

**EFFECTOS DEL DECRETO 1443 DE 2014 RESPECTO DE LA
RESPONSABILIDAD PATRONAL DEL ARTÍCULO 216 DEL CÓDIGO
SUSTANTIVO DEL TRABAJO**

**JUAN CARLOS PADILLA ROZO
ABOGADO**

**UNIVERSIDA ECCI
ESPECIALIZACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
SEMINARIO II
BOGOTÁ DC.
ABRIL DE 2016**

CONTENIDO

1. EFECTOS DEL DECRETO 1443 DE 2014 RESPECTO DE LA RESPONSABILIDAD PATRONAL DEL ARTÍCULO 216 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO	3
2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
2.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	6
2.2 PLANTEAMIENTO DE LA PREGUNTA O FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	8
3. LOS OBJETIVOS.....	8
3.1 OBJETIVO GENERAL	8
3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	8
4. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
4.1 LA JUSTIFICACIÓN.....	8
4.2 DELIMITACIÓN	9
5. MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN	10
5.1 MARCO TEÓRICO	10
6. DISEÑO METODOLÓGICO	12
6.1 LA METODOLOGÍA	12
6.1.1 Selección del diseño apropiado de investigación.....	12
6.1.2 Delimitación de la población	12
6.1.3 Fase de recolección de datos	13
6.1.4 Fase de análisis de datos	13
7. RESULTADOS.....	13
8. CONCLUSIONES	14
9. BIBLIOGRAFÍA VIGENTE Y DE FRONTERA	14
Bibliografía	14

1. EFECTOS DEL DECRETO 1443 DE 2014 RESPECTO DE LA RESPONSABILIDAD PATRONAL DEL ARTÍCULO 216 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Una aproximación a este escrito se encuentra en la frase “(...), aunque el trabajo del hombre o la prestación de servicios personales siempre ha existido, su reglamentación jurídica no ha sido siempre la misma” (Camacho Enriquez, 1961, pág. 252)

La evolución del ámbito protector para el trabajador ha estado envuelto y enmarcado por una serie de teorías subjetivas y objetivas, tales como el common employment, teoría de la Culpa Aquiliana con inversión de la carga de la prueba y teoría de la Responsabilidad o Culpa Contractual hasta la teoría del riesgo profesional o de la responsabilidad objetiva patronal (Rodríguez Mesa, 2013)

Lo anterior se desarrolla a pesar de que antiguamente no existía un principio general de responsabilidad (Viney, 2010, pág. 28)

Más aparece un régimen de los riesgos laborales al cual posteriormente se adiciona un sistema de seguridad y salud del trabajo, más vale la pena decirlo y tal como lo señala Arenas Monsalve en (Cortés González, 2015, pág. 7), la primera etapa de la protección por riesgos en el trabajo es de carácter exclusivamente reparador, a cargo de los empleadores, y se remonta a la expedición de la ley 57 de 1915, en la cual se da cuenta del interés estatal o reparar los daños ocasionados por el desarrollo del trabajo.

Esta afirmación surge también de la naturaleza de la relación que para ese entonces se regulaba, que no era otra que el acuerdo regido por normas civiles o derecho privado que de acuerdo a lo dicho en (Padilla Rozo, 2015) guarda relación con el proceso histórico de regulación del trabajo, como se ha afirmado, la regulación civil del trabajo, por cuanto en ella no hay mención alguna del contrato de trabajo, más si había un conjunto de normas alrededor del Código Civil que contemplaban aspectos protectores del trabajo; florece la cuestión social¹, fuente fáctica para la regulación

¹ La cuestión social se refiere a los hechos sociales que sirvieron de fuente material para el surgimiento y desarrollo de normas cada vez más proteccionistas del trabajo humano. Puede encontrarse amplia información sobre este tema en Arciniegas A., A. (1941). *Desplazamiento del derecho civil hacia el*

cada vez más proteccionista del trabajo; sigue posteriormente la aparición de la noción de contrato de trabajo² (1945), con la cual se ha dado un proceso de independencia para la regulación del trabajo del derecho civil; por último, el recorrido ha estado influenciado por las diferentes teorías que han intentado explicar la naturaleza de la relación jurídica que surge entre trabajador y empleador. Fundamentalmente se debate entre dos teorías. Por una parte, una contractualista, por otra una más reciente, no contractualista, denominada relación de trabajo. Las dos teorías se integraron generando un amplio espectro de protección al trabajo (Padilla Rozo, 2015).

Pues bien, no es difícil concluir que el proceso de formación de la norma laboral como las de protección, provienen de ese cambio conceptual y de naturaleza que se dio del contrato mediante el cual se vinculó el trabajador al servicio de un empleador.

No es lo mismo asegurar el cumplimiento de una obligación civil o comercial, que generar un ámbito de protección a la actividad humana al interior de un contrato de trabajo.

Es así entonces, que aparece, un modelo de operación de los riesgos laborales en Colombia que se fundamenta en un esquema de seguro – de orientación privada en su estructuración y gestión -, en virtud del cual el empleador traslada el riesgo que crea³ respecto de sus trabajadores a una entidad aseguradora, habilitada en el ramo especializado y con régimen propio del sector asegurador, a cambio de una prima variable por niveles, con base en las condiciones de la labor desarrollada, por centros de trabajo (Cortés González, 2015, pág. 8).

De acuerdo a lo anterior, puede concluirse a primera vista que lo que se cubre por el sistema general de riesgos laborales, son las relaciones laborales en principio. Esto sin descartar la obligatoriedad de afiliación de los trabajadores independientes o de otras categorías, que amplían la órbita de cubrimiento en lo que respecta a los riesgos derivados del trabajo en cualquier modalidad.

derecho social (Tesis presentada y sostenida para optar al título de doctor en derecho y ciencias políticas). Bogotá: Editorial santafe; y en Ostau de Lafont de león , F. R. (2011). *Estudio histórico del derecho del trabajo en Colombia, El discurso paternalista en la formación de la norma laboral*. Bogotá: Universidad Libre .

² Apareció una noción de contrato de trabajo, con la ley 6 de 1945.

³ Sobre este punto, se sugiere revisar el concepto del riesgo creado, establecido desde sus orígenes en las teorías subjetivas del *Common Employment*, mencionado inicialmente.

Ahora bien, aunque se desarrolla una amplia normativa de protección de los riesgos derivados del trabajo, dentro de las cuales puede mencionarse la ley 731 de 2002 sobre afiliación de trabajadores rurales a riesgos laborales, la resolución 1401 de 2007, que corresponde a la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, la resolución 2346 de 2007 relacionada con las evaluaciones medicas ocupacionales y el contenido de las historias clínicas, resolución 1409 de 2012 sobre el trabajo en alturas, la ley 1010 de 2006, sobre acoso laboral, decreto 1295 de 1994, que desarrollo el sistema de riesgos laborales a partir de su corta regulación en la ley 100 de 1993, el decreto 1562 de 2012 entre otras normas, ninguna deroga expresa ni tácitamente ni tuvo siquiera la vocación de extinguir la norma de la cual se deriva la responsabilidad del empleador en la ocurrencia de un accidente o la estructuración de una enfermedad profesional.

Es decir, que a pesar de aquella subrogación de la responsabilidad y el cubrimiento de las contingencias de la seguridad y la salud del trabajador en el Sistema General de Riesgos Profesionales ahora Laborales, no trajo consigo la desaparición del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que cuenta con una gran influencia de los artículos 1382 y 1384 del Código Napoleónico y los artículos 2341, 2347 y 2356 del Código Civil Colombiano (Rodríguez Mesa, 2013, pág. 180)

Pues bien, desde el título de este escrito, se advirtió la necesidad establecer los efectos que trae para este artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, las características específicas y fortalezas que se adquieren en el sistema general de riesgos laborales en Colombia, con el desarrollo del componente de prevención y promoción de la salud en el trabajo establecido del decreto 1443 de 2014. No es apresurado afirmar que este decreto trae consigo un elemento especializado y técnico, con el cual se busca eliminar o al menos disminuir en un rango tolerable el riesgo derivado de la ejecución del trabajo, cuya consecuencia es que su implementación esta investida de requisitos antes no exigibles a todo empleador, con las excepciones determinadas en normas especiales, según el grado de riesgo determinado por su objeto social.

Lo anterior entonces, se constituye en el objetivo fundamental de la investigación, ya que la exigencia del cumplimiento de los requisitos establecidos en el decreto 1443 de 2014, amplia las obligaciones y tecnifica el mecanismo de protección que debe generar el empleador, asuntos que no se hallaban contenidas en las normas laborales y de seguridad social general contenidas en las normas anteriores a exigibles, lo que por sí mismo implicaría una ampliación de la responsabilidad eventual respecto de lo que estaría contenido en las normas de responsabilidad patronal del Código

Sustantivo del Trabajo, con sus respectivos efectos de reparación, en términos de un daño.

2.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La culpa patronal establecida en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, de acuerdo a lo determinado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia requiere la prueba de la culpa del empleado en la ocurrencia del hecho generador del daño a la integridad física o moral del trabajador. (Culpa patronal, 2015); más en razón de las teorías y la descripción que se ha desarrollado por la jurisprudencia, por interpretación normativa analógica, la culpa patronal deriva del incumplimiento de las obligaciones generales de protección y seguridad que el empleador debe generar respecto de su trabajador; ya que por la naturaleza de su vinculación el contrato de trabajo por sí mismo no deja de ser un acuerdo de voluntades bilateral con obligaciones y beneficios recíprocos, de tal manera que se encuadra dentro del concepto de culpa leve, en el grado de responsabilidad exigible al empleador, tal como se puede observar en el artículo 63 del Código civil.

Culpa leve, descuido leve, descuido ligero, es la falta de aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios. Culpa o descuido, sin otra calificación, significa culpa o descuido leve. Esta especie de culpa se opone a la diligencia o cuidado ordinario o mediano.

De lo anterior, es necesario aclarar que en el régimen de responsabilidad contractual existiría un régimen de culpa presunta fundamentada en el artículo 1604 del Código Civil, como reza a continuación:

El deudor no es responsable sino de la culpa lata en los contratos que por su naturaleza solo son útiles al acreedor; **es responsable de la leve en los contratos que se hacen para beneficio recíproco de las partes**; y de la levisima en los contratos en que el deudor es el único que reporta beneficio.

El deudor no es responsable del caso fortuito, a menos que se haya constituido en mora (siendo el caso fortuito de aquellos que no hubieran dañado a la cosa debida, si hubiese sido entregado al acreedor), o que el caso fortuito haya sobrevenido por su culpa.

La prueba de la diligencia o cuidado incumbe al que ha debido emplearlo; la prueba del caso fortuito al que lo alega.

Todo lo cual, sin embargo, se entiende sin perjuicio de las disposiciones especiales de las leyes, y de las estipulaciones expresas de las partes.
(Negrillas fuera de texto)

Según la norma anterior, la diligencia y cuidado o la carga de demostrar la diligencia y cuidado, incumbe a quien ha debido emplearla. Esto significa que se está en presencia de un régimen de presunción de culpa, por cuanto si es el empleador el llamado a probar, el trabajador al contrario de lo contenido en el tantas veces mencionado artículo 216 CST, no tiene que probar la culpa, pues radica según esta tesis, quien tiene la carga de probar que obro con la diligencia y cuidado debidos.

Según lo anterior, es el empleador quien tiene la responsabilidad en el cumplimiento de sus obligaciones de protección y de seguridad.

Al analizar las decisiones del alto tribunal, concordadas con las normas exigibles de protección, poca exigencia técnica se requería para que hubiese una exoneración de responsabilidad, como sería del caso de la implementación de sistemas de gestión como el que se establece con el decreto 1443 de 2014.

Con la entrada en vigencia de la ley 1562 de 2012 (Colombia, 2012) y el decreto 1443 de 2014, surge entonces (Ministerio, 2014), una situación que hace más compleja la actividad y desarrollo del principio protector hacia el trabajador, con cargo al empleador,; esto en cuanto a que la conceptualización del sistema de gestión, parte de considerar que este se trata de un proceso lógico, por etapas, orientado por la mejora continua, a efectos de prevenir y controlar los riesgos que puedan impactar en las condiciones de trabajo. (Cortés González, 2015, pág. 395)

Por tanto, la tecnificación de los sistemas protección se basan en componentes de planificación, gestión (hacer), evaluación (verificar), y seguimiento (actuar), lo que genera respecto del empleador una carga obligacional adicional, que amplía su grado de responsabilidad al estimarlo desde la perspectiva propuesta en el Código Civil, derivado de la naturaleza contractual de la relación entre el empleador y el trabajador, que por vigencia del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, implica la necesidad de fortalecer las estrategias de protección individual y general de los trabajadores al interior de sus organizaciones.

Pues bien, incumplir las exigencias técnicas establecidas dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en el cual se integran varias normas entre las que se puede mencionar la GTC 45, que trae cierto grado de complejidad y la necesidad de especialización del conocimiento, afecta a todo empleador, pues esta norma no distingue número de trabajadores, sino que busca que se proteja a uno como a todos.

2.2 PLANTEAMIENTO DE LA PREGUNTA O FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El problema fundamental a resolver, es si ¿cuál es el efecto sobre la responsabilidad del empleador establecida en el artículo 216 CST, con el surgimiento y obligación de implementar un SGSST?

3. LOS OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer como se ha otorgado una dimensión ampliada y fortalecida a la protección de la integridad del trabajador desde una perspectiva de humanidad creando fundamentales obligaciones en el empleador, por lo que con su incumplimiento le acarrea gravosos efectos igualmente ampliados derivados de la responsabilidad en el acaecimiento de las contingencias del trabajo.

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Establecer la relevancia normativa con la cual las obligaciones derivadas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, amplían el grado de responsabilidad de las empresas
2. Determinar cuáles son las obligaciones de las cuales se deriva dentro del SGSST, la responsabilidad contractual derivada del contrato de trabajo.

4. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 LA JUSTIFICACIÓN

El estudio de los efectos que trae consigo la obligación de crear e implementar un sistema de gestión como el contenido en la ley 1562 de 2012 y el decreto 1443 de 2014, cobra relevancia pues no hay distinción respecto de la calidad de empresa o de la calidad especial de empleador, con la cual se debe generar la obligación de aseguramiento no solo documental sino que debe estar materializado y con parámetros exigentes de seguridad y salud para los trabajadores que hacen parte de la organización. (Ministerio, 2014)

Aunque el ámbito de protección no es nuevo, ya que desde la legislación social indiana se tenían aproximaciones de bienestar y seguridad para los trabajadores de las minas

(Pizarro Zelaya , febrero-agosto de 2013); y luego con el advenimiento del proceso de formación de normas proteccionistas surgidas en el periodo nacional de la formación de la norma laboral y de la seguridad social, amparada en un discurso paternalista, es en esta etapa en la cual es posible encontrar normas como la ley 10 de 1934 y ley 6 de 1945, con las cuales se da un surgimiento de la autonomía del derecho laboral, periodo cuyo elemento fundamental para el tema que nos ocupa es que se contempla en el Código Sustantivo del Trabajo el artículo 216, norma que impone un grado de responsabilidad en el empleador ante la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades de origen laboral (Camacho Enriquez, 1961).

Es así entonces que cobra relevancia el tema en estudio, pues a pesar del proceso en el cual se radica la cobertura y amparo a las contingencias derivadas del trabajo en las Administradoras de Riesgos Profesionales ahora denominadas Administradoras de Riesgos Laborales, tales normas contenidas en la ley 100 de 1993, el decreto 1295 de 1994, ley 776 de 2002 y ley 1562 de 2012, por si mismas no tuvieron la vocación ni fortaleza de derogar el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo.

Lo anterior, implica para las organizaciones un alto interés para disminuir los riesgos derivados de la responsabilidad y el daño, pues no es difícil concluir a primera vista que el daño a la salud, afecta no solo al trabajador en su actividad de trabajo, en su medio social y familiar, sino que también afecta la productividad, la estabilidad empresarial y la competitividad, por ende, el proceso del mercado y la prosperidad del estado y la sociedad.

La naturaleza indemnizatoria tarifada del sistema de riesgos laborales, frente a la indemnización plena establecida en el artículo 216, guarda un grado alto de diferenciación, con lo cual, desde la teoría del daño y el resarcimiento del perjuicio, es posible encontrar el alto impacto del decreto 1443 de 2014, sobre la aplicación y efectos del artículo 216 CST.

Para lograr el fin propuesto, se realizará un análisis que aunque corto no deja de ser importante en cuanto a su fondo, de lo que ha sido la evolución de la protección al trabajo, para centrar la atención en los efectos de las normas actuales de amparo a los riesgos laborales, mediante la utilización de criterios jurisprudenciales y doctrinales.

4.2 DELIMITACIÓN

Pareciera de fácil desarrollo la investigación, más es amplia la fuente doctrinal, normativa, jurisprudencial y experiencial, con la cual se nutre esta investigación. Es por esto que se tomarán elementos de trabajos de investigación que sirven como fuente informativa en conjunto con la doctrina y jurisprudencia que se ha venido

desarrollando en el proceso de transformación en lo que (Ostau de Lafont de león , 2006) denominaría como paternalista.

Una gran limitación es la relacionada con el ámbito temporal, no por ambicioso, sino por el proceso de descripción, análisis, interpretación y conclusión, lo que requiere de un amplio tiempo para procesarlo desde distintas visiones.

5. MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 MARCO TEÓRICO

El trabajo desde sus orígenes ha sido objeto de un proceso de transformación desde una relación autónoma y bajo aspectos de libertad contractual, hasta lo que en la actualidad ha derivado en un sistema de protección complejo en el cual se incluyen asuntos económicos, de dignidad y evidentemente en razón de ello, en ámbitos de integridad física y moral. (Ostau de Lafont de león , 2006)

Es así entonces que se puede encontrar no solo desde la revolución un conjunto de normas de protección, sino que también se tienen antecedentes de protección a la maternidad, a los menores de edad, a las mujeres en cuanto a trabajo minero se relacionaba, surge el descanso después de una jornada de horas de trabajo ya limitado por la legislación social indiana. (Pizarro Zelaya , febrero-agosto de 2013)

Con la aparición de la ley 57 de 1915, momento en el cual aun el derecho laboral no gozaba de independencia o autonomía, empezó a normatizarse lo que se denomina actualmente sistema de riesgos laborales.

Mas allá del proceso antes mencionado, con la aparición del contrato de trabajo desde la ley 10 de 1934 y la ley 6 de 1945, se fortalece el ámbito protector a la integridad física y en algunos aspectos tangenciales en su integridad moral.

Con el Código Sustantivo del Trabajo, se introduce el artículo 216, en el cual se genera un grado de responsabilidad en el empleador cuando de su culpa se genere un accidente de trabajo o una enfermedad laboral. (Avella Gómez, 2012)

Así las cosas, a pesar de que posteriormente aparece el sistema de riesgos laborales al cual se le radica la responsabilidad de cubrir las contingencias derivadas de la enfermedad y las lesiones con fuente en el trabajo.

Actualmente se ha fortalecido el ámbito protector con la generación de sistemas detallados y técnicamente materializados en análisis y procesos de mejora, que causan una ampliación a la responsabilidad del empleador. (Colombia, 2012)

Es en este punto donde se observa la dimensión ampliada de la responsabilidad que envuelve al empleador.

Al realizar una verificación de las normas de protección desde una perspectiva jurídica, las cuales han evolucionado con la injerencia de normas internacionales basadas en fuentes materiales globales, las que han determinado sistemas de protección desde un ámbito de seguros hasta lo que hoy se considera como una fuente de dignificación y exaltación del ser humano (Molina M., 2005), tienen una alta incidencia en las organizaciones quienes encuentra en estas normas una fuente de generación de gastos más que permitir al empresario y a la empresa obtener un mecanismo de aseguramiento que evita la estructuración de riesgos con alta incidencia económica.

Es importante, tomar en cuenta que existen normas que luego de establecer garantías indemnizatorias a favor del trabajador cuando desde la ley 57 de 1915, hasta la legislación actual, es decir, la ley 1562 de 2012, decreto 1443 de 2014 y convenios internacionales del trabajo que se han incorporado a la legislación nacional, en los cuales se contemplan principios fundamentales del trabajo y la seguridad social.

No es desatinado así sea de manera corta recurrir al histórico de la legislación social indiana, a la fuente derivada de la revolución industrial y las decisiones que altas cortes han emitido, en las cuales se observan las graves consecuencias del incumplimiento de las normas protectoras de la salud y la seguridad en el trabajo (Pizarro Zelaya , febrero-agosto de 2013).

Más no se observa un estudio que permita establecer las consecuencias derivadas de la previsión, es decir, de la inversión o costo que para la industria y el comercio trae un conjunto normativo de protección que para algunos es más un ámbito de sobreprotección con graves efectos empresariales.

Así las cosas, un análisis de la realidad actual, así como de los efectos que trae consigo el ámbito protector y su dimensión ampliada, permitiría prever el actuar de las organizaciones y la eventual oposición a la generación de espacios de fortalecida y costosa protección derivada de la prevención requerida en tanto y cuanto a las actividades humanas se refiere.

La dificultad de este proceso de investigación radica en que las doctrinas y conceptos jurisprudenciales son descriptivos y enfocados hacia lo que históricamente se ha concluido respecto del trabajador, como la parte débil de la relación. Es decir, poco análisis se da realmente de la posición del generador o dueño del medio de producción.

Es importante tener en cuenta que hasta 1945 con la ley 6, aparece un concepto de contrato de trabajo con algunas limitaciones y que anteriormente, la relación de trabajo se basaba en criterios eminentemente civilistas. (Baròn S., 1939)

¿Qué genero el cambio?, sería del caso pensar que fue la generación del contrato de trabajo, más fue en el derecho social en donde se encontró fortalecido el ámbito de protección del trabajo, pues inclusive antes que surgiera esta especial modalidad contractual, ya existía protección a los riesgos derivados del trabajo humano, en diversas teorías, tendencias y posiciones.

Por lo anterior, resolver el interrogante planteado, no encuentra fuentes claras que permitan establecer más que efectos subjetivos de análisis e interpretaciones de lo que sería el ahorro de pagar un costo de inversión para la prevención, frente a una sanción o una indemnización, en tanto se materializara una contingencia que afectara la salud o integridad del trabajador, es decir, la concreción de un daño.

6. DISEÑO METODOLÓGICO

6.1 LA METODOLOGÍA

La metodología a utilizar para resolver los objetivos planteados, será a través de la búsqueda exhaustiva de documentación, doctrina, jurisprudencia y normativa; y de esta forma poder proceder a realizar un análisis de la responsabilidad patronal en Colombia y la evolución normativa hasta el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para concluir en una integración interpretativa del material recolectado y analizado.

6.1.1 Selección del diseño apropiado de investigación

La metodología escogida para la evaluación de la responsabilidad y la seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia, será la de verificación de noticias, documentos, ensayos, estadísticas, normas, leyes, decretos y revistas, a través de la recolección de los datos, estos serán consignados en formatos o tablas para tener un orden cronológico, sistemático y así poder realizar un análisis pertinente sobre la evolución, interpretación y aplicación de la responsabilidad patronal y el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en nuestro país.

6.1.2 Delimitación de la población

El tamaño poblacional de nuestra investigación serán las entidades colombianas de las que han emanado las normas contentivas de los principios protectores, la responsabilidad patronal y el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.

6.1.3 Fase de recolección de datos

Una vez que se seleccionó el método apropiado para poder obtener un buen análisis sobre la evolución del ámbito protector del trabajador, mediante la implementación de un sistema de responsabilidad del empleador y del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, se recolectaran los datos en el formato RC-01 el cual será elaborado a través de la herramienta Excel, este formato tendrá como cuerpo fecha, título, datos relevantes y autor. De esta manera tendremos un orden lo cual es importante para así poder visualizar los datos más significativos, quienes nos ayudaran a obtener unas conclusiones sobre la problemática propuesta.

6.1.4 Fase de análisis de datos

La interpretación de datos se realizará a través del formato RC-01 quien posee la información relevante para el análisis.

3.6.4.2 Enfoque es cualitativo

- a) El proceso de investigación se hará a través de las relaciones y experiencias profesionales del investigador.
- b) La recolección de datos también se realizará a través de páginas web, libros, periódicos, revistas, artículos quienes tratan sobre este tema y nos ayudaran a obtener datos de importancia para esta investigación.
- c) Otro punto importante para la obtención de datos, es que se usaran videos, fotografías, fichas temáticas que emitan información sobre el tema investigado en Colombia.
- d) Toda esta información será sistematizada y consignada en el Formato RC-01 con el fin de obtener un orden y claridad de la información.

7. RESULTADOS

Con base en los medios y fuentes de información que se ha obtenido, analizado interpretado e integrado, se expresaran los resultados según esos materiales y los métodos propuestos.

Se presentarán las pruebas que apoyan los resultados obtenidos dentro del mismo texto, eventualmente y según las necesidades, se expresarán mediante tablas o figuras.

8. CONCLUSIONES

La génesis de este proyecto tiene origen no solo en la interpretación normativa aplicable a la casuística, sino que es resultado del análisis del proceso evolutivos con el cual se ha venido desarrollando la teoría y ámbito de protección a la salud y la seguridad en el trabajo subordinado.

Son diversas las fuentes, propuestas y posición jurídica de la cual deriva el estudio de la problemática planteada, pues, las normas por su vocación están llamadas a ser interpretadas, de tal manera que sus efectos se determinarán según se interprete de una manera textual, o literal, lógica, sistémica o haciendo uso de analogías, entre otros métodos de interpretación e integración.

En la práctica, será el juez el llamado a guiar la línea de resolución de los problemas jurídicos que surjan de la normativa del decreto 1443 de 2014 y su impacto o efecto en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo.

Sin embargo, se busca en este proyecto analizar y encontrar algunas de las alternativas que puedan generarse de la problemática planteada, estableciendo al menos en cierto grado, el efecto que sobre la responsabilidad patronal plena traen las normas del Sistema de Gestión de la salud y la Seguridad en el Trabajo.

9. BIBLIOGRAFÍA VIGENTE Y DE FRONTERA

Bibliografía

- Avella Gómez, M. (2012). Las instituciones laborales en Colombia contexto historico de sus antecedentes y principales desarrollos hasta 1990. Bogotá: Fundación Universitaria de Bogotá Jorge Tadeo Lozano .
- Baròn S., C. E. (1939). *Legislación del trabajo disposiciones reglamentarias y jurisprudencia*. Bogotá: Editorial ABC.
- Camacho Enriquez, G. (1961). *Derecho del Trabajo*. Bogotá: Temis.
- Colombia, C. d. (11 de julio de 2012). Ley 1562. Bogotá, Colombia.
- Cortés González, J. C. (2015). *Régimen de los riesgos laborales y de la seguridad y salud en el trabajo*. Bogotá: Legis Editores SA.
- Culpa patronal, SL7884-2015 (Sala Laboral, Corte Suprema de Justicia 28 de mayo de 2015).
- Ministerio, T. d. (31 de julio de 2014). Decreto 1443. Bogotá, Colombia.
- Molina M., C. (2005). *Las normas internacionales del trabajo y su efectividad en el derecho interno colombiano*. Bogotá: Temis .
- Ostau de Lafont de león , F. R. (2006). El discurso paternalista en la formación de la norma laboral . Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

