al mínimo mediante medidas que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguros, y
- (d) en tanto perdure la situación de riesgo, prever la utilización de equipos de protección personal...

En todo caso, la obligación de protección y seguridad de empleador del sector minero, no se agota con la implementación y ejecución de un SG-SST (Conv. 176

³⁷ *Infra.*

³⁸ *Infra.*

OIT, arts. 6 y ss.) y su constante vigilancia (Conv. 176 OIT, arts. 7-e, 11 y 12), sino que además el empleador tiene, entre otros, los siguientes deberes:

- Realizar una adecuada capacitación y formación en materia de seguridad y salud en el trabajo (Conv. 176 OIT, art. 10).
- Diseñar y construir una infraestructura que no ponga en peligro la vida y la salud de los trabajadores (Conv. 176 OIT, art. 7-a).
- Dotar de equipos eléctricos, mecánicos y demás a sus trabajadores con los más altos estándares de seguridad (Conv. 176 OIT, art. 7-a).
- Garantizar un sistema de comunicación claro y adecuado (Conv. 176 OIT, art. 7-a).
- Vigilar constantemente la operación de sus trabajadores (Conv. 176 OIT, arts. 7-b y 10-b).
- Garantizar la estabilidad del terreno (Conv. 176 OIT, art. 7-c).
- Prever vías de salida con independencia de recorrido (Conv. 176 OIT, art. 7-d), así como la pronta evacuación de los trabajadores e interrupción de actividades en caso de peligro grave (Conv. 176 OIT, art. 7-i).
- Contar con un sistema de ventilación adecuado (Conv. 176 OIT, art. 7-f).
- Reforzar las medidas en zonas con riesgos especiales (Conv. 176 OIT, art. 7-g).
- Tomar medidas para evitar incendios o explosiones, así como su propagación (Conv. 176 OIT, art. 7-h).

- Preparar un plan de acción de urgencia en cada mina (Conv. 176 OIT, art. 8).
- En caso de riesgos físicos, químicos y biológicos, el empleador debe tomar unas medidas especiales (Conv. 176 OIT, art. 9).
- Llevar a cabo un control preciso de identificación de todos sus trabajadores (Conv. 176 OIT, art. 10-c).
- Investigar los accidentes e incidentes de trabajo y tomar medidas correctivas (Conv. 176 OIT, art. 10-d).

Finalmente, los artículos 13 y siguientes del Convenio 176 de la OIT consagran una serie de derechos y deberes para los trabajadores y sus representantes, entre los que se destacan la notificación de accidentes e incidentes de trabajo, solicitar inspecciones e investigaciones, conocer los riesgos laborales de las minas, solicitar información, retirarse de las minas en caso de peligro, etc. Como quiera que la presente investigación se delimita en el contenido obligacional de los deberes del empleador, no se profundizará en este tema.

Ahora bien, luego de explicar el marco constitucional y de los convenios fundamentales de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como en el convenio específico no ratificado, se procede a exponer el marco legal y reglamentario de la obligación de seguridad del empleador en el sector de la minería de carbón en Colombia.

II. MARCO LEGAL Y REGLAMENTARIO DE LA OBLIGACIÓN DE SEGURIDAD DEL EMPLEADOR EN EL SECTOR DE LA MINERÍA DE CARBÓN

De un lado, el empleador del sector de la minería de carbón tiene deberes generales inherentes a la obligación de seguridad del empleador (A). De otro lado, le corresponde asumir deberes específicos inherentes a dicha obligación (B).

A. Deberes generales inherentes a la obligación de seguridad del empleador en el sector de la minería de carbón

Hasta esta parte del presente trabajo de grado se han enunciado una serie de deberes generales, inherentes a la obligación de seguridad de todo empleador, de naturaleza constitucional, los cuales se encuentran legal y reglamentariamente regulados en la normatividad vigente colombiana en materia de seguridad y salud en el trabajo: principalmente en el Código Sustantivo del Trabajo, en la Ley 1562 de 2012, en la Ley 9 de 1979, en el Decreto 164 de 1984, entre otros.

Como punto de partida, la legislación colombiana del trabajo se encuentra regulada en el Código Sustantivo del Trabajo (CST), el cual estipula que, las disposiciones contenidas en dicho cuerpo normativo serán aplicables a las relaciones de derecho individual del trabajo de carácter particular (CST, art. 3) y, a su vez, establece que las normas allí comprendidas, serán aplicables en todo el territorio nacional, sin tener en consideración la nacionalidad de las personas sujetas a una relación laboral (CST, art. 2).

Dentro de este cuerpo normativo, se encuentran disposiciones que ponen en cabeza del empleador obligaciones generales de protección y seguridad para con los trabajadores (CST, art. 56). Respecto al sentido de la obligación de seguridad del empleador, Katerine Bermúdez Alarcón expone:

...con la obligación de seguridad se busca proteger los bienes de la salud y la vida del trabajador, por lo cual el empleador debe adoptar las medidas necesarias para evitar o disminuir los infortunios laborales... No sobra explicar que dado el surgimiento del maquinismo, el sitio de trabajo había terminado por convertirse en un agente generador de riesgos y por ello era frecuente que

se implementara en las legislaciones, junto a la obligación de protección, la responsabilidad patronal...³⁹.

Conforme a lo anterior, el empleador del sector de la minería de carbón debe tomar las medidas adecuadas y oportunas, tendientes a evitar o minimizar la ocurrencia de accidentes de trabajo o la estructuración de enfermedades laborales y de esta manera poder cumplir con la obligación de seguridad respecto de sus trabajadores. Así mismo, el legislador dispuso que el empleador asumirá obligaciones especiales frente a los trabajadores, las cuales están encaminadas a salvaguardar su vida, salud e integridad, durante la ejecución del contrato de trabajo. Dichas obligaciones se encuentran consagradas en el artículo 57 del CST. Respecto a la obligación de seguridad del empleador en el sector minero, es importante resaltar los tres primeros numerales del artículo en mención.

Como primera medida, es obligación del empleador “Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores”. Como segunda medida, dicho artículo estipula que el empleador deberá “Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud”. Teniendo en consideración los factores de riesgo presentes en el sector de la minería de carbón, esta disposición es fundamental a la hora de evitar cualquier tipo de ATEL. Es importante resaltar que dichos elementos deben cumplir con los lineamientos técnicos aprobados por el ordenamiento jurídico colombiano⁴⁰.

Por último, el artículo 57 del CST, en su numeral tercero, dispone que el empleador debe “Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad, a este defecto, en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe

³⁹ KATERINE BERMÚDEZ ALARCÓN. “Ejecución y obligaciones del contrato de trabajo”, Ob. cit., p. 198.

⁴⁰ *Infra*.

habitualmente más de 10 trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según la reglamentación de las autoridades sanitarias”, lo cual indica que, en caso de ocurrencia de un ATEL, no solo se deben prestar las medidas de primeros auxilios básicas u ordinarias, sino que estas deben buscar a toda costa la restauración de la condición de salud que ostentaba el trabajador con anterioridad a la ocurrencia del siniestro.

Siguiendo con lo expuesto anteriormente, el legislador pone en cabeza del empleador el cumplimiento de medidas de higiene y seguridad que garanticen la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores a su cargo, el artículo 348 del CST reitera la obligación de “suministrar y adecuar los locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores”, en concordancia con lo dispuesto en el numeral segundo del artículo 57 del mismo Código. Con el mismo fin, se impone la obligación de practicar exámenes médicos a todos los trabajadores contratados, para que de esta forma se pueda realizar una trazabilidad del estado de salud de los trabajadores, en procura de la conservación del mismo. Dichos exámenes deben practicarse antes y durante la vigencia de la relación laboral.

Adicional a lo anterior, el empleador debe identificar los factores de riesgos laborales que pueden desencadenar en ATEL. Para tal efecto, todo empleador, incluido el del sector de la minería de carbón, conforme a lo previsto en el artículo 21 del Decreto 1295 de 1994, debe implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), definido en el artículo 1 de la Ley 1562 de 2012:

Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

En efecto, la seguridad y salud en el trabajo se encuentra regulada principalmente en la Ley 1562 de 2012 y reglamentada en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015 (DUR 1072 de 2015), en los artículos 2.2.4.6.1 a

2.2.4.6.42. Sin embargo, la Ley 1562 de 2012, en lo pertinente, dejó vigentes algunas disposiciones anteriores previstas en la Ley 9 de 1979 y en el Decreto 614 de 1984, cuyas disposiciones, en gran proporción, han sido compiladas en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015.

Por su parte, la Ley 9 de 1979, por la cual se dictan medidas sanitarias, estableció obligaciones en materia de salud ocupacional, hoy en día seguridad y salud en el trabajo (Ley 1562 de 2012, art. 1), tendientes a preservar, conservar y mejorar la salud de los trabajadores, buscando prevenir, eliminar, controlar y protegerlos de los posibles que pudiesen presentarse en el desarrollo de la labor (arts. 80 a 82). Por lo tanto, determinó en su artículo 84 obligaciones respecto de todos los empleadores, referentes a la implementación de un sistema de medicina, higiene y seguridad en el trabajo que adopte medidas efectivas para proteger la salud de los trabajadores, que incluya mecanismos educativos y de control que sean idóneos para cumplir esta finalidad. Así mismo, estableció el deber de proporcionar a las autoridades competentes los mecanismos y facilidades para que dichas entidades puedan realizar las inspecciones e investigaciones pertinentes en aras de minimizar los riesgos que se puedan presentar al interior del lugar de trabajo.

De igual modo, este cuerpo normativo estableció obligaciones generales referentes a las edificaciones destinadas a fungir como lugares de trabajo (arts. 90 a 97), a las condiciones ambientales presentes en el desarrollo de las labores (arts. 98 a 100 y 110), así como el manejo de los agentes químicos y biológicos (arts. 101 a 104), agentes físicos (arts. 105 a 109), lineamientos generales respecto de la seguridad industrial, teniendo en consideración el uso y mantenimiento de maquinarias, herramientas y demás elementos utilizados en la labor prestada (arts. 112 a 124), medidas en relación con medicina preventiva y saneamiento básico (arts. 125 a 129), así como respecto de las sustancias peligrosas (arts. 130 a 135).

En síntesis, Diego Alejandro Sánchez Acero⁴¹ resume estos deberes legales y reglamentarios así:

Dicho marco obligacional está compuesto principalmente por los siguientes deberes: la detección de riesgos ocupacionales y adopción de medidas de prevención de siniestros laborales; el diseño, construcción y conservación de infraestructura física del sitio de trabajo; la dotación de elementos de protección personal; el suministro de herramientas y máquinas de trabajo que no menoscaben la vida y la salud del trabajador; la señalización del puesto o sitio de trabajo y de las herramientas y máquinas de trabajo; la capacitación y adiestramiento para la labor contratada; el respeto a la jornada de trabajo y descansos necesarios; la vigilancia de los trabajadores y representantes del empleador; la suspensión de la actividad que ponga en peligro la vida del trabajador; la atención médica, inmediata y eficaz, al trabajador accidentado; la reiteración de hechos o situaciones constitutivas de siniestros laborales; la seguridad frente a la delincuencia; las medidas de protección a favor del trabajador por hechos extraños a la labor y por los riesgos generales a los que se ve expuesto; entre otros.

Retomando el objeto de la investigación, de manera específica, a continuación, se abordan los deberes específicos en materia de prevención de riesgos laborales, que le corresponde asumir al empleador del sector de la minería de carbón, adicionales a los genéricos anteriormente mencionados.

B. Deberes específicos inherentes a la obligación de seguridad del empleador en el sector de la minería de carbón

Tomando como punto de partida los deberes generales que se derivan de la obligación de seguridad en cabeza del empleador, en esta parte del presente trabajo de grado se presentarán los deberes específicos del empleador del sector minero, quien debe cumplir con lineamientos especiales, delimitados a nivel legal y reglamentario, para poder salvaguardar la vida, la salud y la integridad de los trabajadores, dado el alto nivel de siniestralidad de la actividad minera.

⁴¹ DIEGO ALEJANDRO SÁNCHEZ ACERO. *La obligación de seguridad del empleador frente al estrés en el trabajo. Análisis comparativo entre el derecho francés y el derecho colombiano*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2017, p. 102.

De acuerdo con la definición de actividad minera, se puede inferir que esta actividad representa diversos riesgos que se despliegan antes, durante y después de su ejecución. Por lo tanto, el legislador ha previsto diversas normas para minimizar los riesgos a través de parámetros que buscan, en primera medida, prevenir la ocurrencia de un ATEL y, en segunda medida, establecer protocolos para darle manejo a las contingencias que puedan presentarse durante el desarrollo de las labores de los trabajadores mineros.

Es importante establecer que los deberes específicos derivados de la obligación de seguridad del empleador en el sector de la minería de carbón se encuentran regulados a nivel legal por la Ley 9 de 1979 y Decreto 1295 de 1994 y, a nivel reglamentario por el Decreto 1335 de 1987, Decreto 2222 de 1993, Decreto 0723 de 2013, Decreto 1886 de 2015, Decreto 944 de 2022, Resolución 1016 de 1989, Resolución 2400 de 1979, Resolución 1401 de 2007 y la Resolución 1072 de 2015.

En especial, el artículo 3 del Decreto 944 de 2022, el cual modificó el artículo 11 del Decreto 1886 de 2015, en donde se estipula de manera general los deberes comunes a todos los empleadores mineros de la siguiente manera:

Artículo 11. Obligaciones del empleador minero. Están obligados al cumplimiento de este artículo los enunciados en el ámbito de aplicación del presente Reglamento, en lo siguiente:

1. Organizar e implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST, considerando los programas de vigilancia epidemiológica de conformidad con la normatividad vigente.
2. Cumplir con las disposiciones de saneamiento básico establecidas en las normas vigentes.
3. Asegurar la afiliación a los trabajadores dependientes e independientes, al Sistema General de Seguridad Social Integral (Salud, Pensiones y Riesgos Laborales) .
4. Participar en la investigación de accidentes e incidentes de trabajo, de accidentes de trabajo graves y mortales, enfermedades laborales, analizar las estadísticas respectivas y elaborar los informes correspondientes. Se debe enviar copia a la Autoridad Minera del informe de investigación de los accidentes graves y mortales reportados al Ministerio del Trabajo, así como a la Administradora de Riesgos

- Laborales, de conformidad con la normatividad vigente, para que haga parte del expediente minero.
5. Proveer los recursos financieros, físicos y humanos necesarios para el mantenimiento de máquinas, herramientas, materiales, instalaciones y demás elementos de trabajo.
 6. Realizar capacitaciones de inducción y reinducción a todos los trabajadores, en lo concerniente a la gestión de seguridad y salud en el trabajo, con énfasis en la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos con los controles implementados por el empleador minero, de acuerdo con lo establecido en este Reglamento y demás normas vinculantes.
 7. Se debe aplicar la normatividad vigente cuando se realicen trabajos en alturas o espacios confinados.
 8. Identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear de manera permanente la exposición de los riesgos psicosociales en el trabajo, conforme a lo establecido en las normas vigentes.
 9. Realizar campañas de prevención del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas.
 10. Establecer medidas en la gestión integral del riesgo contra incendio para prevenir, detectar y combatir incendios y la ocurrencia de explosiones.
 11. Realizar el mantenimiento y calibración periódica de los equipos de medición conforme con las recomendaciones del fabricante, con personal certificado y autorizado para tal fin.
 12. Identificar, medir y priorizar la intervención de los riesgos existentes en las labores subterráneas y de superficie que estén relacionadas con estas, que puedan afectar la seguridad o la salud de los trabajadores.
 13. Disponer de la documentación técnica y los registros actualizados que den cuenta de los aspectos relacionados con la seguridad en las labores mineras subterráneas que se desarrollan, los cuales podrán ser requeridos por las autoridades competentes.
 14. Mantener calibrados los equipos de medición de gases y en las condiciones de operación establecidas por el proveedor.
 15. Realizar las mediciones de oxígeno, metano, monóxido de carbono, ácido sulfhídrico y demás gases contaminantes, antes de iniciar las labores y durante la exposición de los trabajadores en la explotación minera y mantener el registro actualizado en los libros y tableros de control.
 16. Contar con la señalización para las rutas de evacuación, a través de líneas de vida con elementos que indiquen el sentido de la salida y señales de seguridad o letreros que tengan materiales reflectivos fluorescentes o fotoluminiscentes.
 17. Disponer de los registros de personal bajo tierra y asignar un responsable de su control y seguimiento, en el que quede constancia en cada turno, del acceso y salida de los trabajadores, así como, de los visitantes de la labor minera subterránea, para que en todo momento y en superficie se identifique a las personas que se encuentren en el interior, al igual que, su ubicación por áreas o zonas, de tal forma que puedan ser localizadas en un plano. La ubicación deberá hacerse preferentemente en tiempo real

y de ser posible utilizando la tecnología actual que permita cumplir con la presente disposición. Tal registro deberá llevarse en medios impresos o electrónicos y conservarse al menos, por un (1) año.

18. Definir e implementar el procedimiento para la inducción sobre riesgos y medidas de seguridad para los visitantes.
19. Cumplir con lo establecido en el Estatuto de Prevención, Capacitación y Atención de Emergencias y Salvamento Minero.
20. Fomentar las competencias del personal a su cargo para la inserción de tecnologías limpias en los procesos, promoviendo el uso de productos sustitutos, y
21. Cumplir las demás normas del Sistema General.

Para efectos del presente trabajo de grado, los deberes derivados de la obligación de seguridad del empleador, que se mencionan en el artículo 3 del Decreto 944 de 2022, se clasifican de acuerdo con los riesgos que se busca prevenir y manejar, con causa o con ocasión del trabajo, de la siguiente manera:

1. Peligros físicos, químicos y ergonómicos

Debido a la esencia de la actividad minera y los efectos que el desarrollo de esta ocasiona, el Estado ha previsto diferentes mecanismos que buscan evitar y minimizar los peligros físicos, químicos y ergonómicos que puedan sufrir los trabajadores en el cumplimiento de su labor, dichos mecanismos se encuentran previstos en los deberes que se enuncian a continuación, los cuales prevén riesgos respecto de factores como el ruido, la temperatura y la humedad:

- En relación con el ruido, el empleador debe implementar medidas de medición de éste, realizar la identificación de la maquinaria o elementos que lo produzcan, así como limitar periodos de tiempo que se encuentren adecuados a los límites previstos en la normatividad⁴². En consecuencia, también se establece que, en el caso de pérdida de audición por parte del trabajador, el empleador debe realizar exámenes médicos periódicos que

⁴² Resolución 1792 de 1990 de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud.

incluyan audiometrías, cuyo costo está a cargo del empleador (Decreto 2222 de 1993, arts. 249 a 257; y Decreto 1886 de 2015, arts. 215).

- En lo que concierne a la temperatura y la humedad, se dispone que los trabajadores de labores mineras deben estar protegidos de las variaciones que puedan tener estos factores. En caso de situaciones extraordinarias que dificulten el desarrollo de las funciones, se harán periodos de descanso o relevos, además de proporcionar líquidos y vestuario adecuado para aminorar sus efectos. También debe el empleador determinar los periodos de tiempo de trabajo en cada frente. En el mismo sentido, se prestará especial atención al índice de temperatura de globo y bulbo húmedo (TGBH), para tomar las medidas pertinentes (Decreto 2222 de 1993, art. 258; y Decreto 1886 de 2015, art. 218).
- Igualmente, el legislador impone al empleador desarrollar un programa de vigilancia epidemiológica que se encuentre ajustado al SG-SST, de acuerdo con los riesgos físicos, químicos y biomecánicos determinados para la actividad minera (Decreto 1886 de 2015, art. 216).
- En cuanto a los agentes biológicos y químicos, se estableció que es obligación identificar y controlar la presencia de polvos orgánicos e inorgánicos que puedan afectar la salud de los trabajadores. Así mismo, se estableció valores límites permisibles, los cuales deberán ser tenidos en cuenta en el sistema de vigilancia epidemiológica de la empresa. Para poder garantizar el cumplimiento de este deber, el empleador debe mantener los elementos apropiados para atender las contingencias que puedan presentarse, sin obstaculizar el desarrollo de las labores (Decreto 1886 de 2015, arts. 71, 72 y 79).

2. Manejo de incendios, fuego, y explosivos

Uno de los riesgos predominantes en el sector minero es el peligro de incendio, entendido como la presencia de fuego no controlado que afecta tanto a los trabajadores como a las instalaciones e infraestructura del sitio de trabajo. Por tal razón, se determinaron las siguientes obligaciones específicas respecto a esta contingencia:

- Respecto a la prevención y control de incendios, la normatividad dispone que todo el personal deberá estar capacitado para operar en caso de emergencia, conformando brigadas adecuadas a los riesgos existentes. Sin embargo, se hace la salvedad de no intervenir cuando haya fuego que tenga peligro de tener contacto con explosivos, caso en el cual todos los trabajadores deberán retirarse del área. De igual modo, se establecen lineamientos que disponen la ubicación de salidas de emergencia suficientes, la cantidad y características de los extintores, así como las reglas especiales de seguridad que deben emplear todos los trabajadores que desempeñen labores de soldadura (Decreto 2222 de 1993, arts. 229 a 239).
- Complementando las medidas enunciadas, la normatividad es precisa al señalar los deberes que el empleador minero debe observar, con especial cuidado, el manejo de explosivos, los cuales, al ser elementos que están bajo el control del Estado⁴³, dado su alto nivel de peligrosidad, deben contar con un protocolo estricto para salvaguardar la vida, salud e integridad de los trabajadores, así como contar con mecanismos de capacitación para los trabajadores en el uso de los mismos (Decreto 1886 de 2015, art. 16; y Decreto 944 de 2022, art. 11).

3. Manejo de aguas, gases y otros materiales, ventilación, y sustancias peligrosas

⁴³ Decreto 334 de 2002, por el cual se establecen normas en materia de explosivos.

Atendiendo la naturaleza de la actividad del sector minero, el ordenamiento jurídico reglamentó el manejo de sustancias nocivas que se producen durante las labores mineras tales como: el metano, el ácido sulfhídrico, el monóxido de carbono, entre otros compuestos, que afectan la salud de los trabajadores del rubro minero, por lo cual determinó las siguientes reglas, para gestionar de manera adecuada la producción, presencia y eliminación de dichas sustancias. Dichas normas se concretan en la implementación de las siguientes medidas:

- Todo empleador minero debe implementar un sistema para realizar una ventilación adecuada, el cual tiene que contar con mecanismos indóneos. A su vez, debe proporcionarles a todos los trabajadores equipos de protección respiratoria para prevenir cualquier riesgo, así como tomar las medidas necesarias cuando se utilicen equipos que consuman oxígeno. En el mismo sentido, debe realizar un cálculo del volumen mínimo de aire, de la velocidad de las corrientes de aire, así como la verificación de caudales de ventilación (Decreto 2222 de 1993, arts. 259 a 266; y Decreto 1886 de 2015, arts. 54 a 57).
- El empleador debe verificar la calidad del aire en el sitio de trabajo, así como disponer una ventilación constante y suficiente, en aras de mantener una atmósfera que minimice el riesgo. Para tal fin, se estipula un volumen de oxígeno apropiado para trabajar, el cual se garantiza a través de un circuito de ventilación forzada, el cual debe ser implementado por un experto y contener los lineamientos básicos para prevenir y evitar los riesgos, así como cuando existan áreas de trabajo abandonadas, que no estén ventiladas. Estas deben ser aisladas y señaladas para evitar el tránsito de personal. Cuando se deba suspender la ventilación de un área de la mina, se debe contar con una orden escrita firmada por el responsable definido previamente en el SG-SST. Igualmente, para restituir la ventilación, se deberá verificar las condiciones atmosféricas aptas para el desarrollo de la labor. Sin esta

verificación no podrá ingresar el personal (Decreto 1886 de 2015, arts. 36 a 45; y Decreto 944 de 2022, art. 8 y 9).

- En aras de prevenir cualquier siniestro, el empleador debe realizar la medición de gases que se produzcan durante el desarrollo de las labores mineras, tales como metano, oxígeno, monóxido de carbono, ácido sulfhídrico, gases nitrosos y bióxido de carbono. Dichos equipos de medición deben ser adecuados para realizar las pruebas pertinentes. Estos deben contar con una certificación del fabricante y con un mantenimiento periódico que incluya su calibración y una prueba de verificación. En el mismo sentido, las mediciones de gases deben ser trazables en un registro y tabla de control, que debe ser visible y estar a disponibilidad de la autoridad minera en cualquier momento. De la misma manera, todo empleador debe contar con un sistema de monitoreo permanente y continuo de metano, oxígeno y monóxido de carbono. En caso de presentarse una concentración máxima de metano, se deben suspender las labores. Una vez superada esta concentración, el personal no podrá ingresar hasta que el nivel se encuentre adecuado a los límites permisibles (Decreto 1886 de 2015 arts.46 a 53; y Decreto 944 de 2022, art. 10 a 12).
- Toda mina subterránea de carbón debe contar con un plan de prevención adecuado a los resultados del análisis de riesgo respecto del desprendimiento de gas metano. Este plan debe estar contenido dentro del SG-SST y debe incluir las medidas de seguridad, la información de los factores de riesgo y determinar los responsables del cumplimiento y aplicación del mismo. A su vez, se debe mantener un Stock de elementos apropiados para atender las contingencias (Decreto 1886 de 2015, arts. 63 a 66).

4. Manejo de sistemas eléctricos, maquinaria, lámparas y alumbrado

Para poder desempeñar la labor minera a cabalidad, los trabajadores deben contar con diferentes implementos, maquinaria e instalaciones que permitan ejecutar sus labores de manera idónea, pero a su vez, dichos implementos tienen que ser apropiados para cumplir la finalidad de la obligación de seguridad del empleador minero. Por esta razón, se encuentran reglados los siguientes deberes específicos con respecto a la maquinaria utilizada en el desarrollo de las labores:

- En primera medida, se estipulan lineamientos para darle un manejo adecuado a la maquinaria que se utiliza en la labor minera, para lo cual, el empleador debe elaborar manuales de operación, realizar el mantenimiento y las reparaciones adecuadas, por el personal calificado para ello. En el mismo sentido, se determinan lineamientos que permitan evitar accidentes, que implica suministrar herramientas adecuadas para realizar las funciones, así como las características que deben tener (Decreto 2222 de 1993, arts. 204 a 208 y art. 214).
- De manera específica, se determinaron los lineamientos que debe cumplir todo empleador en el sector de la minería de carbón, con respecto a la iluminación con la que deben contar las instalaciones, así como los elementos apropiados que debe utilizar en el trabajador en esta área, los cuales deben seguir las siguientes directrices: Todo empleador minero deberá realizar un análisis de riesgos eléctricos en las zonas que explote. Además, los sistemas eléctricos deberán contar con mecanismos para neutralizar las cargas eléctricas, las lámparas eléctricas utilizadas deben ser a prueba de explosiones y contar con una certificación que cumpla con los parámetros establecidos en el Código Eléctrico Colombiano. En el mismo sentido, se impone la obligación de disponer de un alumbrado individual de seguridad, que sea acorde con los sitios de trabajo y busque prevenir la ocurrencia de ATEL (Decreto 2222 de 1993, arts. 183 a 185 y art. 246; y Decreto 1886 de 2015, art. 209 a 214).

5. Infraestructura, circulación, medios de acceso y salida de personas y carga

El empleador minero debe diseñar y construir las instalaciones que sirvan de soporte para el desarrollo de las labores propias de la actividad, en atención a los siguientes lineamientos dispuestos en la normatividad:

- Es un deber para el empleador elaborar y actualizar los planos que lleven un registro del desarrollo de la mina. Los registros de los avances y frentes de explotación tendrán en cuenta todas las variables respecto del diseño, ubicación, vías de acceso, variaciones topográficas y demás factores relevantes a la hora de evaluar los posibles riesgos. La autoridad competente para determinar los tipos de planos que deben realizarse es el Ministerio de Minas y Energía. Cuando exista un frente de explotación abandonado o suspendido, se deberá restringir el acceso del personal y la comunidad, a través de medidas y señales preventivas. Todo esto debe constar en los planos actualizados de cada mina (Decreto 2222 de 1993, arts. 13 a 15; y Decreto 1886 de 2015, art. 4)
- Todo empleador minero debe elaborar manuales de operación segura sobre los equipos de transporte que utilice al interior de la mina. De igual modo, debe capacitar al operario de dichos equipos frente a cualquier riesgo que se pueda presentar en el desarrollo de la labor. Dentro de la capacitación prevista, se debe entregar un manual escrito con todas las normas de seguridad y procedimientos para el manejo del equipo. Los equipos de características especiales deberán cumplir con dispositivos de prevención como alarmas acústicas y ópticas. De igual forma, se tienen que establecer precauciones respecto de otros medios de transporte, tales como volquetas y camiones, que están presentes en el proceso productivo (Decreto 2222 de 1993, arts. 96 a 121).

- Dentro del desarrollo de la labor minera existen espacios denominados talleres, en los que se deben cumplir lineamientos de ventilación, iluminación, señalización, condiciones ambientales y físicas idóneas para desarrollar la labor. De igual modo, todas las máquinas y equipos utilizados deben ofrecer condiciones idóneas de seguridad, así como todos los elementos que se encuentren dentro de este espacio. Para evitar cualquier tipo de riesgo, todos los trabajadores tienen que ser instruidos sobre las normas de seguridad que deben cumplirse en estos espacios (Decreto 2222 de 1993, arts. 224 a 228)
- Uno de los deberes derivados de la obligación de seguridad del empleador es el de señalar y de marcar los avisos preventivos, prohibitivos, obligatorios informativos de cada mina, en aras de informar la obligación de usar en forma permanente las luces en todas las máquinas y vehículos que tengan acceso, así como señalar las vías de transporte con su respectivo límite de velocidad. También se debe señalar la prohibición de almacenamiento de sustancias inflamables dentro de la mina. Todos estos elementos deben ser fabricados con material reflectivo fluorescente. Complementando esta medida se le impone la obligación al empleador de establecer un código acústico y luminoso para la comunicación en labores verticales, que debe ser conocido por todo el personal (Decreto 1886 de 2015, arts. 219 a 226)

6. Capacitación y formación del personal

En cumplimiento de la obligación general de capacitación y formación de los trabajadores, dada la naturaleza de las funciones que se desarrollan, bien sean operativas o directivas, en el sector minero se le imponen unos deberes específicos al empleador que se concretan en:

- Realizar la capacitación de todos los trabajadores que laboren en la mina, incluyendo al personal directivo, técnico, administrativo, operativo, aprendices y entrenadores en seguridad y salud en el trabajo. Estas

capacitaciones se harán por medio de autoridades competentes para dicho fin, las cuales se registrarán por las normas nacionales.

- Así mismo, el empleador debe reentrenar a los trabajadores, por lo menos, una vez por año, dejando constancia de la misma.
- Las capacitaciones contarán con dos niveles: el nivel básico y el nivel avanzado. El primero tiene que ser dirigido al personal directivo, técnico y administrativo. Esta capacitación puede ser presencial y virtual y debe repetirse en su totalidad cada dos años. El segundo está dirigido a trabajadores operativos y aprendices que realicen labores subterráneas. Esta capacitación deberá hacerse con 20 horas teóricas y 20 horas prácticas (Decreto 2222 de 1993, arts. 14 a 16)

7. Previsión de contingencias, emergencias y rescate, y comités de seguridad y salud

Dada la alta siniestralidad de la labor que se ejecuta, los trabajadores deben contar con el conocimiento adecuado para poder enfrentar las diferentes contingencias que se puedan presentar en el desarrollo de la actividad minera y, por ende, se deben determinar las reglas que deben seguirse en caso de presentarse una contingencia o emergencia:

- Según la clasificación de la explotación minera, el empleador debe contar con un SG-SST y un comité de medicina, higiene y seguridad industrial, organizados según los lineamientos dispuestos en la normatividad vigente - hoy en día COPASST -⁴⁴.

⁴⁴ Resolución 2400 de 1979 del Ministerio de Protección Social, por la cual se dictan normas en Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, elaborar su propia reglamentación, y hacer cumplir a los trabajadores las obligaciones de Salud Ocupacional que les correspondan; y Resolución 1016 de 1989 del Ministerio de Protección Social, por la cual se dictan normas a todos los empleadores públicos, oficiales, privados, contratistas y subcontratistas, están obligados a organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de Salud Ocupacional de acuerdo con la presente Resolución.

- En virtud de su obligación de seguridad, el empleador debe practicar exámenes médicos preocupacionales y ocupacionales periódicos a sus trabajadores y adjuntar los certificados y resultados de los exámenes médicos de ingreso, durante la vigencia del contrato y a la terminación del mismo (Decreto 2222 de 1993, arts. 5 a 10 y 29 a 32).
- De acuerdo con los lineamientos normativos, se establece la implementación de un sistema de medicina preventiva y del trabajo, en el cual el empleador debe cumplir con lo dispuesto en las Resoluciones 2346 de 2007⁴⁵ y 1918 de 2009⁴⁶ del Ministerio de la Protección Social, las cuales regulan este sector de la medicina del trabajo.
- Todo empleador minero debe realizar un plan de emergencias, considerando los tipos de emergencias que se pueden presentar, la señalización de la mina, las vías de acceso, escape y refugios, sistemas de alarmas y comunicaciones, la instrucción clara del personal, simulacros y brigadas de rescate, sistemas de alarma sonora y lumínica, y los planes operativos en caso de incendio, sismo, fuga de gases, explosiones, rescate, evacuación y, en general, de todas las amenazas que puedan presentarse en la ejecución de la labor. Este plan debe ser puesto en conocimiento de todos los trabajadores y realizar un simulacro una vez por año.
- En el mismo sentido, se establece que toda mina debe disponer de refugios de seguridad en su interior, que estén provistos de los elementos que garanticen la supervivencia de las personas afectadas. Así mismo, toda labor subterránea debe contar con elementos para prestar primeros auxilios, así como tener una brigada de emergencia formada por trabajadores capacitados y certificados como brigadistas, socorredores o auxiliares de

⁴⁵ Resolución 2346 de 2009 del Ministerio de la Protección Social, por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

⁴⁶ Resolución 1918 de 2007 del Ministerio de la Protección Social

salvamento minero, quienes deben ser mínimo el 30% del total de trabajadores, en todos los turnos se debe garantizar esta proporción. La capacitación de este personal está a cargo del empleador, de la autoridad minera y de las administradoras de riesgos laborales, la cual debe hacerse como mínimo una vez al año (Decreto 1886 de 2015, arts. 8 a 10, 14 a 16, 28 a 33 y 234; Decreto 944 de 2022, arts. 13, 15 y 26).

- Una de las obligaciones que tiene el empleador minero es realizar la investigación de accidentes de trabajo, la cual debe determinar las causas y prevenir sucesos similares. Se debe llevar un registro de los mismos en consideración a la normatividad existente. Cuando se presente un accidente de trabajo mortal, el empleador debe suspender las actividades hasta que la Comisión de Expertos, encargada por la autoridad minera elabore y presente el informe técnico de la investigación del accidente, cuyo contenido mínimo será el establecido en la normatividad vigente del Ministerio de la Protección Social (Decreto 2222 de 1993, arts. 33 y 34; y Decreto 1886 de 2015, art. 34)
- En relación con las medidas de prevención y seguridad, la autoridad minera debe realizar visitas técnicas de vigilancia y control a las minas, en aras de verificar el cumplimiento de las obligaciones tanto contractuales, como de seguridad y salud minera, las autoridades competentes realizarán visitas o investigaciones vía oficio, conocimiento directo o a petición de parte interesada, sin embargo, en el último caso se deberán aportar las pruebas previa visita de inspección.
- En caso de encontrar un incumplimiento del SG-SST, la autoridad minera remitirá todas las pruebas y evidencias, junto con el informe, al Director Territorial del Ministerio de Trabajo competente, para que realice la investigación que imponga las sanciones correspondientes. La visita debe ser atendida por el representante legal, el empleador o por quien estos deleguen, también debe participar un miembro del COPASST o vigía de seguridad y salud en el trabajo representación de los trabajadores.

- A partir de esta visita, se levantará un acta en la cual deben registrarse las condiciones, las recomendaciones, las normas incumplidas, las personas que intervinieron, las medidas de seguridad impuestas y el responsable de su implementación, junto con el plazo correspondiente, y las demás que se considere necesarias por la autoridad, las medidas preventivas se aplicarán cuando se encuentren fallas que puedan desencadenar un riesgo para las personas los bienes o el recurso minero las cuales se clasifican en recomendaciones y en instrucciones técnicas.
- En caso de que la autoridad minera detecte un riesgo inminente de accidente, podrá ordenar la suspensión de frentes de trabajo, el cierre total de la mina, y las demás que estime necesarias para salvaguardar la vida y la salud de los trabajadores. El término para ejecutar estas medidas será establecido por el funcionario, sin que exceda 30 días. No obstante, el empleador puede justificar técnicamente la solicitud de un plazo mayor para la implementación de las medidas, que no supere los 60 días, todas las medidas que se impongan deberán obrar dentro del respectivo expediente (Decreto 1886 de 2015, arts. 244 a 251)

8. Elementos de protección personal, alojamiento y campamentos de labores mineras

Atendiendo al deber de prevención en cabeza del empleador minero, una de las obligaciones principales que busca evitar en gran medida la adquisición de enfermedades laborales, tales como la neumoconiosis del minero y la silicosis del minero⁴⁷, así como proteger al trabajador en caso de accidentes que sucedan en el medio ambiente al que se encuentra expuesto en ejercicio y con ocasión de su función. Por lo que se encuentran previstos los siguientes lineamientos con respecto

⁴⁷ Enfermedades calificadas como laborales por el Decreto 1477 de 2014.

a los elementos de protección personal que buscan disminuir la ocurrencia de un ATEL:

- Una de las obligaciones principales del empleador minero es suministrar a sus trabajadores todos los elementos de protección personal necesarios y adecuados con las actividades que realizan.
- Igualmente, el empleador tiene la obligación de vigilar el uso correcto de estos elementos y garantizar su cambio o mantenimiento oportuno.
- La capacitación sobre el uso correcto de estos elementos también está a cargo del empleador y se debe hacer como mínimo una vez al año, dejando constancia, que podrá ser solicitada por las autoridades competentes.
- También se dispone la prohibición de prendas flotantes que puedan interferir con el desarrollo normal de la labor.
- Todos los elementos y equipos de protección personal suministrados por el empleador deben estar certificados por organismos reconocidos dentro del sistema nacional de acreditación y, si no fuese posible, deben estar certificados dentro del sistema internacional de acreditación (Decreto 2222 de 1993, arts. 17 a 20 y art. 28, Decreto 1886 de 2015, arts. 20 a 23).
- Dada la naturaleza de la actividad minera, se hace necesario delimitar las condiciones que deben tener las instalaciones de los campamentos provisionales o permanentes en los cuales habiten los trabajadores, que garanticen condiciones adecuadas de seguridad y salud para ellos (Decreto 2222 de 1993, arts. 21 a 27).

Una vez expuesto el marco normativo constitucional, legal y reglamentario que determina los deberes, tanto generales como específicos, que se derivan de la obligación de seguridad, en cabeza del empleador del sector minero, en el siguiente

acápites del presente trabajo de grado, se estudian los pronunciamientos emitidos por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, respecto de los ATEL que se han presentado en el sector de la minería de carbón durante los últimos años, exponiendo, de un lado, las consecuencias del incumplimiento de los deberes inherentes a la obligación de seguridad a cargo del empleador y, de otro lado, los casos en los cuales esta corporación ha exonerado a los empleadores de la sanción prevista en el artículo 216 del CST, toda vez que se desvirtúan los elementos requeridos para estructurar la responsabilidad por culpa patronal del empleador.

III. ALCANCE JURÍDICO DE LOS DEBERES INHERENTES A LA OBLIGACIÓN DE SEGURIDAD DEL EMPLEADOR EN EL SECTOR DE LA MINERÍA DEL CARBÓN

En esta tercera parte de la presente tesis de pregrado, se realiza un análisis jurisprudencial de fallos posteriores a la Sentencia del 30 de octubre de 2012⁴⁸, proferidos por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, relacionados con la responsabilidad por culpa patronal en el sector de la minería de carbón. Para tal efecto, de una parte, se estudia el alcance jurídico del incumplimiento patronal, en relación con las medidas de prevención de ATEL, para constatar la culpa patronal en este sector (A); de otra parte, se precisa el alcance jurídico del cumplimiento de las obligaciones de seguridad del empleador, en relación con las medidas de prevención de ATEL (B).

A. Las consecuencias negativas del incumplimiento de la obligación de seguridad del empleador en la responsabilidad por culpa patronal

Teniendo en cuenta las diversas vicisitudes que se originan en el desarrollo de un contrato laboral en el sector de la minería de carbón, en el marco obligacional expuesto y delimitado en la primera y segunda parte de este trabajo de grado⁴⁹, se hace un análisis jurisprudencial sobre las medidas que debe adoptar el empleador para salvaguardar la vida, la salud y la integridad del trabajador, durante la ejecución de sus labores, en cumplimiento de la obligación de seguridad en su cabeza.

Ahora bien, dentro de la ejecución de una actividad riesgosa como lo es la explotación de la minería de carbón, la Sala de Casación Laboral Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado respecto de la responsabilidad que genera el incumplimiento de los lineamientos de seguridad instituidos por el ordenamiento jurídico colombiano, como se expone a continuación con las últimas sentencias que reposan en la relatoría de la Corte Suprema de Justicia⁵⁰.

⁴⁸ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, sentencia 39631 del 30 de octubre de 2012, M. P.: Carlos Ernesto Molina Monsalve. Este análisis jurisprudencial se realiza a partir de esta fecha, debido a que desde esta sentencia se consolidaron las reglas jurisprudenciales de la responsabilidad por culpa patronal. Cfr. DIEGO ALEJANDRO SANCHEZ ACERO DIEGO ALEJANDRO SÁNCHEZ ACERO. *Un nuevo concepto de culpa patronal*, Ob. cit., pp. 193 y ss.

⁴⁹ *Supra*.

⁵⁰ <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml> (Visto el 3 de agosto de 2022).

Como punto de partida, en primer lugar, se analiza la Sentencia SL 7056 del 18 de mayo de 2016⁵¹, en donde se estudia la responsabilidad del empleador respecto de un trabajador que padece una enfermedad laboral, diagnosticada como *hiperreactividad bronquial*, contraída en el marco de la relación laboral, mientras desempeñaba la función de recolección de carbón derramado por el cucharón de la grúa durante la maniobra de cargue, toda vez que el empleador incumplió con los siguientes deberes inherentes a su obligación de seguridad:

- Ausencia de dotación de elementos de protección personal aptos y acreditados para evitar la estructuración de la enfermedad laboral.
- Identificación y control de la presencia de polvos orgánicos e inorgánicos que puedan afectar la salud de los trabajadores.

En relación con el deber de suministrar elementos de protección personal aptos y acreditados para evitar la estructuración de un ATEL, en este pronunciamiento, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia indicó que, a pesar de haber suministrado elementos de protección personal al trabajador lesionado, aun así, estos no eran idóneos y por lo tanto ineficaces frente al riesgo acaecido:

El solo análisis de tales pruebas, es suficiente para que la Corporación concluya que el Tribunal se equivocó al no dar por demostrada la culpa de la empleadora en la patología de origen profesional que padece el demandante, pues si bien es cierto demostró que le suministraba mascarillas o respiradores, también lo es que estas no eran idóneas, al punto que no tenían certificación nacional o internacional y, ese, constituye el motivo por el cual contrajo durante la relación laboral la enfermedad profesional denominada «hiperreactividad bronquial», causada precisamente por la exposición al polvillo de carbón, hecho que por sí solo demuestra la culpa patronal (...*subrayado fuera de texto original*...).

⁵¹ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, sentencia 47196 del 18 de mayo de 2016, M. P. : Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

Por lo tanto, se evidencia que el cumplimiento de las obligaciones de seguridad a cargo del empleador, en el sector de la minería de carbón, no se concreta con la simple provisión de los elementos de protección personal, que indica el artículo 57 del CST, sino que estos adicionalmente deben cumplir con los parámetros instituidos en la normatividad vigente, donde se establecen las características técnicas y de seguridad que deben tener los elementos de protección suministrados a los trabajadores, para evitar o minimizar los factores de riesgo a los cuales se encuentran expuestos.

Como consecuencia de lo anterior, la Sala de Casación Laboral condenó al empleador a pagar al trabajador, como víctima directa, los perjuicios por lucro cesante consolidado y lucro cesante futuro, toda vez que a raíz de su negligencia en el cumplimiento de los deberes que impone la obligación de seguridad, el trabajador sufrió un perjuicio injustificado y, por lo tanto, debe ser resarcido en la medida de lo posible.

En segundo lugar, continuando con los pronunciamientos realizados por la Corte Suprema de Justicia respecto a la responsabilidad que tiene el empleador frente al incumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el sector minero, es importante resaltar el lamentable caso que se desarrolla en la Sentencia SL 4913 de 2018⁵², en donde setenta y tres trabajadores perdieron la vida, a causa de un incendio que se produjo en una mina de explotación de carbón, como consecuencia de la negligencia del empleador, en la implementación de medidas que cumplieran con los lineamientos técnicos emitidos por la autoridad competente, en este caso, la Comisión del Ministerio de Minas y Energía, quien había realizado las respectivas visitas y recomendaciones para evitar los siniestros que terriblemente se presentaron.

⁵² Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, sentencia 58847 del 14 de noviembre de 2018, M. P. : Jorge Mauricio Burgos Ruiz.

En esta providencia, la Corte Suprema de Justicia enfatizó su estudio en dos contextos. De un lado, en primer lugar, analizó el incumplimiento del empleador al implementar medidas de seguridad al interior de la mina de carbón y, en segundo lugar, realizó el estudio de la relación de causalidad entre el incumplimiento del empleador en tomar las medidas de seguridad al interior de la mina, el accidente de trabajo y la culpa plenamente comprobada del empleador. De otro lado, señaló la importancia de la relación de causalidad entre el incumplimiento del empleador, al momento de ejecutar las medidas de seguridad al interior de la mina y el accidente de trabajo, así como la injerencia en el establecimiento de la culpa plenamente comprobada.

Para tal efecto, la Sala de Casación Laboral constata el incumplimiento en la implementación de medidas de seguridad al interior de la mina, a partir del desglose de las medidas específicas ordenadas por el ente regulador, las cuales se concretan en la infracción de las siguientes obligaciones de seguridad a cargo del empleador minero:

- Deber de llevar mediciones de gas metano y contar con equipos adecuados y certificados para realizar dicha tarea.
- Deber de tener un plan adecuado de contingencias respecto al manejo de agentes químicos como el polvillo de carbón.
- Deber de contar con mecanismos y protocolos adecuados para la prevención de incendios.

En apreciación de la Corte Suprema de Justicia, se considera que las medidas anteriores fueron implementadas de forma defectuosa, teniendo en cuenta que los incumplimientos a dichas medidas fueron la causa de acumulación de gas metano, y que, a su vez, dicha acumulación ocasionó el accidente que cobró la vida de los trabajadores que se encontraban ejerciendo sus funciones al interior de la mina.

Partiendo de este razonamiento, la Sala de Casación Laboral estimó pertinente señalar tres directrices a la hora de evaluar el incumplimiento del empleador concerniente a la correcta implementación de las medidas de protección y seguridad. El primer lineamiento hizo referencia al deber de protección y seguridad de los empleadores, cuya finalidad principal es amparar la vida, la salud y la integridad del trabajador frente a los eventuales riesgos a los cuales está expuesto, respecto de los que debe tomar las medidas idóneas para cumplir con este postulado y, a su vez, determinó que el cumplimiento de dichas medidas no se circunscribe solamente a contar con los instrumentos adecuados para prevenir y evitar siniestros, sino que debe existir una ejecución adecuada de dichos planes y medidas, de acuerdo con la actividad que se desempeña, máxime cuando esta actividad es considerada de riesgo elevado.

El segundo lineamiento que dispone la Corte Suprema de Justicia es la especial atención que deben prestar los empleadores del sector minero, bien sean empresas o titulares mineros, respecto a la normatividad que regula las obligaciones de seguridad en el sector, la cual se delimitó en la primera y segunda parte del presente trabajo de grado⁵³, que para la fecha del siniestro era el Decreto 1335 de 1987, en donde se encuentran enunciadas las obligaciones que fueron aplicadas de forma negligente en el caso concreto.

Finalmente, el tercer lineamiento expuesto por la Sala de Casación Laboral hace referencia a las Normas Internacionales del Trabajo que tengan relación con las obligaciones de protección y seguridad en el sector minero. Dado el alto nivel de siniestralidad de esta actividad, la OIT ha emitido diversas normas, dentro de las que se encuentra el Convenio No. 176 sobre seguridad y salud en las minas, expuesto en la segunda parte de esta investigación⁵⁴, sobre lo cual se pronunció indicando que:

⁵³ *Supra.*

⁵⁴ *Supra.*

Esta norma internacional [Convenio 176 de la OIT] aún no ha sido ratificada por Colombia, sin embargo, esto no es obstáculo para traerla a colación al *sub lite*, como un criterio orientador. En los términos de la sentencia CSJ SL, 30 ene. 2013, rad. 38272, no constituye un impedimento la falta de ratificación de un convenio para su utilización como fuente supletoria, por lo que, en ese orden, bien se pueden invocar para reforzar una decisión basada en el derecho nacional, por cuanto el citado Convenio 176 guarda identidad en su contenido axiológico con las formulaciones normativas de seguridad y protección en la industria minera existentes en Colombia, y concuerda con lo ya consagrado en el Decreto 1335 de 1987. De ahí que sea idóneo, para darle más fuerza y sustento a las obligaciones de seguridad y protección de los trabajadores en el sector minero.

Resaltando que, aunque esta norma no se encontraba ratificada, la Sala de Casación Laboral la tuvo en cuenta como criterio guía para la solución del caso en concreto, puesto que se encuentra en coherencia con la normatividad colombiana, en lo que concierne a la formulación de medidas y recomendaciones, en relación con las obligaciones de seguridad a cargo del empleador en el sector minero en Colombia, en especial, en lo dispuesto en el artículo 7, literales e y h, del convenio en mención.

Por otra parte, la Corte Suprema de Justicia precisa el alcance de la relación de causalidad entre el incumplimiento del empleador, al momento de ejecutar las medidas de seguridad al interior de la mina, y el accidente de trabajo, sobre lo cual estableció que:

...no existe duda sobre la relación causal entre las omisiones del empleador en el cumplimiento de sus obligaciones de protección y seguridad con sus trabajadores y en el accidente laboral acaecido al interior de la mina. Puesto que, ante el cúmulo de incumplimientos de parte de la empresa, todos relacionados con las causas probables del accidente señalados en el informe de la comisión investigadora del accidente, la única forma de romper el nexo causal por el empleador era demostrando que el accidente se habría presentado aun de no haber concurrido su falta, como por ejemplo con la ocurrencia de una fuerza mayor o caso fortuito.

En consecuencia, la Sala de Casación Laboral condenó al empleador a pagar a la esposa del causante y a sus dos hijos menores de edad, como víctimas indirectas

del siniestro, los perjuicios por lucro cesante consolidado y lucro cesante futuro. De igual modo, la Corte Suprema de Justicia condenó al empleador a pagar a los demandantes el concepto de perjuicio moral subjetivo, como consecuencia del incumplimiento en los deberes inherentes a la obligación de seguridad en cabeza del empleador, incumplimiento que tuvo directa relación con la concreción del siniestro.

En tercer lugar, siguiendo el desarrollo jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia respecto a las obligaciones de seguridad esenciales que se encuentran a cargo del empleador en este sector, encontramos la sentencia SL 2206 de 2019⁵⁵, en donde la Sala de Casación Laboral examinó el caso de dos trabajadores que sufrieron un accidente de trabajo que cobró sus vidas al interior de una mina de explotación de carbón. Sin embargo, las circunstancias que dieron lugar al accidente no fueron precisadas de manera concreta, por lo tanto, la Corte señala que:

...el riesgo del trabajo corresponde a la órbita de responsabilidad patronal, pues es este quien tiene el poder de dirección y ordenación de las tareas y de manera principal se beneficia de las labores realizadas, de allí que cuando en ejecución de estas se produzca un hecho dañino, el empleador debe repararlo, pues fue quien expuso al operario a un riesgo que le sería extraño de no mediar el vínculo laboral y en tal medida debe demostrar el despliegue protector que realizó para evitarlo, atendiendo para el caso concreto, *las condiciones especiales de la labor de minería desarrollada por sus trabajadores*.

En este sentido, se hace evidente que el empleador excusó su responsabilidad alegando la concurrencia de culpas, entendiendo que, para concretar la ocurrencia del siniestro influyó la culpa del trabajador, así como la del empleador. No obstante, la responsabilidad de este último no desaparece cuando esto ocurre toda vez que, como destaca la Sala de Casación Laboral en relación con los deberes derivados de la obligación de seguridad:

Cuando el empleador incumple culposamente dichos deberes derivados del

⁵⁵ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, sentencia 64300 del 22 de mayo de 2019, M. P. : Jorge Luis Quiroz Alemán.

contrato de trabajo, se presenta la responsabilidad de indemnizar al trabajador que sufre el infortunio laboral o la enfermedad profesional, o a sus beneficiarios, respecto de los daños que le fueran ocasionados con ese proceder, que comprende toda clase de perjuicios, ya sean materiales o morales. En otras palabras, la abstención en el cumplimiento de la diligencia y cuidados debidos en las relaciones subordinadas de trabajo, constituye la conducta culposa que exige la citada normativa legal.

Por lo tanto, la Sala de Casación Laboral determinó, en el caso de estudio, declarar la existencia de los contratos de los trabajadores fallecidos con el empleador minero, los cuales se dieron por terminados, a causa del accidente de trabajo, cuya ocurrencia se produjo por la negligencia en el cumplimiento de las obligaciones de seguridad del empleador. En consecuencia, la Corte Suprema de Justicia condenó al empleador a pagar la madre de los causantes, en su condición de víctima indirecta, los perjuicios morales sufridos a causa de la muerte de los trabajadores.

En cuarto lugar, se destaca la Sentencia SL 4570 de 2019⁵⁶, en donde se examinó el caso de un trabajador que falleció en un accidente de trabajo, mientras ejercía sus funciones como operador de actividades terrestres en la limpieza de tolvas, labor que se encontraba desempeñando el día 12 de diciembre de 2008, día en el cual se produjo el siniestro cuando estaba limpiando esta máquina y se cerró la tapa, lo cual ocasionó un trauma craneoencefálico y laceración cerebral, que lamentablemente desencadenó en la muerte del trabajador.

La Corte Suprema de Justicia consideró que en el presente caso se vulneraron los deberes de:

- Contar con las medidas y protocolos adecuados para verificar la seguridad a la hora de realizar el mantenimiento de la maquinaria utilizada en el desarrollo de la función.
- Contar con sistemas de alarma sonora y lumínica a la hora de utilizar elementos que pongan en riesgo la vida y la salud de los trabajadores.

⁵⁶ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, sentencia 78718 del 18 de septiembre de 2019, M. P. : Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

A juicio de la Sala de Casación Laboral, el incumplimiento de los deberes mencionados se concretó en que:

...existían condiciones inseguras para la actividad de picar el carbón sobre tamaño con el uso del volcador y la ayuda del auxiliar, puesto que había fallas en el diseño de ingeniería en tres aspectos: superficie de la rejilla, una pared que impedía contacto visual entre el operador y el auxiliar y la falta de un enclavamiento local de la tapa de la tolva. Además, que no había un procedimiento estándar para ejecutar la labor y que existían circunstancias que podían hacer que el trabajador quedara atrapado en la tolva; aspectos que no fueron atendidos oportunamente por la empresa.

Según lo anterior, la Corte Suprema de Justicia determinó que existió culpa suficientemente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente sufrido por el trabajador, dada su negligencia y falta de cumplimiento en los deberes anteriormente mencionados, por lo tanto, al empleador le corresponde asumir el pago de los perjuicios que cobija la indemnización plena contemplada en el artículo 216 del CST.

Como resultado del análisis realizado, la Sala de Casación Laboral condenó al empleador a pagar perjuicios por concepto de lucro cesante consolidado y futuro, perjuicios morales y perjuicio de daño en la vida de relación a las víctimas, que en el presente caso son la esposa, los tres hijos del causante, sus padres y sus quince hermanos, quienes acreditaron su relación y parentesco con el causante.

De igual modo, vinculó a la compañía de seguros contratada por el empleador para que asumiera la condena correspondiente, de acuerdo con lo pactado en la póliza de responsabilidad civil extracontractual, suscrita entre ambas partes, siempre y cuando esta cubra el riesgo concretado. No obstante, si la condena ordenada no fuese cubierta en su totalidad por dicha póliza, el empleador deberá pagar a las víctimas acreditadas en el proceso el monto faltante.

Finalmente, en quinto lugar, respecto del incumplimiento en los deberes de protección y seguridad, a cargo del empleador del sector de la minería de carbón,

se expone la Sentencia SL4397 de 2020⁵⁷, en la cual se estudió el caso de un trabajador que sufrió un accidente de trabajo desempeñando labores propias de avanzador de mina, lo cual produjo una lesión en su ojo izquierdo y la amputación de dos dedos de su mano izquierda, sufriendo un accidente en cumplimiento de su función, cuando:

...pese a que había puesto en conocimiento del supervisor e ingeniero jefe, de que el tajo se encontraba en malas condiciones, recibió orden de apuntalar las paredes con orillos y guadua, madera que se encontraba averiada y era insuficiente, por lo que no se pudo evitar el previsible derrumbamiento y caída de la roca sobre la humanidad del demandante, que le ocasionó las graves lesiones que hoy lo tienen parapléjico.

Teniendo en cuenta la manera en la cual se desarrolló la ocurrencia del siniestro, se puede evidenciar que el empleador no cumplió con los deberes propios de su obligación de seguridad respecto de su trabajador, correspondientes a:

- Proporcionar condiciones de infraestructura seguras para el desarrollo de las funciones.
- Tener en cuenta los protocolos de seguridad respecto de las condiciones de seguridad de la mina.
- Suministrar a los trabajadores los elementos de protección adecuados para los posibles riesgos que se desprendan de su función.

Como consecuencia del incumplimiento de los deberes en mención, la Sala Laboral del Tribunal estableció que:

...la obligación del empleador no se agota con la capacitación y el suministro de elementos de protección, para que de alguna manera se libere de su responsabilidad, así se diga que los trabajadores tienen una gran experiencia para el desarrollo de sus funciones, pues cualquier omisión del empleador en alguna de las obligaciones reseñadas, se constituye en culpa, que lo hará

⁵⁷ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, sentencia 72091 del 16 de septiembre de 2020, M. P. : Gerardo Botero Zuluaga.

responsable del accidente en caso el mismo se llegue a concretar por su negligencia.

Así, concluyó que la causa determinante en el suceso desafortunado, fue la ausencia de condiciones adecuadas que le ofrecieran seguridad al trabajador en el interior de la mina. (...subrayas fuera de texto original...)

Por lo tanto, el Tribunal condenó al empleador a pagarle al trabajador una indemnización por despido sin justa causa. De igual modo, al encontrar evidencia de la culpa del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo, resultado de las faltas a los deberes propios de su obligación de seguridad, lo condenó a pagar los conceptos de perjuicio moral y daño a la salud. En este caso en particular, la Corte Suprema de Justicia no casa la providencia proferida por la Sala del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Antioquía, teniendo en cuenta que, halló probada la culpa del empleador, pese a los errores de tipo procesal que se alegaron en el recurso extraordinario.

En conclusión, después de haber analizado los diferentes pronunciamientos que manifiestan el incumplimiento de los deberes derivados de la obligación de seguridad del empleador en el sector de la minería de carbón, se puede establecer que la Corte Suprema de Justicia realiza un análisis exhaustivo de los cinco elementos necesarios para poder estructurar la responsabilidad por culpa patronal prevista en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, es decir, la existencia de una relación laboral, un ATEL, el daño y perjuicios, la culpa patronal, y la relación de causalidad entre estos últimos.

No obstante, como se observó, es fundamental demostrar el concreto incumplimiento del deber específico que se infringió en cada caso, lo cual corresponde a una falta en la obligación de seguridad por parte del empleador, de igual modo, la Sala de Casación Laboral hace hincapié en que, se debe demostrar el nexo causal entre la ocurrencia del siniestro y el incumplimiento negligente o defectuoso por parte del empleador, como elemento definitivo y trascendental en la estructuración de la responsabilidad por culpa patronal.

En síntesis, la Sala de Casación Laboral ha establecido la culpa patronal, con base en el incumplimiento de los siguientes deberes:

- Ausencia de dotación de elementos de protección personal aptos y acreditados para evitar la estructuración de la enfermedad laboral.
- Identificación y control de la presencia de polvos orgánicos e inorgánicos que puedan afectar la salud de los trabajadores.
- Deber de llevar mediciones de gas metano y contar con equipos adecuados y certificados para realizar dicha tarea.
- Deber de tener un plan adecuado de contingencias respecto al manejo de agentes químicos como el polvillo de carbón.
- Deber de contar con mecanismos y protocolos adecuados para la prevención de incendios.
- Contar con las medidas y protocolos adecuados para verificar la seguridad a la hora de realizar el mantenimiento de la maquinaria utilizada en el desarrollo de la función.
- Contar con sistemas de alarma sonora y lumínica a la hora de utilizar elementos que pongan en riesgo la vida y la salud de los trabajadores.
- Proporcionar condiciones de infraestructura seguras para el desarrollo de las funciones.
- Tener en cuenta los protocolos de seguridad respecto de las condiciones de seguridad de la mina.

- Suministrar a los trabajadores los elementos de protección adecuados para los posibles riesgos que se desprendan de su función.

B. Las consecuencias positivas del cumplimiento de la obligación de seguridad del empleador en la responsabilidad por culpa patronal

Teniendo en cuenta lo expuesto en el anterior acápite, respecto de las consecuencias negativas del incumplimiento de los deberes derivados de la obligación de seguridad del empleador, en la responsabilidad por culpa patronal, a continuación, se analizan pronunciamientos de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que exoneraron al empleador de responsabilidad por culpa patronal frente a los siniestros que se han presentado durante el desarrollo de la labor minera.

En primer lugar, mediante la Sentencia SL 1237 de 2021⁵⁸, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se pronunció respecto del proceso de un trabajador que se desempeñaba como mecánico de reconstrucción, remoción e instalación en una mina del empleador, cuyas funciones consistían en realizar la reparación y el mantenimiento de maquinaria implementada en la mina, así como de maquinaria pesada.

El trabajador alegó que sufría las patologías de hernia discal con esclerosis limitación radicular L5, bilateral y contractura muscular lumbar. Posteriormente se realizó intervención quirúrgica, laminectomía, foraminectomía e instrumentación L5 S21. Teniendo en cuenta la condición de salud del trabajador, el médico tratante emitió las recomendaciones para su reintegro a la empresa, dentro de las cuales se encontraban:

...no levantar objetos pesados, realizar movimientos repetitivos de columna lumbar, caminatas prolongadas ni subir y bajar escaleras constantes, manejar vibraciones o alternar posturas sedente y bípeda.

⁵⁸ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, sentencia 69725 del 24 de febrero de 2021, M. P. : Omar Angel Mejía Amador.

No obstante, el trabajador continuó con dificultades de salud a lo largo del desarrollo de las funciones en las que fue reintegrado, las cuales fueron tratadas por los médicos de la ARL. Posteriormente se estableció que, el trabajador cuenta con una pérdida de capacidad laboral de 28.06%, enfermedad calificada como laboral por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Cesar.

En cumplimiento de las obligaciones que le asisten, el empleador reubicó al trabajador en el cargo de patinador, en donde desempeñaba funciones administrativas, las cuales atendían a las recomendaciones realizadas por el área de medicina laboral, toda vez que no podía seguir desempeñando funciones que implicaran un esfuerzo físico considerable, como las que desarrollaba con normalidad antes de la presencia de las patologías.

El Tribunal competente, en segunda instancia, señaló que el demandante no cumplió con el deber de probar las faltas o negligencias respecto de los deberes impuestos al empleador para salvaguardar la vida, la salud y la integridad del trabajador, en relación con el siniestro sufrido. Por lo tanto, este órgano concluyó que el empleador cumplió con los deberes propios que debían emplearse en el caso, por ende, no se estructuró el nexo causal entre la ocurrencia del ATEL y la culpa comprobada del empleador.

Por su parte, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia consideró que la sentencia proferida por el *ad quem* se encontraba conforme a derecho, argumentando que:

...la censura ni siquiera señala una prueba que acreditara la culpa del empleador y, por el contrario, de las pruebas acusadas se infiere es el cumplimiento de obligaciones y seguimiento de las patologías del demandante, luego está claro que la empresa cumplió con su labor de prevención y cuidado en materia de seguridad y salud en el trabajo, al no solo profundizar en la actividad desempeñada y posibles riesgos en el sitio de trabajo, sino también, con la entrega de elementos de seguridad y, además, contempló un acompañamiento psicológico y respecto de otras patologías

que agravan su estado de salud, que no tienen que ver con la labor desempeñada.

En consecuencia, en esta sentencia, la Sala de Casación Laboral resolvió no casar la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Distrito Judicial, lo cual exime de responsabilidad al empleador teniendo en cuenta que, las medidas que se implementaron frente al ATEL, fueron aplicadas de conformidad con la normatividad vigente. Por ende, no se configura ninguna infracción en relación con los deberes propios de la obligación de seguridad del empleador. Por lo tanto, no es posible estructurar los demás elementos que configuran la responsabilidad por culpa patronal prevista en el artículo 216 del CST.

En segundo lugar, respecto a los casos en los cuales se ha exonerado al empleador de la responsabilidad por culpa patronal, se encuentra el pronunciamiento consignado en la Sentencia SL 1073 de 2021⁵⁹, en donde la Sala de Casación Laboral estudió el caso de tres trabajadores que fallecieron a causa de un accidente de trabajo, sobre el cual durante el proceso ordinario se probó que:

...el accidente ocurrió cuando los trabajadores subían detrás del coche, hacia la superficie, y, faltando 7 m., el cable del malacate se reventó y el coche descendió a altas velocidades, atropellándolos y ocasionándoles la muerte. Adicionalmente, que el grupo investigador concluyó que los operarios incumplieron la prohibición de transitar por la clavada mientras el coche estaba en movimiento e hicieron caso omiso a las capacitaciones que habían recibido, pues la empresa siempre les recalcó que nadie podía transitar por la clavada mientras el coche estuviera en movimiento, e indicaron que se hacían revisiones a los malacates, cables, rieles, etc.

Lo cual hace evidente que, pese a los esfuerzos del empleador al implementar las medidas aptas para proteger a los trabajadores de los riesgos presentes en el desarrollo de las labores mineras, el siniestro se concretó a raíz del incumplimiento de las normas por parte y decisión de los trabajadores, frente a lo cual el Tribunal determinó:

⁵⁹ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, sentencia 71414 del 17 de marzo de 2021, M. P. : Omar Angel Mejía Amador.

...que la parte actora no probó la culpa del empleador, ya que la empresa cumplió la obligación de brindarle seguridad a sus trabajadores; y el accidente de trabajo se produjo no porque se rompiera el cable, sino por el incumplimiento de los trabajadores de la prohibición de caminar por la pendiente cuando el carro estuviera en movimiento.

Siguiendo el razonamiento establecido por el Tribunal competente, la Sala de Casación Laboral planteó que, la obligación de procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud (CST, art. 57, num. 2), es una obligación de medio, más no de resultado, lo cual la Corte Suprema de Justicia desarrolló a lo largo de la providencia, concluyendo que uno de los requerimientos del artículo 216 del CST, es la certeza inequívoca de estar frente a un escenario de culpa plenamente probada, que en este caso no se presenta, teniendo en cuenta el análisis de las pruebas aportadas al proceso, que corroboraron la debida diligencia del empleador.

Es importante resaltar que la Corte Suprema de Justicia determinó que la ruptura del cable no atendió a la figura jurídica del caso fortuito, postura que fue adoptada por el Tribunal en segunda instancia. No obstante, la imprecisión al realizar la adecuación de los hechos en esta representación legal no es un error determinante a la hora de modificar la decisión tomada por esta corporación. Considerando que, al momento de establecer la responsabilidad por culpa patronal no se halló el elemento estructural de la misma y, por lo tanto, la Sala de Casación Laboral decidió no casar la sentencia proferida por el *ad quem*.

Se hace evidente que los casos en los cuales se exonera al empleador de la responsabilidad por culpa patronal son considerablemente menores en comparación con los pronunciamientos emitidos por el mismo órgano colegiado, en los cuales se condena al empleador, por la falta de cumplimiento en los deberes derivados de la obligación de seguridad que se encuentra a su cargo, así como por la implementación negligente de las medidas previstas en el ordenamiento jurídico

para salvaguardar la vida, la salud y la integridad de los trabajadores del sector de la minería de carbón.

En todo caso, con base en estos dos pronunciamientos, se puede concluir que han existido casos jurisprudenciales en los que el empleador ha cumplido con sus deberes de protección y seguridad, lo cual ha sido tenido en cuenta por los jueces laborales para eximir de responsabilidad por culpa patronal al empleador.

CONCLUSIONES

La presente investigación nació con la siguiente pregunta: ¿Cuál es el marco jurídico de los deberes que se desprenden de la obligación de seguridad del empleador en el sector de la minería de carbón y cuáles son los efectos de su cumplimiento o incumplimiento en materia de responsabilidad por culpa patronal?

Esta respuesta se sintetiza de la siguiente manera:

- Desde el punto de vista constitucional, el empleador del sector de la minería de carbón, como todo empleador, debe velar por la vida y la salud de sus

trabajadores (CP, arts. 11 y 49; y Ley 1751 de 2015, art. 1), en todas las actividades inherentes a la extracción, producción, transformación y comercialización del carbón; garantizando que el trabajo se realice en condiciones dignas, iguales y justas (CP, Preámbulo y arts. 1, 2, 13 y 25); dentro de los principios mínimos fundamentales del trabajo, previstos en el artículo 53 de la CP y la prevención de los riesgos laborales inherentes al derecho constitucional a la seguridad social (CP, art. 48).

- Desde una perspectiva normativa internacional, aplicable en Colombia, el Convenio 155 de la OIT precisa que el empleador del sector de la minería de carbón, como cualquier empleador, debe implementar un sistema de prevención de riesgos laborales (Conv. 155 OIT, art. 4). Este sistema comprende una serie de deberes concretos, tales como el suministro de materiales, herramientas y equipos de trabajo que no pongan en peligro la vida y la salud de los trabajadores (Conv. 155 OIT, art. 5-a); la disminución de riesgos derivados de las operaciones y procesos inherentes a la explotación económica del carbón (Conv. 155 OIT, art. 5-a); la identificación oportuna de agentes químicos, biológicos y físicos (Conv. 155 OIT, art. 5-a); la adaptación del trabajador al trabajo (Conv. 155 OIT, art. 5-b); suministrar elementos de protección personal (Conv. 155 OIT, art. 16-c); la generación de un ambiente relacional y temporal de trabajo dentro del esquema organizacional (Conv. 155 OIT, art. 5-b); capacitación y formación (Conv. 155 OIT, art. 5-c); la motivación en los trabajadores (Conv. 155 OIT, art. 5-c); un sistema de comunicación claro (Conv. 155 OIT, art. 5-d); fomentar la cooperación (Conv. 155, art. 5-d); el debido proceso disciplinario (Conv. 155 OIT, art. 5-e); permitir que el trabajador suspenda sus labores cuando se encuentre en peligro grave e inminente su vida o salud (Conv. 155 OIT, art. 13); atender las urgencias y brindar los primeros auxilios frente a los ATEL (Conv. 155 OIT, art. 18); asumir la carga financiera de las medidas de seguridad y salud en el trabajo (Conv. 155 OIT, art. 21); entre otros.

- En este mismo sentido normativo, si bien es cierto que el Convenio 187 de la OIT se enfoca en la construcción de una política nacional sobre seguridad y salud en el trabajo, a cargo del Estado colombiano, también lo es que el sistema de prevención que implemente el empleador, incluido el del sector de la minería, debe obedecer a una mejora continua del mismo, que tenga por objeto la prevención de ATEL en los lugares de trabajo de la minería de carbón (Conv. 187 OIT, art. 2). Ahora bien, es importante señalar que, aun cuando este convenio viene a ser recientemente aplicable a Colombia y que se invita al diálogo social para su implementación, actualmente Colombia tiene una normatividad que obliga al empleador a elaborar un SG-SST, que debe basarse en la mejora continua del mismo (Ley 1562 de 2012, DUR 1072 de 2015, arts. 2.2.4.6.1 a 2.2.4.6.42, y demás normas concordantes).
- Por su parte, el Convenio 167 de la OIT obliga al empleador minero a realizar una adecuada capacitación y formación en materia de seguridad y salud en el trabajo (Conv. 176 OIT, art. 10); diseñar y construir una infraestructura que no ponga en peligro la vida y la salud de los trabajadores (Conv. 176 OIT, art. 7-a); dotar de equipos eléctricos, mecánicos y demás a sus trabajadores con los más altos estándares de seguridad (Conv. 176 OIT, art. 7-a); garantizar un sistema de comunicación claro y adecuado (Conv. 176 OIT, art. 7-a); vigilar constantemente la operación de sus trabajadores (Conv. 176 OIT, arts. 7-b y 10-b); garantizar la estabilidad del terreno (Conv. 176 OIT, art. 7-c); prever vías de salida con independencia de recorrido (Conv. 176 OIT, art. 7-d), así como la pronta evacuación de los trabajadores e interrupción de actividades en caso de peligro grave (Conv. 176 OIT, art. 7-i); contar con un sistema de ventilación adecuado (Conv. 176 OIT, art. 7-f); reforzar las medidas en zonas con riesgos especiales (Conv. 176 OIT, art. 7-g); tomar medidas para evitar incendios o explosiones, así como su propagación (Conv. 176 OIT, art. 7-h); preparar un plan de acción de urgencia en cada mina (Conv. 176 OIT, art. 8); en caso de riesgos físicos, químicos y biológicos, el empleador debe tomar unas medidas especiales (Conv. 176 OIT, art. 9); llevar a cabo un control preciso de identificación de todos sus

trabajadores (Conv. 176 OIT, art. 10-c); investigar los accidentes e incidentes de trabajo y tomar medidas correctivas (Conv. 176 OIT, art. 10-d); entre otras.

- Dentro de este trabajo de grado se presentó el marco obligacional de los deberes generales inherentes a la obligación de seguridad del empleador en el sector de la minería de carbón, los cuales se concretan en la implementación de medidas que buscan salvaguardar la salud e integridad de los trabajadores, dispuestas en la normatividad legal y reglamentaria vigente, las cuales cobijan no solo al empleador minero, sino a todos los empleadores. En este sentido, el empleador tiene obligaciones de prevención relacionadas con peligros físicos, químicos y ergonómicos; manejo de incendios, fuego y explosivos; manejo de aguas, gases y otros materiales, ventilación, y sustancias peligrosas; manejo de sistemas eléctricos, maquinaria, lámparas y alumbrado; infraestructura, circulación, medios de acceso y salida de personas y carga; capacitación y formación del personal; previsión de contingencias, emergencias y rescate, y comités de seguridad y salud; elementos de protección personal, alojamiento y campamentos de labores mineras; entre otros.
- Después de haber analizado los diferentes pronunciamientos que manifiestan el incumplimiento de los deberes derivados de la obligación de seguridad del empleador en el sector de la minería de carbón, se puede establecer que la Corte Suprema de Justicia realiza un análisis exhaustivo de los cinco elementos necesarios para poder estructurar la responsabilidad por culpa patronal prevista en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, es decir, la existencia de una relación laboral, un ATEL, el daño y perjuicios, la culpa patronal, y la relación de causalidad entre estos últimos.
- Conforme a lo anterior, la Sala de Casación Laboral ha condenado al empleador minero, por responsabilidad por culpa patronal, luego de constatar el incumplimiento de los siguientes deberes: ausencia de dotación de

elementos de protección personal aptos y acreditados para evitar la estructuración de la enfermedad laboral; identificación y control de la presencia de polvos orgánicos e inorgánicos que puedan afectar la salud de los trabajadores; llevar mediciones de gas metano y contar con equipos adecuados y certificados para realizar dicha tarea; tener un plan adecuado de contingencias respecto al manejo de agentes químicos como el polvillo de carbón; contar con mecanismos y protocolos adecuados para la prevención de incendios; contar con las medidas y protocolos adecuados para verificar la seguridad a la hora de realizar el mantenimiento de la maquinaria utilizada en el desarrollo de la función; contar con sistemas de alarma sonora y lumínica a la hora de utilizar elementos que pongan en riesgo la vida y la salud de los trabajadores; proporcionar condiciones de infraestructura seguras para el desarrollo de las funciones; tener en cuenta los protocolos de seguridad respecto de las condiciones de seguridad de la mina; suministrar a los trabajadores los elementos de protección adecuados para los posibles riesgos que se desprendan de su función.

- Finalmente, han existido casos jurisprudenciales en los que el empleador ha cumplido con sus deberes de protección y seguridad, lo cual ha sido tenido en cuenta por los jueces laborales para eximir de responsabilidad por culpa patronal al empleador. Por lo tanto, es importante resaltar que el empleador debe conocer el marco obligacional que le compete para poder realizar la correcta implementación de medidas que salvaguarden la seguridad y la salud de sus trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA:

- BERMÚDEZ ALARCÓN, Katerine. “Ejecución y obligaciones del contrato de trabajo”, en *Manual de Derecho Laboral*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2008.
- BERMÚDEZ ALARCÓN, Katerine. “El bloque de constitucionalidad laboral”, en *La influencia de la Constitución Política en el derecho laboral: escritos sobre algunos temas*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2019.
- CONTI, Augusto. “Los principios del derecho del trabajo y su dimensión democrática”, en *Manual de Derecho Laboral*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2008.
- CORTÉS GONZÁLEZ, Juan Carlos. *Régimen de los riesgos laborales en Colombia. Comentarios a la Ley 1562 de 2012*, Bogotá, Legis, 2012.
- EMANE, Augustin. “La obligación de seguridad en las relaciones de trabajo en el derecho francés”, en *Lecciones de Derecho Laboral*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2016.
- FAJARDO ACUÑA, Tulio Alejandro. *Culpa patronal. Criterios objetivos orientadores para la cuantificación del perjuicio moral*, Bogotá, Grupo Editorial Ibáñez, 2021.
- FUQUEN AVELLA, Diana Carolina. “El salario”, en *Manual de Derecho Laboral*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2008.
- MOLANO VELANDIA, Jorge Hernando; y NELCY ARÉVALO PINILLA, Nelcy. “De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos

laborales”, *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 23 (48), 21-31.

- ORJUELA, Laura *et ál.* *Protección del derecho al trabajo: jurisprudencia constitucional*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2011.
- PUYANA SILVA, Alfredo. *El sistema general de riesgos laborales*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2011.
- PUYANA SILVA, Alfredo. *El Sistema General integral de Seguridad Social: parte general y el subsistema general de pensiones*, Bogotá D.C., Universidad Externado de Colombia, 2015.
- PUYANA SILVA, Alfredo. “El artículo 53 de la Constitución Política y el Código Sustantivo del Trabajo”, en *Constitución y derecho laboral: evocando al Dr. Carlos Restrepo Piedrahita*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2018.
- RIVERA ACUÑA, Diego Fernando. *La responsabilidad por accidente de trabajo o enfermedad laboral en la minería subterránea de carbón*, Bogotá, Grupo Editorial Ibáñez, 2022.
- SÁNCHEZ ACERO, Diego Alejandro. *Un nuevo concepto de culpa patronal*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2015.
- SÁNCHEZ ACERO, Diego Alejandro. *La obligación de seguridad del empleador frente al estrés en el trabajo. Análisis comparativo entre el derecho francés y el derecho colombiano*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2017.
- SÁNCHEZ ACERO, Diego Alejandro. “El estrés en el trabajo en las organizaciones laborales en el siglo XXI en Colombia”, en *Nuevas*

tecnologías y derecho del trabajo, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2020.

- SEPÚLVEDA REYES, Diana Carolina. “Obligaciones internacionales de protección y seguridad del empleador (Identificación, incorporación y aplicación en el derecho laboral colombiano)”. Tesis de maestría (Dir. Diego Alejandro Sánchez Acero), Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2017.

JURISPRUDENCIA:

- Corte Constitucional. Sentencia C-555 de 1994, M.P.: Eduardo Cifuentes Muñoz.
- Corte Constitucional. Sentencia C-531 de 2000, M. P.: Álvaro Tafur Galvis.
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, sentencia 22656 del 30 de junio de 2005, M. P.: Isaura Vargas Díaz.
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, sentencia 39631 del 30 de octubre de 2012, M. P.: Carlos Ernesto Molina Monsalve.
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, sentencia 47196 del 18 de mayo de 2016, M. P. : Clara Cecilia Dueñas Quevedo.
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, sentencia 58847 del 14 de noviembre de 2018, M. P. : Jorge Mauricio Burgos Ruiz.
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, sentencia 64300 del 22 de mayo de 2019, M. P. : Jorge Luis Quiroz Alemán.

- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, sentencia 78718 del 18 de septiembre de 2019, M. P. : Clara Cecilia Dueñas Quevedo.
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, sentencia 72091 del 16 de septiembre de 2020, M. P. : Gerardo Botero Zuluaga.
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, sentencia 69725 del 24 de febrero de 2021, M. P. : Omar Angel Mejía Amador.
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, sentencia 71414 del 17 de marzo de 2021, M. P. : Omar Angel Mejía Amador.