

Protección Penal de los Trabajadores en Colombia. Marco Normativo para su Formulación

*Colombia Country Workers'S Criminal Protection.
Norm Framework for its Formulation*

Jorge Eduardo Castillo Pantoja¹

Resumen

En Colombia el derecho penal del trabajo se encuentra previsto en el Capítulo VIII, título III del Libro Segundo del Código Penal, relativo a los delitos contra la violación de la libertad de trabajo y asociación. Las incriminaciones que le conforman se ocupan, de forma preponderante, de conductas que atentan contra el derecho colectivo de asociación y reunión, la empresa y los medios de trabajo, más que de la persona del trabajador individualmente considerada. En este sentido, todos los daños o riesgos eventuales que se presenten en el cuerpo y la salud de los trabajadores por cuenta del sometimiento a condiciones de inseguridad o insalubridad en el trabajo no disponen de una normativa irrestricta en lo penal que se ocupe de su protección. Por tal razón este estudio procura identificar un marco normativo de referencia para lograr el acceso a la justicia de aquellos trabajadores que con base en esos supuestos de riesgo o daño puedan obtener del Estado garantía de sus derechos humanos.

Palabras Clave

Derecho Penal del Trabajo en Colombia, Seguridad del Trabajador, Responsabilidad Penal del Empleador y del Estado.

Abstract

In Colombia the criminal labor law is found in Chapter VIII, title III in the Second Criminal Code and it refers to crime such as restrictions on labor freedom and association. The offenses that make these restrictions are in charge of the behavior which attack the collective association and meeting right as well as the Enterprise and the individual's means of work. In this sense, every workers's damage or eventual risks due to unsafe and dirty conditions at the work place do not mean unimpeded criminal norms that take care of their protection. This study, therefore try to identify a framework of reference to manage to do justice to those workers who based on those assumptions of risks and damage can get from the state their human rights guarantees.

Keywords

Criminal Labor Law in Colombia, Worker's Security, Employer's and The State's Criminal Responsibility.

DOI: <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2017v12n1.693>

Fecha de recepción: 4 de agosto de 2016.

Fecha de evaluación: 13 de septiembre de 2016.

Fecha de aceptación: 29 de noviembre de 2016.



¹ Abogado Universidad Autónoma de Colombia. DEA (Candidato a doctor), Estudios de Derecho Penal Universidad Complutense de Madrid (España). Candidato a magister en Ciencias Penales y Forenses, Universidad Autónoma de Colombia. Correo electrónico: jorcas311@hotmail.com. Enlace ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-3795-9541>

Introducción

En el año 2011, Colombia conmemoró veinte años de vigencia de la Constitución Política de 1991, reformando, por vía de actos legislativos, varias disposiciones de orden superior incluyendo, una reformulación del concepto normativo de intervención económica del Estado según el art. 334 superior que determina al Estado la obligación de prestar condiciones necesarias para el cubrimiento de necesidades básicas insatisfechas para toda la población, aspecto que ya venía siendo tratado por la jurisprudencia constitucional desde el año 1992 (C. Const., T-426/92, E. Cifuentes). Los medios de esa garantía fundamental se establecen en su base en el aseguramiento de condiciones de trabajo digno, que en palabras de Perry, Serpa y Verano: “se eleva a rango de postulado ético-político necesario para la interpretación de la acción estatal y de los demás derechos y deberes incluidos en la carta así como factor indispensable de integración social” (1991, p. 2).

Así, la promoción de orden público del desarrollo social desde el trabajo digno debe asumir una posición preferente, garantizando su acceso y ejecución con reconocimiento y respeto de la autonomía individual, las condiciones de vida cualificadas e intangibilidad del cuerpo y del espíritu (C. Const., T-881/02, E. Montealegre).

No obstante aquellos mandatos, hoy en día en Colombia persiste el problema social de desempleo y subempleo, y las categorizaciones de *tercerización laboral*, en las cuales no se cumple con las garantías propias a cargo del Estado, debido a un desarrollo insuficiente de la dignidad del trabajo en la legislación que permite, además, formular jurídicas defraudatorias de las expectativas sociales y las condiciones de trabajo, que en algunos casos pueden conducir inclusive a la afectación de la vida y la salud de los trabajadores. Esas condiciones en algunos supuestos suponen un desconocimiento grave e intolerable de la dignidad humana, y su conocimiento apenas puede debatirse en el escenario del derecho laboral o del derecho administrativo sancionador, en el cual las consecuencias que determinen esas situaciones pueden, máximo, ser de carácter puramente

pecuniario. De esa suerte, el Estado está permitiendo de manera tácita que prácticas vejatorias de la dignidad del trabajador sometido a condiciones laborales insalubres e inseguras queden relativamente impunes, dado que no existe un verdadero compendio normativo que se ocupe de garantizar desde toda arista jurídica los derechos y garantías laborales.

En ese aspecto el derecho penal colombiano adolece de dicha problemática, puesto que en la redacción del Código penal de 2000 no se incluyeron normas punitivas que determinen el obrar del Estado y los empleadores en favor de los pedidos constitucionales. Si bien en el título III del libro II del Código existen normas que tratan infracciones relativas al trabajo, ninguna se ocupa de la persona del trabajador y su integridad. Por lo que se requiere, por lo menos por ahora, fórmulas de interpretación desde la Constitución, de las normas penales existentes que permitan la absorción jurídica de casos en los cuales se atente contra la integridad del trabajador.

En este trabajo se pretende entonces estructurar algunas bases para dicha pretensión, enmarcando el derecho penal del trabajo en las normas del Código Penal de 2000, conforme los postulados constitucionales y los pronunciamientos de la jurisprudencia. Para ello se acude a la enunciación del marco jurídico del derecho de la seguridad del trabajo, las normas del derecho penal especial que se vinculan a él y las interpretaciones de la parte general que permiten su adecuación.

Se espera de manera inmediata que la postura que sigue sea considerada en los estrados judiciales, y que los trabajadores víctimas de tales supuestos activen el órgano de persecución penal por medio de la denuncia, logrando ojalá pronunciamientos de los jueces de la República en favor de sus derechos, para que en un mediano plazo el Congreso de la República establezca un verdadero marco jurídico penal de protección del trabajador, acorde con el postulado superior de dignidad y respeto de la persona humana.

1. La Seguridad en el Trabajo. Contenido de Protección Normativa del Derecho Fundamental al Trabajo Digno

El marco jurídico que desarrolla el anterior postulado material de dignidad se encuentra primordialmente, además de los contenidos legales del Código Sustantivo del Trabajo y el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en disposiciones como: la Ley 4 de 1992, “Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política”; la Ley 100/93, “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”; la Ley 715/01, “Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01/01) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de servicios de educación y salud, entre otros”; la Ley 755/02, “por la cual se modifica el parágrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo”; la Ley 776/02, “Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales”; la Ley 789/02, “Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo”; la Ley 797/03, “Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100/93 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales”; la Ley 860/03, “Por la cual se reforman algunas disposiciones del Sistema General de Pensiones previsto en la Ley 100/93 y se dictan otras disposiciones”; la Ley 1280/09, “Por la cual se adiciona el numeral 10 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo y se establece la Licencia por Luto” y la Ley 1562/12, “Por la cual se modifica el Sistema de

Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”.

Todas esas normas citadas son referencia, tienen su origen o son desarrollo, en su mayoría, del art. 53 constitucional que determina:

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Con todas las normas enunciadas, en el año 2012 y como colofón del desarrollo legislativo, la Ley 1562/12 definió en el artículo 1 el llamado Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), como:

Un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua 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.

Y la salud ocupacional la definió como: “aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores”, y que tiene por objeto; “mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.”

Estas definiciones normativas asumen la existencia de riesgos evidentes en los procesos laborales, los cuales merecen la adecuada gestión en cabeza del Estado como diseñador de políticas en un marco prevencionista, partiendo del establecimiento de la salud ocupacional. En ese entendido, y desde la postura de Guevara Ramírez (2010,), el Derecho no puede estar ajeno a conductas que atenten contra la integridad del trabajador, y aun sin existir normas específicas que tutelen esos derechos, se hace necesario partir de los principios constitucionales y de los principios del Derecho laboral para evitar que se amenace el bienestar de la población trabajadora.

No obstante, con las descripciones jurídicas enunciadas pareciera adscribirse el problema de la protección del trabajador al ámbito exclusivo de lo laboral. Sin embargo, con los presupuestos de la realidad social colombiana en la cual los desarrollos, como se observa, son recientes, se hace necesaria una comprensión armónica del ordenamiento jurídico con la Constitución, según la cual el Derecho penal no puede entenderse como un escenario aislado en el cual no hay cabida para garantizar los derechos humanos del trabajador, puesto que existen herramientas jurídicas vigentes que permiten su aplicación en casos puntuales de grave afectación a la vida e integridad personal.

El riesgo al que se somete entonces el trabajador en ejercicio de sus labores, es un punto de interés primordial en las agendas públicas y privadas. Para el Estado comporta la necesidad de otorgar garantía de seguridad en el trabajo proscribiendo situaciones de riesgo que afecten no solo a la persona humana sino al actuar de la empresa. Se trata entonces de un objetivo doble para las políticas públicas: de una parte otorgar garantía de la dignidad del trabajador y de otra asegurar las buenas prácticas empresariales con la finalidad de generar confianza en la inversión que ante un marco jurídico claro y completo del trabajo puede obrar en favor del progreso social.

El respeto a la legalidad desde la óptica de la empresa asume preponderancia en los nuevos esquemas de gobierno, especialmente en el gobierno corporativo que bajo las concepciones de responsabilidad compartida se presenta como una necesidad a satisfacer en las políticas de empresa, que como sostiene Silva Hernández (2011, p. 214):

Han edificado un sistema de prevención de riesgos legales de toda índole, que tiene como función anticipar la solución de los conflictos de intereses que se presenten en la sociedad anónima inscrita en bolsa, garantizando la composición económica, el interés de la empresa, los intereses de los accionistas minoritarios y mayoritarios, los sistemas de compensación a los titulares de esos intereses que resultaren injustamente afectados, la prevención de tomas hostiles, la tutela de los derechos de los trabajadores y acreedores de la empresa y el Estado y, en general, cualquier riesgo inminente del ejercicio de la actividad empresarial.

Esos riesgos que deben proscribir el Estado y las empresas según sus objetos, han sido descritos de forma relativamente reciente en la jurisprudencia de la Corte Constitucional en sentencia T-582/13 (N. Pinilla) que determinó la dinámica de su interpretación en el campo laboral en tres puntos fundamentales como son:

- a. La protección constitucional en materia de riesgos laborales se garantiza asegurando el derecho irrenunciable a la seguridad social, para el efecto, ha de entenderse que en todos los episodios sobre riesgos laborales el común denominador es la salud.
- b. El trabajador tiene derecho a las prestaciones asistenciales y de servicio propias de los riesgos laborales, “porque se basa en el artículo 48 sobre seguridad social, en el artículo 53 sobre el trabajo y en los principios que infunden esos dos derechos, dentro de los cuales son de resaltar: la irrenunciabilidad (que para los riesgos profesionales implica la esencia de ellos, a saber: la responsabilidad objetiva), y la eficiencia (que implica la continuidad en la prestación del servicio)”.
- c. El trabajador tiene además derecho a ser evaluado por la Junta de Calificación con el fin de que la pérdida de la capacidad laboral y el grado de invalidez sean establecidos en el evento de que sufra un accidente de trabajo o padezca una enfermedad profesional. El dictamen de las juntas es la pieza fundamental para proceder a la expedición del acto administrativo de reconocimiento o

denegación de la prestación que se solicita. Además, la experticia médica permitirá que de ser procedente el reconocimiento, se asegure su subsistencia mínima vital.

De allí que la tutela de los derechos de los trabajadores se asuma desde una doble comprensión, como es: una garantía jurídica de los derechos humanos, en primera sede obrando el derecho administrativo, seguida de una necesaria condición para el desarrollo económico del país, sobre los pilares de “la transparencia, la protección de los inversionistas y el mejoramiento de los parámetros orientados hacia el fortalecimiento de las entidades reguladoras y judiciales” (Gaitán, 2009, p. 151), donde tiene gran parte la autorregulación empresarial.

La prevención de los accidentes y las enfermedades laborales son el norte de la normatividad vigente. En ese sentido el Ministerio del Trabajo, a partir de la expedición de la Ley 1562/12, dio en el 2014 un parte de éxito frente a tales eventos de seguridad, mostrando una reducción en la afectación de la vida e integridad de los trabajadores, como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 1. *Índices de disminución de muertes por accidentalidad laboral 2011-2014*

CONCEPTO	2011	2012	2013	2014
1 TRABAJADORES AFILIADOS				
1.1 Trabajadores Afiliados Dependientes	7.290.834	8.099.033	7.984.738	8.516.133
1.2 Trabajadores Afiliados Independientes	207.584	331.687	311.347	426.957
1.3 Total afiliados	7.498.418	8.430.720	8.296.086	8.943.090
2 EMPRESAS AFILIADAS				
2.1 Empresas Afiliados	491.080	557.374	608.309	595.021
3 ACCIDENTES DE TRABAJO				
3.1 Presuntos accidentes laborales	597.228	613.549	639.747	734.934
3.2 Accidentes sucedidos y calificados laborales	543.289	609.881	526.349	691.136
3.3 Tasa de accidente calificado laboral (por 100 afiliados)	7,25	7,23	6,34	7,73
4 ENFERMEDADES LABORALES				
4.1 Presuntas enfermedades laborales reportadas	14.739	15.375	20.975	18.138
4.2 Enfermedades calificadas como laborales	8.359	9.524	10.024	10.361
4.3 Tasa de enfermedad calificada (por 100.000 afiliados)	111,48	112,97	120,83	115,85
5 MUERTES				
5.1 Muertes reportadas como Accidente Laboral	861	855	932	873
5.2 Muertes reportadas como Enfermedad Laboral	1	2	52	19

5.3	Total presuntas muertes reportadas	862	857	984	892
5.4	Muertes sucedidas y calificadas por Accidente Laboral	375	528	741	540
5.5	Muertes sucedidas y calificadas por Enfermedad Laboral	1	2	2	5
5.6	Total muertes sucedidas y calificadas	376	530	743	545
5.7	Tasa de muertes calificadas como laboral (por 100.000)	6,01	6,29	8,96	6,09
5.8	Porcentaje de calificación del número de muertes reportadas	44%	62%	76%	61%
6	INVALIDOS				
6.1	Nuevas pensiones de invalidez pagadas por AT	336	439	210	373
6.2	Nuevas pensiones de invalidez pagadas por EL	25	63	34	45
6.3	Total nuevas pensiones de invalidez pagadas	361	502	244	418
7	INCAPACIDADES PERMANENTES PARCIALES				
7.1	Incapacidades permanentes pagadas por AT	7.768	9.703	8.580	10.451
7.2	Incapacidades permanentes pagadas por EL	2.270	2.986	2.751	3.533
7.3	Total incapacidades permanentes pagadas	10.038	12.689	11.331	13.984

Fuente: Mintrabajo (2015), <http://www.mintrabajo.gov.co/abril-2015/4398-disminuyen-muertes-por-accidentalidad-laboral.html>, fue recuperado el día 29 de abril de 2015.

Sin embargo, estas informaciones dependen en exclusiva de los reportes de las investigaciones de las Aseguradoras de Riesgos Laborales, que desde las normas que les son aplicables — Ley 1562/12, Resoluciones 1401/07 y 156/05, Decretos 1530/96 y 723/13— dejan un amplio margen de autorregulación, permiten un vacío de inclusión de casos y los resultados no son reportados según las formas y métodos de investigación, sino la forma particular de cada empresa aseguradora, es decir, con cierta libertad de aplicación y configuración.

2. Los Trabajadores y sus Derechos en el Código Penal Colombiano. Perspectiva

Las premisas que fundamentan una comprensión del alcance de la protección penal del Estado a los derechos de los trabajadores se enmarcan en tres ideas fundamentales. La primera de ellas, la afirmación que al derecho penal, como norma del Estado, le corresponde ejercer una función de control social, fragmentaria y subsidiaria frente a otros sectores del ordenamiento jurídico. Esto significa, según García-Pablos de Molina (2006), que el derecho penal está fundamentado en las determinaciones de razón que conforman el ordenamiento jurídico que asume la protección de la sociedad ante determinados

comportamientos que de forma grave afectan la paz social, “que actúa solo ante la falencia o imprevisión de otras normas que procuren idéntica finalidad desde las demás ramas del derecho” (p. 44).

La segunda idea centra el fin del derecho penal en la comprensión del modelo de Estado social de derecho, en el cual el respeto de la dignidad humana se funda en los ideales de proscibir la pobreza, la violencia y garantizar el acceso a todos los coasociados a los mínimos bienes necesarios, los cuales según Tilly (2010) corresponden a las reivindicaciones sociales que reconocidas en el sistema normativo asumen el estatus de derechos fundamentales.

La tercera idea se enmarca en el afianzamiento de legitimidad del Estado desde la efectiva garantía de la dignidad de la persona humana, cuya comprensión no se establece solamente desde una postura filosófica ideal como lo ha venido sosteniendo la Corte Constitucional colombiana (T-881/02, E. Montealegre), sino desde comprensiones dinámicas acordes con la evolución social, en las cuales “deben asumirse contenidos materiales que permitan entender el carácter cambiante del ser humano y sus relaciones con la sociedad” (Tilly, 2010, p. 17).

El conjunto de estrategias que al efecto se determinan para la definición de tales contenidos materiales que conforman el concepto de dignidad humana y su protección en sede penal se denomina política criminal (Roxin, 1997).

De esa manera, y con relación al significado que asume la protección del trabajo en el Estado social de derecho, en Colombia el marco jurídico que lo define tiene su fundamento en la Ley 50 de 1990, con mayor contenido y riqueza en la Constitución Política de 1991 que enmarca previsiones de derechos fundamentales propios del trabajador como son la libertad de expresión (art. 20), el trabajo (art. 25), el derecho de reunión (art. 37), de libre asociación (art. 38), de asociación sindical (art. 39), aspectos personales y colectivos que en lo penal, de acuerdo con el artículo 93 superior y 2 del Código Penal, tienen protección y alcance en los arts. 191, 198, 199 y 200 del Código Penal de 2000, relativos a la violación en lugar de trabajo, violación de la libertad de trabajo, sabotaje y violación de los derechos de reunión y asociación, respectivamente.

La información de contenido normativo en el derecho internacional se encuentra en el sistema universal y americano de derechos humanos; en los arts. 20 y 23.4 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de 10 de diciembre de 1948; títulos XXI y XXII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, de 30 de abril de 1948; art. 8 del Convenio OIT núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (de 9 de julio de 1948); art. 1 del Convenio OIT núm. 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva (1 de julio de 1949); art. 4.1 del Convenio OIT núm. 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública (27 de junio de 1978); arts. 21 y 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 16 de diciembre de 1966; arts. 8.1 lit. b) y 8.3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 16 de diciembre de 1966; art. 16 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos de 22 de noviembre de 1969 y art. 8 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos

económicos, sociales y culturales, “Protocolo de San Salvador”, en vigor desde el 16 de noviembre de 1996.

Aquellas enunciaciones son fuente y determinaron la redacción del capítulo VIII del título III del Código Penal de 2000: “De los delitos contra la libertad de trabajo y asociación”, que contiene un catálogo de incriminaciones que de una parte se encargan de proteger la industria nacional y de otra se ocupan de la tutela de los derechos de asociación, y de asociación sindical específicamente. Los contenidos materiales que asumen esas normas dan lugar a una idea preliminar de bien jurídico penal, definido de manera individual como la protección del lugar de trabajo (art. 191), aspecto de orden normativo que no posee una definición legal concreta en Colombia y estaría supeditado a la definición que pueda dársele en el contrato de trabajo. Así las cosas, la protección penal se ocupa no de la defensa de la integridad del trabajador, sino de aquellos aspectos que en razón de la labor o actividad que este desarrolle guarden relación con un espacio físico, lo que corresponde más a los fines de la empresa que a la defensa de la persona humana. Esta afirmación puede verificarse en la definición legal de incidente o accidente de trabajo, asuntos que se agotan en el derecho administrativo. El primero de ellos (incidente) se refiere a un suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos (art. 3, Res. 1401/07, Min. Prot. Soc.). El accidente de trabajo se define en el art. 3 de la Ley 1562/12 como:

Artículo 3°. Accidente de trabajo. Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la

ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

Con esa base al derecho penal colombiano le interesa, en ese primer frente de protección, la protección de la empresa como unidad de explotación económica, cuya raigambre constitucional puede encontrarse en los arts. 333 y 334 superiores.

El segundo frente normativo penal insiste de manera preponderante en la idea de defensa de la empresa y su actividad, mas no de la persona. Así, se concibe la violación de la libertad de trabajo no como una garantía personal o colectiva de los trabajadores, sino como la violencia o maniobra engañosa que logre el retiro de operarios o trabajadores de los establecimientos donde laboran, o que por los mismos medios se perturbe o impida el libre ejercicio de la actividad de cualquier persona (Cód. Penal, art. 198).

El sabotaje es visto en el Código Penal como incriminación, toda vez que determina: “El que con el fin de suspender o paralizar el trabajo destruya, inutilice, haga desaparecer o de cualquier otro modo dañe herramientas, bases de

datos, soportes lógicos, instalaciones, equipos o materias primas” (art. 199). De nuevo lo que se defiende es el medio de trabajo, no el trabajador.

El segundo frente de protección está contenido en el artículo 200 penal que establece el delito de violación a los derechos de reunión y asociación así:

El que impida o perturbe una reunión lícita o el ejercicio de los derechos que conceden las leyes laborales o tome represalias con motivo de huelga, reunión o asociación legítimas, incurrirá en pena de prisión de uno (1) a dos (2) años y multa de cien (100) a trescientos (300) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

En la misma pena incurrirá el que celebre pactos colectivos en los que, en su conjunto, se otorguen mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados, respecto de aquellas condiciones convenidas en convenciones colectivas con los trabajadores sindicalizados de una misma empresa.

La pena de prisión será de tres (3) a cinco (5) años y multa de trescientos (300) a quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes si la conducta descrita en el inciso primero se cometiere:

1. Colocando al empleado en situación de indefensión o que ponga en peligro su integridad personal.
2. La conducta se cometa en persona discapacitada, que padezca enfermedad grave o sobre mujer embarazada.
3. Mediante la amenaza de causar la muerte, lesiones personales, daño en bien ajeno o al trabajador o a sus ascendientes, descendientes, cónyuge, compañero o compañera permanente, hermano, adoptante o adoptivo, o pariente hasta el segundo grado de afinidad.
4. Mediante engaño sobre el trabajador.

La norma se ocupa de la protección del derecho de asociación propiamente dicho, el derecho de asociación sindical y el derecho de huelga,

el cual solo se erige en el artículo 200 penal, incriminación que se relaciona con el artículo 56 de la Constitución, toda vez que sería directamente la única encargada de tutelar los intereses de los trabajadores.

Varias disposiciones del Código Penal de 2000 se ocupan de la persona del trabajador pero como sujeto pasivo del delito, principalmente calificado jurídicamente como miembro de organización sindical legalmente reconocida. Así, en el Libro Segundo, título I. Delitos contra la vida e integridad personal, numeral 10 del artículo 104, aparece referenciado en una de las causales agravantes del delito de homicidio. Lo mismo ocurre en el numeral 4 del artículo 166, sobre las agravantes específicas del delito de desaparición forzada; en el artículo 170, numeral 9, sobre las agravantes relativas a los delitos de secuestro; en el numeral 4 del artículo 179, sobre las agravantes del delito de tortura; y en el artículo 181, numeral 3, sobre las agravantes del delito de desplazamiento forzado. Y frente a las organizaciones sindicales y su patrimonio existe protección penal en los artículos 250, numeral 4, sobre el delito de abuso de confianza calificado, y 260 sobre la gestión indebida de recursos sociales.

Con ello es claro que los derechos de los trabajadores no están totalmente *huérfanos* en el Código Penal colombiano, sino que se encuentran dispersos en diferentes títulos que van desde la protección de la vida e integridad personal hasta el patrimonio, teniendo como común denominador que se trata de bienes jurídicos personales, que en la mayoría de los casos se pregonan su tutela del trabajador-miembro de organización sindical particularmente, y en los casos de los artículos 250.4 y 260 penales, propiamente de la organización sindical como persona jurídica.

3. Seguridad en el Trabajo y Derecho Penal, Interés Protegido en el Código Penal Colombiano. Alcances

El carácter preventivo de la Ley 1562/12 con relación a la preservación de la seguridad en el trabajo, la cual no es de resorte exclusivo del empresario, sino también del Estado que

se establece necesariamente como “garante racional de la distribución de oportunidades y beneficios en la sociedad” (Hortal, 2009, p. 74), comporta el acceso a la población, sin distinción, a un “trabajo en condiciones dignas y de bienestar físico y mental” (Baylos Grau, Terradillos Basoco, 1991, p. 21). Esa obligación en la Constitución Política se traduce, según su art. 25, como condiciones respetuosas de la persona del trabajador.

La OIT sobre el trabajo decente ha manifestado que significa la realización de objetivos como la promoción de los derechos fundamentales, mediante el empleo, la protección social y el diálogo social; lo “decente” significa la necesidad de impulsar políticas globales y locales tendientes a estructurar instrumentos de protección para los derechos de los trabajadores y de promover el respeto de estos no sólo para los asalariados del sector estructurado del mercado, sino también para los trabajadores asalariados no reglamentados, los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores a domicilio; ello bajo la dinámica del diálogo de todos los actores sociales en la defensa y promoción del trabajo seguro (OIT, 1999). Esa directriz compromete la responsabilidad del Estado y los empleadores en el establecimiento de condiciones dignas de trabajo.

De ahí que la acción política del Estado desde la ratificación del Convenio C-155 OIT de 1981 se concrete en:

Diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo; sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos; operaciones y procesos);

Relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores;

Formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen, de una forma u otra, para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene;

Comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y a todos los niveles apropiados hasta el nivel nacional inclusive, y

La protección de los trabajadores y de sus representantes contra toda medida disciplinaria resultante de acciones emprendidas justificadamente por ellos de acuerdo con la política a que se refiere el artículo 4 del Convenio.

La misma norma internacional prevé también en su artículo 9, sanciones adecuadas en caso de infracción de las leyes o de los reglamentos que desarrollan aquellas políticas.

Igualmente, el artículo 3.3 del Convenio OIT 187 de 2006, impone a los Estados miembros la obligación de elaborar políticas nacionales de promoción de los principios básicos del trabajo digno como son: la evaluación de los riesgos o peligros y su erradicación en su origen, junto con el desarrollo de una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud que incluya información, consultas y formación.

Sobre aquellos mandatos, en concreto, Colombia no ha ratificado ninguno de los convenios enunciados; no obstante y pese a ello, se tiene que los contenidos que informan los preceptos constitucionales de los artículos 11, 12 y 25 son correlativos a aquellos postulados del derecho internacional y prevén la edificación de un criterio vinculante de protección genérica de la vida humana y el trabajo, que permite relacionar las conductas que atentan contra la dignidad del trabajo a las incriminaciones que tratan en el Código Penal de 2000 la protección a la vida e integridad personal, por lo que puede hablarse, aun sin la ratificación del derecho de la OIT, de una doctrina del derecho penal del trabajo.

Así entonces el catálogo de delitos con relevancia al derecho penal del trabajo se concentra dentro

de cinco baremos de acción según el Código de 2000: los delitos contra la vida humana autónoma independiente, primero en el campo de lo biológico están las normas relativas al homicidio y sus formas, artículos 103 y ss., así como los artículos 111 y ss. relativos a las lesiones personales y sus formas. Segundo con relación al elemento de protección de la vida humana dependiente se cuenta con los delitos relativos al aborto de los artículos 122 y ss. ídem, las lesiones al feto de los artículos 125 - 126. En tercer lugar hay formas de anticipación de barreras de penas sobre la protección de la vida humana autónoma independiente en delitos de abandono de los artículos 126 y ss; de omisión al deber de socorro del artículo 131. Cuarto están consagrados delitos que atentan contra la vida humana autónoma dependiente, como son la manipulación genética que tratan los artículos 132 y ss., dejando en último lugar un ámbito de protección biográfico y cultural en el recientemente introducido capítulo IX, del título I, que versa sobre los actos de discriminación en los que el legislador busca proteger la igualdad y la prohibición de discriminación de personas individualmente consideradas como elemento indisoluble al concepto de vida en condiciones dignas ilustrado por el artículo 11 Constitucional de igualdad material conforme el art. 13 del mismo elenco superior.

En la parte general el art. 9 del Código Penal describe el esquema del delito desde la visión clásica tripartita de lo típico, lo antijurídico y lo culpable, atribuyendo la pena, más allá de la causalidad, a la imputación jurídica de resultados de la conducta humana que reúna esos elementos en su realización. Desde ese punto el estudio del derecho penal del trabajo comprendería entonces una definición del concepto de conducta típica, seguido de las formas de imputación jurídica y sus teorías vinculantes desde la doctrina y la jurisprudencia.

En el primer supuesto, la conducta, el legislador penal prevé sus formas en el artículo 25 penal distando su concepto entre la acción y la omisión. Seguido, la misma norma (Código Penal) se ocupa de la llamada posición de garante, que determina la exigencia a un determinado sujeto del cumplimiento del deber de impedir

el resultado típico a partir de la vigilancia o protección a él encomendada en virtud de la Constitución o la ley, ante riesgos que se susciten para los bienes jurídicos, referidos a la vida e integridad personal (título I), libertad individual (título III) y libertad y formaciones sexuales (título IV), únicamente.

Los alcances de las normas penales en torno a los delitos que puedan afectar la vida y salud de los trabajadores con relación a su ocupación, conforme la dinámica arriba expuesta, inicialmente se adscriben a los supuestos en los cuales se predica tal deber, posición de garantía no solo del empleador (público o privado), sino de forma solidaria también del servidor público (art. 20) que en virtud del principio de intervención económica enunciado, tiene bajo su competencia y funciones la inspección y vigilancia de las condiciones laborales relativas a las políticas de seguridad en el trabajo presentes en los instrumentos internacionales, que son desarrollos de fundamentos de derechos humanos, conforme lo dice el artículo 93 Superior y 2 penal, respectivamente, pertenecientes al Sistema Americano de Derechos Humanos, como la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, adoptada en 1948; la Carta de la OEA (1948), artículos I, II, VII, XI, XIV, XVI; y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, suscrita en 1969, vigente desde 1978, arts. 4, 5, 6, 7 y 24. Instrumentos todos que, de consuno, tratan temas relativos a la protección de la vida, libertad y seguridad de las personas, el trabajo y su retribución, y el derecho a la seguridad social.

Presente la fundamentación normativa, su contexto y los ámbitos de responsabilidad del empresario, en posición de garantía jurídica de protección y vigilancia corresponde a este: velar por el suministro de condiciones y medidas de seguridad y prevención de riesgos acorde con la actividad productiva que desarrolle; realizar la adecuada elección de personas con formación y destrezas para laborar sin concreciones lesivas, dentro del riesgo de su actividad especial, o contribuir si no hay lugar a la selección con la formación necesaria para obrar bajo ese riesgo; verificar y procurar por

el acceso de sus trabajadores a los medios de seguridad y vigilancia específicas en su constante actualización conforme a las nuevas tecnologías.

Todas aquellas actividades, como se sostuvo, son de resorte solidario con el ejercicio de función pública que al efecto, desde las instituciones del Estado, y acorde con las competencias institucionales, deben ejercer control inclusive en forma coactiva, según primeramente lo disponga el derecho administrativo sancionador.

La vinculación penal se origina a partir de la infracción de aquellos supuestos en los cuales se evidencie falta a las normas administrativas de seguridad en el trabajo por parte del empleador, que pongan en peligro real y efectivo la vida y salud de los trabajadores, con apego a la interpretación del artículo 25 penal citado en su numeral 4 y su parágrafo, que consagra:

Artículo 25. Acción y Omisión. La conducta punible puede ser realizada por acción o por omisión.

Quien tuviere el deber jurídico de impedir un resultado perteneciente a una descripción típica y no lo llevara a cabo, estando en posibilidad de hacerlo, quedará sujeto a la pena contemplada en la respectiva norma penal. A tal efecto, se requiere que el agente tenga a su cargo la protección en concreto del bien jurídico protegido, o que se le haya encomendado como garante la vigilancia de una determinada fuente de riesgo, conforme a la Constitución o a la ley. (...)

4. Cuando se haya creado precedentemente una situación antijurídica de riesgo próximo para el bien jurídico correspondiente.

Parágrafo. Los numerales 1, 2, 3 y 4 sólo se tendrán en cuenta en relación con las conductas punibles delictuales que atenten contra la vida e integridad personal, la libertad individual, y la libertad y formación sexuales.

Aún y no obstante que las pautas de seguridad todavía son discutidas y se procura su implementación, se tiene la determinación del Ministerio del Trabajo, que ha definido el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con objetivos claros como son: identificar cuáles son los peligros, evaluar y valorar los riesgos en el trabajo y establecer los respectivos controles con miras a proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, desde el derecho administrativo, sirviéndose de conceptos y criterios de las políticas públicas a seguir por las organizaciones e instituciones a cargo de estas (D. 1443/14 MinTrabajo), que deben cumplir con la planificación de medidas para mejoramiento de las condiciones de seguridad, so pena de incurrir en las sanciones por su inaplicación conforme lo prescrito en el Decreto 1295/94 y la Ley 1562/12, que en su artículo 91 dispone:

En caso de accidente que ocasione la muerte del trabajador donde se demuestre el incumplimiento de las normas de salud ocupacional, el Ministerio de Trabajo impondrá multa no inferior a veinte (20) salarios mínimos legales mensuales vigentes, ni superior a mil (1.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes destinados al Fondo de Riesgos Laborales; en caso de reincidencia por incumplimiento de los correctivos de promoción y prevención formulados por la Entidad Administradora de Riesgos Laborales o el Ministerio de Trabajo una vez verificadas las circunstancias, se podrá ordenar la suspensión de actividades o cierre definitivo de la empresa por parte de las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo, garantizando siempre el debido proceso. El Ministerio de Trabajo reglamentará dentro de un plazo no mayor a un año contado a partir de la expedición de la presente ley, los criterios de graduación de las multas a que se refiere el presente artículo y las garantías que se deben respetar para el debido proceso.

En ese supuesto, las remisiones al derecho administrativo sancionador se pueden originar,

por ejemplo, en las condiciones de seguridad de obligatorio cumplimiento, acorde al riesgo de la actividad económica desarrollada por el empresario, o el mismo Estado como empleador. Así lo prevé el Decreto Ley 2090/03, que definió en el artículo 1° las actividades de alto riesgo como: “Aquellas en las cuales la labor desempeñada implique la disminución de la expectativa de vida saludable o la necesidad del retiro de las funciones laborales que ejecuta, con ocasión de su trabajo.”

El segundo considerando del referido decreto ley indica:

Que de conformidad con los estudios realizados se han determinado como actividades de alto riesgo para el Sistema General de Pensiones aquellas que generan por su propia naturaleza la disminución de la expectativa de vida saludable del trabajador, independiente de las condiciones en las cuales se efectúe el trabajo.

De acuerdo con lo anterior la norma en comento señala lo siguiente:

Artículo 2°. Actividades de Alto Riesgo para la salud del trabajador. Se consideran actividades de alto riesgo para la salud de los trabajadores las siguientes:

1. Trabajos en minería que impliquen prestar el servicio en socavones o en subterráneos.
2. Trabajos que impliquen la exposición a altas temperaturas, por encima de los valores límites permisibles, determinados por las normas técnicas de salud de salud ocupacional.
3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes.
4. Trabajos con exposición a sustancias comprobadamente cancerígenas.

5. En la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil o la entidad que haga sus veces, la actividad de los técnicos aeronáuticos con funciones de controladores de tránsito aéreo, con licencia expedida o reconocida por la Oficina de Registro de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, de conformidad con las normas vigentes.

6. En los Cuerpos de Bomberos, la actividad relacionada con la función específica de actuar en operaciones de extinción de incendios.

7. En el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, Inpec, la actividad del personal dedicado a la custodia y vigilancia de los internos en los centros de reclusión carcelaria, durante el tiempo en el que ejecuten dicha labor. Así mismo, el personal que labore en las actividades antes señaladas en otros establecimientos carcelarios, con excepción de aquellos administrados por la fuerza pública.

A su vez, la Corte Constitucional ha definido la actividad de alto riesgo, como “aquella la labor desarrollada por el trabajador que por las especiales circunstancias que la rodean hacen que se vea disminuida su expectativa de vida saludable” (C-1125/04, J. Córdoba).

Sobre los protocolos de realización de actividades que entrañen alto riesgo para la vida y salud de los trabajadores no poseen en concreto definición legal específica, más allá de la Resolución 2400/79 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que en su art. 2o determina como obligaciones del patrono:

- a) Dar cumplimiento a lo establecido en la presente Resolución, y demás normas legales en Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, elaborar su propia reglamentación, y hacer cumplir a los trabajadores las obligaciones de Salud Ocupacional que les correspondan.
- b) Proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, de acuerdo a las normas establecidas en la presente Resolución.

- c) Establecer un servicio médico permanente de medicina industrial, en aquellos establecimientos que presenten mayores riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, a juicio de los encargados de la salud Ocupacional del Ministerio, debidamente organizado para practicar a todo su personal los exámenes psicofísicos, exámenes periódicos y asesoría médico-laboral y los que se requieran de acuerdo a las circunstancias; además llevar una completa estadística médico-social.
- d) Organizar y desarrollar programas permanentes de Medicina preventiva, de Higiene y Seguridad Industrial y crear los Comités paritarios (patronos y trabajadores) de Higiene y Seguridad que se reunirán periódicamente, levantando las Actas respectivas a disposición de la Dirección de Salud Ocupacional.
- e) El Comité de Higiene y Seguridad deberá intervenir en la elaboración del Reglamento de Higiene y Seguridad, o en su defecto un representante de la Empresa y otro de los trabajadores en donde no exista sindicato.
- f) Aplicar y mantener en forma eficiente los sistemas de control necesarios para protección de los trabajadores y de la colectividad contra los riesgos profesionales y condiciones o contaminantes ambientales originados en las operaciones y procesos de trabajo.
- g) Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles, y sobre la forma, métodos y sistemas que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.

Adicionalmente están los instrumentos de la Norma Técnica colombiana NTC-OHSAS 18001/07 sobre sistemas de gestión en seguridad y salud ocupacional, que pretenden propiciar el dinamismo necesario que merece el curso de la seguridad en el trabajo, y cuya referencia puede resultar útil a los efectos penales en el marco del proceso y concretamente como marco de referencia para la prueba penal. Los instrumentos tratan las condiciones mínimas de seguridad y los conceptos de riesgos para la vida y salud de los trabajadores.

Con ello se pueden edificar bases de imputación sobre los delitos correspondientes a la actividad laboral de alto riesgo, en el marco del Título primero en los delitos relativos al homicidio culposo y las lesiones personales culposas, inicialmente. Los puntos de observancia del deber objetivo de cuidado que trata el concepto de culpa del art. 24 penal son la seguridad, la higiene, la ergonomía y la psicología del trabajador, que según Salvador Concepción (2013, p. 64) son presupuestos de garantía administrativa, los cuales al infringirse conllevan afectaciones o peligros para la vida e integridad personal de los trabajadores que habilitan la intervención penal.

Las acciones u omisiones de relevancia, objeto del tratamiento penal, son las vinculadas al contrato de trabajo (Alfonso, 2005, p. 58), conforme a las modalidades dogmáticas que para cada delito sean admisibles en sede de la culpa o el dolo inclusive, a partir del examen de la posición de garantía que describe el art. 25 penal en su numeral 4 arriba citado adjudicable a la persona del empleador. Sobre las prescripciones de los artículos 29 y 30 del Código Penal, que tratan respectivamente la autoría y participación, la vinculación inicial para el sujeto activo de tales delitos es la de autor, desde la concepción del obrar por otro como representante de la persona jurídica, siendo el criterio de identificación de la persona presuntamente responsable aquella que tenga en sus competencias la capacidad de tomar decisiones al interior de la persona jurídica. Y frente al servidor público, se adscribe a aquel que desde el art. 20 penal, de una u otra manera tolere o permita la infracción al derecho administrativo que garantiza las condiciones de prevención descritas atrás, sin perjuicio de las demás consecuencias penales que como sujeto activo cualificado le sean atribuibles según el Título XV relativo a los delitos contra la Administración Pública.

De tal manera que la intervención penal encuentra su justificación en el punto de vista de la prevención general que comprende el art. 4 del Código Penal de 2000, en el cual se trata de promover de una parte la inclusión de normas puntuales de tutela penal de los derechos de los

trabajadores con la mejora de las condiciones de seguridad laboral, y por otra con la represión de conductas, la garantía de no repetición de vulneración a los derechos humanos de la población trabajadora en Colombia, aspecto que por ahora desborda el propósito de este trabajo que se espera, ocupe en el futuro mayores líneas de reflexión.

4. Conclusión

Desde la concepción normativa actual los derechos de los trabajadores en Colombia, primeramente y de forma directa, no tienen una correspondiente protección en sede de lo penal. Las normas que regulan su tratamiento en el Código Penal se adscriben más a la defensa del empresario y los medios de producción. El artículo 200 penal tal vez es el único que recibe esa valoración bajo su tutela, pero su rúbrica y ubicación sistemática jurídica lo adscribe a la protección de derechos como el derecho de asociación y reunión.

Los derechos relativos a la seguridad en el trabajo no son absorbidos por esa redacción; sin embargo, a partir de la interpretación armónica del Código Penal conforme la Constitución de 1991, es patente que el Estado es garante de tal condición en sede preventiva y sancionadora, porque a partir del 2011 y con las reformas constitucionales introducidas, así como con la redefinición del riesgo laboral en la Ley 1562/12, se comprometen nuevas responsabilidades tanto del Estado como de los empleadores frente a la seguridad de los trabajadores.

De tal manera, el campo de acción del derecho penal comprende desde las definiciones del delito y la conducta, que en su concepto es relativa, hasta la aplicación en favor de la seguridad del trabajo de normas que en lo penal protegen la vida y la integridad personal, bajo la premisa normativa de la posición del artículo 25 penal, en el que de primera mano es llamado el empleador y solidariamente el servidor público garante del control, inspección y vigilancia de la seguridad laboral.

Referencias Bibliográficas

- Alfonso Mellado, C. (2005). Manifestaciones de la responsabilidad empresarial en el Derecho del trabajo y la Seguridad Social. Ponencia en las XVI Jornadas Catalanas de Derecho Social La responsabilidad laboral del empresario: siniestralidad laboral, Asociación Catalana de Iuslaboralistas - Universitat Oberta de Catalunya, Barcelona 2005, 1-86. Recuperado de: <http://www.uoc.edu/symposia/dretsocial/ponencies/alfonso0205.pdf>
- Baylos Graú, A., Terradillos Basoco, J. (1991). *Derecho penal del trabajo*. (2 ed.). Madrid: Trotta.
- Corte Constitucional colombiana. Sentencia T-426/92 (M. P. Eduardo Cifuentes Muñoz).
- Corte Constitucional colombiana. Sentencia C-524/95 (M. P. Carlos Gaviria Díaz).
- Corte Constitucional Colombiana. Sentencia T-881/02 (M. P. Eduardo Montealegre Lynett).
- Corte Constitucional Colombiana, Sentencia C-1125/04 (M. P. Jaime Córdoba Triviño).
- Corte Constitucional Colombiana. Sentencia C-194/13 (M. P. Luis Ernesto Vargas Silva).
- Corte Constitucional Colombiana. Sentencia T-582/13 (M. P. Nilson Pinilla Pinilla).
- Gaitán Riaño, S. (2009). Gobierno corporativo en Colombia. Tendencias actuales. *AD-minister*, (15), pp. 137-153.
- García-Pablos de Molina, A. (2006). *Introducción al derecho penal* (cuarta ed.). Madrid: Ramón Areces.
- Guevara Ramírez, L. (Enero-Junio 2010). Aproximación al estudio de la violencia psicológica en el trabajo. *Criterio Jurídico Garantista*, 2(2), pp. 170- 177.
- Hortal Ibarra, J. (2009). Concreción del riesgo típico en el delito contra la seguridad del trabajo (art. 316 CP). A la vez, un apunte sobre algunos modelos europeos de protección “penal” de la prevención de riesgos laborales. En J. C. Horta Ibarra (Coord.), S. Mir Puig y M. Corcoy Bidasolo (Dir.), *Protección penal de los derechos de los trabajadores*. Madrid: B de F.
- Ministerio de Trabajo de Colombia. (29 de abril de 2015). Disminuyen muertes por accidentalidad laboral. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/abril-2015/4398-disminuyen-muertes-por-accidentalidad-laboral.html>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (Junio de 1999). *Memoria del Director General. Trabajo decente*. 87.^a reunión. Ginebra. Recuperado de: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Perry, G., Serpa, H. y Verano, E. (1991). El trabajo como valor fundamental. Proyecto de acto reformativo de la Constitución Política de Colombia. *Gaceta Constitucional*, (63).
- Roxin, C. (1997). *Derecho penal. Parte general* (T. I). Trad. Diego Luzón Peña, M. Díaz y García Conlledo-J. 2 ed. Madrid: Civitas.
- Salvador Concepción, R. (2013). *El delito de creación de riesgo para la salud del trabajador*. Almería: Universidad de Almería.
- Silva Hernández, G. (Enero-Junio, 2011). Estructuración del sistema de riesgos de las sociedades anónimas. *Criterio Jurídico Garantista*, 3(4), 198-216.
- Tilly, C. (2010). *Los movimientos sociales*. Trad. Ferran Esteve. Barcelona: Critica.