

RÉGIMEN DE RESPONSABILIDAD PATRONAL Y VICISITUDES EN EL MARCO DE
ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES

MONOGRAFÍA PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE ABOGADO

AUTORES:

VALENTINA ARANGO CASTAÑO

ESTEBAN ESCOBAR ARISTIZABAL

VALENTINA OCHOA GONZÁLEZ

ASESOR:

JAIRO DANIEL CORTÉS RAMÍREZ

UNIVERSIDAD EAFIT - FACULTAD DE DERECHO

MEDELLÍN, SEPTIEMBRE 2021

TABLA DE CONTENIDO

Título y subtítulo	4
Planteamiento del problema	4
Introducción	5
Justificación	7
Palabras clave	10
Resumen.....	11
Objetivos.....	12
Metodología	12
Marco teórico	13
Capítulo i: Conceptos generales del derecho laboral para entender la culpa patronal	23
i. Sistema de riesgos laborales	24
ii. Contrato de trabajo y contrato de prestación de servicios	25
iii. Concepto del accidente y enfermedad laboral	28
iv. Obligaciones especiales a cargo del empleador en el ámbito de la culpa patronal...31	
Capítulo ii: Régimen especial de responsabilidad civil por culpa patronal	41
i. Régimen general de responsabilidad civil	41
ii. Concepto de culpa patronal	44
iii. Responsabilidad objetiva y subjetiva en el marco de accidentes de trabajo	45
iv. Concepto de daño, culpa patronal y nexo de causalidad	55
a. Daño	55
➤ Daño emergente	55

➤ Lucro cesante	56
➤ Perjuicio moral	57
➤ Perjuicio en la vida de relación	59
b. Culpa del empleador	61
c. Nexo de causalidad	65
v. Carga de la prueba	67
vi. Eximentes de responsabilidad	71
a. Hecho exclusivo de la víctima	72
b. Hecho de un tercero	73
c. Caso fortuito o fuerza mayor	75
d. Diligencia y cuidado o cumplimiento de las obligaciones de seguridad y protección	77
vii. Prescripción extintiva en riesgos laborales	79
Capítulo iii: Recuento jurisprudencial	81
i. Legitimados para considerarse beneficiarios	81
ii. Tasación de perjuicios	86
Conclusiones.....	102
Referencias.....	108

I. TÍTULO

Régimen de responsabilidad patronal y vicisitudes en el marco de accidentes y enfermedades laborales.

Subtítulo:

Estructuración de responsabilidad patronal por la existencia de accidentes y enfermedades de trabajo que se generan debido a la negligencia del empleador.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El régimen especial de Responsabilidad Civil por Culpa Patronal se constituye como uno de los diferentes subsistemas existentes del Régimen General de Responsabilidad Civil en Colombia. Este tipo especial de responsabilidad tiene profundas diferencias dogmáticas y teóricas que hace necesaria su diferenciación y desarrollo marginal.

A diferencia del régimen general regulado en un primer plano por el Código Civil, la Responsabilidad por Culpa Patronal se menciona en la normatividad colombiana únicamente en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo¹, el cual establece las consecuencias derivadas de la culpa probada por parte del patrono cuando se acredita la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, generándose de esta manera, la causación de un daño al trabajador.

Por tal motivo resulta problemático analizar de forma íntegra el régimen especial por culpa patronal, debido a la carente reglamentación del mismo en un bloque normativo, pues

¹**ARTÍCULO 216. CULPA DEL EMPLEADOR.** Cuando exista culpa suficiente comprobada del {empleador} en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este Capítulo.

hay diversos asuntos que únicamente se han regulado de forma aislada a través de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia.

Algunos de los elementos estructurales de este régimen que con el tiempo han sido desarrollados a través de las providencias emitidas por las Altas Cortes, se encuentra el estudio sobre los elementos constitutivos de la responsabilidad por culpa patronal; quienes pueden o no ostentar la calidad de beneficiarios de la indemnización de perjuicios derivada del daño ocasionado al trabajador, aunado a la carga probatoria que estos deben cumplir, y; la tasación de la indemnización total y ordinaria por perjuicios tanto materiales como inmateriales, cuando se acredita el daño por culpa del empleador.

Bajo este contexto, el reto al que se enfrenta el presente trabajo consiste en extraer los elementos estructurales de este régimen especial derivados de la jurisprudencia de estas corporaciones públicas, haciendo énfasis en los tópicos previamente descritos con el propósito de simplificar y unificar el precedente jurisprudencial de la responsabilidad por culpa patronal en Colombia que se transforma por los cambios que presenta una sociedad en constante desarrollo.

III. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como objeto, en un marco general, analizar la injerencia que tienen las obligaciones legales de protección y seguridad laboral, derivados del Código Sustantivo del Trabajo, en los vínculos jurídicos que se presenten con ocasión de una relación laboral. Es decir, con esto se busca estudiar el fundamento de la responsabilidad por culpa patronal.

In extenso, este régimen de responsabilidad declara que cuando existan fallas o faltas en la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, atribuibles al

empleador, este, en principio, está obligado a la indemnización total y ordinaria de perjuicios causados a quien funge como empleado.

Al margen de este régimen, existe el Sistema General de Seguridad Social, regulado por la Ley 100 de 1993 y que tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y comunidad para obtener una calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten y donde naturalmente aparecen los riesgos laborales, concretamente en el subsistema de riesgos derivados del trabajo regulado por este régimen, el cual busca abordar la contingencia de los accidentes laborales. (Sánchez, 2015, Pp. 13-17).

Este planteamiento conlleva a evaluar la diferencia de dos conceptos jurídicos concurrentes, pero con profundas diferencias. Al respecto, se refiere a la responsabilidad cimentada en el riesgo inherente a la actividad laboral que cubren las administradoras de riesgos laborales del sistema general de seguridad social integral y que es un régimen objetivo. Y, por otro lado, el que es objeto del presente trabajo, que versa en el estudio del régimen subjetivo de responsabilidad, en el cual se examina la culpa del empleador como fundamento de la culpa patronal. (Sánchez, 2015, p. 39)

A partir de la diferenciación de estos dos regímenes se analizará, en general, lo que es la relación laboral y lo que este vínculo jurídico supone, ya que la existencia de un vínculo laboral define la aplicación o no del régimen subjetivo de responsabilidad por culpa patronal. En este orden y dirección se analizará la etapa *ex post* del momento en el que nace la obligación indemnizatoria en cabeza del empleador por el hecho de serle atribuible los daños y perjuicios ocasionados tanto a la víctima directa como a las indirectas.

Bajo este supuesto se abordará la indemnización de perjuicios en general, identificando los beneficiarios de la misma y, además, se hará especial énfasis en la tasación de los daños y

perjuicios derivados de este régimen especial de responsabilidad al ser una de las formas de reparación que tienen las víctimas, el cual, empero, tiene poco desarrollo legal, de tal suerte que en la aplicación del derecho la ley no indica criterios materiales ni jurídicos para realizar la liquidación de perjuicios.

Esto, a su vez, supone realizar el estudio de cómo la jurisprudencia laboral trata estos perjuicios, si hace aplicación del régimen general de responsabilidad o si, por el contrario, ha creado normas específicas y un sistema de liquidación al margen del régimen general de responsabilidad. Todo lo anterior se hará con base en un examen claro y conciso de las normas aplicables al régimen de culpa patronal, la jurisprudencia y la doctrina colombiana.

Ahora es menester aclarar que en los casos tratados por la jurisprudencia del Consejo de Estado en donde son las entidades públicas quienes ostentan la calidad de empleador, no es objeto del trabajo el estudio de la responsabilidad a cargo de estas, por falla en el servicio, de tal suerte que solo se analizará el régimen subjetivo de esta responsabilidad civil sin tener en cuenta el sector público y lo que ha prescrito esta Corporación.

IV. JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo de investigación está enfocado en analizar, en el marco de las relaciones laborales, la culpa en cabeza del empleador en el acaecimiento de accidentes laborales y de enfermedades con ocasión del trabajo.

Anteriormente no tenía relevancia alguna el estudio de accidentes y enfermedades laborales de las cuales se constituyera como víctima el trabajador, pues no existía un régimen que protegiera y velara por estos, evidenciándose de esta manera una situación de insólito desamparo para los empleados. Además, tampoco había una exhaustiva reglamentación que

consagrara los diferentes deberes y obligaciones que están a cargo del patrono al momento de establecer una relación contractual con el trabajador.

En Colombia, inicialmente el contrato de trabajo se encontraba consagrado en el Código Civil en los artículos 2045 a 2052, los cuales fueron derogados desde el día primero (1o) de enero del año de mil novecientos cincuenta y uno (1951), fecha en la que entró en vigencia el Código Sustantivo del Trabajo (Uribe, 2017, Pp. 29-33). La regulación de este contrato, a medida que fue evolucionando el Derecho Laboral, en un principio fue precaria, dado que no daba abasto para resolver las controversias que se iban presentando por las innumerables víctimas de los accidentes y enfermedades de trabajo.

Por lo anterior, las diversas contingencias en las que se estaban viendo implicados los múltiples trabajadores ocasionó la imperiosa necesidad de que se creara un régimen que velara por su protección, motivo por el cual se dio la aplicación del régimen de la responsabilidad por riesgo, que no fue más que la implementación de la teoría del riesgo a la responsabilidad civil extracontractual.

Este régimen que pretendía que se efectuara una indemnización al trabajador por los daños que le fueren causados fue evolucionando de acuerdo con las necesidades cambiantes del gremio de los trabajadores hasta convertirse en la actualmente vigente “teoría del riesgo social” más comúnmente conocida como seguridad social obligatoria (Uribe, 2017, Pp. 29 - 33).

Luego de los conflictos y las luchas sociales del siglo XIX y XX, que desencadenaron en la reglamentación y la creación de normas que protegen y cuidan al empleado de los riesgos inherentes a las actividades industriales, la seguridad y la salud en el trabajo aún sigue siendo una gran problemática.

La información sobre los riesgos laborales, en aproximaciones publicadas por la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, establecen que 2,78 millones de trabajadores mueren cada año en accidentes de trabajo y enfermedades y ocurren 374 millones de accidentes de trabajo no mortales; calcula incluso que los días de trabajo perdidos representan el 4% del producto interno bruto mundial y en algunos países hasta el 6% (Hamalainen y otros autores, 2017; Takala y otros autores, 2014).

En cuanto a la siniestralidad en el territorio colombiano, en el año 2019 se presentaron cada día 1.696 accidentes laborales, 24 enfermedades a causa del trabajo, y 1.3 muertes relacionadas con empleos (Consejo Colombiano de seguridad, 2020).

Así mismo, el Ministerio de Trabajo reportó que en el 2020 se presentaron 450.110 accidentes de trabajo, esto es un 30% menor respecto a las cifras reportadas en el año 2019 que se presentaron 611.275, esta organización resaltó que esta disminución se debió a las acciones realizadas por las Administradoras de Riesgos Laborales, sin embargo, existen sectores en los que aún se presentan altos grados de accidentalidad como lo son: **i)** el sector minero y de canteras, **ii)** transporte, almacenamiento y comunicaciones, **iii)** construcción; **iv)** agricultura, ganadería, caza y silvicultura e, **v)** inmobiliario. (Ministerio del Trabajo de Colombia, 2021).

Según información del Ministerio de Salud y Protección Social, la disminución de fallecimientos fue especialmente manifiesta en el sector de la construcción que pasó de reportar 81 muertes en 2019 a solo 48 en 2020. No obstante, las enfermedades laborales sufrieron un alza en el 2020 con una cifra de 35.524, mientras que en el año 2019 solo se reportaron 504. Esto se debe al efecto que ha tenido la pandemia sobre el sector de la salud (Ministerio del Trabajo de Colombia, 2021).

Lo previamente mencionado, evidencia la importancia que tiene el estudio del régimen de responsabilidad civil por culpa patronal, empero, se debe tener en cuenta que existen

múltiples aspectos que no se encuentran positivizados, por el contrario, los mismos han sido desarrollados, debatidos y polemizados de forma dispersa por la jurisprudencia, lo cual dificulta el entendimiento de los avances y cambios que se han dado en esta materia debido al amplio conglomerado jurisprudencial que la rodea.

Por esto, es fundamental analizar las implicaciones que tiene el hecho de que el patrono incumpla con sus deberes y obligaciones de inspección, vigilancia, seguridad y control, pues del incumplimiento de estas obligaciones se derivan consecuencias que son nefastas para los trabajadores y las personas cercanas a estos, quienes son acreedores de una debida indemnización de perjuicios en razón a la afectación sufrida con ocasión a la negligencia del patrono.

Conforme a los datos sobre los accidentes y enfermedades laborales mencionados, el régimen de culpa patronal debe consagrar un sistema de riesgos completamente garantista y protector de la vida, por esto, es menester traer a colación que con ocasión a los múltiples acaecimientos en los que se ven afectadas los trabajadores, es necesario dilucidar de forma clara e íntegra los elementos constitutivos de la responsabilidad especial por culpa patronal; cómo se efectúa la tasación de dichos perjuicios y, quienes se constituyen como beneficiarios de esta indemnización.

Lo anterior, con la finalidad de unificar lo mencionado por el ordenamiento jurídico colombiano y respaldar lo consagrado y protegido en nuestra Carta Política, como lo son los derechos fundamentales constitucionales a la vida, salud y dignidad humana.

V. PALABRAS CLAVE

Contrato laboral, contrato de prestación de servicios, empleador, trabajador, accidente de trabajo, enfermedad laboral, pérdida de capacidad laboral, culpa patronal, daño, perjuicio,

obligaciones de seguridad y protección, carga de la prueba, indemnización, beneficiarios y tasación de perjuicios.

VI. RESUMEN

Anteriormente, los riesgos asociados al empleo y a las labores no era una cuestión de gran envergadura para el ordenamiento jurídico, toda vez que, no había predominio de voluntad política para regularlos, por consiguiente, las personas eran las encargadas de asumir los riesgos inherentes al trabajo. Debido a la sociedad cambiante, revoluciones del pensamiento y a la implementación de regulaciones, como las del Código Civil en un principio, que consagraban de forma precaria el empleo y sus riesgos, se fue creando un interés por regular las relaciones laborales.

Por lo anterior, se presentó la imperiosa necesidad de establecer una regulación que pudiera atender dichos intereses y a partir de ello surge, en primer lugar, el Código Sustantivo del Trabajo, el cual comienza a regular las relaciones laborales como rama del derecho autónoma y, en segundo lugar, el régimen de la responsabilidad por riesgos hasta evolucionar a la seguridad social obligatoria, la cual actualmente protege a los trabajadores víctimas de los daños causados con ocasión del trabajo.

No obstante, a pesar de que se han implementado regulaciones como las previamente descritas, en la actualidad aún se evidencian múltiples vacíos legales que continúan afectando y vulnerando la parte débil de la relación laboral y, en consecuencia, la jurisprudencia se ha caracterizado por predominar en esta área del derecho y se ha encargado de construir un precedente que ha consagrado algunos de los presupuestos atípicos de forma unánime y otros de estos, han presentado divergencia y han dificultado la protección integral de la que es merecedor el trabajador.

Así, en el presente trabajo se analizará en primer lugar los conceptos generales que abarcan el derecho laboral con la finalidad de evaluar la culpa patronal; el régimen especial de responsabilidad civil por culpa patronal y, finalmente, el conglomerado jurisprudencial que desarrolla esta rama del derecho, debido a la insuficiente reglamentación de la misma en un bloque normativo.

VII. OBJETIVOS PRINCIPALES

Objetivo general:

Analizar los factores y particularidades legales, jurisprudenciales y doctrinarios que en un plano general estructuran el régimen especial de responsabilidad por culpa patronal en Colombia.

Objetivos específicos:

- Evaluar las peculiaridades del régimen especial de responsabilidad subjetiva en el marco de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Abordar los desafíos y retos de la obligación indemnizatoria con la finalidad de identificar quienes se constituyen como víctimas directas e indirectas por los perjuicios sufridos.
- Identificar como la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en Colombia estructura la tasación de perjuicios sufridos por las víctimas directas e indirectas en la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

VIII. METODOLOGÍA

El presente trabajo de investigación se desarrollará bajo la estrategia del método teórico, por medio del cual se profundizará en el conocimiento de las características esenciales de los fenómenos analizados en el presente estudio, que concretamente corresponden al fenómeno de las regulaciones jurídicas en Colombia en materia del derecho laboral.

La modalidad del método teórico que se utilizará es el deductivo, a través del cual, se hace una recopilación y análisis de normas regulatorias de la conducta humana con la finalidad de deducir conclusiones lógicas a partir de las premisas características del régimen especial de responsabilidad por culpa patronal, establecidas en la ley, jurisprudencia y doctrina en Colombia.

Este método científico y hermenéutico tiene una analogía que parte de presupuestos generales, como normas legales o mandatos de optimización, a particulares, como sucesos determinados; todo lo cual llevará a la elaboración de conclusiones que posibiliten alcanzar los objetivos inicialmente planteados, lo que significa, que se analizarán los factores y particularidades legales, jurisprudenciales y doctrinarios que en un plano general estructuran el régimen especial de responsabilidad por culpa patronal en Colombia.

Además, se tiene como finalidad mediante este método, exponer a través de la realidad jurídica de la regulación laboral colombiana, las peculiaridades y nuevas perspectivas de las relaciones jurídicas entre empleados y patronos, enfocadas en el régimen sujeto a estudio. Así, en esta investigación se hará uso de un enfoque de análisis cualitativo que tiene por objeto explicar y comparar con paradigmas ideales, las características esenciales del régimen especial de responsabilidad por culpa patronal.

IX. MARCO TEÓRICO

Los relacionamientos con nuestro entorno en las sociedades modernas y contemporáneas a partir de los últimos 250 años vienen cambiando a una dinámica sin precedentes. Detrás de las variaciones que ha sufrido la humanidad en la historia reciente, se denotan íconos precisos que demuestran una actualización en los paradigmas de consumo, producción y trabajo o mano de obra anteriores a la revolución industrial, los cuales –como se describe- desde la primera mitad del siglo XIX han hecho un tránsito repentino hacia su tecnificación. Dichos íconos son los grandes avances tecnológicos que ha creado el ser humano.

Ejemplo de tales avances recientes son las nuevas formas de transporte como los trenes, los automóviles y aeronaves; las formas de organización social como la constitución de las grandes urbes; los progresos en los sectores de la salud; la tecnificación de las matrices energéticas que utilizan los países como combustible; la tecnificación de producción de los alimentos y por supuesto, en general, el gran avance de las fábricas y las industrias.

Naturalmente, a partir de estos avances tecnológicos han ido apareciendo nuevos fenómenos sociales como derivación en los cambios de las dinámicas sociales, económicas, culturales y políticas. Estos fenómenos recientes son el capitalismo y como reacción a estos, la clase social y política del proletariado; todos, los cuales, tienen un mismo origen: la Revolución Industrial (Uribe, 2020, p. 211-278).

Estos avances bajo la influencia de la “Revolución Industrial” no se presentaron de súbito: es una periodización y como concuerdan sobre el asunto escritores como Diana Uribe en el texto *Revoluciones. Movimientos que transformaron la historia de la humanidad* (Uribe, 2020, p. 211-278), esta revolución es una derivación de los procesos políticos, económicos y sociales anteriores como el de las revoluciones de la ilustración y de las revoluciones científicas, donde indudablemente el derecho como rama del conocimiento humano enfocado

en la regulación de las relaciones humanas y naturalmente otras formas de conocimiento humano, tuvieron importantes variaciones.

En este contexto, y antes de los cambios paradigmáticos que precedieron a la regulación de los riesgos laborales, se presentó una variación que marca el fin de los usos en las formas de hacer, pensar, desarrollar la práctica y aplicación del derecho, que es el Código Civil francés de Napoleón de 1804; derivación de la revolución y de la ilustración francesa.

Los valores y la nueva forma de pensar las relaciones sociales, así como de ver el mundo, que han adquirido las sociedades en la modernidad y que se han asentado en todas las ramas del conocimiento humano han llevado al ser humano a la consecución de grandes fines.

En este orden y dirección el derecho laboral comienza también su gestación a partir de esta evolución de paradigmas en los órdenes sociales, políticos, culturales y económicos posteriores a la revolución industrial. Dicha evolución se ha caracterizado por el acaecimiento de las teorías políticas que explicaban la novel sociedad capitalista y de cómo podría funcionar, después de una revolución que transformara ese mundo que a su juicio era injusto y desigual.

Estas teorías políticas que han propendido por mejores condiciones de trabajo, aplicadas en muchos Estados de forma totalizante y en otros países, como Colombia, incorporadas a través de la ley en los ordenamientos jurídicos, son el origen para lo que actualmente se llama derecho laboral.

Y es que, aunque la sociedad cambió en muchos aspectos por las malas condiciones del trabajo, los bajos salarios y la ausencia de un seguro social que asegurara los riesgos inherentes a las actividades laborales, se presentaron sucesivas rebeliones, conflictos e inconformidad a partir de la mitad del siglo XIX y en las primeras décadas del siglo XX de los empleados contra los patrones por las condiciones de trabajo.

Dichos problemas que afectaban a los asalariados generaron una reacción de los Estados en Europa, suscitando con ello la primera actitud intervencionista en contra del liberalismo y del individualismo. Así entonces, se tomaron medidas que en general son la reducción de la jornada del trabajo, limitación de la edad de admisión en el trabajo y prohibición a las mujeres y menores de ciertas labores.

A partir de estos movimientos, se originaron los pilares esenciales sobre los cuales descansa el derecho colectivo del trabajo y de la facultad de los trabajadores de unirse para luchar por sus intereses, las huelgas o medidas de presión para hacerse justicia por su propia mano, la conciliación y arbitraje y las negociaciones colectivas. Todas estas son el resultado de concordia sobre el conflicto colectivo del trabajo con lo cual, el intervencionismo estatal adquirió importancia y se inició la historia del derecho del trabajo.

En este contexto histórico, como lo indica Jaime C. Lipovetzky (Lipovetzky, 2009, Pp. 9-10), una de las primeras consagraciones y estipulaciones autónomas del derecho laboral, reconocida por un conjunto de Estados, sin dependencia alguna a otras ramas del derecho, surge a partir de 1919 con la Conferencia de Paz de la primera guerra mundial iniciada en París el 18 de enero de 1919 y que llevaría a la firma del Tratado de Paz en Versalles el 28 de junio de 1919.

Concretamente se halla en este tratado por primera vez una relación entre la paz y la justicia social al establecer que “la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social”. Este advierte que existen condiciones de trabajo que implican para un gran número de personas injusticia, miseria y privaciones, que genera un descontento tal que puede conllevar para la paz y la armonía universal, un peligro inminente.

Por lo tanto, este instrumento propugna mejorar las condiciones de trabajo a través de la creación de una organización del trabajo adscrita a la Sociedad de Naciones, con sus funciones y organización interna.

A través de esta organización buscaban la reglamentación de las horas de trabajo; la fijación de una duración de jornada; regulación del reclutamiento de la mano de obra; lucha por la desocupación; garantía de salario que asegure condiciones de sobrevivencia convenientes; protección de trabajadores contra enfermedades generales y profesionales y de los accidentes resultantes del trabajo; protección de los niños, adolescentes y mujeres; pensión de vejez y de invalidez; defensa de intereses de trabajadores ocupados; protección de la libertad sindical, entre otras.

Colombia no fue ajena a esta nueva regulación de las relaciones económicas del ser humano y desde antes de la mitad del siglo XX ha sido sujeto de cambios estructurales en las relaciones laborales. Indudablemente y con el contexto que se venía presentando en el siglo pasado en Europa y el mundo, aparece en rigor la legislación en materia laboral, aunque fragmentada y apenas en desarrollo, siendo importante mencionar que, en años anteriores, se presentaban esfuerzos para comenzar a regular temas relacionados con el derecho laboral.

Es el caso de las leyes 29 de 1905, la 37 de 1905 y la 57 de 1915 -modificada por la Ley 32 de 1922-, las cuales buscaban respectivamente crear una pensión vitalicia para los magistrados de la Corte Suprema de Justicia mayores; también establecieron el descanso sin remuneración en los días festivos de carácter religioso y además tenían por objeto regular reparaciones por accidentes de trabajo. Esto demuestra que el debate del derecho laboral en Colombia como rama autónoma tenía ya una tradición de al menos 30 años para comienzos del siglo XX.

Y es que durante las décadas de 1920 y 1930, en Colombia se propició un debate sobre cómo debería el Estado hacer frente a la cuestión del novel derecho laboral, es natural, pues de 1900 a 1950, Colombia en el marco de un periodo republicano, se integra al comercio internacional a través de la exportación de productos agrícolas, principalmente café; centraliza el poder político y aumenta la intervención en la economía a través de construcción de obras públicas y de medidas de orden monetario y fiscal; empiezan a desarrollarse procesos de industrialización -elemento central de una economía liberal y capitalista- que por sus condiciones laborales para con los empleados genera los primeros conflictos laborales en sectores como el transporte y en los grandes enclaves agrícolas de capital extranjero.

Además, siendo esta una época de consolidación definitiva del modelo constitucional que fue adoptado en el año 1886 se comienza a garantizar la propiedad privada, que luego mediante una reforma constitucional en el año de 1936 cambia para enmarcarse en valores como la función social del derecho real de dominio y se introduce el derecho a la huelga (Manrique, 2013, Pp. 33 – 41).

Con esto entonces, se evidencia que concomitante con el desarrollo económico de Colombia, precedido por los grandes cambios en las formas de producción y consumo dados a raíz de la revolución industrial, el desarrollo de políticas públicas que propenden por la creación de un ordenamiento jurídico laboral se robustece, para equilibrar la balanza entre empleador y empleado.

No obstante, en este período no existía consenso sobre la denominación ni el ámbito al que se debía de circunscribir este derecho -público, privado, social o una nueva rama del derecho- o su definición y en Colombia esta discusión aparece en la cultura jurídica.

En la década de los 30 se presenta una mayor intervención por parte del Estado en la consolidación de las relaciones del derecho laboral y de esta manera se crea el Ministerio de

Industrias con una sección llamada *Oficina General del Trabajo* enmarcándose de esta manera el inicio de la inspección laboral.

Con posterioridad, en 1938 se instituye el Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social y en 1944 se expide el Código Laboral – Decreto 2350 de 1944- (Núñez, 2016, p. 111-112), siendo estas normas las que estructuraron al derecho laboral como rama autónoma del derecho -de la misma forma, en la que, en Europa, los esfuerzos se materializaron con el Tratado de Paz de Versalles-.

Este novel derecho autónomo se va moldeando en diferentes ordenamientos jurídicos y concomitante con su desarrollo adquiere tantas definiciones como ordenamientos jurídicos que lo comienzan a integrar.

En nuestro sistema jurídico, como ya se ha expresado, el derecho laboral es una rama del derecho que, según el artículo primero del Código Sustantivo del Trabajo (1951), propende por lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Esta norma denota y resalta la materialización de las reacciones políticas frente a las condiciones de desigualdad que las relaciones económicas creadas a partir de la primera revolución industrial había a su vez instituido.

El doctrinante Jaime C. Lipovetzky, concibe al derecho laboral como la regulación del trabajo subordinado, a través del cual un trabajador está jurídicamente sometido al empleador que responde por el riesgo de la actividad emprendida. (Lipovetzky, 2009, Pp. 9 - 10).

Al margen de las discusiones que se presentan en la doctrina nacional e internacional, así como en la jurisprudencia nacional sobre las definiciones de esta rama del derecho, consideramos atinado entender a rasgos generales, que el derecho laboral se constituye como un conglomerado de reglas, principios, acciones y valores que reglamentan las relaciones entre

el patrono y el trabajador, que tiene como propósito fundamental velar, proteger y garantizar derechos fundamentales constitucionales y el derecho al trabajo, con la finalidad de propender y mantener la paz en sociedad.

El derecho laboral se encuentra cimentado en un principio protector, toda vez que, la libertad no basta para asegurar la igualdad, pues los más fuertes -empleadores- rápidamente abusan de su poder o autoridad sobre el subordinado -empleado-, a juicio nuestro, se encuentra sometido a una relación de potestad-sujeción frente al empleador.

A partir de este postulado o macro principio protector que prevalece en las relaciones laborales, se desprenden una serie de principios que tiene como finalidad proteger al empleado, algunos de estos mandatos de optimización que han sido introducidos por disposición normativa y jurisprudencial son la coordinación económica y equilibrio social; igualdad de oportunidades; in dubio pro-operario; primacía de la realidad frente a las formas; irrenunciabilidad a mínimos laborales; buena fe; estabilidad; favorabilidad; progresividad; dignidad humana; confianza legítima, entre otros.

Lipovetzky, indica que estos principios o postulados genéricos orientan tanto la elaboración de las leyes, como la creación de normas jurídicas autónomas, la estipulación de cláusulas contractuales y también la interpretación y aplicación del derecho (Lipovetzky, 2009. Pp. 66 a 84).

Los principios rectores previamente mencionados propenden por la protección del derecho fundamental constitucional al trabajo, este derecho amparado en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, se define como un derecho y a su vez como una obligación social, que goza en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado, estableciendo que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

El derecho al trabajo de acuerdo con la Sentencia T - 611 de 2001 (Corte Constitucional de Colombia, 2001), tiene una doble dimensión, una individual y una colectiva. La primera se refiere a la facultad que tiene toda persona de elegir y ejercer profesión u oficio en condiciones dignas y justas. La segunda, es decir, la dimensión colectiva, implica un mandato a los poderes públicos para que lleven a cabo una política de pleno empleo porque de lo contrario el ejercicio del derecho al trabajo se convierte en una simple expectativa.

Concomitante con los desarrollos del derecho fundamental al trabajo dados en rigor en todo el siglo XIX y XX, se constituyó el contrato de trabajo como una herramienta para regular las relaciones, deberes y derechos entre el patrono y el empleado conforme las exigencias de la sociedad dinámica y cambiante de las posteriores revoluciones industriales.

Dicho acuerdo, según el Código Sustantivo de Trabajo en su artículo 22², tiene su origen en un contrato de trabajo, siendo este un contrato en virtud del cual una persona natural se obliga para con otra, que puede ser natural o jurídica, a prestar sus servicios -necesariamente- personales y que en el mencionado vínculo contractual se evidencien tres elementos característicos, los cuales son: la continuada dependencia, subordinación y remuneración o contraprestación, que cualquiera que sea su forma, es salario.

En la gestión de las funciones que se realizan en el marco de las relaciones laborales que son reguladas por las estipulaciones contractuales y por la ley, hay riesgos inherentes que se despliegan de las diferentes actividades que cumplen los empleados.

² ARTICULO 22. DEFINICION.

1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, {empleador}, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

A partir de estos riesgos profesionales, como ya hemos referido, nuestro ordenamiento jurídico, en atención a los principios protectores del derecho laboral, ha creado dos instituciones concurrentes con profundas diferencias, pero que su finalidad esencial es la misma: proteger al empleado que ha sufrido una contingencia con ocasión del trabajo, bien sea enfermedad o accidente.

Al respecto, se refiere a la responsabilidad cimentada en el riesgo inherente a la actividad laboral que cubren las administradoras de riesgos laborales del Sistema General de Seguridad Social Integral; y que es un régimen objetivo. Y, por otro lado, el régimen subjetivo de responsabilidad, objeto del presente trabajo, en el cual se examina la culpa del empleador como fundamento de la culpa patronal.

Como lo indica Diego Alejandro Sánchez Acero en el texto *Un nuevo concepto de culpa patronal*, la Corte Suprema de Justicia colombiana en Sala de Casación Laboral señala que, en el régimen subjetivo de responsabilidad en materia laboral, la culpa del empleador es la falta de diligencia, cuidado o prudencia que un buen padre de familia debe emplear en la administración de sus negocios. Es una culpa que suficientemente probada, se predica de quien debe emplear el cuidado ordinario o mediano en la administración de sus negocios y no lo hace, como “buen padre de familia” según la teoría civil. (Sánchez, 2015, p. 80-83).

El fundamento legal de este tipo especial de responsabilidad se consagra principalmente en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo. Esta disposición normativa declara que cuando exista culpa suficientemente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios.

Ese entendimiento del grado de la culpa y de la responsabilidad por la cual responde el patrono en casos de accidentes de trabajo, también resulta acorde con lo que ha interpretado la

jurisprudencia al respecto con apoyo en las disposiciones pertinentes del Código Civil, de tal suerte que, el fundamento legal de este régimen de responsabilidad yace tanto en el Código Sustantivo del Trabajo, como en la regulación del régimen general de responsabilidad civil del Código Civil.

Para lograr identificar el estado del arte de esta tipología de responsabilidad por culpa patronal derivada de accidentes laborales o enfermedades profesionales, se hará un análisis descriptivo de sus elementos constitutivos, y adicional a esto, se estudiará: i) quien tiene la carga de la prueba y su alcance; ii) las obligaciones de diligencia, cuidado y prevención para las partes de la relación laboral; iii) los eximentes de responsabilidad en este régimen especial por culpa patronal; iv) quienes ostentan la calidad de beneficiarios y la prueba de dicha condición y v) finalmente se abordará como ha definido la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia la tasación de perjuicios en este régimen.

CAPÍTULO I: CONCEPTOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL PARA ENTENDER LA CULPA PATRONAL

Ciertamente al tratarse la culpa patronal de una tipología especial de responsabilidad es necesario exponer ciertos elementos que desde la etapa previa a la declaración de responsabilidad aparecen en este régimen.

En primer lugar, se tratará al Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia, para contextualizar la diferenciación entre instituciones concurrentes y similares de dos áreas del derecho diferentes, pero entrelazadas: el sistema general de seguridad social y la culpa del empleador. En segundo lugar, se analizará *grosso modo*, la relación laboral, como presupuesto indispensable para hablar de esta responsabilidad. En tercer lugar, se analizarán los conceptos

de enfermedad y accidente laboral presupuestos indispensables en la actualidad para hablar de la responsabilidad del empleador. En último lugar, se hará una mención a las obligaciones a cargo del empleador de seguridad y protección.

i. Sistema de Riesgos Laborales

Establecer en que consiste el sistema de riesgos laborales en Colombia es importante, pues a través de la regulación de los riesgos en Colombia, en ámbitos laborales o que se relacionan con las relaciones contractuales del trabajo, se logra dilucidar lo esencial para sentar las bases del estudio de la responsabilidad por culpa patronal.

En apartes superiores de esta monografía se había referido el asunto sobre los riesgos que implica el trabajo. Se había comentado que el derecho laboral, la seguridad social, y de forma complementaria a estos sistemas normativos, la culpa patronal, eran un desarrollo relativamente reciente -en comparación con otras normatividades-, que su desarrollo se había dado predominantemente en el siglo XX y que además este surgía con la finalidad de proteger al empleado del desafuero al que estaba sometido por las nuevas formas de desarrollo económico.

Y es que, sin ánimo de reiterar, es claro que el empleado asumía a su turno los riesgos de trabajar y perder su único sustento: el trabajo físico, sin tener una garantía a la exposición de peligros de una novel sociedad capitalista en donde la mano de obra se requería para la construcción, producción y desarrollo.

La estabilización en la asunción de los riesgos, dados por el espíritu de un sistema normativo laboral, para lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, se fue estructurando desde un punto de vista teórico y conceptual concomitante

con aplicación práctica, bajo la diferenciación de los riesgos inherentes al trabajo y del riesgo generado por culpa del empleador.

En ese punto, se podría decir, estriba la existencia de un sistema de riesgos laborales, dividido en dos. El primero, en donde el riesgo ocurre pese a adoptar el empleador todas las medidas de prevención indicadas por las técnicas de seguridad, siendo este subrogado en una administradora de riesgos laborales y el segundo, donde el riesgo ocurre porque el empleador no fue diligente en la adopción del sistema de prevención.

Así lo ha indicado Alfredo Puyana Silva quien, para el caso, describió que, en el primero, el sistema de riesgos laborales repara el daño conforme a una tarifa indemnizatoria de aplicación general -subsistema de riesgos laborales del sistema general de seguridad social integral-, y en el segundo, un sistema de naturaleza jurídica diferente, donde el empleador adeuda la indemnización plena y ordinaria, es decir indemniza el verdadero valor del daño (Puyana, 2011, p. 120).

Este sistema como medida reguladora de los riesgos entonces se divide en dos, pero las instituciones que lo crean no se diferencian solo en lo que se refiere al concepto o naturaleza jurídica; su divergencia radica también en áreas diferentes del derecho, que, aunque estrechamente vinculadas, no son la misma materia. El subsistema de riesgos laborales pertenece a la seguridad social integral –sistema que entre varias cosas regula asuntos laborales y otros que no lo son-, dirigido por las administradoras de riesgos laborales –ARL- cuando ocurre un accidente o una enfermedad laborales mientras que la culpa patronal en estricto sentido es una responsabilidad de naturaleza jurídica especial, vinculada directamente al desarrollo y gestión de las relaciones laborales.

ii. Contrato de trabajo y contrato de prestación de servicios

El contrato de prestación de servicios es un contrato de naturaleza civil, mediante el cual las partes que pueden ser naturales o jurídicas acuerdan de manera voluntaria las condiciones bajo las cuales se va a prestar un determinado servicio, siendo estas condiciones que suponen una autonomía e independencia de quien lo presta, denominado contratista. La contraprestación se hace a cambio de unos honorarios.

De acuerdo con el artículo 34 del Código Sustantivo de Trabajo (1950), en este tipo de contrato no se encuentran incluidas cargas prestacionales, por lo que será el contratista quien deberá hacerse cargo de su cotización en salud y en pensión, pues a este solo se le paga por la labor contratada.

Esta modalidad contractual se encuentra regulada en el Código Civil (1873) y en el Código de Comercio (1971) y su aplicación dependerá de cuál sea la actividad profesional por desempeñar. Esta contratación tiene como ventaja el hecho de que el contratista puede administrar su tiempo como lo desee puesto que no está obligado a cumplir un horario y por ende podrá comprometerse con diferentes contratos por prestación de servicios. Al no existir subordinación ni sujeción respecto del empleador, este no se hace responsable por el contratista ni tiene obligaciones especiales de protección respecto de este.

Este modo de contratación fue definido en Sentencia C-154, como una “actividad independiente desarrollada, que puede provenir de una persona jurídica con la que no existe el elemento de la subordinación laboral o dependencia consistente en la potestad de impartir órdenes en la ejecución de la labor contratada”. (Corte Constitucional de Colombia, 1997).

El contrato de trabajo, por otro lado, se encuentra regulado en el Código Sustantivo del Trabajo (1950), y en su artículo 22 se define como “aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración”.

En el artículo 23 del código *ibidem*, se establece que los elementos esenciales del contrato de trabajo son los siguientes: i) actividad personal del trabajador; ii) continuada subordinación o dependencia y, iii) salario como retribución del servicio. Una vez se encuentren reunidos estos tres elementos, existirá contrato de trabajo y no deja de serlo por el nombre o modalidad que se le atribuya, en virtud del principio de primacía de la realidad sobre las formas.

Una vez definidos ambos tipos de contrato resulta pertinente hacer una diferenciación de acuerdo con lo expresado por la Corte Constitucional de Colombia en la Sentencia *ibidem*: mientras que en el contrato de trabajo existe un elemento fundamental que es la continua subordinación o dependencia del trabajador respecto de su empleador, esto supone que surge en cabeza del trabajador obligaciones como las de cumplir órdenes y reglamentos establecidos por el patrono, y a su vez surge una potestad a cargo del empleador de impartir dichas órdenes y velar por que se cumpla con los reglamentos establecidos, mientras que en el contrato de prestación de servicios no existe tal subordinación, y el contratista es libre de cumplir con sus obligaciones de la forma en que lo desee mientras que cumpla con la labor encomendada.

Ahora bien, en concordancia con lo anterior, el régimen de responsabilidad especial por culpa patronal dimana de un contrato de trabajo, pues así lo ha indicado la Corte Suprema de Justicia de Colombia Sala de Casación Laboral al prescribir:

Se pasó de la teoría de la culpa aquiliana o extracontractual a la de la responsabilidad contractual elaborada por la doctrina francesa, según la cual el contrato de trabajo imponía al patrono la obligación de velar por la seguridad de sus trabajadores, la de devolverlos sanos a la sociedad una vez concluido el vínculo contractual. (subrayas fuera del texto) (Corte Suprema de Justicia de Colombia, sentencia SL5918-1993, 1993)

Adicional a lo previamente expuesto y de acuerdo con el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo (1950), salta a la vista que para que se configure el régimen de culpa patronal, debemos estar en presencia de una contingencia de origen laboral, es decir, un accidente o enfermedad laboral, y no de una afectación que se de en marco del contrato de prestación de servicios al ser este una modalidad contractual de naturaleza civil o comercial.

En este punto es menester mencionar al artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual consagra la solidaridad del contratante con el contratista. Es decir, esta disposición normativa establece que, conforme lo previamente descrito, si bien del contrato de prestación de servicios no se deriva de responsabilidad por culpa patronal entre contratante y contratista; al primero, a menos que se trate de actividades diferentes a las normales, eventualmente se le podrá derivar responsabilidad ocasionada por un accidente o enfermedad laboral, de los empleados del contratista o incluso de los empleados del subcontratista, aun cuando no se haya autorizado contratar tal servicio.

De esta manera, se puede evidenciar que, si bien la culpa patronal por regla general se presenta en el marco de una relación laboral, de manera excepcional podrá presentarse el evento del que habla el artículo 34 *ibidem*, el cual categóricamente indica que el beneficiario del trabajo o dueño de una obra –salvo en actividades anormales-, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios, prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores.

iii. Concepto del accidente y enfermedad laboral

En contraste, existen enfermedades y accidentes de origen común y de origen laboral. El Sistema General de Seguridad Social, a través de sus subsistemas de salud y de riesgos

laborales asume las contingencias de esta naturaleza; el de salud asume las de origen común y el de riesgos laborales las de origen laboral.

Como elemento indispensable para hablar de culpa patronal, es necesario el acaecimiento de contingencias laborales y no las de origen común, pues para hablar de una enfermedad o accidente laboral indemnizable, este debe ser consecuencia de las labores desempeñadas.

A lo largo de la historia, debido al dinamismo social y las necesidades laborales que van apareciendo en el medio, se ha llegado a entender las enfermedades y accidentes laborales de diversas formas, por lo anterior, es menester realizar un recuento normativo en el cual se vislumbre que es lo que se ha entendido por enfermedades y accidentes en la legislación colombiana.

En primer lugar, frente al accidente de trabajo, el Decreto, por el cual se dictan normas para la autorización de las sociedades sin ánimo de lucro que pueden asumir los riesgos derivados de enfermedad profesional y accidente de trabajo (Decreto 1294 de 1994), se entendía por 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, una invalidez o la muerte.

Adicional a esta definición, también se entendía por accidente de trabajo de acuerdo con este Decreto, en primer lugar, aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo y, en segundo lugar, aquel que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministrara el empleador. Esta última figura fue denominada accidente *in itinere* por la Ley 1562 (Ley de Riesgos Laborales, Ley 1562 de 2012).

La Ley 1562 (2012) en su artículo 3, mantuvo la definición previamente expuesta, empero, trajo consigo tres importantes adiciones, manifestando que también se puede materializar el accidente de trabajo en: i) una perturbación psiquiátrica; ii) en ejercicio de la función sindical y, iii) en 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.

Ahora bien, en lo que tiene que ver con la enfermedad laboral, antes llamada enfermedad profesional, el Decreto 1295 (1994) en su artículo 11, consagró que se considera enfermedad profesional todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el Gobierno Nacional.

Con posterioridad a este Decreto, fue promulgada la Decisión 584 (2006) de la CAN – Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual en el literal m) del artículo 1, manifestó que la enfermedad profesional es aquella contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral.

Finalmente, la Ley 1562 (2012), en su artículo 4 unificó ambas definiciones con la finalidad de elaborar un concepto más completo sobre la enfermedad laboral y la definió resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar y que, el Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral.

Ahora bien, salta a la vista por lo previamente expuesto que la diferencia entre estos conceptos radica en el momento en que se causan u originan. Mientras que accidente se caracteriza por ser un suceso repentino, fulminante y súbito debido a la labor desempeñada, la enfermedad es aquella que se va desarrollando de manera progresiva y paulatina con ocasión al trabajo.

iv. Obligaciones especiales a cargo del empleador en el ámbito de la culpa patronal

En el encabezado mismo de la Constitución Política (1991), su artículo 1° dice que el Estado colombiano es una república “fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran” (subrayas fuera del texto); posteriormente el artículo 25, ubicado en el Capítulo I del Título II de la Carta, relativo a los derechos fundamentales, indica que “toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (subrayas fuera del texto); y el 53 *ibídem* agrega que “la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores” (subrayas fuera del texto).

De acuerdo con la Sentencia C-930/09 (Corte Constitucional de Colombia, 2009) todo este grupo de prescripciones constitucionales ha permitido a la Corte afirmar que el trabajo es un derecho fundamental, que aunado a la dignidad humana se convierte en uno de los pilares en los cuales descansa la existencia misma del Estado Social de Derecho. Así pues, la posibilidad general de que el trabajo personal sea ejercido en condiciones de dignidad es un asunto que compromete los fundamentos de nuestra democracia.

Por lo anterior, para que sea verdaderamente humano el trabajo, este debe desarrollarse dentro de un ambiente, unas circunstancias y unas reglas que no signifiquen la simple

“utilización” de quien pone a disposición del empleador su fuerza laboral, sino que permitan concebir al trabajador como un sujeto de la relación laboral y no como un objeto de la misma.

En este contexto, no es posible separar el derecho al trabajo de la dignidad humana. Al contrario, como las relaciones laborales se presentan en contextos de jerarquía del empleador y de subordinación del empleado, el riesgo de que el trabajador sea lesionado en su dignidad como ser humano es claro y presente.

Por lo anterior ha sido imperioso establecer una regulación de los riesgos a los que continuamente se ven expuestos los trabajadores, por esto, han sido promulgadas diversas normas sobre este tema, entre estas, el Código Sustantivo del Trabajo (1950), a través de los artículos 56, 57 y 348, los cuales establecen a grandes rasgos las obligaciones especiales del empleador.

Por un lado, el artículo 56 establece que estas obligaciones especiales son las de seguridad y protección para el empleador, pero ¿existe alguna diferencia entre este tipo de obligaciones? ¿se pueden considerar sinónimos?

La respuesta es no. Su diferencia estriba en la finalidad de cada obligación; lo que busca proteger. La ley no indica las diferencias entre una y otra, por tal motivo su estructuración la ha planteado la doctrina. Katerine Bermúdez (2008), ha dicho que la obligación de protección se concibe bajo dos supuestos: el de ocupación y cobertura asistencial. El primero hace referencia a que el empleador tiene derecho a que el trabajador le preste un servicio y a su vez tiene la obligación de aceptarlo. En cuanto a cobertura asistencial, esta se cumple con la afiliación y pago de los aportes al sistema general de seguridad, para amparar las contingencias económicas o de salud, bien sea en un ámbito común o laboral.

La obligación de seguridad propende por proteger la salud y vida del trabajador a través de la adopción de medidas necesarias para evitar o atenuar los accidentes y enfermedades. (Pp. 196-198).

Hecha esta aclaración sobre la diferenciación entre estas dos obligaciones, el Código Sustantivo del Trabajo (1950), tiene al artículo 57 que describe en los primeros 3 numerales estos deberes especiales bajo los siguientes términos:

Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.

En esta misma norma, en el artículo 348 se describen las medidas de higiene y seguridad que un establecimiento debe de tener. Allí se prescribe que el empleador está obligado a hacer practicar exámenes médicos a sus empleados y adoptar medidas de higiene y seguridad, para salvaguardar la vida y la salud del personal.

Con una ley de 1979 que dicta medidas sanitarias (ley 9 de 1979), en el ordenamiento jurídico colombiano, el legislador visibiliza un importante principio del derecho laboral. Esto lo hace a partir del artículo 81, título III sobre salud ocupacional, donde describe que la salud

del trabajador es indispensable para el desarrollo de un país, por lo que declara que su protección es de interés colectivo.

Con esto, y a partir del artículo 84 *ibidem*, se complementan las obligaciones de seguridad y protección a cargo del empleador y así establece deberes que van desde el de proporcionar un ambiente adecuado de higiene y seguridad hasta obligaciones como la de procurar el cuidado integral de la salud y seguridad de los trabajadores; generar programas permanentes de medicina, higiene y seguridad en el trabajo; el registro y notificación de accidentes y enfermedades laborales y de las actividades que se fomentan para la protección de salud y seguridad; la obligación de proporcionar a las autoridades facilidades para ejecución de inspección e investigación dentro de las instalaciones, entre otros.

En artículos como el 90, 97, 105, 107, 122 y 123 establece disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en establecimientos de trabajo donde el empleador debe cumplir normas urbanísticas, de distribución de espacios, fijación de pisos sólidos, demarcación de zonas concurrentes, iluminación, entre otros y además brindar la dotación de protección personal.

En otro tanto, analizando una resolución de 1979 (resolución 2400 de 1979) prescribe obligaciones también relacionadas con cumplimiento de normas técnicas sobre construcción y diseño de las instalaciones y de dotación de elementos de protección personal -títulos II y IV-; la de establecer servicios médicos permanentes de medicina industrial en establecimientos de alto riesgo de accidentes y enfermedades -para prestar por ejemplo primeros auxilios en caso de siniestro- y organizado para practicar los exámenes psicofísicos, exámenes periódicos y asesorías médico-laborales; también la de crear comités paritarios entre patrono y empleado de higiene y seguridad que se reúnan periódicamente levantando actas sobre las disposiciones de salud en el trabajo; elaboración de reglamento de higiene y seguridad por parte del comité; aplicación y mantenimiento de sistemas de control del riesgo, entre otros.

Así mismo, se pueden encontrar normas como el decreto 614 de 1984 y la resolución 1016 de 1989, que establecen en cabeza del representante legal de la sociedad empleadora o del empleador, la obligación de prever los riesgos, esto a través de la suscripción de un documento firmado por el empleador o su representante y el encargado de realizar el escrito, donde determinen los riesgos de la actividad económica, con base en los empleados que trabajan, así como también la obligación de establecer actividades deportivas y recreativas.

La Constitución Política de Colombia (1991), no fue ajena a la estructuración de la protección a la salud y seguridad en el ambiente de trabajo. Como cuota dentro de la protección al trabajo digno y sin riesgos, consagra el deber de protección general, estableciendo a nivel constitucional un macro principio que asiste a la consagración de las obligaciones especiales del empleador a favor del trabajador, la obligación de adiestramiento para la labor contratada, respeto de las jornadas de trabajo y descansos necesarios y el respeto de la vida como valor fundamental, sobre cualquier otro aspecto.

Esto lo establece en el artículo 25, donde declara el derecho del trabajador a un trabajo en condiciones dignas y justas y en el 53 en donde prescribe la capacitación de las labores del empleado y el cumplimiento de las jornadas.

Sobre este deber de los descansos necesarios y cumplimiento del horario, en este aspecto, la Sala Laboral de la Corte ha analizado que, en casos de jornadas extensas de trabajo sin descanso, el trabajador puede tener una mayor predisposición a los accidentes. Al respecto, se destaca la sentencia 35097 del 6 de marzo de 2012 (Corte Suprema de Justicia de Colombia, 2012), donde ocurre un siniestro laboral, por exceso de cansancio, que deriva en la muerte de un empleado por la extensa jornada de trabajo.

El ya citado Decreto 1295 (1994) por el que se organiza el sistema general de riesgos profesionales, reitera las obligaciones mencionadas en las normas anteriores, pero en los artículos 21, 57, 61 y 62 prescribe nuevas cargas al empleador.

En primer lugar, dice que este debe facilitar espacios y tiempos para capacitaciones a los trabajadores sobre la salud y seguridad en el trabajo, lo cual adquiere para la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema mucha trascendencia para la determinación de la culpa del empleador en los incidentes en el marco del trabajo; en segundo lugar, el deber de información sobre los riesgos profesionales a que se puedan ver expuestos en la ejecución de la labor encomendada; la consagración del deber de procurar el cuidado integral de la salud de trabajadores y del ambiente de trabajo; realizar estadísticas de siniestralidad para analizar la frecuencia y gravedad e informar a la ARL y EPS sobre los infortunios profesionales

Otra norma importante para destacar es la precitada ley 1562 (2012), la cual modifica en algunos aspectos el sistema de riesgos laborales, cambia el nombre de los programas de salud ocupacional a programas de seguridad y salud en el trabajo y no deroga ninguna de las normas previamente citadas en materia de riesgos laborales.

En esta ley, se establece la obligación general de adoptar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, definido como el proceso lógico o por etapas basado en mejora continua para que a través de política, organización, planificación, aplicación y auditoría sobre medicina preventiva y de trabajo, higiene y seguridad industrial, así como de la conformación de comités paritarios, se reconozcan los riesgos que afecten salud y seguridad en el trabajo.

En términos generales de la lectura de las normas mencionadas, se derivan varias obligaciones generales que se cumplen con las acciones particulares que imponga la situación de cada empleador. Entre otras, se halla:

1. Cumplimiento de detección de riesgos laborales a través de la formación de un sistema de gestión de salud y seguridad ejecutado en su totalidad; no parcialmente. No se exime demostrando que lo tiene o que lo cumplió parcialmente.
2. Dotación de elementos de protección y de herramientas y máquinas que no afecten la vida y salud del trabajador.
3. Diseño y construcción de infraestructura física adecuada para el sitio de trabajo.
4. Obligación de capacitación sobre riesgos y manejo de la labor contratada.
5. Cumplimiento de la jornada y descanso.
6. Suspensión de actividades que pongan en peligro la vida e integridad.
7. Seguridad frente a contextos de delincuencia: obligación establecida por la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, sentencias como la 23489 del 16 de marzo de 2005.
8. Atención médica inmediata y eficaz.
9. Medidas por hechos extraños a la labor y por riesgos generales a los que se ve expuesto: obligación establecida por la sala de casación laboral, sentencia 31076 del 22 de abril de 2008.

En apartes anteriores ya se había mencionado que el régimen por culpa patronal prevalentemente tiene desarrollo jurisprudencial, pero en algunos asuntos, como en este de las obligaciones especiales, hay normas legales y actos administrativos como resoluciones y decretos que tipifican estos deberes en cabeza del empleador.

Si bien esto es cierto, no se puede desconocer el desarrollo que realiza la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema, la cual, a través de los recursos extraordinarios de casación, resuelve las cuestiones neurálgicas del derecho de daños en este régimen laboral de responsabilidad, con lo cual va marcando derroteros importantes en las instituciones de la culpa patronal, así como también va generando precedente jurisprudencial sobre este régimen,

creando normas especiales para resolver las controversias sobre los mismos puntos de derecho analizados.

Es así como a partir de su jurisprudencia y de la regulación que se hace a través de la Ley y de actos administrativos expedidos por los ministerios y autoridades administrativas de las actividades económicas, se constituye el núcleo de estas obligaciones a cargo del empleador.

En concordancia con lo establecido en la precitada Ley 9 (1979), artículo 84, sobre la condición indispensable para el país de la protección a la salud del trabajador y dado su interés social y sanitario declarado, la Corte en Sala Laboral, ha sido clara en determinar que el fundamento del Derecho Laboral radica en salvaguardar al trabajador frente a las contingencias en el lugar de trabajo.

Su interpretación frente a la salud y seguridad del empleador, ha sido que es necesario además de proteger al humano por su condición, proteger la única fuente de ingresos de muchas personas que es la energía física, la cual a causa de los riesgos inherentes al trabajo se ve disminuida por lesiones o enfermedades laborales.

En el universo de providencias destacables de la jurisprudencia de la Sala Laboral sobre estas obligaciones, es menester destacar la sentencia SL5154-2020 (Corte Suprema de Justicia de Colombia, 2020). En esta sentencia la Sala establece que en torno a las obligaciones de diligencia y cuidado de los empleadores recae el deber de información y ejecución de medidas de protección y prevención para la gestión de labores encomendadas, de igual forma en la que se consagró en el decreto 1295 (1994), el deber de información al empleado.

Acto seguido, luego de definir esta obligación, da a entender que en el ordenamiento jurídico colombiano, se han sentado las bases en torno a salud ocupacional, hoy salud y seguridad en el trabajo, y que estas se centran en el establecimiento de potencialidad de riesgos

laborales frente a la salud del trabajador conforme a parámetros de i) actividad económica desempeñada; ii) Sitios de trabajo; iii) magnitud y severidad de los riesgos y iv) número de trabajadores expuestos por parte del empleador.

Con relación a estos macro deberes, declara que en el marco de los sistemas de gestión de seguridad existen varios deberes que en todo momento se deben cumplir, estos son:

1. Deber genérico de información, ejecución de medidas de protección y prevención de riesgos: este consiste en identificar, evaluar y controlar los riesgos (art. 21, 56 y 58 decreto 1295 (1994) y artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo (1950)).
2. Deber específico: establecidos por ley relacionados con la prevención de riesgos en una tarea específica. A título de ejemplo, se tiene la resolución 2400 (1979) para trabajos de altura, resolución 2413 (1979) reglamento de higiene y seguridad social para la construcción y decreto 1335 (1987) sobre seguridad en empresas mineras.
3. Deber excepcional: las circunstancias en las que se da la exposición al riesgo, hacen que los empleadores resulten obligados a tomar medidas especiales de protección.

Luego de analizar los riesgos y deberes en cabeza del empleador, la jurisprudencia marca el camino que deben seguir los empleadores y así dispone que estos están obligados de analizar los controles de los riesgos y ejecutarlos. Resalta que desde la expedición de los mencionados Resolución 2400 de 1979 -artículo 2-, el Decreto 614 de 1984 -artículo 24- y la Resolución 1016 de 1989 -artículo 4 y ss-, se ha establecido que los empleadores deben ocuparse de ejercer actividades de prevención de la siguiente manera:

- i. Controles en el medio: se realizan en el ambiente de trabajo, en las medidas administrativas, de organización y ordenamiento de labores, capacitaciones sobre riesgos laborales y en general todo lo relacionado con los elementos o factores que

influyen la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Un ejemplo de control son las capacitaciones adecuadas al trabajador.

- ii. Controles en la fuente: medidas técnicas o controles de ingeniería que se emplean en el origen de los peligros para así eliminar o sustituir los mismos. Buscan disminuir la probabilidad de ocurrencia de eventos laborales al modificar las condiciones en las que se presenta el peligro. Un ejemplo de control es en alturas de líneas de vida o puntos de anclaje para realizar un trabajo.
- iii. Controles en la persona: medidas que protegen al trabajador, es decir, entrega de los elementos de protección al personal que previamente se han identificado como idóneos para la ejecución de dichas labores y la interiorización que el trabajador hace sobre su forma de uso³.

Lo trascendental de esta sentencia radica en que articula el cumplimiento de obligaciones del empleador a través de sistemas de evaluación sobre los riesgos y los controles que el mismo empleador puede realizar *ex ante*, con la finalidad de prever y resistir situaciones que eventualmente se pueden convertir en una culpa del empleador.

Siguiendo con lo que ha declarado la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte, se destaca una apreciación metodológica que ha expuesto esta corporación frente a estas obligaciones. Con esto, se visibilizan las consecuencias de incumplir estas obligaciones en este régimen de responsabilidad.

Ha indicado la Sala Laboral que los deberes de protección y seguridad que tiene el empleador obligan a aquel a conducir en desarrollo y ejecución de la relación de trabajo

³ Este control en la persona, a juicio de la Corte en sentencias como la SL1637-2021 (Corte Suprema de Justicia de Colombia, 2021) los constituye como parte de la obligación de seguridad y protección. Lo establece en términos como que: Suministrar indumentaria y capacitar, se vuelve parte de la obligación de seguridad y protección. Es tal su importancia, que incumplir puede generar la inversión de la carga de la prueba.

conforme el interés legítimo del trabajador. Estos deberes le demandan tomar medidas adecuadas atendiendo a las condiciones generales y especiales de trabajo, para evitar que aquel sufra en su salud o integridad algún daño por los riesgos del trabajo. Cuando no pasa así, y se incumplen los deberes, la responsabilidad del empleador de indemnizar ordinaria y totalmente los daños aparece (Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sentencia SL4913-2018, 2018).

Sumado a lo anterior, la Corte en sentencia SL 659-2013 (Corte Suprema de Justicia de Colombia, 2013) establece que si se incumple en la observancia de deberes de protección y seguridad debidos al empleado, es suficiente para acreditar culpa del accidente, y demostrada la responsabilidad se abre camino a indemnizar perjuicios, siempre y cuando exista un nexo causal entre el incumplimiento de los deberes y el daño originado.

En otras palabras y a modo de conclusión, cuando se presenta una omisión en el cumplimiento de las mencionadas obligaciones, constituye un desconocimiento de los derechos del trabajador lo cual da lugar a la responsabilidad del patrono y le asigna consecuencias negativas de índole económico que incluyen indemnizaciones, sanciones y la asunción de las erogaciones derivadas de las contingencias que afectan la capacidad productiva del trabajador (Corte Constitucional de Colombia, sentencia T-331/18, 2018).

CAPITULO II: RÉGIMEN ESPECIAL DE RESPONSABILIDAD CIVIL POR CULPA PATRONAL

i. Régimen general de responsabilidad civil

Es una exigencia fundamental para la justicia y el derecho pagar una compensación por un daño causado por una falla o falta. Y es que cuando se daña a otro afectando sus bienes, integridad corporal o vulnerando derechos fundamentales, el responsable está obligado a reparar las consecuencias de la afectación del interés jurídico de la víctima.

La función principal de esta exigencia es ubicar al sujeto lesionado en la posición más parecida a la que estaba antes de los hechos dañosos. Este principio se encuentra anclado en el inconsciente de la civilización occidental y su exigencia según como ha indicado la doctrina encargada de rememorar la historia del derecho de daños o lo que en otros sistemas jurídicos se conoce como *tort law*⁴, ha sido la culpa que en los albores de la civilización ha sido la primera condición estructurada para condenar la reparación de las afectaciones producidas por los individuos.

Durante mucho tiempo el único fundamento para responder era la negligencia, el descuido o la falta de cuidado. No obstante lo anterior, es bien sabido que los cambios en la sociedad generan alteraciones de paradigmas y en el derecho estas variaciones también tienen cabida. De esta manera, se empezó a replantear el aspecto del fundamento único de culpa, hacia otro criterio de exigencia que hiciera frente al maquinismo y la revolución industrial.

La sociedad moderna trata de dejar a un lado la exigencia de culpa, con el objeto de distribuir los costos y las cargas impuestos por los daños y que en una sociedad en pleno siglo XIX y XX asumían las personas por ausencia de un fundamento legal o normativo. A estos regímenes que democratizan los costos y daños, se les ha llamado en Colombia regímenes objetivos de responsabilidad.

Es así como, más que analizar la actuación del responsable, adquiere un papel preponderante para el derecho resarcir los daños sobre la víctima, pues con los avances en ciencia, tecnología y las formas nuevas de consumo y producción, se comprendió que los daños no se podían atribuir únicamente a la culpa. Así, *grosso modo*, aparece como fundamento para la responsabilidad el riesgo creado.

⁴ Ley o derecho de agravios en el derecho anglosajón o *common law*.

Estos –la culpa y el daño–, son los fundamentos principales en el sistema de responsabilidad civil y este régimen en Colombia principalmente se encuentra regulado en el Código Civil (1873). Este principio general de responsabilidad en la República surge por la adopción en 1873 del Código Civil chileno de don Andrés Bello, el cual a su vez se nutre de las corrientes de juristas franceses de los siglos XVII y XVIII, concretamente de Hugo Grocio y Domat y así mismo de trabajos realizados en España sobre la *lex aquilia* del derecho romano, que fueron acogidas por el Código Civil de Napoleón de 1804 y luego incorporados en el colombiano, en los artículos 2341 (Mantilla, 2007).

Además de los fundamentos expuestos previamente, es preciso anotar que este régimen general consta de dos subregímenes, que son la responsabilidad extracontractual y la contractual. Las principales diferencias entre estos dos estriban en que en el primero no media ninguna relación convencional o contractual, y se deriva la responsabilidad en este régimen de los deberes general de cuidado o comportamiento. En el segundo, media una relación contractual, por lo cual, hay derechos y obligaciones y se deriva responsabilidad del incumplimiento de tales obligaciones contractuales.

En Colombia es más robusta la regulación legal del régimen extracontractual, pues el Código Civil no consagra expresamente un sistema de responsabilidad por incumplir obligaciones. En el libro cuarto, sobre las obligaciones en general de los contratos, título XII sobre el efecto de las obligaciones, consagra algunas instituciones que regulan la indemnización del daño emergente y el lucro cesante por incumplimiento de obligaciones.

Por esto, la responsabilidad contractual ha sido reglamentada a partir de los supuestos de la responsabilidad extracontractual y de la jurisprudencia y doctrina a partir del siglo XIX.

Siendo esto a grandes rasgos la responsabilidad civil general, es menester recordar que en atención a principios de interpretación de la normatividad vigente, las hipótesis y supuestos

de hecho que consagra este régimen no se pueden aplicar en detrimento de regímenes especiales de responsabilidad, de tal manera que, si hay norma especial que se opone a la general, se prefiere a la norma especial, sobre la general, motivo por el cual ha sido catalogado por algunos doctrinantes como régimen residual, para lo cual aplica a aquellos casos que no se enmarquen dentro del campo de aplicación de normas especiales –como por ejemplo, el régimen del cual es objeto el presente texto-.

ii. Concepto de culpa patronal

De acuerdo con el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, la indemnización plena de perjuicios de la cual trata esta norma puede ser pretendida tanto por las víctimas directas, como las indirectas y el supuesto de hecho de la obligación indemnizatoria para el acaecimiento de una reparación integral, está supeditada a la cabal demostración de la culpa del patrono.

La norma previamente mencionada consagra lo pertinente a la culpa del empleador, estableciendo que:

Cuando exista culpa suficiente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios, pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este capítulo.
(Código Sustantivo del Trabajo, Decreto 2663 de 1950)

Esta es una responsabilidad plenamente subjetiva donde el asalariado o víctima debe demostrar los 3 elementos constitutivos de la responsabilidad por culpa patronal, los cuales son: i) el daño; ii) la culpa patronal y, iii) el nexo de causalidad y, por otro lado, es una responsabilidad especial contractual toda vez que se origina en una relación negocial de índole laboral.

De acuerdo con la Sentencia 22656 (Corte Suprema de Justicia de Colombia, 2005) y la 1897 (Corte Suprema de Justicia de Colombia, 2021) de la Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral, además de la ocurrencia de la contingencia laboral, debe estar la “culpa suficientemente comprobada” del empleador, esto lleva a que se establezca en estos casos no solo el daño a la integridad o a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo, sino que hace necesario que la víctima acredite el incumplimiento del empleador a los deberes u obligaciones de protección y seguridad, que le exige tomar las medidas adecuadas, atendiendo las condiciones generales y especiales de la labor desempeñada, tendientes a evitar que aquella sufra menoscabo en su salud e integridad a causa de los riesgos del trabajo.

En otras palabras, no basta con la simple afirmación genérica de la falta de vigilancia y control, sino que es menester delimitar en qué consistió el incumplimiento de las respectivas obligaciones derivadas del propio contrato de trabajo y de la labor prestada por el trabajador, el cual, a su vez, ha de tener nexo de causalidad con las circunstancias que rodearon el accidente. Por lo anterior, tal y como lo plantea la Sentencia SL1378-2020 (Corte Suprema, 2020), no hay lugar a presunción alguna en esta figura, opera una responsabilidad subjetiva y recae en el trabajador la carga de la prueba.

Las obligaciones previamente mencionadas, se encuentran consagradas en los numerales 1º y 2º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, según las cuales los empleadores deben:

poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores, y procurarles locales apropiados y elementos adecuados, de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen

razonablemente la seguridad y la salud. (Código Sustantivo del Trabajo, Decreto 2663 de 1950)

iii. Responsabilidad objetiva y subjetiva en el marco de accidentes de trabajo.

En el régimen general de responsabilidad civil, se presentan dos sistemas de atribución de responsabilidad, como consecuencia derivada de los hechos generadores de la obligación indemnizatoria, los cuales se presentan bajo los nombres de responsabilidad civil subjetiva y objetiva.

La estructuración de estos regímenes se ha dado en torno a dos proposiciones, que se constituyen como los fundamentos principales para su distinción. Por un lado, se atribuye responsabilidad a quien no es diligente y cuidadoso en términos del hombre razonable, y que actúa con culpa -entendida esta como una falla o falta en el proceder de una persona-.

Por otro lado, cuando no media una conducta anormal, se atribuye la responsabilidad en la causación de una afectación a quien se haya beneficiado de un daño, a quien generó un riesgo materializado o era el mejor para que se saneara cierto perjuicio. El primero corresponde a la responsabilidad subjetiva y el segundo a responsabilidad objetiva.

Dejando a un lado el régimen general, y ubicándose en el régimen especial que acá nos ocupa, también hallamos estos dos tipos de responsabilidad: la objetiva y la subjetiva, que al analizarse adquieren ciertas características que las diferencian del régimen general en gran medida. Así, resulta que la responsabilidad por culpa patronal tiene dos componentes: uno es la responsabilidad especial mencionada, de carácter subjetivo y el otro componente que no es responsabilidad civil, y que se ha llamado igualmente régimen objetivo.

Este último es el Sistema General de Seguridad Social Integral, regulado principalmente por la Ley 100 de 1993, la cual define al sistema como el conjunto de instituciones, normas y

procedimientos para las personas y la comunidad con la finalidad de proporcionar cobertura integral de las contingencias que afectan a la salud y la capacidad económica de las personas.

Su finalidad es lograr bienestar individual y su objeto es obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que afectan a las personas. Este sistema, a partir de los aportes que realizan los cotizantes, comprenden el cumplimiento de las obligaciones de la sociedad destinados a garantizar cobertura de prestaciones de carácter económico y de salud.

Ahora bien, no todo el sistema general lo ha constituido la jurisprudencia y la doctrina como la responsabilidad objetiva. Se le ha concedido esta calidad al subsistema de riesgos laborales, el cual, a través de las administradoras de riesgos laborales –ARL-, asume las contingencias que ocurren trabajando y que otorgan el derecho a recibir prestaciones económicas como subsidios por incapacidad, indemnización por pérdida permanente, pensión de invalidez, auxilio funerario, en otros; y las asistenciales que atenúan las afectaciones psicológicas y físicas de quien sufre un infortunio laboral.

La regulación de las contingencias, requisitos para el acaecimiento de las prestaciones asistenciales y económicas, los riesgos laborales, las afiliaciones y cotizaciones, así como el organigrama del sistema general de riesgos profesionales, se encuentran reglamentadas por el precitado decreto ley 1295 de 1994, luego por la Ley 776 de 2002 que lo complementa, y la Ley 1562 de 2012 que modifica este subsistema de riesgos laborales.

Desde la óptica de la dogmática del derecho de daños, este régimen objetivo en esta responsabilidad especial ignora completamente el nexo de causalidad de un daño y la culpa del empleador, pues el que repara es el subsistema de riesgos laborales a través de una reparación tarifada y que se genera cuando se acreditan los requisitos de ley.

Y en concordancia con esto, doctrinantes como Diego Alejandro Sánchez Acero, en el texto *Un nuevo concepto de culpa patronal* (Sánchez, 2015, p. 27), afirma que es irrelevante la prueba de la culpa del empleador en la ocurrencia de un accidente o una enfermedad.

Para realizar tal afirmación, cita una providencia de la Corte Suprema de Justicia de Colombia, la sentencia 17429 (Corte Suprema de Justicia de Colombia, 2002), donde este juez colegiado categóricamente indica que a diferencia de lo que ocurre en la responsabilidad derivada del artículo 216 precitado, las prestaciones económicas y asistenciales reguladas por este subsistema, no requieren de una conducta del empleador.

Y es que la Corte a su paso por la regulación de este subsistema, en sentencia 22656 de 2005 (Corte Suprema de Justicia de Colombia, 2005), deja sentado que es un régimen de responsabilidad en el que median elementos diferentes a lo que comúnmente se ha conocido por el derecho de daños y su régimen general, estructurando una responsabilidad *sui generis*, en donde, para esta corporación basta al beneficiario de las prestaciones acreditar el vínculo laboral y la realización o creación del riesgo derivado del trabajo.

Adicionalmente, es un sistema en donde en las indemnizaciones –prestaciones-, no media la función resarcitoria y el principio transversal que busca resarcir la totalidad del daño sufrido por el trabajador llamado reparación integral; elementos propios de la responsabilidad civil, pues estas se expresan en una relación o proporción entre monto del salario del trabajador, la incapacidad laboral y no se liquida con base en el perjuicio sufrido.

En este subsistema en vez de aplicar o de hablar de los perjuicios patrimoniales de daño emergente y lucro cesante y de los extrapatrimoniales, concretamente los morales y el daño en la vida de relación, se prescriben las prestaciones médico-asistenciales y las económicas, a las cuales no se les puede dar el tratamiento de la reparación que en el régimen general y en el especial se les da a estos perjuicios mencionados.

Por el otro extremo, estaría el sistema de la indemnización plena de perjuicios derivada de la responsabilidad especial, el cual es objeto del presente trabajo.

En este punto es menester traer a colación una discusión que se deriva sobre la categorización en este régimen especial, que tiene que ver con responsabilidad objetiva y subjetiva. Partiendo de la diferenciación que se hace en la dogmática y la jurisprudencia sobre los tipos de responsabilidad, se tiene que en general hay responsabilidad civil contractual y la extracontractual.

Su clasificación atiende a si hay contrato o no, siendo contractual cuando hay un acuerdo de voluntades –contratos o convenciones- de por medio y cuando hay incumplimiento de las obligaciones contractuales. Por otro lado, está el extracontractual, cuando no media contrato y donde se analiza es el incumplimiento de deberes generales de cuidado y de comportamiento.

En este orden y dirección, partiendo de los previamente mencionado, es dable considerar que este régimen especial es contractual, por derivarse de los daños y afectaciones sufridas por el trabajador por incumplimiento de las obligaciones especiales derivadas de la relación laboral precedida por el contrato de trabajo.

Así lo ha dicho la Corte en Sala Laboral, en sentencias como la ya citada SL 5918- 1993 (Corte Suprema de Justicia de Colombia, 1993). Sin ánimo de reiterar lo citado en el aparte “Contrato laboral y prestación de servicios”, es importante partir de la consideración que allí se hace. La Corte indica que inicialmente en este régimen se parte de una responsabilidad aquiliana o extracontractual, luego, este se empieza a concebir como responsabilidad contractual a partir de las construcciones de la doctrina francesa, según la cual, el contrato de trabajo imponía al empleador la obligación de seguridad y protección.

En consecuencia, se hablaría entonces de que del incumplimiento de las obligaciones contractuales es que se derivan estas responsabilidades. Y así, se derivaría responsabilidad contractual por incumplir las obligaciones especiales de seguridad y protección a que tiene el empleador, respecto de la cual se podría exonerar demostrando diligencia y cuidado o lo que en contractual se conoce como obligación de medio, que consistiría en obligarse a hacer todo lo posible por cumplir.

Ahora bien, en la otra perspectiva hablamos de obligaciones de resultado a cargo de la administradora de riesgos laborales, que se subroga en la obligación que tiene el empleador de pagar cuando este realiza la afiliación al respectivo sistema, aun cuando no es una falla o falta atribuible a él las afectaciones sufridas cuando se presenta un accidente o enfermedad laboral, que da lugar a las prestaciones económicas y asistenciales del subsistema.

En este, la obligación consistiría en asumir la contingencia y no se puede exonerar de dicho pago y tampoco importa la diligencia y cuidado utilizados para cumplir; simplemente al acaecimiento de un hecho, se sigue una consecuencia de pagar sin siquiera considerar si media en ello una falla o falta atribuible al empleador o a quien se subroga.

Es más, por ninguna de las defensas del deudor del régimen general se puede exonerar la administradora de riesgos laborales, como la causa extraña, excepto por lo que han dicho doctrinantes como Sánchez Acero (Sánchez, 2015, p. 29). Este plantea que la provocación deliberada de la víctima lo hace responsable de su daño, es decir, la víctima se constituye como responsable de las acciones u omisiones en la realización del riesgo que deviene en la enfermedad o el infortunio.

En este punto, es relevante traer a colación un debate que se ha presentado en torno a estos dos sistemas. La finalidad de estas dos instituciones *grosso modo*, es resarcir las

afectaciones –bien sea enfermedades o accidentes- que se presentan en o con ocasión del trabajo.

En principio, se pensaba que, al ser figuras concurrentes, una no se podía presentar con la otra, de tal suerte que su aplicación se consideraba que no era compatible o acumulable con la otra. Es decir, si se presentaba la culpa patronal, la cuestión se ubicaba en debatir sobre si era pertinente acumular las prestaciones derivadas de las administradoras de riesgos laborales. Esto es natural, pues eventualmente se podría recibir la pensión de invalidez vitalicia y paralelamente un pago indemnizatorio total que comprende las cifras que se calcula habría devengado de haber permanecido sano durante toda su vida probable.

Para este tema neurálgico, la Corte en sentencia SL7884 – 2015, (Corte Suprema de Justicia de Colombia, 2015) fue categórica y luego de recordar una sentencia del 12 de noviembre de 1993, radicación 5868, prescribió en dicha providencia que:

Nunca podrá deducirse del monto de la condena dispuesta contra el patrono culpable del siniestro lo pagado a sus expensas por el Instituto o la víctima de él, porque tal rebaja constituiría un enriquecimiento sin causa para el empleador y un empobrecimiento ilegítimo e irreparable para la entidad de seguridad social que atendió al percance del trabajador por el aspecto meramente laboral.

La Corte deduce esta norma del siguiente razonamiento:

Nunca podría ser el mismo empleador responsable del daño que sufren el trabajador o sus beneficiarios, por culpa patronal suficientemente comprobada, quien a la postre resulte beneficiado al permitírsele descontar de la suma a la que se prueba asciende el perjuicio una prestación otorgada por el Instituto de Seguros Sociales, el cual está dicho no le ha asegurado sus actos dolosos o culposos sino que lo ha subrogado en el

cubrimiento de los riesgos inherentes al trabajo de los que el patrono o empleador responde por su actividad objetiva como tal y sin que medie culpa alguna de su parte.

La consecuencia de esto y sin ánimo de ser reiterativo, es que ningún empleador puede descontar, cruzar, compensar o deducir prestaciones surgidas del riesgo creado del trabajo, esto es, por responsabilidad objetiva ante accidentes de trabajo o enfermedades profesionales (hoy laborales) por ella misma cubiertas, con las propias a su situación culposa o dolosa en los infortunios sufridos por sus trabajadores, es decir, cuando su responsabilidad quedó probada y que estuvo cubierta de evidente subjetividad.

Con esta sentencia del 2015 *ibidem*, la Corte rectifica cualquier pronunciamiento en contrario que hubiera adoptado la Corte con anterioridad y sienta precedente sobre la acumulación de estas dos instituciones.

Esto es importante, pues a más de los relevantes efectos prácticos que eso conlleva, la Corte bajo esta interpretación reconoce una naturaleza jurídica matizada. En una se cubren los riesgos inherentes al trabajo y la otra resarce los daños derivados de una situación culposa o dolosa revestida de un inequívoco matiz subjetivo.

Teniendo claro que estos dos regímenes obedecen a instituciones con finalidades distintas, se trae a colación otra consideración importante que ha dado la doctrina sobre la naturaleza jurídica de los riesgos y daños en un ámbito laboral, de cara a la coherencia con el régimen de responsabilidad civil general.

Siguiendo a Javier Tamayo, este afirma que en la responsabilidad por accidentes laborales consagrada en el Código Sustantivo de Trabajo siguen siendo aplicables los principios generales que diferencian las obligaciones de medio y de resultado, de tal forma que es posible afirmar que en la indemnización por accidentes laborales pagada por las ARL, la obligación del empleador es de resultado y *de quien se subroga*, ya que la Ley solo permite

que este se exonere de responsabilidad si demuestra una culpa grave del trabajador, mientras que si lo que se pretende es una indemnización plena de perjuicios, según lo dispone el artículo 216 ibidem, lo que habrá que probarse será la culpa del patrono, por lo que la obligación en cabeza del empleador es de medios.

Por lo anterior, el empleador tiene por expresa disposición legal una obligación de seguridad frente a sus trabajadores que frente a la indemnización base es de resultados, entretanto frente a la indemnización plena es una obligación de medios (Tamayo, 2007, p. 520).

Derivado de esto viene una crítica y es que, partir de como la Corte ha estructurado las responsabilidades, se puede deducir que, en el régimen general de responsabilidad, en materia del régimen contractual, se puede hablar de responsabilidad objetiva o de responsabilidad subjetiva, no obstante, es menester aclarar que no son conceptos equiparables, pues desde un punto de vista conceptual, no es lo mismo responder por culpa en materia extracontractual a responder en materia contractual por incumplir obligaciones de medio, ni tampoco de responder sin que importe la culpa en materia extracontractual -responsabilidad objetiva- a incumplir obligaciones de resultado en materia contractual.

Debido a lo anterior, no se podrían analizar estas instituciones en la medida que en el caso de extracontractual se analizan deberes generales de comportamiento -en responsabilidad subjetiva y objetiva-, pero en contractual no se habla de estos regímenes, pues importa el contenido de la obligación.

En este orden y dirección, no sería dable hablar de que en un régimen general de responsabilidad contractual, como lo es este régimen especial, se hable de responsabilidad subjetiva y objetiva, teniendo en cuenta que la responsabilidad extracontractual es la que trata del incumplimiento de deberes generales de comportamiento y específicamente de

responsabilidad subjetiva y objetiva, en ese evento en los términos del profesor Javier Tamayo, se debe de hablar de las obligaciones de medios y de resultados.

Ahora, si bien esta descripción previamente establecida es coherente desde un punto de vista conceptual, no se puede perder de vista que la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de Colombia en Sala Laboral ya ha determinado la naturaleza de los regímenes explicados.

En sentencias como la 17429 del 2002 (Corte Suprema de Justicia de Colombia, 2002) categóricamente ha indicado que el subsistema de riesgos laborales es un régimen de responsabilidad objetiva y para ello aduce que “desde la legislación de 1945, el accidente de trabajo y la enfermedad profesional han sido considerados como fuente de responsabilidad para el empleador, en razón de ocurrir por el riesgo creado con su actividad empresarial. Dentro de tal marco, la legislación y los reglamentos del seguro social procedieron a desarrollar la teoría del riesgo profesional o responsabilidad objetiva”.

Así mismo lo ha referido en sentencias como la SL 2513-2021, del 16 de julio de 2021, en donde este juez colegiado, cita una sentencia; la precitada CSJ SL, del 14 de agosto de 2012, rad. 39446, en donde prescribe que:

En materia de riesgos profesionales, surgen dos clases de responsabilidad (...), una de tipo objetivo, derivada de la relación laboral que obliga a las administradoras de riesgos profesionales a atender y reconocer a favor del trabajador las prestaciones económicas y asistenciales previstas por el sistema de Riesgos Profesionales en tales eventos, prestaciones que se generan al momento en que acaece el riesgo profesional amparado, para cuya causación resulta indiferente la conducta adoptada por el empleador, pues se trata de una modalidad de responsabilidad objetiva prevista por el legislador con la finalidad de proteger al trabajador de los riesgos propios a los que se ve expuesto al

realizar la actividad (Corte Suprema de Justicia de Colombia, sentencia SL2513-2021, 2021).

Esto es natural, pues la responsabilidad patronal es especial y por ende tiene normas especiales y su desarrollo es predominantemente jurisprudencial. En muchos aspectos dista de la lógica que se aplica en el régimen general de responsabilidad civil.

Desde un punto de vista práctico, la discusión no tiene trascendencia y al margen de que sea equiparable o no teóricamente, el análisis que se hace termina siendo el mismo en cualquiera de los dos casos, pues los efectos en la práctica jurídica de las obligaciones de medios y resultados, con la responsabilidad subjetiva y objetiva son muy parecidas; lo que se hace en cualquiera de los dos regímenes es el análisis de si importa la culpa o no para atribuir responsabilidad a un sujeto.

iv. Concepto de daño, culpa patronal y nexo de causalidad

a. Daño

Fernando Hinestrosa en su texto *Derecho de obligaciones* (Hinestrosa, 1967, p. 529) manifiesta que el daño es la lesión del derecho ajeno, consistente en el quebranto económico recibido en la merma patrimonial sufrida por la víctima, a la vez que en el padecimiento moral que la acongoja.

De acuerdo con doctrinantes como Diego Alejandro Sánchez Acero, en este tipo de responsabilidad especial, es importante diferenciar el daño del perjuicio, el primero es la lesión del derecho a la vida o salud del asalariado o una lesión psicofísica y, el perjuicio son todas aquellas consecuencias negativas que se derivan del daño, las cuales pueden ser de carácter patrimonial o extrapatrimonial, como daño emergente, lucro cesante, perjuicios morales y perjuicios a la vida en relación. En nuestra jurisprudencia, estos conceptos son reconocidos como perjuicios materiales e inmateriales (Sánchez, 2015, p. 41).

En primer lugar, los perjuicios materiales están compuestos por el daño emergente y el lucro cesante -consolidado y futuro- y por estos se entiende aquella merma patrimonial sufrida por la víctima en razón a todos los conceptos económicos que salieron o no ingresaron al patrimonio de esta como consecuencia del acaecimiento de origen laboral.

➤ Daño emergente

Según se desprende del artículo 1614 del Código Civil (1873), aplicable en virtud de lo dispuesto por el artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo (1950), el daño emergente consiste en “el perjuicio o la pérdida que proviene de no haberse cumplido la obligación o de haberse cumplido imperfectamente, o de haberse retardado su cumplimiento”, concepto que, de acuerdo con la Sentencia 18360 de 2017, abarca la pérdida de elementos patrimoniales, así como los gastos en que se debió incurrir, que deban generarse en el futuro, y el arribo del pasivo a causa de los hechos sobre los cuales quiere deducirse responsabilidad. Corte Suprema de Justicia de Colombia, 2017).

Bajo una interpretación teleológica, la Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala Laboral, tal y como se llevó a cabo en la Sentencia 22117, describe que el daño emergente es aquel que se concreta en los gastos o erogaciones que debe efectuar la víctima para afrontar las consecuencias del hecho generador del perjuicio (Corte Suprema de Justicia de Colombia, 2004).

➤ Lucro cesante

De acuerdo con el doctrinante Diego Alejandro Sánchez Acero, el lucro cesante son todos aquellos ingresos económicos, independientemente del origen que tengan, que la víctima dejó de percibir como consecuencia del daño sufrido (Sánchez, 2015, p. 44 - 45).

Este perjuicio puede ser consolidado o pasado y futuro, en el primero de estos, se debe liquidar desde la fecha de terminación del contrato hasta que la sentencia quede en firme y el

segundo de estos, desde que la sentencia quedo en firme hasta la vida probable del trabajador, de acuerdo con la Sentencia 22656 (Corte Suprema de Justicia de Colombia, 2005). Además, para su tasación, se debe tomar como punto de partida, el salario percibido por el causante a la fecha del infortunio laboral que generó su deceso o contingencia, de acuerdo con la Sentencia SL1900-2021 de 2021 de esta misma corporación.

En concordancia con lo anterior, la Sentencia 1530 de 2021 (Corte Suprema de Justicia de Colombia, 2021) estableció que el lucro cesante se configura cuando se deja de percibir un ingreso económico o se recibe en menor proporción a causa de la pérdida de capacidad laboral o fallecimiento, en cuyo caso el empleador está en la obligación de resarcir tal daño, bajo dos condiciones: i) Que se pruebe su culpa en el origen del siniestro y ii) Que se demuestre que el trabajador afectado sufrió una disminución en sus ingresos.

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL1530 de 2021. (M.P. Gerardo Botero Zuluaga, abril 28 de 2021).

Ahora bien, se considera fundamental aclarar que, respecto a la indemnización de perjuicios teniendo en cuenta la expectativa de vida probable del trabajador no es un aspecto absoluto, es un aspecto que puede variar dependiendo de aquellos eventos en que la expectativa de vida probable del beneficiario sea inferior a la del causante, tal y como se dijo en la sentencia CSJ SL5154-2020, en la que se sostuvo:

En efecto, nótese que el período indemnizable en los casos en los que la expectativa de vida probable de los reclamantes sea mayor que la del causante, como en el caso de los hijos, sí sería dable inferir que aquel proveería ingresos a sus beneficiarios hasta la fecha de su vida probable; pero ello no ocurre cuando la expectativa de vida del trabajador es más larga que la de los reclamantes, pues en estos escenarios es evidente que los

ingresos que aquel les proveía solo se hubiesen extendido hasta la muerte de los beneficiarios. (Corte Suprema de Justicia de Colombia, 2020).

En segundo lugar, respecto a los perjuicios inmateriales, estos son aquellas afectaciones sufridas por la víctima en su esfera interna o externa y están compuestos por el perjuicio moral y el perjuicio a la vida en relación.

➤ Perjuicio moral

Es aquella afectación psicológica o sentimental que se produce en la esfera interna de la víctima, tanto directa como indirecta debido a la contingencia laboral.

Ahora bien, es importante hacer una salvedad procesal consagrada en la Sentencia 35261 (Corte Suprema de Justicia de Colombia, 2010), en la cual se establece que en caso de que la víctima directa tenga hijos, el perjuicio moral de los mismos se presume, ya que, naturalmente se causa pena y aflicción debido a la relación paterno filial que se tiene con el progenitor como consecuencia del daño.

Igualmente, se presume el presente perjuicio con el cónyuge siempre y cuando se acredite el vínculo matrimonial, asimismo con el compañero permanente, con toda pareja sentimental independientemente de su condición sexual y con sus padres y hermanos. Por lo anterior, si se evidencia cualquier otra víctima indirecta, esta debe probar el respectivo perjuicio moral que le sea ocasionado.

Para probar la existencia de daños morales, no existe una tarifa legal, cualquier medio de prueba es pertinente para probar la aflicción sufrida, ya sea por el trabajador o por su familia, pues como lo ha sostenido la Sala, esta clase de perjuicios originados por un accidente de trabajo, se pueden reconocer tanto a la víctima como a las personas más cercanas de la misma, que sufren igualmente con los padecimientos que aquejan a aquélla en los términos del artículo 216 del CST, siempre y cuando, acredite:

Haber padecido una lesión o un menoscabo en sus condiciones materiales o morales con ocasión de la muerte, la discapacidad o la invalidez generadas por el infortunio laboral derivado de una culpa patronal, pues lo cierto es que el accidente de trabajo puede tener consecuencias indirectas frente a terceros que resultan afectados en su situación concreta. (Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sentencia SL7576-2016, 2016)

De otra parte, la sala ha dicho que estos perjuicios deben clasificarse en objetivados y subjetivados, así:

De manera reiterada ha sostenido que el daño moral debe ser analizado desde dos perspectivas, los objetivados y subjetivados, respecto de los que en la sentencia CSJ SL, 6 jul. 2011, rad. 39867, reiterada en la CSJ SL1525-2017, se dijo: los primeros, son aquellos daños resultantes de las repercusiones económicas de las angustias o trastornos síquicos que se sufren a consecuencia de un hecho dañoso; y, los segundos, los que exclusivamente lesionan aspectos sentimentales, afectivos, y emocionales que originan angustias, dolores internos, síquicos, que lógicamente no son fáciles de describir o de definir. (Corte Suprema de Justicia de Colombia, sentencia SL4794-2018, 2018).

Ahora bien, el doctrinante Diego Alejandro Sánchez Acero *Ibidem* realizando un estudio integral de la jurisprudencia del ordenamiento jurídico colombiano, identificó que en la Sala de casación laboral al igual que en la jurisdicción de lo contencioso administrativo y en la Sala de Casación Civil, por concepto de perjuicios morales se han proferido fallos muy cercanos a los 100 smlmv.

➤ Perjuicio en la vida de relación

Estos perjuicios se identifican como aquella imposibilidad de relacionarse con el mundo exterior, al no poder desarrollar las actividades que desarrollaba en su día a día previamente a

la ocurrencia del infortunio laboral. Por lo anterior, de acuerdo con la Sala de Casación Laboral, el daño a la vida en relación consiste en una afectación a la aptitud y disposición para disfrutar de la dimensión de la vida en cualquiera de sus escenarios sociales que impide que algunas actividades ya no se puedan realizar o que requieren de un esfuerzo o genera incomodidades y dificultades.

En relación con la cuantificación de este perjuicio, en el escenario de la víctima directa es mucho más simple, toda vez que, este persigue el resarcimiento de un daño que afectó su vida en relación, empero, la víctima indirecta en cada caso, debe demostrar este perjuicio extrapatrimonial, por lo anterior, este se presume del trabajador sobreviviente de la contingencia de origen laboral, no obstante, no existe presunción alguna para las demás víctimas, así sean las descritas en los perjuicios morales, como pareja, hijos, hermanos, entre otros.

Lo anterior toda vez que, de acuerdo con la Sentencia SL5195-2019 de la Sala de Casación Laboral, los perjuicios a la vida en relación, al igual que los morales, no son estimables objetivamente y su tasación también está sujeta al criterio judicial, ya que, corresponde al juez como director del proceso para evitar la arbitrariedad y respetar el derecho al debido proceso, no solo, analizar con sustento en las reglas de la sana crítica los diferentes elementos de persuasión, individual y en conjunto, legales y oportunamente producidos en el juicio, sino además, expresar lo que infiere de la valoración probatoria y sus méritos, los criterios, razones o fundamentos legales, jurisprudenciales, de equidad y doctrinales que lo conducen a adoptar la decisión.

Ahora bien, la Sala Civil de la Corte Suprema de Justicia de Colombia precisó que el daño es indemnizable, cuando su causación es imputable a un sujeto distinto al afectado. Además, para que exista ese daño, es necesario que este sea cierto y personal.

En cuanto al daño personal, se tiene que quien reclame la indemnización de perjuicios por el daño sufrido debido al infortunio de origen laboral, debió haber padecido dicha afectación, tanto la víctima directa como la indirecta.

Anteriormente se consideraba que únicamente podrían reclamar perjuicios, como víctimas indirectas, aquellos que se constituyeran como beneficiarios de la pensión de sobrevivientes, no obstante, en providencia 39631 del 30 de octubre de 2012 (Corte Suprema de Justicia de Colombia, 2012), se aclaró que cualquier persona puede estar legitimada para solicitar la indemnización plena de perjuicios, siempre y cuando considere y logre probar que ha sufrido un daño con ocasión del accidente o enfermedad laboral en el que se acredite la culpa comprobada del empleador.

Ahora bien, respecto a que el daño debe ser cierto, consolidado y exteriorizado, el texto previamente citado del doctrinante Diego Alejandro Sánchez Acero (Sánchez, 2015, Pp. 41-62) establece que debe acreditarse la certeza del daño o la existencia de la afectación, vulneración o menoscabo de una situación jurídicamente protegida, estableciendo que este perjuicio puede ser pasado o futuro, pero no eventual, ya que tiene que consolidarse que el daño sea pasado o que aparezca como la prolongación cierta y directa del estado de las cosas, pero nunca puede indemnizarse un perjuicio hipotético, ya que, si el daño está fundado en la posibilidad remota de obtener un beneficio, en el caso de que la acción dañina no se hubiere producido, será hipotético y por consiguiente, no indemnizable.

b. Culpa del empleador

En materia de responsabilidad por culpa del patrono se responde hasta por culpa leve, ya que, en primer lugar, el artículo 63 define la culpa leve como aquella falta de diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios y, en segundo lugar,

el artículo 1604 consagra que, al tratarse de un contrato conmutativo en donde hay un beneficio recíproco para las partes, es decir, el patrono y el trabajador, el deudor es responsable hasta de culpa leve.

Además de ser una culpa lata o leve, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de Colombia en Sala Laboral, en sentencias como las precitadas 22656, 35097 y 39631 ha señalado que la culpa suficientemente comprobada del empleador se predica de quien, como buen padre de familia, debe emplear diligencia o cuidado ordinario o mediano en la administración de sus negocios.

La estructuración de la culpa en esta responsabilidad ha variado a lo largo de la historia. Quisiéramos exponer lo que se ha considerado como el actuar culposo para la Corte. La Sala Laboral hace décadas sobre la culpa patronal, consideró un actuar que, si bien dista mucho de lo que en la actualidad se ha venido a estructurar como la culpa patronal, es relevante para efectos de analizar cómo ha sido el ir y venir de los fundamentos de atribución de la culpa patronal.

Para 1958 uno de los fundamentos de responsabilidad no radicaba únicamente en propuestas sobre el incumplimiento de obligaciones de seguridad y protección; sino que, también se predicaba la misma en diferentes supuestos facticos, verbigracia, en casos de ruptura legal del contrato de trabajo, sin justa causa, toda vez que, a juicio de esta Corporación, se generaba un rompimiento del contrato de trabajo que podía acarrear perjuicios morales o inmateriales y materiales.

Ahora bien, en la actualidad este fundamento jurisprudencial acogido por años no continuó siendo objeto de recibo por las altas corporaciones, toda vez que, ya no se considera de naturaleza indemnizatoria y, por ende, un fundamento de responsabilidad de la culpa patronal.

En este contexto, es menester traer a colación la variación que ha introducido la doctrina, a través de la interpretación de la jurisprudencia reciente de la Sala Laboral sobre la conducta diligente, cuidadosa o prudente y la participación del criterio legal para definir la actuación del empleador: el buen padre de familia en la administración de sus negocios.

Doctrinantes como Diego Alejandro Sánchez Acero, en el texto *Un nuevo concepto de culpa patronal* (Sánchez, 2015, p. 15), expone que, en los fundamentos de derecho de las decisiones de la jurisprudencia, es irrelevante el estudio del comportamiento ejemplar o no del empleador, ya que los causantes del daño y perjuicio en pleno siglo XXI se constituyen en una estructura orgánica y jerárquica, con o sin personería, que carece de la subjetividad del ser humano, tanto en pensamiento como en comportamiento.

En términos del autor, para la configuración de la culpa patronal es suficiente incumplir obligaciones de protección y seguridad y es irrelevante el estudio de la intención o de la conducta diligente o negligente del empleador en la ocurrencia del siniestro. Esto ha llevado al análisis de que la valoración de la culpa en esta responsabilidad es objetiva, pues solo analiza el cumplimiento de deberes especiales, sin que con ello implique que La Sala no siga haciendo una valoración subjetiva ejemplificando el comportamiento del buen padre de familia.

Esta interpretación se puede evidenciar en sentencias como las precitadas SL 22656 del 30 de junio de 2005, la SL 39631 del 30 de octubre de 2012 y la SL7056 del 2016 (Corte Suprema de Justicia de Colombia, 2016). En las dos primeras, La Sala realiza el análisis subjetivo de la culpa patronal, para luego decir que el incumplimiento de las medidas de protección y seguridad son las que valen como fundamento para derivar responsabilidad.

En la del 2016, la Corte para el reconocimiento y pago de la indemnización ordinaria y plena de perjuicios prevista en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, establece que además de la ocurrencia del riesgo - enfermedad o accidente-, debe estar suficientemente

comprobada la culpa del empleador, responsabilidad que tiene una naturaleza eminentemente subjetiva e implica que se establezca no solo el daño a la integridad o a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo, sino que se demuestre también el incumplimiento, por parte del empleador, de los deberes de protección y seguridad.

A partir de este análisis de la jurisprudencia se determina que el único parámetro que debe importar a juicio de Sánchez Acero para la determinación de la culpa del patrono es el cumplimiento o no de las obligaciones de protección y seguridad y deja a un lado el examen de la buena o mala intención en el actuar o si su conducta fue diligente y cuidadosa (Sánchez, 2015, p.82).

Y es que, si bien no es tema del presente trabajo, en falla del servicio patronal, cuando se analiza la responsabilidad del Estado empleador, la tendencia se evalúa en iguales términos. De esa forma, del incumplimiento de las medidas de seguridad frente a los servidores públicos deriva responsabilidad estatal por falla en el servicio patronal (Consejo de Estado, sentencia 15967, 2007)

Ahora bien, evidenciando que han existido diversos fundamentos de la culpa patronal es menester destacar, a modo de reflexión que la culpa del empleador a lo largo de la historia ha tenido sus pilares en tópicos de diversa índole.

En la actualidad se plantea que, al considerar el incumplimiento de las obligaciones de seguridad y de protección como el fundamento de la culpa, ya no se valora como conducta importante para la indemnización de perjuicios la calificación del actuar cuidadoso y diligente del buen padre.

No obstante lo anterior ¿Será entonces que se demuestra que fue diligente y cuidadoso, demostrando que cumplió con estas obligaciones? Esta reflexión se plantea en el sentido que la persona, sea natural o jurídica, si es diligente y cuidadosa cumple con las obligaciones de

protección y seguridad. A juicio nuestro, el autor incurre en el yerro de considerar que el único parámetro de medición de la culpa del empleador es el incumplimiento de las obligaciones de protección y seguridad, desconociendo que el incumplimiento de estos deberes implica inherentemente el análisis de una conducta poco diligente, cuidadosa o prudente, pues en sí mismo, cumplir con estas obligaciones, es actuar como el buen padre de familia en el manejo de sus negocios.

c. Nexos de causalidad

Una vez probado el daño y la culpa, para que el juicio de responsabilidad civil por culpa patronal sea satisfactorio y beneficioso para las víctimas directas e indirectas, se debe probar el nexo de causalidad entre los elementos previamente descritos, es decir, entre el daño y la culpa patronal. Además, de acuerdo con Héctor Patiño, en su texto *La obligación de protección y seguridad del empleador es un elemento natural del contrato de trabajo*, el nexo de causalidad es aquella relación necesaria y eficiente entre el hecho generador del daño y el daño probado (Patiño, 2008, p. 372).

En este orden y dirección, tal y como lo ha sostenido esta Corporación en innumerables oportunidades (Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sentencia 35121 de 2009), del contenido del nexo de causalidad se extrae que debe existir un vínculo entre el percance repentino generador del daño y la prestación del servicio bajo subordinación, bien sea por causa del trabajo o con ocasión de éste, donde la norma no exige que esa relación sea directa, en virtud de que puede estar presente en forma indirecta o mediata con el oficio o labor desempeñada; y por consiguiente, el hecho generador del daño debe ceñirse dentro de la noción de accidente de trabajo o enfermedad laboral, guardando relación directa o indirecta, con el

trabajo, con la ejecución de una orden del empleador o en desarrollo de una labor bajo su autoridad.

Al respecto en sentencia del 29 de octubre de 2003 radicado 21629, se puntualizó:

Evidentemente la noción de “accidente” a que ellas aluden guarda una íntima relación de causalidad con el trabajo o servicio desempeñado. Es por ello que el artículo 9º en cuestión precisa que es aquél que se produce “por causa o con ocasión del trabajo”, esto es, que se relacione ya en forma directa o inmediata con el oficio desempeñado, ora en forma indirecta o mediata con el mismo. (Corte Suprema de Justicia de Colombia, 2003).

Además, esta Corporación hace la salvedad de que el término “trabajo” debe entenderse en un sentido humano y progresista, con total amplitud y flexibilidad, debido a que no se debe circunscribir exclusivamente a la actividad o tarea laboral desplegada por la persona, puesto que es claro que no sólo se refiere a la actitud misma de realizar la labor prometida contractualmente, sino a todos los comportamientos inherentes al cumplimiento de la obligación laboral por parte del operario, según se dejó sentado en la sentencia del 29 de agosto de 2005 radicado 23202 (Corte Suprema de Justicia de Colombia, 2005).

Tanto la doctrina como la jurisprudencia (Corte Suprema de Justicia de Colombia, 2021), han coincidido en afirmar que, para poder atribuir un resultado a una persona y declararla responsable como consecuencia de una acción u omisión, es necesario e imperativo definir si aquella persona está ligada a esta acción u omisión por una relación causa – efecto. Si no se evidencia lo previamente expuesto, es decir, el nexo de causalidad no es procedente continuar el análisis o juicio de responsabilidad.

Ahora bien, en relación con lo manifestado por Diego Alejandro Sánchez Acero *ibidem*, en el ámbito de derecho laboral no es suficiente demostrar un nexo de causalidad, sino que, por el contrario, se deben demostrar dos.

En primer lugar, el nexo que apunte a la efectiva demostración de la ocurrencia del accidente o de la enfermedad laboral. Respecto al accidente se deberá acreditar debidamente que existió un suceso repentino que ocasionó una lesión psicofísica o la muerte del trabajador que fue por causa o con ocasión al trabajo y, en cuanto a la enfermedad, se debe constatar la patología que ocasionó la muerte o alguna lesión psicofísica en el asalariado como consecuencia o por ocasión al trabajo que desempeñaba.

En segundo lugar, el dirigido a demostrar que la culpa probada del empleador fue la causa del daño, es decir que, sin esta culpa, nunca se hubiese producido la afectación a la víctima. En otras palabras, debe haber una relación de causalidad entre la culpa y el daño.

iv. Carga de la prueba

La Sala laboral de la Corte Suprema de Justicia de Colombia a través de su jurisprudencia, ha establecido que la regla general es que el trabajador demandante es quien tiene la carga de la prueba de la culpa y negligencia del empleador que dio origen a la indemnización plena de perjuicios, consagrada en el precitado artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo en procesos que versan acerca de culpa patronal en los accidentes laborales.

Lo anterior encuentra sustento además en lo establecido por el Código General del Proceso en su artículo 167 (ley 1564 de 2012) que dispone la regla general de la carga de la prueba, esto es “incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen”, lo que significa que es el trabajador el que debe probar el supuesto de hecho de la culpa causa de la responsabilidad ordinaria y plena de perjuicios.

De igual forma, la Corte ha precisado que por excepción al precitado artículo 1604 del Código Civil, cuando lo que se denuncia es un incumplimiento en las obligaciones de cuidado y protección, es decir, una conducta omisiva como la causa del accidente de trabajo o la enfermedad profesional, se invierte la carga de la prueba y es el empleador quien tiene que probar que actuó con diligencia y cuidado a la hora de velar por la salud y la integridad de los trabajadores a su cargo.

En concordancia con lo anterior, la Corte ha establecido que la inversión de dicha carga opera en la denominada culpa por abstención, en donde al patrono se le imputa una conducta omisiva, y al trabajador le corresponde probar las circunstancias en concreto que dieron lugar al accidente y que la causa eficiente del incidente fue la falta de previsión por parte de la persona encargada de prevenir los accidentes laborales, esto es el nexo causal.

Es importante anotar que esta culpa al ser de naturaleza contractual es la denominada por ley como “culpa leve” que se asemeja a la expresión de “como un buen padre de familia emplea en la administración de sus negocios”, se trata de una diligencia media. De tal forma que con que el trabajador pruebe el mero incumplimiento en el cuidado ordinario o mediano a en la observancia de los deberes de protección y seguridad, es prueba suficiente en el incidente de trabajo, y en consecuencia de la responsabilidad del empleador y su obligación de indemnizar total y ordinariamente los perjuicios ocasionados al trabajador.

En torno a lo anterior, la Corte Suprema de Justicia de Colombia insistió en que:

corresponde a quien pretende el pago de la indemnización demostrar la inobservancia injustificada de los deberes por parte del patrono, que como se anotó también derivan del pacto contractual, y la plena incidencia que tuvo en la ocurrencia del siniestro, pues no siempre que exista un resultado dañoso aquella opera, en tanto corresponde atenderse la naturaleza de la tarea, el riesgo en su realización, las circunstancias de tiempo, modo

y lugar en que ocurrió el siniestro y, fundamentalmente, la diligencia de quien lo creó.
(Corte Suprema de Justicia de Colombia, sentencia SL17216- 2014, 2014).

Como ya se mencionó, no puede dejarse de lado lo pregonado por el artículo 1604 del Código Civil (1873) que dispone que “la prueba de la diligencia o cuidado incumbe al que ha debido emplearlo” y es por esto que una vez probada la omisión por parte del patrono en el cabal cumplimiento de los deberes de protección y seguridad que le son exigibles, si este pretende exonerarse de toda responsabilidad, es él quien deberá asumir la carga: “le corresponde demostrar que no incurrió en la negligencia que se le endilga, aportando las pruebas de que sí adoptó las medidas pertinentes en dirección a proteger la salud y la integridad física de sus trabajadores” (Corte Suprema de Justicia de Colombia, sentencia SL7181-2015, 2015).

De lo anterior no se desprende entonces que basta con que el trabajador afirme el incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección por parte del empleador para que se desligarse de su carga probatoria, pues como lo ha precisado la Sala laboral de la Corte Suprema de Justicia de Colombia, para que opere la inversión de la carga de la prueba, la cual debe ser decretada por el juez, se requieren dos elementos: i) que se encuentren demostradas las circunstancias concretas en las que ocurrió el accidente; ii) que la causa eficiente del infortunio fue la falta de previsión u omisión por parte de la persona encargada de prevenir el accidente (Corte Suprema de Justicia de Colombia, sentencia 23656, de 2005).

En este punto, es importante traer a colación la sentencia 26261 del 03 de mayo de 2006 de la Corte Suprema de Justicia de Colombia, la cual indica que la prueba del mero incumplimiento de diligencia o cuidado ordinario de las obligaciones de protección y seguridad, es prueba suficiente de la culpa del infortunio por parte del empleador y por consiguiente de su responsabilidad.

Ahora bien, si se tienen en cuenta los artículos 1604 y 1757 del Código Civil (1873), que establecen que la prueba de la diligencia y cuidado incumbe a quien ha debido emplearlo, una vez probada en concreto la omisión en el cumplimiento de estos deberes de seguridad y protección, el empleador deberá acreditar la causa de extinción de la obligación indemnizatoria para desvirtuar lo que le es imputado. Esto constituye entonces la base para la inversión de la carga de la prueba.

Tomando en cuenta estas sentencias en donde la Sala Laboral y lo manifestado por la doctrina, se afirma que solo es necesario constatar el incumplimiento de las obligaciones de protección y seguridad, no obstante, a juicio nuestro es una afirmación que puede desnaturalizar la institución de la culpa patronal.

Conforme a la regla de la inversión de la carga de la prueba la cual se presenta *cuando hay omisión en el cumplimiento de sus deberes de protección y seguridad*, en el evento que su cumplimiento se constituya en el eje central en materia probatoria de la obligación indemnizatoria de esta responsabilidad especial, esto implicaría un cambio el paradigma de la regla general sobre quien debe probar la culpa y ubicaría en la excepción consistente en la mencionada inversión de la carga de la prueba, en la mayoría de los casos como la regla general.

En otras palabras y a modo de reflexión, si en principio se afirma que quien aduce haber sufrido la afectación es quien tiene la carga probatoria de acreditarla, siendo esta la regla general, pero posteriormente nos encontramos en el escenario en el cual la inversión de la carga de la prueba se presenta cuando hay omisión en el cumplimiento de los deberes de protección y seguridad, siendo este el supuesto fáctico que se alega o excepciona en la mayoría de casos de culpa patronal, la regla general perdería su constante aplicación y se convertiría en un parámetro excepcional, toda vez que, la parte demandante ya no probaría lo que afirma sino que recaería la carga probatoria en el empleador.

Con esto, la lógica natural del derecho en materia probatoria fundamentada en el principio *affirmanti incumbit probatio*⁵, se ve afectado y en consecuencia tendría que reestructurarse por parte de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de Colombia la carga de la prueba en materia de culpa patronal.

En otras palabras, esta interpretación que se le ha dado a la jurisprudencia de la Corte Suprema desconoce y desnaturaliza en un primer lugar la lógica natural del derecho procesal en lo que incumbe a la carga de la prueba y en segundo lugar al régimen general de responsabilidad civil consagrado en el Código Civil (1873), al artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo y la inmensa jurisprudencia de esta corporación que enfatiza que la carga de la prueba siempre está en cabeza de quien afirma.

v. Eximentes de responsabilidad

Al analizar los elementos constitutivos de responsabilidad especial por culpa patronal; el daño, la culpa patronal y el nexo de causalidad y se presenta una concurrencia de estos 3 elementos, se da origen a una presunción de responsabilidad civil, que puede ser desvirtuado por el demandado -imperativo de su propio interés-.

Para ello, aparecen los eximentes de responsabilidad, los cuales propenden por desvirtuar el nexo de causalidad entre el incidente laboral y el daño producido, lo que implicaría un quebrantamiento en la relación de culpa del empleador, toda vez que se desvirtúa la responsabilidad del empleador en el hecho dañoso.

En el régimen general de responsabilidad civil, en una interpretación de la Sala Civil de la Corte Suprema de Justicia de Colombia de los artículos 64, 1604, 2344 y 2357, se aduce que

⁵ A quien afirma, incumbe la prueba

las defensas que tiene el demandado son la causa extraña, el hecho justificativo -incorporación del derecho penal a la dogmática del régimen de responsabilidad civil-, y la prueba de la diligencia y cuidado cuando se está en responsabilidad subjetiva.

Empero, los eximentes que han sido reconocidos por la doctrina y la jurisprudencia de la Sala Laboral en esta responsabilidad especial en los procesos que versan sobre culpa patronal, son la causa extraña -compuesta por el caso fortuito y fuerza mayor, el hecho exclusivo de la víctima y el hecho de un tercero- y el cumplimiento de las obligaciones de protección y seguridad o la prueba de la diligencia y cuidado.

a. Hecho exclusivo de la víctima

Esta figura exonerativa se genera cuando el trabajador o víctima ha causado con su comportamiento por acción o por omisión el daño de forma exclusiva, interrumpiendo así el vínculo causal, sin que pueda configurarse responsabilidad en cabeza del empleador, toda vez que, este debe asumir las consecuencias de su actuar. No obstante, es menester destacar que, para que el patrono pueda eximirse de responsabilidad bajo esta causal, en el infortunio no pueden mediar otros factores o circunstancias diferentes a la culpa del trabajador.

Ricardo Enrique Sánchez en su libro *Tomo derecho del Trabajo* (Sánchez, 1988) afirma que la culpa grave que se le atribuye al trabajador va más allá de una mera imprudencia laboral o la mera negligencia, esta es una acción u omisión voluntaria, que es la causa del accidente en sí misma, y quien comete dicha acción o la omite debe ser consciente del peligro y de las consecuencias dañosas que se derivan de la actitud que lo provoca.

Frente a la participación de la víctima en el acaecimiento del daño, es importante traer a colación la figura de la concurrencia de culpas. En el régimen general de responsabilidad civil, esta se consagra en el artículo 2357 del Código Civil (1873), y por disposición de esta

norma, se establece que la apreciación del daño está sujeta a reducción, si el que lo sufre se expone a él imprudentemente.

Las particularidades de este régimen especial hacen imperioso el análisis de las figuras que son aplicables al régimen general. Sobre este instituto, la Corte en sentencia SL1637 – 2021 (Corte Suprema de Justicia de Colombia, 2021) en un caso en donde un sujeto fallece por una descarga eléctrica, prescribe que en materia de culpa patronal no hay concurrencia de culpas, toda vez que, no se puede exonerar a la empleadora por “el exceso de confianza”, del trabajador. Así lo ha reiterado en sentencias como la SL278 – 2021.

En el análisis interpretativo del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo (1950), y el tema de las causales de exoneración de responsabilidad del empleador por la convergencia de actos omisivos o de negligencia del trabajador en la ocurrencia del accidente de trabajo, la Corte tiene determinado, que una vez establecida la culpa suficientemente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo, la responsabilidad de éste no desaparece ante la concurrencia en el evento de un comportamiento descuidado o imprudente del trabajador.

Lo previamente expuesto, se debe a que, conforme al tenor de la normativa, en la indemnización plena de perjuicios a consecuencia de un siniestro laboral, no se admite la compensación de culpas, por manera que, más allá de que eventualmente la víctima hubiere influido en las causas del infortunio, ello no exime al patrono de su responsabilidad. Es así como, en las sentencias SL5463-2015 y SL9355-2017 señaló lo mismo.

b. Hecho de un tercero

En el régimen general de responsabilidad civil, esta figura se ha constituido como una causal de exoneración donde el causante directo del daño es un tercero ajeno a las partes

intervinientes en el juicio de responsabilidad, entendiendo que solo es tercero alguien extraño; no vinculado al proceso como sujeto contra el que se dirige la acción resarcitoria. Además, para que se constituya esta causal, es indispensable que no haya sido el obrar de la víctima la causa de la acción desplegada por el tercero.

Al respecto, es de mencionar que el desarrollo de esta causal es una derivación de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de Colombia la cual, en providencias que datan de los años 1960, ha estructurado esta causal como causa extraña.

Así, este juez colegiado en sentencias como la del 29 de febrero de 1964 identificada con No. 460611, con magistrado ponente Arturo C. Posada, en sala de casación Civil y Agraria (Corte Suprema de Justicia de Colombia, 1964) que este eximente se considera comprendido dentro de la intervención de un elemento extraño. La intervención de este elemento configura una causal de irresponsabilidad del demandado, siempre que el hecho del tercero tenga con el daño sufrido por la víctima una relación exclusiva de causalidad, pues en tal supuesto la culpa del demandado es extraña al perjuicio.

No obstante lo anterior, el desarrollo jurisprudencial y doctrinal en este régimen especial sobre esta causal es precario. Realizando un examen a la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte, en ella se destacan la providencia 9595 del 10 de noviembre de 1997, con magistrado ponente Ramón Zúñiga Valverde, la SL14420-2014 del 30 de julio de 2014 con magistrada ponente Clara Cecilia Dueñas Quevedo y la sentencia 28821 del 17 de octubre de 2008, con magistrado ponente Gustavo Gnecco Mendoza, entre otras.

En la sentencia 9595 de 1997 (Corte Suprema de Justicia de Colombia, 1997) la Sala Laboral indica que el precitado artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo solo se aplica a situaciones en que el accidente o la enfermedad son atribuibles a la culpa de la empleadora; y naturalmente que es así, toda vez que la obligación indemnizatoria -como en tantas ocasiones

se ha mencionado- requiere de la participación del empleador en los hechos, pues en términos de la Sala, el precepto condiciona la obligación indemnizatoria plena y ordinaria a la demostración de dichas circunstancias.

Este supuesto de hecho con su consecuencia jurídica, descrita en tantas ocasiones en el presente trabajo, es importante mencionarlo, pues la Corte al explicar los elementos de esta obligación indemnizatoria, deriva como consecuencia que una vez se acredita la culpa de un tercero, no se está en presencia de los supuestos fácticos del artículo 216 ibidem, que se traducen en acciones u omisiones directas del patrono.

En esta providencia hay un salvamento de voto del magistrado, el Dr. Rafael Méndez Arango, el cual indica que en el caso que ocupa a la sentencia de casación, el accidente de trabajo se produce por culpa de terceras personas, lo que obliga a concluir que por ser estos los responsables aducidos de los hechos como causantes del daño, no puede predicarse culpa suficientemente comprobada del patrono. Esto demuestra que, en este régimen especial, el hecho de un tercero como eximente de responsabilidad tiene plena vigencia y se constituye a partir de lo dispuesto por el régimen general de responsabilidad civil.

Adicionalmente, en la sentencia SL14420-2014 (Corte Suprema de Justicia de Colombia, 2014), la Sala expone de forma general, las causales que se constituyen en eximentes de responsabilidad. A partir de esto, prescribe que la causa extraña tiene tal condición en el derecho, pues con su establecimiento el nexo causal se rompe o quiebra ante la imposibilidad de imputar el resultado dañino a quien se afirma que lo cometió por acción u omisión culposa. Aquí, la Corte enuncia lo que en el régimen general de responsabilidad son las defensas principales del demandado, entre ellos, el hecho de un tercero.

Con la sentencia 28821 del 17 de octubre de 2008, se repite lo aducido por la Corte en el ámbito de la culpa exclusiva de la víctima. Precisa La Sala que en el evento de que haya

conurrencia de culpas, no desaparece la responsabilidad en la reparación. (Corte Suprema de Justicia, 2008).

c. Caso fortuito o fuerza mayor.

Al respecto, el artículo 64 del Código Civil (1873) define como fuerza mayor o caso fortuito “el imprevisto, que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.”, de tal forma que hablar de este tipo de eximente implica hablar de irresistibilidad, esto es, un hecho repentino imposible de evitar su ocurrencia, y de imprevisibilidad lo que significa que la persona no lo pudo prever, siendo un hecho con poca probabilidad de ocurrencia. Sobre este punto la Corte ha precisado que es una cuestión que debe ser evaluada por los jueces en cada caso particular y deberá ponderar las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se desarrollaron los acontecimientos.

La Sala de Casación Civil de esta Corte realizó la distinción entre fuerza mayor y caso fortuito, y explicó que, aun cuando no sea el criterio dominante de ella, acepta que, en varios pronunciamientos, son dos figuras distintas y responden a formas también diversas.

Así también lo ha considerado la doctrina nacional. El texto *Las Personas en el Derecho Civil*, de Guillermo Montoya Pérez y Martha Elena Montoya Osorio (2010), la fuerza mayor es un acontecimiento proveniente de la naturaleza y el caso fortuito un obstáculo proveniente del hombre. La diferencia estribaría entonces en la ausencia de voluntad de la fuerza mayor y de la voluntad humana del caso fortuito (P. 389).

Ahora bien, en relación con la diferenciación previamente efectuada, es menester resaltar que con frecuencia la gente suele asociar que todos los desastres naturales tienen el carácter de fuerza mayor, sin embargo es una concepción errada, más aún en el área laboral en

donde cada vez más los individuos se introducen en ámbitos productivos que hasta hace unas décadas era inconcebible, que se encuentran atados a eventos naturales, y es por esto que la protección de la salud y la seguridad en el trabajo toman relevancia al estar relacionados no solo con el desarrollo social sino también con el derecho a la vida y al trabajo en condiciones dignas.

Como lo afirma la Corte Suprema de Justicia de Colombia en sentencia SL7459-2017, para que se configure este eximente de responsabilidad, la fuerza mayor o caso fortuito, debe ser de tal naturaleza que no guarde ninguna relación con la labor contratada al ocurrir el siniestro, pues es obligación de seguridad del patrono, el no poner al trabajador en circunstancias que no sea capaz de controlar, de tal forma que cuando el peligro al que lo expone es grave y además utiliza elementos de seguridad que no son suficientes, sin duda alguna se genera la obligación de indemnizar.

A la hora de evaluar si se está ante una fuerza mayor o caso fortuito, siempre deberán tenerse en cuenta que esta solo puede predicarse cuando se presente “un obstáculo insuperable e inevitable en el que el empleador no tenga culpa, pues desplegó toda la gestión protectora, siendo por tanto en ese evento imposible comprometer su responsabilidad”. (Corte Suprema, sentencia SL7459-2017, de 2017).

d. Diligencia y cuidado o cumplimiento de las obligaciones de seguridad y protección

La jurisprudencia y la doctrina, conforme el fundamento de la responsabilidad por culpa patronal, concuerdan en que este régimen especial es de tipo subjetivo. Al tener esta calidad, implica necesariamente que su fundamento es el actuar considerado como una falta o una falla dolosa o culposa del empleador en la comisión del daño lo cual conlleva a la presunción de

responsabilidad por el accidente. Esta presunción, no obstante, se puede desvirtuar y para ello es dable demostrar en el debate procesal su diligencia y cuidado o lo que en este régimen especial la jurisprudencia y doctrina han dado a entender como el cumplimiento de las obligaciones de seguridad y protección.

Sobre este tema es importante resaltar que de acuerdo con el artículo 216 de Código Sustantivo del Trabajo (1950) – como se ha mencionado-, quien alega los hechos constitutivos de esta responsabilidad debe probar los mismos, de tal suerte que siguiendo el principio jurídico del *onus probandi*, quien afirma una situación y rompe el *statu quo* o el estado de normalidad debe probar lo aducido.

Empero el demandado, como imperativo de su propio interés, y en concordancia con el criterio de actuación del buen padre de familia, deberá asumir su carga probatoria para desvirtuar el presunto incumplimiento de las obligaciones mencionados, pues de cara a una defensa técnica no debe dar por sentado que no saldrá avante la pretensión del demandante por no haber cumplido con su carga procesal de probar lo que alega, esto derivado de la posibilidad que tiene el juez como director del proceso, de proferir fallos *ultra petita* y *extra petita* en materia laboral.

Su oportunidad para probar la diligencia y cuidado o el cumplimiento de las obligaciones de seguridad y protección será en todo momento en que pueda ejercer el derecho de contradicción y defensa, propio del debate procesal, con la finalidad de romper el nexo de causalidad y, por ende, el vínculo obligacional que impondría al empleador el derecho crediticio de pagar una indemnización de perjuicios.

A modo de conclusión, teniendo en cuenta que las empresas deben tener programas de salud ocupacional, reglamento interno de trabajo, reuniones que pretendan capacitar a los empleados en sus funciones y, además, cumplir con las obligaciones especiales de los artículos

56 y 57 del Código Sustantivo del Trabajo (1950), teniendo presente que en diversas ocasiones los mismos se acreditan, es el medio de defensa al cual la mayoría de los empleadores recurren y, por lo tanto, se ha propuesto como una excepción de ausencia de responsabilidad, por incumplimiento de los requisitos constitutivos de la responsabilidad especial por culpa patronal.

vii. Prescripción extintiva en riesgos laborales

De acuerdo con el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo (1950) y 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (Decreto-Ley 2158 de 1948), las acciones correspondientes a los derechos regulados en estas normas sociales prescriben en tres años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible.

No obstante, es importante analizar si esta norma aplica en materia de la culpa patronal.

El Ministerio de Trabajo, respetando las normas previamente mencionadas, en concepto 270910 del 14 de septiembre de 2010, hizo referencia acerca del término de la prescripción manifestando que:

Los términos de prescripción para la reclamación de las prestaciones económicas y asistenciales por accidente de trabajo o por enfermedad profesional, se cuentan desde el momento en que se le define el derecho al trabajador, es decir desde el momento en que le es notificado el dictamen definitivo de su invalidez o pérdida de capacidad laboral. (Ministerio del Trabajo y de Seguridad Social, 2010).

Por lo previamente mencionado, tanto la doctrina como la jurisprudencia, sin desconocer el referido término prescriptivo legal, han coincidido en que la iniciación del cómputo extintivo no depende en estricto sentido de la fecha de ocurrencia del infortunio de

origen laboral, por no estar acorde con la finalidad del instituto y ser manifiestamente injusta, sino del momento en que el afectado está razonablemente posibilitado para reclamar cada uno de los eventuales derechos pretendidos.

No obstante, el trabajador no puede prolongar de forma caprichosa la iniciación del trámite de la calificación, pues la Sala Laboral de la Corte en Sentencia del 15 de febrero de 1995, aclaró que, entre el acaecimiento de la contingencia y la calificación por parte de esta autoridad, no puede transcurrir un término superior a 3 años.

Ahora bien, teniendo claro el término prescriptivo y el momento desde el cual empieza a operar el mismo, es importante hacer una diferenciación respecto a los eventos en los cuales el trabajador fallece en razón a la contingencia laboral padecida, los accidentes y las enfermedades laborales.

En el primer escenario, es decir, cuando se produce la muerte del trabajador debido a la contingencia sufrida, el término prescriptivo al ser un daño consolidado se iniciaría al día siguiente del fallecimiento del trabajador.

En cuanto a los accidentes y enfermedades laborales producidas con ocasión a la labor que se desempeña sin ocasionar la muerte, el término prescriptivo se torna un poco más complejo, ya que, tal y como lo indica la Sentencia T-671/12 (Corte Constitucional de Colombia, 2012) en un primer momento la afectación padecida por el asalariado puede no generar incapacidad alguna, empero, con el transcurso del tiempo se pueden presentar secuelas que tornan más grave la situación de salud.

Por lo anterior, la Corte Suprema de Justicia de Colombia ha sido reiterativa en su precedente, indicando que es a partir de la fecha en que la Junta de Calificación de Invalidez profiere el dictamen de pérdida de capacidad laboral cuando comienza a correr el término de prescripción y no desde la fecha del accidente o enfermedad de trabajo, toda vez que previa a

la calificación por parte de estos organismos del Sistema de Seguridad Social Integral, no se tiene certeza sobre las consecuencias adversas que la contingencia puede producir y no se tendría un conocimiento directo las verdaderas causas que originaron la disminución de la capacidad de trabajo del operario.

CAPÍTULO III: RECUENTO JURISPRUDENCIAL

i. Legitimados para considerarse beneficiarios

En la actualidad, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de Colombia le reconoce interés jurídico para reclamar la indemnización plena de perjuicios a cualquier persona que estime que sufrió un daño cierto como consecuencia de la muerte, discapacidad o invalidez generada por un accidente o enfermedad laboral en el que se haya comprobado culpa del empleador (Corte Suprema de Justicia de Colombia, sentencia 39631, de 2012).

En dicha sentencia, la Sala reiteró lo que había expuesto en el fallo CSJ SL del 06 de marzo de 2012, en donde se afirma que si bien el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo no establece quienes están legitimados para reclamar el reconocimiento y pago de la indemnización total y plena de perjuicios derivada de la culpa patronal, la ausencia de regulación en ese sentido no tiene como consecuencia que se restrinja respecto de los beneficiarios a los que hace referencia el artículo 49 del Decreto 1295 de 1994, en concordancia con el artículo 47 de la Ley 100 de 1993.

En sentencia del 15 de octubre de 2008 con radicación 29970 (Corte Suprema de Justicia de Colombia, 2008), expresó que están legitimados para reclamar perjuicios materiales aquellas personas que por tener una relación jurídica con la víctima sufren un agravio en el derecho que nació de ese vínculo, y establece que lo que se requiere para reclamar en ese caso es: i) la lesión del derecho surgido de la relación de interés con la víctima; ii) la dependencia

efectiva de su subsistencia, total o parcial respecto del causante, a menos que se trate de obligaciones que se tienen por ley, como lo son los alimentos que le deben los padres a los hijos menores, caso en el que no se necesitará probar dicha dependencia.

En la misma providencia se indicó que este resarcimiento se predica no solo del que dependiere absolutamente del causante, sino también para el que recibiere una ayuda sin la cual se viera altamente perjudicado, tal afectación puede ser total si el causante suministraba un valor que cubría unos gastos en su integridad o parcial si la contribución se destinaba a algunos gastos o para determinadas necesidades.

En cuanto a la acreditación de la naturaleza del vínculo, la Corte ha establecido que no basta con afirmar que ese accidente laboral o la enfermedad profesional ocasionó un perjuicio moral, sino que hay que probar los lazos de parentesco o de cercanía con la víctima, y la incidencia que eso tuvo en los sentimientos de la persona afectada por la conducta del patrono.

En relación con lo anterior, es menester resaltar que, si bien es cierto lo mencionado, también existe una presunción respecto de los padres, hijos, hermanos o cónyuge, lo que significa es que respecto de estos sujetos se presume el dolor, la aflicción y la congoja, sentimientos derivados por el accidente laboral o enfermedad profesional.

Al respecto, la Corte afirma que esta presunción:

Dimana del razonamiento o inferencia que el juez lleva a cabo. Las bases de ese razonamiento o inferencia no son desconocidas, ocultas o arbitrarias. Por el contrario, se trata de una deducción cuya fuerza demostrativa entronca con clarísimas reglas o máximas de la experiencia de carácter antropológico y sociológico, reglas que permiten dar por sentado el afecto que los seres humanos, cualquiera sea su raza y condición social, experimentan por su padres, hijos, hermanos o cónyuge (Corte Suprema de Justicia de Colombia, sentencia 4978, de 1999).

Ahora bien, esta presunción puede ser desvirtuada por el patrono acreditando que, pese a que la persona que está reclamando la indemnización de perjuicios hace parte del núcleo familiar, las condiciones de fraternidad y cercanía no operan en ese caso en particular.

Por otro lado, en relación con la carga probatoria que deben acreditar quienes pretendan tener la calidad de víctimas indirectas, es menester destacar nuevamente el principio que opera en nuestro ordenamiento jurídico denominado *onus probandi* el cual es un postulado que hace referencia a que quien alega debe probar.

Por esto, la parte actora en un proceso derivado de la Responsabilidad Civil por Culpa Patronal que pretenda ser beneficiario ya sea de pensiones, auxilios, indemnizaciones, subsidios u otras prestaciones, debe acreditar cabalmente que es merecedor de la misma.

La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de Colombia ha sido pacífica en establecer que no existe tarifa legal probatoria para acreditar el hecho de ser beneficiario, sino que, por el contrario, en el curso de proceso, a través de las pruebas documentales, testimoniales, juramentos, interrogatorios de parte, indicios, entre otros, es perfectamente factible probar la calidad de víctima indirecta, no obstante, esta Corporación ha resaltado que cuando se trate de probar vínculos de consanguinidad o afinidad, el Registro Civil de Nacimiento o de Matrimonio es la prueba idónea - más no excluyente - para acreditar el parentesco o la relación de afinidad, de acuerdo con la Sentencia T – 1045A/10 (Corte Constitucional de Colombia, 2010).

Ahora bien, a pesar de ser clara la libertad probatoria de las partes, a lo largo de la historia se han presentado diversas situaciones en las que, a pesar de que la parte pretensora logre probar el vínculo que se tenía con la víctima directa, ha sido discutido el reconocimiento de diversas prestaciones.

Lo previamente expuesto se ha manifestado, sobre todo, en el parentesco por crianza y en la formación de familias homoparentales y entre otras de variada diversidad, supuestos en los cuales es clara la afinidad que se tiene con la víctima directa y la afectación sufrida y en virtud de que anteriormente eran consideradas familias “no protegidas por el ordenamiento jurídico”, se han negado las prestaciones pretendidas por los accionantes, generándose de esta manera un claro escenario de desigualdad.

Atendiendo a lo manifestado, desde la última década se ha constituido un fuerte y consolidado precedente jurisprudencial bajo el cual se protegen las familias sin importar su origen, empero, la carga probatoria para los beneficiarios que ostentan esta calidad sigue siendo un gran reto en el marco de un proceso judicial.

En este orden y dirección, se deben resaltar diversas providencias en las cuales han predominado rasgos conservadores que implican una evidente desigualdad y discriminación social y que, a pesar de estar acreditada la calidad de beneficiarios, se deniegan las pretensiones incoadas en mérito del capricho judicial o institucional.

Entre estas providencias mencionadas, se encuentra la sentencia T - 495 de 1997 (Corte Constitucional de Colombia, 1997) en la cual La Corte estudió el caso de un soldado que falleció en razón del servicio y sus padres de crianza, quienes asumieron su cuidado personal desde la niñez sin que se formalizara la relación, solicitaron al Ejército Nacional el pago de la indemnización prevista en la ley y esta prestación les fue negada debido a la ausencia de vínculo filial.

Por otro lado, haciendo alusión a casos realmente recientes, en sentencia T-070 de 2015 (Corte Constitucional de Colombia, 2015) se evidenció un supuesto en donde se negó el subsidio educativo al hijo de crianza de un trabajador, en razón a que carecía de una filiación biológica o adoptiva, pues era hijo de su pareja y, por último, en sentencia T-354 de 2016

(Corte Constitucional de Colombia, 2016), se analizó el caso de una familia de crianza, donde uno de sus miembros tenía derecho a beneficios contenidos en una convención colectiva de trabajo, los cuales no podía extender a sus padres de crianza, pues la norma solo confería el beneficio a los padres biológicos o adoptivos.

No obstante, tal y como se mencionó, la Corte Suprema de Justicia de Colombia ha ido continuamente construyendo un precedente bajo el cual se ha entendido que la familia no solo se edifica por el vínculo biológico o jurídico, sino también a partir de las relaciones edificadas en la solidaridad, el amor, la protección, el respeto, en cada una de las manifestaciones inequívocas del significado ontológico de una familia.

Así entonces, en la actualidad la jurisprudencia propende por el reconocimiento y protección de las relaciones materiales que surgen dentro de una familia, entendiendo que estas se extienden a todos los ámbitos del derecho, reconocimiento este que se encuentra fundamentado en el principio de solidaridad e igualdad.

Por esto, lo que se pretende con el precedente previamente identificado consiste en primer lugar, en cuestionarse si realmente es proporcional que en ocasiones sea tan imperiosa la carga probatoria a este tipo de familias que se han constituido en virtud de los diferentes cambios sociales y, en segundo lugar, eliminar la visión conservadora sobre quienes pueden ser o no beneficiarios de diversas prestaciones y, en su lugar, unificar y lograr una real y efectiva igualdad social.

Ahora bien, es imperativo aclarar que una vez se encuentra acreditada la calidad de beneficiario del pretensor respecto de la víctima directa, se pasa a un segundo escenario probatorio, bajo el cual, se debe acreditar a cabalidad que los perjuicios sufridos sean reales y ciertos, tal y como se manifestó en el acápite anterior, el cual se enfocó en la víctima directa, so pena de que lo pretendido sea denegado al no cumplir con la carga probatoria impuesta.

Empero, la Corte Suprema de Justicia de Colombia ha consagrado en su precedente, particularmente en la sentencia SL 887 de 2013 (Corte Suprema de Justicia de Colombia, 2013) que, en relación con los perjuicios morales “en principio no hay necesidad de probarlos, pues incuestionablemente la pérdida de un ser querido ocasiona naturalmente en sus deudos un dolor y una aflicción que están dentro de sus esferas íntimas” y “su tasación queda al prudente arbitrio del juzgador”.

El criterio de la Corte en este aspecto no ha sido pacífico como se evidencia con las apreciaciones anteriores. la sala ha tenido algunos pronunciamientos distópicos sobre quienes son beneficiarios y que no se han reiterado.

En este aspecto quisiéramos destacar particularmente la sentencia del 12058 del 18 de agosto de 1999. En este pronunciamiento, adujo la Sala que quienes pretenden ser beneficiarios deben considerar las normas precitadas y requisitos de la pensión de sobrevivientes de manera tal que el cónyuge o compañero permanente y los hijos, excluyen a los padres, y estos a los hermanos que demuestren depender económicamente del fallecido.

Las interpretaciones de la Sala sobre los beneficiarios han variado, se han ubicado en varias posturas que van desde la precitada sobre los requisitos de la pensión, hasta lo que se las actuales que se han evidenciado en este apartado. En todo caso, se aclara que la postura de la sentencia de 1999 no ha vuelto a ser acogida por la Corte; es un pronunciamiento aislado que sin legitimidad y aceptación por los magistrados de la Sala Laboral.

ii. Tasación de perjuicios

En el derecho de daños, en las diferentes áreas o competencias en donde históricamente se han realizado juicios de responsabilidad como en procesos de competencia contenciosa administrativa de responsabilidad estatal, procesos de competencia civil y laboral, ha habido

aspectos parecidos en su desarrollo y estructuración y otros aspectos diferenciados, que en últimas son elementos que hacen particular a cada sistema con respecto a los demás regímenes existentes en el ordenamiento.

En materia contenciosa y en material laboral por ejemplo, –aun cuando esta última ha tenido mucha relación con el régimen general de responsabilidad civil-, predominantemente se ha dado un desarrollo jurisprudencial, puesto que no hay una regulación legal robusta sobre la responsabilidad en estas competencias, mientras que en asuntos o conflictos relacionados con competencia civil, la estructuración ha sido tanto jurisprudencial como de regulación legal concretamente –como ya se ha referido-, del Código Civil colombiano.

Asimismo, se puede evidenciar en relación con la jurisdicción contenciosa con respecto a la ordinaria civil y laboral, que algunos conceptos cambian; como por ejemplo en los supuestos de hecho para atribución de responsabilidad; allí tanto responsables como víctimas son sujetos calificados que requieren de ciertas calidades.

En materia de daños y perjuicios también ha habido diferencias, pues en lo contencioso administrativo, se habla de una clasificación diferenciada de los perjuicios materiales que en la ordinaria civil y laboral no existen o son diferentes.

En sentido contrario, aun cuando hay profundas diferencias, hay asuntos como la valoración de los daños y perjuicios que, se podría afirmar más o menos, ha tenido cierta relación o parecido en su configuración. Dicha proposición surge de un análisis juicioso que se ha hecho de la jurisprudencia de la sala laboral, de algunas de las providencias que se han dictado en materia de responsabilidad que van de los años 60 hasta providencias actuales, en donde la Corte ha mencionado algunos aspectos que dilucidan que la valoración de los daños, aun cuando tiene diferencias en su análisis y desarrollo, se asemejan.

En todo caso, se trate de perjuicios materiales o inmateriales, la Sala civil de decisión de la Corte y el Consejo de Estado sobre estos asuntos de responsabilidad, a juicio nuestro, en mayor medida ha pretendido por objetivizar y concretar a través de precedente jurisprudencial la valoración de los perjuicios, aun cuando históricamente -como se demostrará posteriormente-, no fue así e incluso su definición y valoración, aun cuando es temerario afirmar que era arbitrario tasar los perjuicios por parte de los jueces, no había una regla legal o jurisprudencial que definiera cómo debían hacerlo los jueces.

En el contexto de este capítulo, frente a los perjuicios patrimoniales o materiales lo primero a mencionar es que para la década de los años 50, hasta bien entrados los años 90, había una dualidad que determinaba como se tasaban los perjuicios, lo cual constaba de aplicar una tabla acogida por la jurisprudencia realizada por Egidio Garuffa o la utilización de peritajes de expertos en el tema de la tasación de perjuicios, medición y cálculo de expectativa de vida, pero es válido aclarar que a medida que pasaban los años, tomaba más fuerza la utilización de la tabla como método para valorar los perjuicios.

La decisión de elegir las tablas directamente o los peritajes realizados por los expertos dependía del *arbitrio iuris*, ya que, en el caso a caso, cada despacho decidía como valorar los perjuicios.

Para empezar con algunos pronunciamientos importantes sobre este asunto, se hace referencia a una sentencia del 04 de febrero de 1965, publicado en la gaceta judicial en el Tomo CXI-CXII, n.º 2276-2277, pág. 358-367, con magistrado ponente el Dr. José Eduardo Gnecco Correa.

En esta providencia la Sala en el aparte de los perjuicios empieza por decir que para calcular la indemnización se requiere analizar la tabla de Garuffa, el cual fue el método utilizado en Colombia para la medición y cálculo de los daños y perjuicios. Además, en esta

sentencia se acepta que el sistema de liquidación es igualmente acogido por la Sala de Casación Civil en lo relativo a los casos de responsabilidad civil. (Corte Suprema de Justicia, Sentencia 286583, 1965).

A partir de las tablas de Garuffa y de la aplicación práctica que hacen las dos Salas – laboral y civil- y así mismo el Consejo de Estado, se va formando el sistema de liquidación actual utilizado de forma sistemática por la jurisdicción contenciosa administrativa y de una forma más confusa y menos concreta por la Corte Suprema.

Este pronunciamiento es importante por varios aspectos. *Grosso modo* a través de esta decisión la Corte en un sentido general explica algunos aspectos metodológicos y matemáticos -sin entrar a detallar en forma concreta la liquidación de todos los perjuicios-, para luego llevar al razonamiento de cómo se tasan los perjuicios, concretamente los de lucro cesante futuro.

Como primer elemento, se denota que la sala hace referencia a esa dualidad mencionada de posibilidades para liquidar los perjuicios y que la aplicación dependía de la decisión de los jueces. Refiere en el caso concreto que, en primera instancia, el *a quo* utilizó el dictamen del perito, el Dr., Eustorgio Sarria, pero que no obstante se apartaba de esa peritación para darle paso a la utilización de la tabla realizada por el señor Egidio Garuffa para definir como era la estructuración de los perjuicios. Con esto, se evidencia el reconocimiento del sistema judicial en asuntos de competencia ordinaria, de la facultad para utilizar cualquiera de los dos medios.

Asimismo, se evidencia que la vida probable no era definida por las estadísticas del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas, ni tampoco por la tabla colombiana de mortalidad expedida por la Superintendencia Bancaria. La vida probable de los colombianos o la expectativa de vida en estos aspectos los definía las tablas de Mazzochi, referidas en esta sentencia como el medio para definir la esperanza de vida de una persona para el año de 1965.

Luego de referir estos asuntos, haciendo uso de la tabla de Egidio Garuffa y la expectativa de vida de Mazzochi, explica la Corte en sentencia *ibidem* que la forma de pago y liquidación de los perjuicios en general se realiza en una sola operación; no en pagos mensuales o periódicos.

Como consecuencia de esto, estableció que al pagar una cantidad que pudiera haberse pagado por cuotas periódicas, es de equidad que se haga el descuento de los intereses correspondientes al tiempo o periodo por el que se anticipa cada cuota, pues a juicio de La Sala no es justo pagar intereses en el pago de una sola cuota anticipada, ya que estos se establecen cuando son cuotas periódicas. Así mismo, determinó que el obligado debía asumir el pago del 6% anual de intereses, todo lo cual se incorporaba o reflejaba en las fórmulas de liquidación.

A partir de preceptos generales como estos, ayudado por las tablas referidas, la Corte en temas de responsabilidad realiza la valoración de los perjuicios. A título de ejemplo, en los perjuicios del lucro cesante futuro, realizó la liquidación bajo el siguiente razonamiento:

De acuerdo con los cálculos de Egidio Garuffa la suma que debe depositarse para que al interés del 6% produzca una renta de un peso anual durante 34 años es de 14.35 pesos. Como el salario era de 6.00 pesos, su renta anual ascienda a 2190 pesos. Multiplicada esa cantidad por 14.35 se obtiene el valor de la indemnización que es igual a 31.426,50.

En relación con este procedimiento, hay otros pronunciamientos que complementan la forma de liquidación. En este sentido se tiene a la sentencia del 02 de octubre de 1973, Publicada en Gaceta Judicial: Tomo CXLVII, n.º 2372-2377, pág. 519-524, con Magistrado Ponente Miguel Ángel García Barbosa. En este contexto, agrega La Sala que al utilizar el interés del 6%, se no se trata de aplicar la estimación de un interés corriente o mercantil, sino de la aplicación de un sistema que al tomar como factor el 6% anual coincide con el interés

legal señalado por la legislación colombiana para las obligaciones en donde no se ha estipulado interés alguno (Corte Suprema de Justicia, sentencia 287350, 1973).

Y es que es clara la Corte en determinar que ni los intereses mercantiles, ni los corrientes son de recibo en estas operaciones liquidatorias sobre el *quantum* para pagar un perjuicio procedente de un incidente laboral.

La utilización de peritaje o de utilización directa de las tablas por parte del despacho se seguía evidenciando hasta entrado el siglo XXI. En una decisión de 1997, concretamente en providencia del 29 de julio de 1997, con Magistrado Ponente Jorge Iván Palacio Palacio, la Corte nuevamente insinúa la posibilidad de utilizar un dictamen pericial para definir la liquidación, al mostrar que los despachos de los jueces en primera y segunda instancia se pueden apartar de los dictámenes periciales o de utilizar las tablas referidas (Corte Suprema de Justicia de Colombia, sentencia 453511, 1997).

A través de esta providencia evidencia la Corte una tendencia generalizada, y es la de los despachos de los jueces y magistrados, no solo de la Corte, sino de Tribunales encargados de decidir en segunda instancia, de darle aplicación al sistema de Garuffa y apartarse de los dictámenes que valoran los perjuicios. A partir de esto, y de la actualización realizada por el Consejo de Estado sobre el sistema de Egidio, se robustece la aplicación de la valoración referida.

Con esto, va preponderando este sistema de liquidación concretado, para luego pasar al sistema actual, que ha sido un medio de ilustración tanto en la jurisprudencia del Consejo de Estado, como en las providencias de las Salas de Casación Laboral y Civil de la Corte Suprema.

Este método optimizado aplicado por la jurisprudencia laboral, a diferencia a como se realizaba en antaño, hoy en día goza de publicidad. Es decir, la Corte en Sala Laboral se da a la tarea de explicar a través de sus fallos como hace la aplicación y valoración de los perjuicios,

contrario al ejemplo referido sobre los perjuicios del lucro cesante consolidado en la sentencia de 1965.

Desde providencias del 2000 la Corte, a través de su precedente judicial, inició la construcción de derroteros con la finalidad de estructurar, con el paso del tiempo, fórmulas matemáticas constantes y objetivas para unificar la liquidación de perjuicios patrimoniales, dejando a un lado los métodos subjetivos que anteriormente se utilizaban como los dictámenes periciales o las tablas que cada despacho judicial acogiera.

Así entonces, cuando se pretende liquidar el daño emergente y el lucro cesante consolidado o futuro, igualmente se hace alusión a los conceptos de tiempo, tasa de interés, valor histórico y valor actualizado, empero de una forma estandarizada y homogénea.

En todo caso, es imperioso mencionar que la Sala Laboral no ha sido ordenada en este aspecto. Si bien se enuncian en providencias importantes de esta Corporación la tendencia de la aplicación de las fórmulas actuales sobre liquidación, es más ordenada la Sala Civil de Casación y el Consejo de Estado en sala contenciosa, sección tercera.

Ahora bien, frente a los perjuicios inmateriales o morales, lo primero a mencionar es que su nacimiento en el ordenamiento colombiano se ha relacionado con los desarrollos que al respecto ha hecho la jurisprudencia de la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia de Colombia.

Para el siglo XIX no se tutelaba la integridad personal en Colombia, pues como indica el doctrinante López Mesa (López Mesa, 2009), la persona se protegía en cuanto tuviera pecunio y capacidad negocial; de tener activos y hacer negocios, mas no la condición de los sentimientos o la personalidad.

Es a partir del siglo XX que comienza la tendencia en Colombia de proteger estos perjuicios, concretamente comienza por tutelar derechos y prerrogativas de los seres humanos

relacionados directamente con la esfera de la “personalidad”, como la integridad personal, la honra, el buen nombre, la intimidad, entre otros.

Se ha indicado por la doctrina colombiana, que estos perjuicios surgen concretamente a partir de la década de los años cuarenta, cuando la Corte apoyada en clasificaciones propuestas por doctrinantes franceses como Louis Josserand, y los hermanos Mazeaud, comienza a analizar las modalidades del daño extrapatrimonial, según el daño que se hallara en el patrimonio afectivo o moral -actividad social- de la persona (Navia Arroyo, 2000).

Un elemento importante sobre estos perjuicios es que históricamente también se les ha llamado perjuicios morales, en contraposición a los perjuicios materiales a los que ya se ha referido.

Ahora bien, frente al tema que acá nos ocupa, en asuntos de responsabilidad de competencia laboral, se han identificado providencias que datan de 1958 y de 1959⁶ donde la Corte hace mención a los perjuicios extrapatrimoniales -denominados allí como morales y ahora como inmateriales-. La anotación que se realiza es que en esta se analiza en el marco de la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.

En estas sentencias, se refiere La Sala que frente a la terminación unilateral del contrato se pueden generar perjuicios morales y materiales. A juicio de la Corte basta el incumplimiento del contrato para que sobrevenga la obligación de indemnizar perjuicios resultantes de su infracción.

Indica asimismo que el Código Sustantivo del Trabajo (1950) establece expresamente la indemnización de perjuicios fijando el *quantum* de este -norma que fue modificada para el

⁶ Concretamente sentencias de la Sala de Casación Laboral como la del 19 de diciembre de 1958, con Magistrado Ponente, el Dr. Luis Fernando Paredes y la sentencia del 4 de noviembre de 1959, con Magistrado Ponente, el Dr. Roberto de Zubiría.

2002 con la Ley 789-, aunque no contiene regla para la valoración del daño emergente y los perjuicios inmateriales o morales.

Frente a la indemnización por terminación unilateral sin justa causa, ya que se trae en este capítulo del trabajo, solo se referirá que su naturaleza jurídica puede no ser indemnizatoria -contrario con la disposición del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo (1950)-, ya que, como se ha analizado previamente, los requisitos genéricos de la responsabilidad requieren que surja de un ilícito imputable a un tercero, quien para el caso de esta responsabilidad especial, actúa contrariando las obligaciones contractuales.

En esta indemnización del artículo 64, se actúa en virtud de una prerrogativa concedida por el ordenamiento -la de despedir sin justa causa-, no contrariando las obligaciones contractuales. No es plausible que el uso de una prerrogativa reconocida por el ordenamiento de lugar a una sanción o una indemnización, usualmente dispuesta para desestimular la realización de la conducta que es causa del daño (Tabares, 2013, Pp. 26-29).

La importancia de estas dos sentencias radica en primer lugar en que, sin ánimo de ingresar en la discusión, dilucidan esa bifurcación que se ha ido estructurando entre los derechos y obligaciones del artículo 64 *ibídem*, en el que inicialmente se había considerado que el despido sin justa causa en general era una suerte de responsabilidad y su contraste con lo que ha entrado a considerarse esta institución en la actualidad.

Aunque este tema de la disposición normativa del artículo 64 del Código no ha sido objeto del presente trabajo, al llevar envuelta la denominación de indemnización en materia laboral adquiere relevancia para ser contrastado con la responsabilidad por culpa patronal.

En segundo lugar, la aproximación que la Sala realiza a los perjuicios morales para utilizarlos en sus pronunciamientos, ya que a través de esto ayuda a visibilizarlos dentro del

ordenamiento jurídico laboral, acogiendo la tendencia de la época de integrar los perjuicios inmateriales.

Es claro que ya la Sala, ha aceptado la existencia de estos perjuicios y desde la mitad del siglo pasado viene reconociéndolos, por ende, en el entendido que cumplan con las respectivas cargas probatorias, los jueces lo conceden a quien los demanda.

Ahora bien, a diferencia de otras Corporaciones o Salas de decisión, La Sala Laboral no ha establecido algunos parámetros para tasarlos. Por el contrario, para liquidarlos los jueces hacen uso del *arbitrio iudicis*.

Así lo ha indicado en varias ocasiones, como en sentencia del 15 de octubre de 2008, radicación 32.720:

el *pretium doloris* o precio del dolor como desde antiguo lo identifica la doctrina, queda a discreción del Juzgador, siguiendo la jurisprudencia nacional y teniendo en cuenta la consideración humana y con ella su dignidad, al amparo de los artículos 1º y 5º de la Carta Política, con el fin no sólo de garantizarle al afectado sus derechos, sino también de satisfacerlos de alguna manera. Para ello deberán evaluarse las consecuencias psicológicas y personales, así como las posibles angustias o trastornos emocionales que las personas sufran como consecuencia del daño padecido por el accidente de trabajo (Corte Suprema de Justicia de Colombia, 2008).

En otros pronunciamientos de relevancia para la Corporación y recientes, la Sala Laboral, sin más ni menos, estableció que:

la Sala considera que los perjuicios morales valorados por la a quo no se ajustan a un criterio de razonabilidad y de justicia, de modo que con el apoyo del «arbitrio iudicis», se fijan de la siguiente manera (subrayas fuera del texto) (Corte Suprema de Justicia de Colombia, sentencia SL5154-2021, de 2021).

En este contexto, los despachos judiciales, en uso de tal prerrogativa podrían basar sus decisiones en providencias de las demás salas o jurisdicciones, por ende podría decirse que lo dispuesto por otras corporaciones, lo pueda utilizar la Sala Laboral, pues así lo ha dispuesto en sentencia SL - 440 de 2021 (Corte Suprema de Justicia de Colombia, 2021) al establecer que si bien los jueces laborales deben tener en cuenta en sus sentencias el precedente vertical que emite la Corte Suprema de Justicia de Colombia en Sala de Casación Laboral al ser este el órgano de cierre de la jurisdicción laboral, sus decisiones resultan vinculantes de acuerdo con los principios de igualdad, buena fe, confianza legítima y seguridad jurídica, siempre y cuando tengan la capacidad de responder a la realidad actual fáctica del caso en concreto, así como la social, económica y política de la época.

La posibilidad que tienen los jueces de distanciarse del precedente judicial es una clara manifestación de la autonomía judicial de la que gozan los jueces a la hora de argumentar sus decisiones que les permite resolver en justicia y derecho los problemas jurídicos a los que se están enfrentando.

Cabe precisar en este punto que la utilización del precedente judicial de otras corporaciones encuentra respaldo en la Constitución que en el inciso 2º del artículo 230 dispone que la jurisprudencia es un criterio auxiliar de interpretación judicial, es por esto por lo que:

para la Sala no hay duda de que, en la construcción y consolidación de la jurisprudencia del trabajo, las decisiones judiciales de las altas corporaciones nacionales de la justicia pueden servir -y han servido- como criterio de interpretación de las disposiciones legales laborales sustantivas, más aún si contienen respuestas jurídicas o aproximaciones interpretativas a casos relacionados con materias del derecho en las que confluye más de una especialidad. (Corte Suprema de Justicia de Colombia, sentencia SL – 440-2021, 2021)

De tal forma que, el uso de la jurisprudencia de las altas corporaciones es una legítima expresión de la integración del sistema jurídico.

No obstante, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia de Colombia no ha utilizado esta prerrogativa para establecer criterios objetivos que otros órganos de cierre han utilizado para la determinación en asuntos de competencia laboral, verbigracia, los criterios utilizados por la Sala Contenciosa Administrativa, Sección Tercera del Consejo de Estado.

En el texto *Guía teórico-práctica para la cuantificación de perjuicios*, se ha indicado que el Consejo de Estado, al igual que la Corte Suprema, específicamente la Sala de Casación Civil, acudían al arbitrio judicial, pero posteriormente el Consejo de Estado, realizó varias cuantificaciones de los perjuicios inmateriales atendiendo diversos criterios, como i) el fallecimiento de la víctima directa; ii) gravedad de las lesiones y; iii) tiempo de duración de la privación injusta de la libertad, con lo cual busca objetivar la fijación de los perjuicios morales (Gaviria, 2018, Pp. 27-31).

Este tipo de perjuicios en el ordenamiento jurídico no han gozado de mucha aceptación y contrario a esto se han presentado críticas en su contra. En algún tiempo se discutió si estos debían ser indemnizables. A juicio de los críticos, las lágrimas no se monedean (Henaó, 1998, p. 230), y han llegado a considerar inmoral tasar esos perjuicios, pues en realidad la atribución de una suma de dinero no puede repararlo (Le Tourneau, 2010, p. 55).

Y no solo eso, pues para 1944 se discutía si estos debían aplicarse o no en materia contractual. En este ámbito, la discusión radicaba en que no había fundamento legal en el Código Civil de regulación de los efectos del contrato sobre un resarcimiento del daño inmaterial. Esta reticencia en general, indica la doctrina, radica en la dificultad para calcular el *quantum*.

Para la mencionada anualidad, en sentencia Publicada en Gaceta Judicial: Tomo LVII n°. 2010 a 2014, pág. 490 a 493, con Magistrado Ponente, José Miguel Arango (Corte Suprema de Justicia de Colombia, 1944), la Corte ya estaba discutiendo sobre la aplicación de estos en los regímenes: allí, el magistrado Ricardo Hinestrosa, en un breve salvamento de voto, apoyaba la aplicación de estos en materia contractual, aduciendo que la sola consideración de que la culpa sea contractual o extracontractual no es óbice para que en la sentencia se les diferencie en el tratamiento.

Esta discusión siguió hasta entrada la década de los años setenta, concretamente en 1971, año en el cual entra en vigencia el Código de Comercio, que dispone en el artículo 1006 -derogado por el Código General del Proceso-, la posibilidad de demandar perjuicios extrapatrimoniales en materia contractual.

En todo caso, la reflexión que al respecto se quiere mostrar, es que estos perjuicios aun cuando ya son aceptados por disposición de ley para el tema contractual, no ha estado exenta su existencia a críticas, toda vez que, el *arbitrio iuris*, es un tema que puede generar desconcierto por la ausencia de seguridad jurídica.

Y es que para la doctrina ahí es donde ha radicado la crítica: hay dificultad para determinar la indemnización frente a perjuicios extrapatrimoniales, lo que ha generado conflictos para reconocerlos. No hay una forma exacta de tasar estos daños subjetivos, que hacen que únicamente la persona afectada por estos sea capaz de experimentar su magnitud, pues mientras para el daño material se dieron unas pautas a fin de determinar el valor de la indemnización, esto no se hizo en lo que respecta al daño extrapatrimonial (Koteich Khatib, 2012).

Tal y como se ha manifestado, la tasación de perjuicios inmateriales o extrapatrimoniales en materia laboral atiende al *arbitrio iuris*, siendo este el margen de

apreciación con que cuentan los jueces y tribunales para decidir sobre las interpretaciones “más correctas” de las normas en relación con las controversias que deben resolver (Real Academia Española, 2020).

No obstante, al efectuar un arduo estudio de las sentencias proferidas por la Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala Laboral, en temas que sean afines, se destaca que el mencionado método efectuado para valorar el *quantum* de las peticiones que carecen de contenido patrimonial ha causado una directa afectación a la coherencia y estructuración del sistema jurídico colombiano, toda vez que, al tasarse los perjuicios de una forma incierta, divergente y sin parámetros objetivos, se ha evidenciado que las víctimas, tanto directas como indirectas, son resarcidas con montos diferentes aun cuando la situación fáctica y jurídica goza de plena similitud, generándose de esta manera un quebrantamiento de los principios rectores de nuestro ordenamiento jurídico, tales como la reparación integral, eficiencia, equidad y la igualdad material y jurídica.

Es por lo anterior que la parte pretensora en un proceso judicial laboral se encuentra en un escenario de completa incertidumbre en relación con el criterio que vaya a ser adoptado por el operador judicial al momento de proferir sentencia y tasar los perjuicios aducidos, realidad procesal que afecta la estructura del Estado de Derecho e imposibilita una garantía de certeza para aquellos que pretenden ser resarcidos por la aflicción padecida.

En este orden y dirección, el abogado y filósofo de la Universidad de los Andes Luis Jaime Salgar en su texto *Seguridad Jurídica, retos y soluciones*, ha manifestado que entre las principales causas que generan inseguridad jurídica es menester resaltar los constantes cambios normativos, la administración de justicia abrumadoramente lenta e ineficaz y las decisiones judiciales y administrativas inciertas, divergentes y contradictorias; haciendo énfasis en que el

valor a resarcir atiende al *arbitrio iuris* del juez siendo este, en ocasiones, arbitrario y subjetivo (Clavijo, 2018, Pp. 1-3).

Ahora bien, el referido tema no es pacífico en la doctrina y jurisprudencia, pues hay una postura consolidada tendiente a considerar que el *arbitrio iuris* es el mecanismo idóneo para tasar los perjuicios inmateriales y, por otro lado, están quienes consideran que es necesario incluir y diseñar criterios objetivos como los existentes en otras ramas del derecho, es decir, valores máximos y mínimos del valor objeto a indemnizar y tablas guía con la finalidad de evitar la discrecionalidad judicial.

A juicio nuestro, el hecho de que la tasación de perjuicios en materia laboral sea a través del *arbitrio iuris* y, por ende, plenamente subjetiva, debería ser un asunto objeto de discusión por parte de la jurisprudencia laboral, toda vez que este método no solo tiene incidencia al momento en que el apoderado judicial obtiene el sentido del fallo y efectúa la tasación de perjuicios, como previamente se ha manifestado, sino que, por el contrario, la subjetividad tiene graves incidencias desde la parte inicial de los procesos. A modo de ejemplo, tanto las pretensiones de la parte activa como las excepciones de la parte pasiva, son completamente vacías e infundadas al no cumplir con los requisitos que exige el Código General del Proceso y, en la mayoría de los casos, se efectúa una indebida tasación de perjuicios pretendiendo un enriquecimiento sin causa.

Ahora bien, a modo de comparación, la Sala de lo Contencioso Administrativo - Sección Tercera del Consejo de Estado, en el documento aprobado mediante acta el 28 de agosto de 2014 (Consejo de Estado, 2014) ha recopilado su línea jurisprudencial y ha establecido tablas que recogen la reparación del daño en caso de muerte, lesiones personales, privación injusta de la libertad, afectación relevante a bienes o derechos convencional y constitucionalmente protegidos y daño a la salud, las cuales consagran a través de una

equivalencia en salarios mínimos, la reparación del perjuicio padecido y manifiesta expresamente, que es lo que tiene que ser probado para ser merecedor de la mencionada indemnización.

Estas tablas guía emitidas por el Consejo de Estado tienen como finalidad indemnizar justa y equitativamente a las víctimas del Estado y, asimismo, disminuir los montos pagados injustificada y arbitrariamente por la Nación, debido a una tasación no adecuada de perjuicios inmateriales.

En relación con lo previamente expuesto y a modo de propuesta para el órgano de cierre -Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia de Colombia-, es necesario integrar en la responsabilidad civil por culpa patronal, ciertos criterios objetivos como los previamente descritos, con el propósito de construir un precedente consolidado que establezca criterios unificados para la reparación de perjuicios inmateriales, el cual debe incluir factores objetivos con la finalidad de velar por la seguridad jurídica en el ordenamiento jurídico colombiano.

Ahora bien, es menester destacar que estos parámetros objetivos, tablas guía o topes tarifarios, se constituyen como una regla general y principal al momento de efectuar la tasación de perjuicios inmateriales, pues es clara y manifiesta la prohibición jurisprudencial de eliminar el arbitrio iuris en las determinaciones sobre el monto indemnizable, no obstante, es preferible que existan topes que le exijan al juez fallar de acuerdo con ciertos parámetros objetivos y que los mismos puedan ser brevemente modificados a partir de los reparos u objeciones razonables que este considere, pues es evidente que hay excepciones en diversos supuestos fácticos que, debido a su gravedad, implican necesariamente la intervención del *arbitrio iuris* y que no exista absoluta consistencia y coherencia en medio de la indemnización de casos similares.

De esta manera se lograría obtener un sistema consolidado con rasgos subjetivos y objetivos -mayoritariamente- en relación con la tasación de perjuicios inmateriales o

extrapatrimoniales, permitiendo cierta discrecionalidad judicial y al mismo tiempo limitando la misma.

CONCLUSIONES

A modo de reflexión, lo primero que quisiéramos denotar en este capítulo es que, en sentido general, las vicisitudes de esta responsabilidad especial, en comparación al régimen general de responsabilidad civil son profundas. Esto quiere decir que hay diferencias sustanciales entre estos sistemas y a continuación se hará la descripción de algunos encontrados luego del análisis realizado a la ley, la jurisprudencia y la doctrina.

En primer lugar, destacamos que este régimen, así como lo han aducido doctrinantes como el Dr. Javier Tamayo Jaramillo, no es coherente con la teoría general de responsabilidad civil, en cuanto a que los despachos judiciales ignoran la teoría que se ha desarrollado en torno a la responsabilidad civil que deberían aplicar a cualquier responsabilidad que se nutra del régimen general. Por ejemplo, siendo esta una responsabilidad contractual, no establecen que se debe hablar de obligaciones de medios y resultados. Por el contrario, clasifican a la responsabilidad por culpa patronal y al Sistema General de Seguridad Social Integral, como sistemas subjetivos y objetivos.

En relación con lo anterior, si bien es cierto que se debería guardar coherencia teórica, lo cierto es que en materia de responsabilidad, en la práctica, es muy similar y funcionan de forma semejante las obligaciones de medios y resultados, con la imputación subjetiva y objetiva, esto ya que hablar en la práctica de obligaciones e imputación subjetiva, implica que son regímenes en donde se tiene en cuenta el actuar culposo del sujeto, con lo cual en ellos se puede exonerar demostrando diligencia y cuidado.

En igual sentido, las obligaciones de resultado y la imputación objetiva en la práctica son iguales, pues allí se atribuye responsabilidad aun cuando se demuestre que se actuó con diligencia y cuidado, por lo cual no importa la culpa entendida esta como las fallas o faltas atribuibles a un sujeto.

Esto, teóricamente puede ser incoherente con la teoría general de responsabilidad civil, pues, aunque los dos sistemas descritos de responsabilidad especial y el Sistemas de Seguridad Social, específicamente el Subsistema de Riesgos Laborales, son diferentes en cuanto a su naturaleza, tratándose de sistemas que derivan sus prestaciones de un contrato, debería guardar relación con lo dispuesto por la teoría general, que diferencia los regímenes contractuales de los extracontractuales y no mezclar conceptos que desde un punto teórico, no se relacionan.

En segundo lugar, frente al tema tratado de los eximentes de responsabilidad, quisiéramos destacar que, en relación con la diferenciación realizada en el aparte sobre el caso fortuito y fuerza mayor, en materia laboral la exigencia de los despachos judiciales pone en una situación más gravosa a los empleadores en este régimen especial por culpa patronal. Toda vez que, como cada vez más las personas se exponen a contextos productivos de riesgos y debido a que las personas están expuestos cada vez más a eventos naturales, no resulta aplicable lo que la gente suele asociar sobre que todos los desastres naturales tienen el carácter de eximente de responsabilidad.

Es una concepción errada y es por esto que la protección de la salud y la seguridad en el trabajo toman relevancia al estar relacionados no solo con el desarrollo social sino también con el derecho a la vida y al trabajo en condiciones dignas, de tal suerte que cada vez más, en ámbitos del trabajo, se le exige al empleador que si va a poner al trabajador a desarrollar actividades laborales en ambientes que impliquen la posibilidad de elevar los riesgos, debe garantizar que este desplegó toda la gestión protectora. El empleador no puede poner en

situaciones que no sea capaz de controlar. De esta manera, el imprevisto que no pueda resistir no puede tener relación con la labor contratada.

Dicha estructuración de la evaluación en el actuar del empleador, demuestra un elemento diferenciador respecto al régimen general, pues en este sistema especial, aumenta la exigencia del actuar del sujeto considerado victimario.

En tercer lugar, y en relación con el tema de la clasificación de los perjuicios, como ya se explicó en el aparte del perjuicio moral, este es una afectación psicológica producida en la esfera íntima de la persona como consecuencia de la contingencia laboral. Es importante resaltar que este tipo de perjuicios en el caso de los hijos y del cónyuge de la víctima directa se presumen, ya que es natural ese sentimiento de pena y aflicción en una relación paternofilial. Si se presentare en cualquier otra víctima indirecta, esta deberá probar el perjuicio, y al respecto no existe tarifa legal, por lo que cualquier medio de prueba es pertinente para probar dicha afectación.

En estos casos, La Sala Laboral de la Corte no ha establecido parámetros objetivos para su tasación, sino que los mismos son liquidados a través del *arbitrio iuris*, por lo que es el juez quien luego de valorado el acervo probatorio y la consideración de cada caso en particular fija el monto que se va a reconocer.

Sin embargo, llama la atención que luego de analizada de forma integral la jurisprudencia de esta Corporación en sede laboral, se ha identificado que al igual que en la Sala Civil y en la jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, en las sentencias ha habido una tendencia, que si bien no se ha identificado como precedente, se han reconocido los perjuicios morales por cifras muy cercanas a los 100 SMLMV, por lo que aunque estos son tasados al arbitrio del juez, puede decirse entonces que existe cierta identidad a la hora de proferir sus fallos en cuanto a la determinación del monto de estos perjuicios.

En cuarto lugar, sobre el tema de la carga de la prueba en donde se expuso una interpretación que se daba a partir de la doctrina nacional y de la jurisprudencia de La Sala, que establecía que la omisión del incumplimiento de las obligaciones de seguridad y protección generaba la inversión de la carga de la prueba, y que al constituirse este supuesto en la mayoría de los casos analizados en la jurisprudencia con esto se afectaría el principio general del derecho de quien afirma debe probar, desnaturalizando esta responsabilidad; a juicio nuestro esta consecuencia no puede ser cierta y con ella llegar al razonamiento de que en todos los casos ya no habrá regla general.

Es cierto que la mayoría de procesos que se analizan en la jurisprudencia de la Sala Laboral, ahora se estudian desde la óptica de la omisión a las obligaciones de protección y seguridad, no obstante desde un punto de vista procesal, la inversión de la carga de la prueba no opera de forma inmediata y además, para que el trabajador afirme el incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección por parte del empleador, desligarse de su carga probatoria y que opere la inversión de la carga de la prueba, se requieren varios elementos i) que se encuentren demostradas las circunstancias concretas en las que ocurrió el accidente; ii) que la causa eficiente del infortunio sea la falta de previsión u omisión por parte de la persona encargada de prevenir el accidente; y iii) que sea decretado por un juez.

En consecuencia, esta afirmación que se analizaba en apartes anteriores por nosotros según la cual se puede afectar el principio general de que quien afirma debe demostrar, no es cierta. Hay situaciones jurídicas que no operan de pleno derecho.

En quinto lugar, en lo relativo al *arbitrio iuris* como el mecanismo idóneo para efectuar la tasación de perjuicios inmateriales o extrapatrimoniales en materia laboral, específicamente en el área de responsabilidad civil por culpa patronal, salta a la vista que se requiere

imprescindiblemente un sistema que tenga sus cimientos en parámetros objetivos, predominantemente, y subjetivos.

Lo anterior, toda vez que, el hecho de omitir o apartarse de criterios objetivos en el momento de efectuar o pretender un reconocimiento por concepto de perjuicios extrapatrimoniales, imposibilita tener un conocimiento cierto, razonable y de manera neutral sobre la realidad procesal que las partes aducen y, por el contrario, se juzga una realidad basándose en criterios diversos y arbitrarios, que atienden a lo que el fallador o las partes en el proceso, piensen, observen y sientan.

En este orden y dirección, la inclusión de métodos objetivos como lo son las tablas guía o topes tarifarios permite construir un precedente claro y consolidado que introduzca parámetros unificados para la reparación de los referidos perjuicios, con el propósito de generar y preservar la seguridad jurídica y la reparación integral en el ordenamiento jurídico colombiano.

Esta propuesta ha tenido gran acogida por en el ordenamiento colombiano, concretamente en la Sección Tercera del Consejo de Estado en materia contencioso administrativa. Así se indica en el texto *Guía teórico práctica para la tasación de perjuicios* (2018), donde manifiestan categóricamente que la solución planteada por la que Sala Contenciosa en el Consejo, para daños como el moral y a la salud, ha sido la estructuración con los dos componentes, tanto objetivo “determinado con base en el porcentaje de la invalidez decretado y uno subjetivo que permitirá incrementar en una determinada proporción el primer valor, de conformidad con las consecuencias particulares y específicas de cada personas lesionada.” (P. 31)

En sexto lugar, quisiéramos destacar que sobre el tema de las variadas prestaciones y reconocimientos que se pueden dar a favor de un sujeto que ha sufrido un menoscabo en su salud o patrimonio en la esfera laboral del derecho, no son todas responsabilidad especial.

Se ha logrado evidenciar que muchos conceptos se parecen en la práctica, que dan derecho a recibir las prestaciones económicas y que se les ha dado el nombre de indemnización de perjuicios, no obstante, algunas de estas instituciones que tienen como finalidad reparar, carecen de la naturaleza jurídica de la responsabilidad.

Es el caso de lo que se ha referido sobre la indemnización del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, que define la terminación unilateral sin justa causa. En este aspecto, logramos evidenciar de las providencias La Sala, que en la actualidad los casos de indemnización por despido injusto ya no se tratan como responsabilidad especial como ocurría antaño y además que se ha comenzado a indicar sobre el tema que no tiene naturaleza de responsabilidad civil.

También es el caso del régimen del subsistema de riesgos laborales. Si bien en la actualidad se ha zanjado la discusión sobre su naturaleza jurídica, antaño la controversia sobre si era posible hablar resarcir un daño y además reconocer las prestaciones de este subsistema, se podría aducir, giraba en torno a la naturaleza jurídica de la misma. Esto, ya que afirmaban muchos juristas que no era posible en el ordenamiento jurídico reparar dos veces el mismo daño. Este argumento llevaba consigo la consideración de que este subsistema de riesgos laborales era una suerte de tipología de responsabilidad, por reparar los daños causados al empleado.

En séptimo lugar, a modo de reflexión, es en nuestro sentir importante concluir que una de las formas por excelencia para eximirse de responsabilidad es demostrar diligencia y

cuidado, en otras palabras, cumplir con las obligaciones de seguridad y protección en el caso concreto de esta responsabilidad especial.

Llegamos a esta importante conclusión, ya que teniendo en cuenta que las empresas deben tener programas de salud ocupacional, reglamento interno de trabajo, reuniones que pretenden capacitar a los empleados en sus funciones y, además, cumplir con las obligaciones especiales de los artículos 56 y 57 del Código Sustantivo del Trabajo (1950), entre otros, y que la jurisprudencia de la Sala Laboral ha hecho especial énfasis y ahínco sobre estos aspectos, cuando se analizan los casos de accidentes o enfermedades laborales, demostrar que el empleador ha realizado capacitaciones, que ha estructurado planes de contención de riesgos, elementos de protección y además adecuación del lugar de trabajo, etc., es el medio de defensa al cual la mayoría de los empleadores recurren y, por lo tanto, se ha propuesto como una excepción de ausencia de responsabilidad, por incumplimiento de los requisitos constitutivos de la responsabilidad especial por culpa patronal y una eximente de responsabilidad de mucha importancia en el ordenamiento laboral.

X. REFERENCIAS

Normatividad y leyes de la República

Constitución Política de Colombia de 1991. Julio 20 de 1991. Gaceta Constitucional N.º 116.

Decreto - Ley 2158 de 1948. Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Junio 24 de 1948. DO. 44.640.

Decreto 1294 de 1994. Por medio del cual se dictan normas para la autorización de las sociedades sin ánimo de lucro que pueden asumir los riesgos derivados de enfermedad profesional y accidente de trabajo. Julio 22 de 1994. DO. N.º 41405.

Decreto 1335 de 1987. Por el cual se expide el reglamento de seguridad de las labores subterráneas. Julio 15 de 1987. DO. N.º 37976.

Decreto 2663 de 1950. Por el cual se crea el Código Sustantivo del Trabajo. Junio 07 de 1950. DO. N.º 27.622

Decreto 410 de 1971. Por el cual se expide el Código de Comercio de Colombia. Marzo 27 de 1971. DO. N.º. 33.339

Decreto 614 de 1984. Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país. Marzo 14 de 1984. DO. N.º 36561.

Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Diciembre 23 de 1993. DO. N.º 41.148.

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Julio 11 de 2012. DO. N.º 48.488.

Ley 1564 de 2012. Por la cual se expide el Código General del Proceso y se dictan otras disposiciones. 12 de julio de 2012. DO. N.º 48.489.

Ley 776 de 2002. Por el cual se dictan normas sobre organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. Diciembre 17 de 2002. DO. N.º 45037.

Ley 789 de 2002. 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. Diciembre 27 de 2002. DO. N.º45.046.

Ley 84 de 1873. Por el cual se crea el Código Civil de la Unión. mayo 31 de 1873. DO. N.º 2.867

Ley 9 de 1979. Por el cual se dictan medidas sanitarias. Enero 24 de 1979. DO. N.º 35308.

Resolución 1016 de 1989. Por el cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Marzo 31 de 1989.

Resolución 2400 de 1979. Por el cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. Mayo 22 de 1979.

Resolución 2413 de 1979. Por la cual se dicta el Reglamento de Higiene y Seguridad para la industria de la Construcción. Mayo 22 de 1979.

Jurisprudencia

Consejo Colombiano de Seguridad. (2020). *Boletín, al día Consejo Colombiano de Seguridad*. (en línea) Recuperado: <https://ccs.org.co/le-interesa-la-siniestralidad-laboral-de-colombia/>

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera. Sentencia 15967 de 2007. (C.P. Ruth Stella Correa Palacio, noviembre 8 de 2007).

Corte Constitucional de Colombia, Sala Cuarta de revisión. Sentencia T-611/01. (M.P. Jaime Córdoba Triviño, junio 8 de 2001).

Corte Constitucional de Colombia, Sala Cuarta de Revisión. Sentencia T-671/12. (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, agosto 24 de 2012).

Corte Constitucional de Colombia. Sala Cuarta de Revisión. Sentencia T-495/97. (M.P. Carlos Gaviria Díaz, octubre 3 de 1997).

Corte Constitucional de Colombia. Sala Octava de Revisión. Sentencia 070/15. (M.P. Martha Victoria Sáchica Méndez, febrero 18 de 2015).

Corte Constitucional de Colombia. Sala Sexta de Revisión. Sentencia T-1045A/10. (M.P. Nilson Pinilla Pinilla, diciembre 14 de 2010).

Corte Constitucional de Colombia. Sala Sexta de Revisión. Sentencia T-354/16. (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, julio 6 de 2016).

Corte Constitucional de Colombia. sentencia C-154/97 de 1997. (M.P. Hernando Herrera Vergara, marzo 19 de 1997).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-930/09 de 2009. (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, diciembre 10 de 2009).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-331/18. (M.P. Alberto Rojas Ríos, agosto 13 de 2018).

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Civil y Agraria. Sentencia 460611 de 1964. (M.P. Arturo C. Posada, febrero 29 de 1964).

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Civil y Agraria. Sentencia 4978. (M.P. Jorge Antonio Castillo Rúgeles, mayo 5 de 1999).

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Civil y Agraria. Sentencia 418228. (M.P. José Miguel Arango, 29 de julio de 1944).

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Civil. Sentencia SL1084 de 2021. (M.P. Aroldo Wilson Quiroz Monsalvo, abril 05 de 2021).

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Labora. Sentencia SL7181-2015. (M.P. Elsy Del Pilar Cuello Calderón, mayo 20 de 2015).

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral, Sentencia 5918 de 1993 (M.P. Hugo Suescún Pujols, julio 13 de 1993).

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL5918-1993 (M.P. Hugo Suescún Pujols, julio 13 de 1993).

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación laboral. Sentencia 35097 de 2012. (M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas, marzo 6 de 2012).

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación laboral. Sentencia 35097 de 2012. (M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas, marzo 6 de 2012).

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL5154-2020. (M.P. Iván Mauricio Lenis Gómez, noviembre 4 de 2020).

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL1637-2021 de 2021. (M.P. Jimena Isabel Godoy Fajardo, mayo 5 de 2021).

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL4913-2018 de 2018. (M.P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz, noviembre 14 de 2018).

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL659-2013. (M.P. Carlos Ernesto Molina Monsalve, septiembre 25 de 2013).

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL7884-2015. (M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas, mayo 28 de 2015).

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. Sentencia 17429 de 2002. (M.P. German Valdés Sánchez, febrero 19 de 2002).

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL2513-2021. (M.P. Olga Marchán Calderón, junio 16 de 2021).

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL18360-2017, de 2017. (M.P. Jorge Luis Quiroz Alemán, agosto 30 de 2017).

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. Sentencia 22117 de 2004.
(M.P. Francisco Javier Ricaurte, noviembre 4 de 2004).

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL1530 de 2021.
(M.P. Gerardo Botero Zuluaga, abril 28 de 2021).

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL5153-2020.
(M.P. Iván Mauricio Lenis Gómez, noviembre 4 de 2020).

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. Sentencia 35261 de 2010.
(M.P. Eduardo López Villegas, marzo 16 de 2010).

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL7576-2016.
(M.P. Rigoberto Echeverri Bueno, junio 8 de 2016).

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL 4794-2018.
(M.P. Gerardo Botero Zuluaga, julio 25 de 2018).

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación laboral. Sentencia SL5195-2019.
(M.P. Fernando Castillo Cadena, noviembre 27 de 2019).

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. Sentencia 39631 de 2012.
(M.P. Carlos Ernesto Molina Monsalve, octubre 30 de 2012).

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL7056-2016.
(M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, mayo 18 de 2016).

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación laboral. Sentencia 35121 de 2009.
(M.P. Luisa Javier Osorio López, junio 3 de 2009).

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. Sentencia 21629 de 2003.
(M.P. Eduardo López Villegas, octubre 29 de 2009).

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. Sentencia 23202 de 2005.
(M.P. Isaura Vargas Diaz, agosto 29 de 2005).

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL17216-2014.
(M.P. Elsy del Pilar Cuello Calderón, abril 2 de 2014).

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. Sentencia 23656 de 2005.
(M.P. Eduardo López Villegas y Luis Javier Osorio, marzo 10 de 2005).

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. Sentencia 9595 de 1997.
(M.P. Ramón Zúñiga Valverde, noviembre 10 de 1997).

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL 14420-2014.
(M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, julio 30 de 2014).

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL7459-2017.
(M.P. Fernando Castillo Cadena, marzo 8 de 2017).

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. Sentencia 39631. (M.P. Carlos Ernesto Molina Monsalve, octubre 30 de 2012).

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. Sentencia 29970. (M.P. Elsy del Pilar Cuello Calderón, octubre 15 de 2008).

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. Sentencia 286583 de 1965.
(M.P. José Eduardo Gnecco Correa, febrero 4 de 1965).

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. Sentencia 287350 de 1973.
(M.P. Miguel Ángel García Barbosa, octubre 2 de 1973).

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. Sentencia 453511 de 1997.
(M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, julio 29 de 1997).

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. Sentencia 32720 de 2008.
(M.P. Luis Javier Osorio López, octubre 15 de 2008).

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL – 440/21.
(M.P Iván Mauricio Lenis Gómez, febrero 3 de 2021).

Corte Suprema de Justicia de Colombia. Sala de Casación Laboral. Sentencia 17429 de 2002.
(M.P. Germán Gonzalo Valdes Sánchez, febrero 19 de 2002).

Corte Suprema de Justicia de Colombia. Sala de Casación Laboral. Sentencia 22656 de 2005.
(M.P. Isaura Vargas Díaz, junio 30 de 2005).

Corte Suprema de Justicia de Colombia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL5154- 2020
(M.P. Iván Mauricio Lenis Gómez).

Corte Suprema de Justicia de Colombia. Sentencia 22656 de 2005. (M.P. Isaura Vargas Díaz,
junio 30 de 2005).

Corte Suprema de Justicia de Colombia. Sentencia SL1378-2020. (M.P. Dolly Amparo
Caguasango Villota, abril 28 de 2020).

Corte Suprema de Justicia de Colombia. Sentencia SL1897-2021. (M.P. Omar Ángel Mejía
Amador, mayo 5 de 2021).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia 28821 de 2008. (M.P. Gustavo
José Gnecco Mendoza, octubre 17 de 2008).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL 887-2013. (M.P Carlos
Ernesto Molina Monsalve, octubre 16 de 2013).

Doctrina

Bermudez, K. (2008) *Ejecución y obligaciones del contrato de trabajo*, en *Manual de derecho laboral*. Bogotá, D.C., Colombia: Universidad Externado de Colombia.

Clavijo, L. (2018). Seguridad Jurídica, retos y soluciones. *Revista Fasecolda*. Recuperado de: <https://revista.fasecolda.com/index.php/revfasecolda/article/view/480/445>

Comunidad Andina de Naciones. Decisión 584 de 2006. Por medio del cual se adopta el instrumento andino de Seguridad y Salud en el trabajo. Mayo 7 de 2006.

Consejo de Estado, Sala de Contencioso Administrativo, Sección Tercera. (2014). Documento Final Aprobado Mediante acta del 28 de agosto de 2014 referentes para la reparación de perjuicios inmatrimoniales. Recuperado de: <https://www.eltiempo.com/contenido/politica/ARCHIVO/ARCHIVO-14485135-0.pdf>

Gaviria, A. (2018). *Guía teórico-práctica para la cuantificación de perjuicios*. Medellín, Colombia: Fondo Editorial Universidad EAFIT.

Hämäläinen, P.; Takala, J.; Boon Kiat, T. 2017. *Global Estimates of Occupational Accidents and Workrelated Illnesses 2017* (XXI Congreso Mundial de Seguridad y Salud en el Trabajo, Singapur, Workplace Safety and Health Institute).

Henao, J. C. (1998). *El daño. Análisis comparativo de la responsabilidad extracontractual del Estado en derecho colombiano y francés*. Bogotá, Colombia: Universidad Externado de Colombia.

Hinestrosa, F. (1967). *Derecho de obligaciones*. Bogotá D.C., Colombia: Universidad Externado de Colombia.

Koteich Khatib, M. (2012). *La Reparación del Daño Como Mecanismo de Tutela de la Persona*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Le tourneau, P. (2010). *La responsabilidad civil*, trad. Javier Tamayo Jaramillo. Bogotá, Colombia: Legis.

Lipovetzky, J. (2009). *Tratado de Derecho del Trabajo. En la integración regional. Derecho comparado argentino – brasileño y latinoamericano*. Buenos Aires, Argentina: Cathedra Jurídica.

López Mesa, M. J. (2009). *Elementos de la responsabilidad civil*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.

Manrique, J. (2013). *Introducción al concepto de derecho del trabajo y su vínculo con las formas de trabajo independiente, parasubordinado y autogestionario*. Bogotá, Colombia. Universidad Externado de Colombia – Biblioteca.

Mantilla, F. (2007). *El Principio General de Responsabilidad por culpa del derecho privado colombiano* (en línea). Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-25302007000100008#2

Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social. Concepto 270910 de 2010. 14 de septiembre de 2010.

Ministerio del Trabajo. (2021). *Comunicado: Ministerio del Trabajo, apoya al Sistema General de Riesgos Laborales para la reducción de accidentalidad* (en línea). <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2021/marzo/el-ministerio-del-trabajo-apoya-al-sistema-general-de-riesgos-laborales-para-la-reduccion-de-la-accidentalidad>

Montoya, G. & Montoya, M. (2010). *Las personas en el Derecho Civil*. Bogotá D.C., Colombia: Editorial Leyer.

Navia Arroyo, F. (2000). *Del daño moral al daño fisiológico ¿una evolución real?* Bogotá: U. Externado de Colombia.

Núñez, A. (2016). *El derecho laboral en Colombia: surgimiento de una perspectiva socialista local (1930- 1945)*. Medellín, Colombia: Revista Opinión Jurídica Universidad de Medellín. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v15n30/1692-2530-ojum-15-30-00109.pdf>

Patiño, H. (2008). *La obligación de protección y seguridad del empleador es un elemento natural del contrato de trabajo*. Bogotá DC, Colombia: Universidad Externado de Colombia.

Puyana, A (2011). *El sistema general de riesgos profesionales*, Bogotá D.C., Colombia: Universidad Externado de Colombia.

Real Academia Española (2020). Diccionario panhispánico del español jurídico. Arbitrio Judicial. Recuperado de: <https://dpej.rae.es/lema/arbitrio-judicial>

Sánchez, A. (2015). *Un Nuevo Concepto de Culpa Patronal*. Bogotá D.C., Colombia: Universidad Externado de Colombia.

Sánchez, D. (2015). *Un nuevo concepto de culpa patronal* (1st ed.). Bogotá, Colombia. Universidad Externado de Colombia.

Sánchez, D. (2015). *Un Nuevo Concepto de Culpa Patronal*. Bogotá D.C., Colombia: Universidad Externado de Colombia.

Sánchez, D. (2015). *Un Nuevo Concepto de Culpa patronal*. Bogotá D.C, Colombia: Universidad Externado de Colombia.

Sánchez, D. (2015). *Un Nuevo Concepto de Culpa Patronal*. Bogotá D.C., Colombia: Universidad Externado de Colombia.

Sánchez, R. (1988). *Tomo Derecho del Trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Editorial LA LEY S.A.E.

Tabares, Daniela (2013). *Naturaleza de la indemnización contenida en el artículo 65 del Código Sustantiva del Trabajo*. Recuperado de https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/9511/Daniela_TabaresMendoza_2013.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Takala, J.; Hämmäläinen, P.; Saarela, K.; Yun, L.; Manickam, K.; Jin, T.; Heng, P.; Tjong, C.; Kheng, L.; Lim, S.; Lin, G. 2014. *Global Estimates of the Burden of Injury and Illness at Work in 2012* en *Journal of Occupational and Environmental Hygiene*, 11(5):326-337.

Tamayo, J. (2007). *Tratado de responsabilidad civil*. (2a. ed.). Bogotá D.C., Colombia: editorial Legis.

Uribe, D (2020). *Revoluciones. Movimientos que transformaron la historia de la humanidad*. Bogotá, Colombia. Penguin Random House Grupo Editorial.

Uribe, S. (2017). *La responsabilidad por riesgo*. Medellín, Colombia. Editorial Ratio Juris UNAULA. Recuperado de: <https://publicaciones.unaula.edu.co/index.php/ratiojuris/article/view/297>