

EL INVITADO

En esta ocasión tenemos el gusto de contar con la participación del Tulio Alejandro Fajardo Acuña, docente y doctorando de la Universidad Externado de Colombia.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COMO DERECHO HUMANO LABORAL

El derecho laboral como derecho humano es incuestionable, no hay duda de ello. Es un derecho que fue reconocido desde la Constitución de la OIT de 1919, y se promulgo en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, los Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, además de los Convenios de la OIT. El derecho del trabajo es un asunto que nos compete a todos por el solo hecho de ostentar la condición de ser humano, teniendo como eje fundamental la dignidad humana. En algún momento de nuestras vidas entregamos nuestra fuerza intelectual o física a cambio de una remuneración. Por ende, en nuestra condición de trabajadores, se debe propender por la defensa del derecho laboral como derecho humano basado en la dignidad humana del trabajador y el trabajo decente, este último concepto difundido y promulgado por la OIT.

Es claro, que el derecho laboral es producto de luchas sociales ocurridas durante siglos, las conquistas logradas en este ámbito son evidentes desde la Revolución Francesa de 1848, pasando por la Revolución Industrial, el Primero (1ero) de Mayo de 1886 (mártires de Chicago), y en Colombia la Masacre de las Bananeras de 1928, como principales hitos históricos que quedaron como huella imborrable de lo padecido por los trabajadores que sacrificaron sus vidas en pro de sus derechos laborales, legado que permanece en la actualidad.

En el ordenamiento jurídico, el derecho al trabajo es un derecho fundamental, está consagrado en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia (CP), el cual tiene plena relación con el artículo 53 de la CP (Bloque de Constitucionalidad). El mencionado artículo 25 de la CP, establece: “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 justas”. Esta última acotación es fundamental y tiene gran relevancia en el derecho del trabajo.

Un trabajo digno y justo, tiene plena relación con el “trabajo decente” y la “dignidad del trabajador”, es decir, esto no debe basarse solamente en mínimos sino promulgar por la plena protección y goce de garantías laborales, bajo el principio de progresividad. Es de resaltar que la seguridad y salud en el trabajo en óptimas condiciones hace parte del trabajo “digno y justo”, más aún si hablamos de la prevención de un accidente de trabajo o una enfermedad laboral (ATEL), ya que lo que se evita es la pérdida de la vida y el derecho a tener una salud óptima, por ende esto no es un asunto menor. Este tema fue analizado por la Corte Constitucional en su sentencia C- 065 de 2005.

La seguridad y salud en el trabajo es una obligación que le compete principalmente al empleador o la empresa, así lo consagra en términos generales el artículo 56 y 57 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), sin soslayar las obligaciones concretas dependiendo del sector productivo que las impone en normas específicas.

Ahora bien, no se debe olvidar el rol de los otros actores, como lo es el propio trabajador en su autocuidado, las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), los sindicatos, el Estado, entre otros. No es un aspecto que debe mirarse desde una sola arista, sino que es una labor conjunta y desde una óptica de la prevención.

En casos de un ATEL, el sistema jurídico colombiano lo divide en dos grandes ejes, uno de responsabilidad objetiva, esquema de aseguramiento propio de las ARL, el cual tiene la obligación de brindar prestaciones económicas y asistenciales al trabajador, en caso de que este último se encuentra afiliado, en caso contrario, será el empleador quien responda patrimonialmente por estas prestaciones por su negligencia u omisión, así lo ha establecido la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral. El otro eje es la responsabilidad subjetiva -CULPA PATRONAL- del artículo 216 del CST, y será el empleador quien deba indemnizar a las víctimas directas e indirectas de un ATEL en caso de omisión o negligencia en el cumplimiento de sus deberes de protección y seguridad en el trabajador, el cual dependiendo de la gravedad puede ocasionar su muerte o una lesión en ejercicio o en ocasión de su labor.

A lo antes dicho, vale la pena acotar lo siguiente: 1) en la responsabilidad objetiva no importa si el trabajador tuvo o no la culpa en el ATEL, solo basta su ocurrencia, en este caso la ARL deberá responder por las debidas prestaciones; en la responsabilidad subjetiva debe estar plenamente demostrada la culpa del empleador, además del daño y el

nexo causal (art 216 del CST), si se prueba estos elementos el empresario deberá indemnizar por los perjuicios materiales e inmateriales a la víctima directa y/o víctimas indirectas. 2) La responsabilidad objetiva y subjetiva son compatibles y no excluyentes, por ende el trabajador perjudicado (igual que las víctimas indirectas) recibirá las prestaciones de la ARL, las cuales están definidas por la ley; así como la posibilidad de demandar en virtud del artículo 216 del CST contra el empleador, esto último lo decidirá la jurisdicción laboral.

Estas prestaciones e indemnización mencionada, ya sea por responsabilidad objetiva o subjetiva, hace parte de la reparación integral para el trabajador afectado y sus familiares más cercanos. Esto reivindica aún más porque el derecho laboral es un derecho humano en caso del ATEL, ya que tiene correlación con la protección del derecho a la vida y derecho a la salud óptima, en tratándose de la seguridad e higiene en el trabajo.

La seguridad e higiene en el trabajo está previsto como un derecho humano laboral, así está determinado en el artículo 7.b) del Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 (PIDESC): “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativos y satisfactorios que le aseguren en especial: 7.b) la seguridad e higiene en el trabajo”.

El PIDESC fue ratificado por Colombia mediante la ley 74 de 1968, por tanto, es vinculante para el Estado, en este sentido, es necesario implementar políticas públicas y medidas legislativas que propendan por la protección del trabajador en su seguridad e higiene en el lugar de trabajo desde la prevención, con el fin de evitar o reducir la alta accidentalidad que se presenta en nuestro país, especialmente en actividades de alto riesgo como lo es la minería, sector de hidrocarburos y construcción, entre otros; además de fortalecer la debida vigilancia y control por parte del Estado hacia los empleadores, con el fin de velar por cumplimiento de sus obligaciones de seguridad y salud en el trabajo. Es un reto que involucra a todos los actores y sus resultados deben verse a un corto plazo.