

**ESTADO COMPARATIVO DE LA CULPA PATRONAL EN
LA JURISPRUDENCIA CIVIL Y LABORAL: UN ANÁLISIS
CRÍTICO**

**VALENTINA ÁNGEL CARTAGENA
ANA CATALINA MORENO QUICENO**

**PROYECTO DE MONOGRAFÍA PARA OPTAR POR EL
TÍTULO DE ABOGADAS**

ASESOR: ARMANDO MÚNERA

**UNIVERSIDAD EAFIT – DERECHO
MEDELLÍN**

2023

CONTENIDO

	Pág.
1 INTRODUCCIÓN	5
2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
3 OBJETIVOS	10
3.1 OBJETIVO GENERAL	10
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
4 JUSTIFICACIÓN	11
5 MARCO TEÓRICO	13
6 HISTORIA DEL DERECHO LABORAL	17
7 ANÁLISIS DEL CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD CONTRACTUAL CIVIL	30
8 ESTUDIO DEL CONCEPTO DE CULPA PATRONAL	34
9 LÍNEA JURISPRUDENCIAL	44
9.1 SENTENCIAS SALA LABORAL	44
9.2 SENTENCIAS SALA CIVIL	50
10 CONCLUSIONES	57
10.1 SIMILITUDES	57
10.2 DIFERENCIAS	57
11 BIBLIOGRAFÍA	59

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Sentencia de la Sala Laboral	44
Tabla 2. Sentencias civiles analizadas	44

RESUMEN

El derecho laboral, al ser una rama independiente y autónoma en el sistema jurídico, tiene ciertas conexiones con el derecho civil. Es por esto por lo que, al estudiar conceptos del derecho laboral, es importante tener en cuenta lo estipulado en el derecho civil, puesto que, en algunos casos o vacíos normativos, esta área ha permitido desarrollar y remarcar particularismos del derecho laboral por medio de la creación de conceptos o figuras laborales fundamentadas en normas civiles.

La *culpa patronal* es un concepto que se fundamenta en dos áreas del derecho, dado que tiene sustento en la responsabilidad civil del artículo 1604 del Código Civil (CC) y en la culpa del empleador consagrada en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo (CST). Es la obligación que tiene todo empleador de afiliar a su personal al Sistema de Seguridad Social y de Riesgos Laborales, lo que garantiza una atención integral a los empleados en caso de accidentes o enfermedades laborales. Esta obligación se basa en la teoría de la responsabilidad objetiva, que está consagrada en la Ley 1562 de 2012, mediante la cual el empleador le garantiza al trabajador la atención idónea y el pago de las prestaciones sociales laborales. Sin embargo, es importante recordar que la obligación no se limita o termina cuando se afilia al trabajador, sino que también debe garantizar la prevención y control de los factores de riesgo laboral que su actividad pueda generar; es decir, debe tomar las medidas necesarias de seguridad para proteger la salud y la integridad de sus trabajadores. Esto crea una responsabilidad subjetiva frente al trabajador, que se despliega a partir de la existencia del contrato de trabajo.

1 INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tuvo como objetivo destacar la importancia de la responsabilidad que tienen los empleadores respecto al contrato laboral y a la actividad desarrollada por sus empleados. Este concepto ha adquirido gran relevancia en las últimas décadas y ha tenido un importante desarrollo jurisprudencial en la responsabilidad civil contractual, pues actualmente existen dos tipos de responsabilidades que presentan importantes similitudes.

Para dicho propósito, se realizó un paralelo sobre la culpa patronal, comparando la jurisprudencia de las altas cortes civiles y laborales. El análisis se centró en los elementos constitutivos de ambos tipos de responsabilidades para verificar similitudes y diferencias entre ellos. Se espera así contribuir al entendimiento de esta figura, que tiene una naturaleza jurídica particular, y recopilar sentencias que aporten a la discusión y reflexión sobre la importancia de la responsabilidad patronal en el contexto colombiano. Asimismo, se propuso evidenciar los efectos que puede traer la divergencia en la aplicación de la culpa patronal para los agentes involucrados, como el juez, el empleado y el empleador, cuando se requiere la indemnización de los perjuicios en casos de accidentes o enfermedades de origen laboral.

Finalmente, se pretendió concientizar a los empleadores de que su responsabilidad no se limita a la afiliación de sus empleados al Sistema de Seguridad Social y Riesgos Laborales, sino que deben cumplir con su obligación de proteger y garantizar la seguridad de sus empleados durante el desarrollo de su actividad laboral. Para ello, se deben cumplir las normas y directrices que regulan el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS), con el fin de evitar ser responsables por accidentes de trabajo o enfermedades laborales de sus trabajadores, en virtud de la culpa patronal.

2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En Colombia, la esclavitud se abolió en 1852 durante el mandato del presidente José Hilario López. A partir de este momento, se comenzaron a implementar acciones que hoy se pueden reconocer como normas laborales, en línea con los conceptos de derecho laboral como contrato y como relación laboral reconocidos en Europa. Estas normas dieron lugar a la creación de legislación y regulaciones, influenciadas por la doctrina mexicana en nuestro país. Aunque en esa época no existía un Código de Derecho Laboral, se expedían normas con la intención de delimitar esta área, como la Ley 10 de 1934 y el Decreto 652 de 1935.

Es posible afirmar que el derecho laboral en Colombia es relativamente nuevo, y solo en la mitad del siglo XX se estableció como una rama autónoma de la regulación laboral. La Ley 6 de 1945¹, también conocida como el Código Sustantivo del Trabajo (CST), se creó después del conocido “Golpe de Pasto” en 1944, liderado por el general Diógenes Gil en protesta por las políticas de modernización del campo, la seguridad social y la industrialización del presidente Alfonso López Pumarejo. Durante este periodo, Adán Arriaga Andrade, quien era ministro de Trabajo, Higiene y Previsión Social, propuso un proyecto social que incluía la introducción de conceptos como cesantías, pensiones y seguro social, con el objetivo de brindar garantías a los trabajadores.

El CST lo redactaron diferentes juristas y estableció los derechos fundamentales de los trabajadores en Colombia, así como las prestaciones sociales a las que tenían derecho. El derecho laboral en Colombia es una rama del derecho que busca regular la relación entre empleados y empleadores, y también la relación entre estas partes y el Estado, que tiene la responsabilidad de proteger a los trabajadores y garantizar sus derechos. Este código trajo consigo una integración del contrato de trabajo, pero también incluyó todos los elementos que constituyen la relación de trabajo. Esto refleja la influencia del desarrollo laboral en Europa y la contribución de los juristas que se encargaron de crear el código. Aunque se denomina como “contrato de trabajo”, su enfoque se centra en la descripción y asociación de la relación laboral en su totalidad.

Con el pasar de los años y los cambios económicos y políticos a nivel nacional, la legislación ha tenido que adaptar sus normas en el ámbito laboral de acuerdo con la realidad política del momento. Por esta razón, con la creación del CST, se buscó en el marco de apertura económica brindar a los trabajadores garantías adicionales a las que el código ya contemplaba, pero también implicó la transgresión y exclusión de elementos importantes de la legislación laboral. Hoy en día, se puede decir que el primer código laboral ha sido totalmente reformado, debido a los diferentes

¹ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 6. (19, febrero, 1945). Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo. Bogotá, D. C.: Diario Oficial. 1945.

cambios económicos, sociales y políticos que se han presentado en el país y que han requerido que el derecho laboral se adapte y avance a la par.

Es importante destacar que el derecho laboral es reconocido como rama autónoma e independiente, de acuerdo con el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia², el cual establece su autonomía y su función reguladora de las relaciones que emanan del trabajo y los trabajadores, diferenciándolas de las relaciones que se puedan derivar de una relación civil. Uno de los principios relevantes en el ámbito laboral es la “culpa patronal”, la cual tiene una caracterización similar a la culpa en materia de responsabilidad civil.

La historia de la culpa patronal en el contexto colombiano se remonta al artículo 2341 de la Ley 57 del 15 de abril de 1887: “El que ha cometido un delito o culpa, que ha inferido daño a otro, es obligado a la indemnización, sin perjuicio de la pena principal que la ley le imponga por la culpa o el delito cometido”³. Esta definición e introducción de la palabra “culpa” brinda una idea del reconocimiento e introducción de este concepto en el ámbito civil y en el marco de la responsabilidad civil.

La culpa patronal se introdujo en el artículo 12 de la Ley 6 de 1945 y el artículo 216 del SCT, lo que evidencia una ruptura con la regulación y las disposiciones anteriores en cuanto a la responsabilidad por accidentes laborales o enfermedades. Anteriormente, los altos tribunales hacían énfasis en que correspondía al régimen de responsabilidad civil-contractual resolver dicha situación debido a los vacíos normativos de la época en cuanto al desarrollo laboral como rama independiente.

Esta atribución de la culpa al ámbito civil proviene de la existencia del contrato de trabajo, que debe tener como elementos esenciales la prestación de un servicio de manera personal, una continua subordinación del empleado al empleador y, finalmente, una retribución que reconozcarse en forma de “salario”. Cuando se fusionan estos elementos, también se generan unas obligaciones y derechos; por su parte el empleador debe proteger y generar una seguridad para el trabajador, y este debe obedecer y ser fiel al empleador. El artículo 57 del CST hace referencia a las obligaciones de proporcionar elementos adecuados para la realización de las labores y la protección especial frente a accidentes y enfermedades laborales, indicando que se debe implementar un sistema de riesgos.

Si bien es esencial que los empleadores cumplan con sus obligaciones e implementen un sistema que permita proteger a los trabajadores, en la práctica se puede evidenciar que algunos no cumplen a cabalidad con sus responsabilidades,

² ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución Política de Colombia. Bogotá, D.C.: Legis, 1991, artículo 53.

³ COLOMBIA. CONSEJO NACIONAL LEGISLATIVO. Ley 57 (15, abril, 1887). Sobre adopción de códigos y unificación de la legislación nacional. Bogotá, D. C.: Diario Oficial. 1887. nro. 7019, artículo 2341.

y en estos casos se presenta una culpa patronal y una responsabilidad de los empleadores frente a sus empleados.

El artículo 216 del CST señala lo siguiente: “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”⁴. De acuerdo con esto, se puede entender que hay una obligatoriedad de que la culpa sea del empleador, que debe estar suficientemente probada y que la indemnización debe ser plena. Finalmente, la reclamación y reparación puede hacerse frente a todas las víctimas que hayan sufrido un daño en ocasión a un accidente de trabajo o enfermedad laboral (ATEL).

Además, este artículo proporciona información sobre los elementos del régimen de responsabilidad, como el hecho generador, el daño y el nexo causal. El hecho generador se refiere a un accidente laboral que sufra el empleado, lo que da lugar a una responsabilidad. Es indispensable que la culpa sea del empleador y que se origine por negligencia en la prevención del riesgo. El daño hace alusión a una afectación física, mental o emocional del trabajador que puede causar la muerte o una incapacidad y que debe existir en el momento en que se realice una reclamación. Finalmente, el nexo causal implica que el hecho y el perjuicio guarden una relación de causa y efecto. Para hablar de culpa laboral, el daño causado debe ser provocado por el empleador.

Por otro lado, la responsabilidad civil se refiere a los hechos que causen daño a una persona y que deben indemnizarse. El comportamiento ilícito puede generarse por incumplimiento de obligaciones contractuales, legales, violaciones de deberes y otros motivos. Los elementos de la responsabilidad civil implican que una persona genere una afectación patrimonial o extrapatrimonial a un tercero debido a una acción u omisión, y, sobre todo, que exista un vínculo causal entre el acto ilícito y el daño que sufra el damnificado. El hecho ilícito consiste en una acción humana que genere un incumplimiento de obligaciones contractuales, legales, cuasicontractuales o por un incumplimiento en los deberes de diligencia y de cuidado. El daño se refiere a que un tercero haya sufrido una afectación y debe existir una relación entre el acto indebido y la realización del daño. En este caso, quien tiene la carga de la prueba es la víctima.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, se puede observar que existen diferencias visibles en cuanto a los elementos de la culpa, y en última instancia, en la aplicación y determinación de la culpa. Estas diferencias pueden afectar a los trabajadores y hacer que se vulneren los derechos laborales. Por tanto, surge la siguiente pregunta: ¿Cuáles son las diferencias en la aplicación de la culpa patronal

⁴ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto 2663. (5, agosto, 1950). Código Sustantivo del Trabajo. Bogotá, D. C.: Diario Oficial. 1950. nro. 27407, artículo 216.

en los tribunales civiles y laborales en relación con la determinación de la responsabilidad de los empleadores en casos de accidentes o enfermedades laborales?

3 OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Contrastar los elementos de la culpa patronal y la culpa civil, así como identificar las diferencias que se producen entre ambos conceptos, a partir del análisis y desarrollo de jurisprudencia generado en la Corte Suprema de Justicia (CSJ) en sus salas Laboral y Civil, durante los últimos 10 años. Con esta información, se busca contribuir al fortalecimiento del sistema jurídico en la toma de decisiones que promuevan la protección de los derechos laborales.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Estudiar la definición de la culpa tanto en los ámbitos civil y laboral en los últimos 10 años.
- Analizar lo que dice la teoría de la responsabilidad civil por culpa, sus elementos y el desarrollo en la jurisprudencia de la CSJ en Sala Civil en los últimos 10 años.
- Demostrar las diferencias en criterios y variables sobre la culpa patronal en la jurisprudencia de la CSJ en sus salas Laboral y Civil en los últimos 10 años.
- Hacer un análisis crítico respecto a las diferencias que se puedan presentar entre las salas Civil y Laboral de la CSJ en los últimos 10 años.

4 JUSTIFICACIÓN

Por medio de este trabajo se propuso realizar un comparativo del desarrollo jurisprudencial en torno a la culpa patronal en Colombia, basándose en la jurisprudencia de la CSJ en salas Laboral y Civil. Este análisis inició y se radicó en la historia del derecho laboral, que como se ha esbozado, tiene un doble desarrollo: por un lado, por la rama civil del derecho colombiano, y, por otro lado, del derecho laboral.

Debido a que el derecho laboral tuvo sus inicios dentro de la rama civil, aún existe una diferencia en los conceptos y criterios de aplicación entre ambas áreas, especialmente en lo referente a la culpa patronal. Por lo tanto, se planteó investigar los elementos de la culpa patronal y cómo se ha entendido en ambas cortes.

La culpa patronal es una figura jurídica que se aplica en el ámbito laboral, específicamente cuando un trabajador sufre un ATEL, como lo establecen los artículos 3 y 4 de la Ley 1562 del 2012⁵. La culpa patronal es un elemento esencial en el sistema jurídico porque protege la vida y seguridad de los trabajadores. Es un factor que afecta las relaciones jurídicas entre el empleador y el trabajador, y el empleador es quien debe proporcionar una cobertura frente a los riesgos y tomar todas las medidas adecuadas para salvaguardar la integridad de los trabajadores que están bajo su subordinación. En caso de que no se tomen medidas adecuadas, el empleador puede verse obligado a indemnizar a los trabajadores afectados por un accidente o una enfermedad.

En este contexto, tanto el empleador como el empleado deben entender que las relaciones no se limitan al cumplimiento de los requisitos mínimos, como el cumplimiento con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL). Deben desplegar acciones que vayan más allá a la protección de ambas partes, especialmente del empleado que es la parte más vulnerable. Para que los agentes involucrados puedan tomar decisiones inteligentes que garanticen la seguridad y los derechos de los empleados, es fundamental conocer si existen diferencias importantes en el análisis de los elementos y el concepto de culpa patronal en ambas cortes.

La existencia de diferentes conceptos y tratamientos de la culpa patronal puede generar incertidumbre en cuanto a la aplicación de normas y responsabilidades del empleador en caso de accidentes laborales. Esto puede afectar los derechos de los trabajadores y generar transgresiones. En los procesos judiciales, la resolución de conflictos puede retrasarse al tener que analizar la responsabilidad aplicable a cada caso específico. Esto genera una situación compleja para los empleados que buscan protección inmediata y una acumulación de procesos para los operarios encargados de analizar cada situación particular y determinar el ámbito aplicable.

⁵ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1562. (11, julio, 2012). Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Bogotá, D. C.: Diario Oficial. 2012. nro. 48.488, artículos 3 y 4.

Por otro lado, la responsabilidad civil en caso de accidentes laborales puede motivar a los empleadores a adoptar medidas preventivas, como preparar al empleado para realizar el trabajo que se le encomiende, proporcionar medidas de seguridad previstas en el Sistema de Riesgos Laborales, ofrecer los medios de seguridad adecuados y supervisar que los empleados los utilicen correctamente. Además, el artículo 57 del CST establece medidas de prevención que los empleadores deben tomar, como proporcionar los elementos y materias primas adecuados para la labor y garantizar la seguridad y salud en el trabajo con locales y elementos apropiados⁶.

Lo anteriormente mencionado puede llevar a que los patronos adopten medidas equívocas para prevenir accidentes y enfermedades laborales. Debido a la discrepancia y a la existencia de múltiples regímenes, pueden implementar medidas inadecuadas que afecten a sus empleados.

⁶ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto 2663, op. cit., artículo 57.

5 MARCO TEÓRICO

Para el doctrinante Jaime César Lipovetzky⁷, el derecho laboral se define como una regulación del trabajo subordinado, en el que un empleado está jurídicamente sometido al empleador, lo que hace que este último sea responsable por el riesgo de la actividad emprendida.

La CSJ, en su Sala de Casación Laboral, señaló que la responsabilidad por culpa patronal pertenece al régimen de responsabilidad civil en el ámbito contractual, puesto que se origina en virtud del contrato laboral, por el incumplimiento del empleador al Sistema de Riesgos Laborales regulado en el artículo 56 del CST. Por su parte, César Rafael Marcucci Diazgranados compartió la posición de la Corte y estableció que “la responsabilidad es contractual, pues se origina en el incumplimiento por parte de empleador de las obligaciones derivadas del contrato y de las disposiciones legales de prestar protección y seguridad a los empleados”⁸.

Es importante señalar que el abogado Gerardo Arenas Monsalve⁹ mencionó que, en el ámbito del derecho laboral y de la seguridad social, se ha implementado el régimen de riesgos laborales. A través de este régimen, el empleador, al pagar un aporte al sistema, traslada el riesgo que se crea con la ejecución de la actividad laboral desempeñada a una entidad especializada como lo es la ARL. Estas entidades fueron creadas por el Congreso de la República mediante la Ley 1562 de 2012. En caso de que se presente la ocurrencia de un ATEL, la ARL asume el pago de las prestaciones económicas y asistenciales necesarias a favor del trabajador y de sus beneficiarios

En su libro *Legislación en salud ocupacional y riesgos profesionales*, Carlos Luis Ayala Cáceres¹⁰ estipuló que el régimen de responsabilidad en el ámbito de los accidentes laborales y enfermedades profesionales se caracteriza por dos supuestos relevantes: (a) el régimen de responsabilidad aplicable es de naturaleza objetiva por riesgo creado, lo que significa que, ante la ocurrencia de un ATEL, el trabajador o sus beneficiarios tienen derecho a recibir la prestación correspondiente, sin necesidad de demostrar la existencia de culpa o dolo del empleador; (b) las prestaciones económicas que recibe el trabajador o sus beneficiarios están determinadas por las normas generales del sistema y no por la cuantía real del perjuicio que se ha causado. En este orden de ideas, Gerardo Arenas afirmó que, “como consecuencia de la culpa patronal en la ocurrencia del accidente de trabajo

⁷ LIPOVETZKY, Jaime César. Tratado de derecho del trabajo en la integración regional. Derecho comparado argentino, brasileño y latinoamericano. Buenos Aires: Cathedra Jurídica, 2009, pp. 9-10.

⁸ MARCUCCI DIAZGRANADOS, César Rafael. Panorama contextualizado del derecho laboral sustancial colombiano. Bogotá, D. C.: Universidad Cooperativa de Colombia, 2005, p. 253.

⁹ ARENAS MONSALVE, Gerardo. El derecho colombiano de la seguridad social. Bogotá, D. C.: Legis, 2007.

¹⁰ AYALA CÁCERES, Carlos Luis. Legislación en salud ocupacional y riesgos profesionales. Bogotá, D. C.: Salud Laboral, 2004.

o enfermedad laboral, el empleador está obligado a la reparación plena de todos los perjuicios que se demuestren en el proceso”¹¹.

Esto supuestos son reconocidos por la jurisprudencia colombiana de la Sala de Casación Laboral de la CSJ, que ha consagrado la existencia de un régimen de responsabilidad objetiva en el Sistema de Riesgos Laborales (Recurso de Casación Laboral, rad. 77082, 2019)¹², lo que implica una reparación tarifada (Recurso de Casación Laboral, rad. 5918, 1993)¹³.

Aun así, el artículo 216 del CST¹⁴ es el que establece que el empleador tiene un deber de cuidado hacia sus trabajadores y dispone que debe garantizar la seguridad y protección en el trabajo, lo que implica mitigar el riesgo laboral derivado de la actividad que se desarrolla en el giro ordinario de sus negocios, cumpliendo con el sistema de riesgos laborales, la normativa y demás exigencias. La responsabilidad subjetiva del empleador busca resarcir el daño o perjuicio causado por la culpa o falta de idoneidad por parte del empleador para garantizar la integridad física y salud de sus empleados.

En concordancia con lo anterior, el autor Rafael Rodríguez Mesa¹⁵ sostuvo que las normas de derecho laboral han aceptado que el ATEL prevé la presencia de un tipo de régimen de responsabilidad paralelo que recae en el empleador y que se sustenta en la norma de reparación plena de perjuicios, denominada “responsabilidad por culpa patronal”, que encuentra su consagración normativa en el artículo mencionado anteriormente. La jurisprudencia de la CSJ, en su la Sala de Casación Laboral, señaló lo siguiente:

Desde el punto de vista jurídico, es pertinente recordar, que para el reconocimiento y pago de la indemnización ordinaria y plena de perjuicios prevista en el art. 216 del Código Sustantivo del Trabajo, además de la ocurrencia del riesgo, accidente de trabajo o enfermedad profesional, debe estar la "culpa suficientemente comprobada" del empleador, responsabilidad que tiene una naturaleza eminentemente subjetiva, que 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 se demuestra también el incumplimiento del empleador a los deberes de protección y seguridad, que le exige tomar las medidas adecuadas atendiendo las condiciones generales y especiales del trabajo, tendientes a evitar que el

¹¹ ARENAS MONSALVE, op. cit., p. 676.

¹² COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Recurso de Casación Laboral. Radicado 77082. (24, julio, 2019). M.P.: Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

¹³ COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Recurso de Casación Laboral. Radicado 5918. (13, julio, 1993). M.P.: Eduardo López Villegas.

¹⁴ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto 2663, op. cit., artículo 216.

¹⁵ RODRÍGUEZ MESA, Rafael. Tratado sobre seguridad social. Barranquilla: Universidad del Norte, 2019.

trabajador, como se dijo, sufra menoscabo en su salud e integridad a causa de los riesgos del trabajo.¹⁶

El Dr. Jorge Iván Palacio Palacio, en ponencia de la sentencia proferida en la Sala de Casación Civil, establece lo siguiente:

(...) la indemnización total y ordinaria prevista en el artículo 216 del ordenamiento sustantivo laboral, exige la demostración de la culpa patronal, que se establece cuando los hechos demuestran que faltó aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus propios negocios, según la definición de culpa leve que corresponde a los contratos celebrados en beneficio de ambas partes.¹⁷

En concordancia con lo anterior, es menester mencionar que, en el ámbito del derecho civil, el concepto de *culpa* se ha entendido desde dos sentidos: el general y el estricto. El primero de ellos analiza la culpa como un elemento subjetivo de la conducta, puesto que comprende tanto el dolo como la culpa, mientras que el segundo lo concibe como una imprudencia o violación de reglamentos. La norma establece tres clases de culpas: la levísima, la leve y la grave; sin embargo, para este caso específico, se hizo especial énfasis en la leve, que consiste en la falta de diligencia o cuidado en el giro ordinario de los negocios. Además, dicha culpa se aplica en los contratos laborales y se equipara a la que tendría un buen padre de familia, de conformidad con lo establecido en el artículo 63 del Código Civil (CC). Es a este tipo de culpa a la que el empleador responderá en caso de que se demuestre la culpa patronal que tuvo en el ATEL.

En el texto *Un nuevo concepto de culpa patronal*, Diego Alejandro Sánchez Acero¹⁸ indicó que la CSJ, en Sala de Casación Laboral, determina 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. Se trata de 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, siguiendo la teoría civil.

Comprender el concepto de culpa patronal es importante para que los empleadores adopten medidas preventivas en materia de seguridad, vigilancia y control para sus empleados. En este sentido, la implementación de programas de salud ocupacional y seguridad integral en el trabajo, así como el suministro de los elementos de dotación para la protección personal, permiten que el empleador, en un proceso judicial, pueda demostrar que, al implementar las medidas de protección

¹⁶ COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Civil. Recurso de Casación Laboral. Radicado 47909. (27, abril, 2016). M.P.: José Francisco Acuña Vizcaya.

¹⁷ COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Civil y Agraria. Sentencia 7986. (8, febrero, 1996). M.P.: Jorge Iván Palacio Palacio.

¹⁸ SÁNCHEZ ACERO, Diego Alejandro. *Un nuevo concepto de culpa patronal*. Bogotá, D. C.: Universidad Externado de Colombia, 2015.

necesarias, está cumpliendo con su obligación de protección y seguridad del trabajador y, por tanto, se absuelva de la responsabilidad subjetiva en caso de presentarse un ATEL.

El trabajo propuesto consistió en una investigación cualitativa, en la cual se inició con una contextualización de la formación del derecho laboral como área independiente autónoma, estudiando su fundamentación y principios consagrados, así como su relación con el derecho civil. Luego, se llevó a cabo una recolección de información jurisprudencial para determinar las principales diferencias y/o similitudes en los elementos constitutivos de la culpa y la interpretación que ambas salas, Civil y Laboral, dan en la resolución de conflictos derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en los que se presenten la responsabilidad del empleador. Asimismo, se analizaron las posiciones de autores y doctrinas respecto a la interpretación que se otorga a los elementos de la culpa en cada ámbito, para así poder responder a la pregunta de investigación.

6 HISTORIA DEL DERECHO LABORAL

El desarrollo del derecho del trabajo, conocido y referenciado en la actualidad; se originó en las épocas de esclavitud, donde se puede observar las relaciones entre el señor y el esclavo. Aunque en aquella época no comprendía claramente la naturaleza de dicha relación, hoy en día es un punto de partida para el análisis del derecho laboral.

En las relaciones entre el patrono y el esclavo se evidenciaba un vínculo que contenía algunos elementos esenciales del contrato de trabajo, como la prestación de un servicio personal y una subordinación continua¹⁹. Sin embargo, en aquella época no se contaba con una retribución por la realización de dichas actividades, es decir, no se pagaba un salario. Adicionalmente, los tratos eran degradantes y los esclavos no eran reconocidos como sujetos con derechos y posibilidades. Al respecto, Arredondo del Río mencionó lo siguiente:

La historia da cuenta de que en la antigüedad el trabajo era marcado por la relación “señor-esclavo”, en la que los hoy conocidos elementos esenciales de una relación laboral se validaban parcialmente si los llevamos a dicho contexto, pero se excluye cualquier beneficio, llámese retribución o salario para quien entregaba su fuerza física o de trabajo en la actividad encomendada y no se hablaba de parte cuando el esclavo era de propiedad del señor y era considerado como una cosa, es decir, un objeto de derecho, mas no un sujeto con posibilidades y derechos.²⁰

Con el paso del tiempo, en diferentes épocas como el feudalismo, se fue proporcionando a los trabajadores cada vez más participación y, de cierta forma, una remuneración por la prestación del servicio para realizar ciertas labores. Sin embargo, estos trabajadores seguían siendo explotados y se cometían injusticias en su contra. Además, no existía una legalidad que pudiera organizar y regular estas relaciones laborales. En ese sentido, Guillermo Guerrero Figueroa sostuvo:

La situación jurídica del siervo es menos deprimente que la del esclavo; si bien no tiene libertad de trasladarse, tiene la de casarse y el derecho a percibir una participación por los beneficios de la explotación de la finca. Poco a poco la servidumbre se transforma. Al siervo se le otorgan más derechos, adquiere mayor capacidad jurídica, y de la condición de cosa que tenía en la esclavitud, pasa a ser persona libre en el colonato; ya no es el señor que a título de liberalidad cede una parte del producto de la tierra al siervo, sino que el colono explota en su beneficio, dando una participación al dueño del feudo, con base en un contrato celebrado con anterioridad.²¹

¹⁹ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto 2663, op. cit., artículo 23.

²⁰ ARREDONDO DEL RÍO, José Mauricio. El derecho laboral, su génesis, evolución y los poderes del juez de la materia. En: *Revista Summa Iuris*. 2012, vol. 1, nro. 1, p. 121.

²¹ GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Manual de derecho del trabajo. Bogotá: Editorial Leyer, 2007, p. 10.

Por esta razón, el derecho laboral ha evolucionado con el tiempo para abordar los conflictos laborales que han surgido en la historia, como la explotación, discriminación, acoso laboral, trabajo infantil, jornadas laborales extensas y políticas inadecuadas de contratación. El objetivo del derecho laboral es proteger de manera integral al trabajador, quien ha sido históricamente oprimido. En Europa, se evidenciaron violaciones a los derechos laborales de los trabajadores, lo que llevó a la propuesta de legislación laboral. La discusión se centró en el “contrato de trabajo”, influenciado por la cultura y el desarrollo romano, y la “relación laboral”, que tenía influencias en el desarrollo de Alemania.

Por un lado, el desarrollo del derecho laboral en torno al contrato se basaba en un vínculo que emanaba del derecho privado. Buscaba regular las diferentes maneras de prestar un servicio de acuerdo con las diferentes condiciones de la época en Roma, donde los esclavos que ya habían ganado una libertad prestaban sus servicios en contraprestación a una remuneración económica con el fin de subsistir. Esta figura del contrato ya conocida se aplicaba al trabajo que se buscaba realizar, y en él se evidenciaba la relación entre las partes, que eran seres iguales y libres que se enlazaban en un contrato. Los romanos desarrollaron dos formas de trabajo libre llamadas “arrendamiento de servicios” y “arrendamiento de obra”.

El elemento que caracteriza el empleo masivo de trabajo asalariado no podía consistir, en los primeros intentos de asimilación jurídica de este fenómeno, sino en el recurso a los principios “naturales” de relación entre privados: el contrato. (...) Aplicado al trabajo, gobernado en cuanto factor económico por “manos invisibles” que hacen de él una mercancía, sujeto por tanto a la ley de la oferta y la demanda, esta visión de las relaciones civiles en la sociedad productora de mercancías permite contemplar al empresario y al trabajador como seres libres e iguales, que se relacionan a través del contrato.²²

En cambio, en Alemania, el análisis se enfocaba en la relación laboral, donde existe una asociación y donde el contrato de trabajo no es un elemento esencial para el nacimiento de una relación laboral. Por lo tanto, se enfocan en analizar cómo se organizan los hombres, dando lugar a una agrupación de trabajadores.

Ya Gierke advertía en el contrato de servicios una semejanza “y aún restos del vínculo de estilo servil”, por lo que apunta la idea de si la relación laboral “será en realidad o no una situación de contrato”. Por ello, y unido a la reivindicación obsesiva de las raíces del derecho germánico, se fundamenta una dirección doctrinal en la que la relación de trabajo no es una “relación de deuda”. La posición central del contrato se difumina, en cuanto deja de ser el elemento constitutivo indispensable del Derecho del Trabajo, y se realza una situación de hecho, caracterizada por su carácter organizatorio y social que vincula a los hombres a una asociación de trabajo, la empresa, concebida como totalidad

²² BAYLOS GRAU, Antonio. Derecho del trabajo: modelo para armar. Madrid: Trotta, 1991, p. 19.

orgánica de los miembros y no como simple yuxtaposición de trabajadores o de prestaciones de trabajo.²³

De acuerdo con lo mencionado anteriormente, es evidente que una parte fundamental del derecho laboral surgió del derecho privado, donde el análisis se basaba únicamente en el “contrato”. Con el desarrollo del derecho laboral en diferentes regiones, como en Alemania y Roma, se unificó el pensamiento de ambas, dando lugar a un nuevo desarrollo laboral donde ambas apreciaciones debían ir de la mano. Es decir, se debía analizar la teoría contractualista en relación con las relaciones laborales.

En Colombia, la esclavitud se abolió en 1852 durante el mandato del presidente José Hilario López. A partir de este momento, se comenzaron a implementar acciones que hoy se pueden reconocer como normas laborales, en línea con los conceptos de derecho laboral como contrato y como relación laboral reconocidos en Europa. Estas normas dieron lugar a la creación de legislación y regulaciones, influenciadas por la doctrina mexicana en nuestro país. Aunque en esa época no existía un Código de Derecho Laboral, se expedían normas con la intención de delimitar esta área, como la Ley 10 de 1934 y el Decreto 652 de 1935.

Es posible afirmar que el derecho laboral en Colombia es relativamente nuevo, y solo en la mitad del siglo XX se estableció como una rama autónoma de la regulación laboral. La Ley 6 de 1945, también conocida como el CST, se creó después del conocido “Golpe de Pasto” en 1944, liderado por el General Diógenes Gil en protesta por las políticas de modernización del campo, la seguridad social y la industrialización del presidente Alfonso López Pumarejo. Durante este periodo, Adán Arriaga Andrade, quien era ministro de Trabajo, Higiene y Previsión Social, propuso un proyecto social que incluía la introducción de conceptos como cesantías, pensiones y seguro social, con el objetivo de brindar garantías a los trabajadores. Esta situación y este momento histórico lo ilustró Triana:

En 1938 se creó el Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social, pero solo hasta 1944 se expidió el Código Laboral. La reglamentación del área había sido una tarea pendiente del primer gobierno de López Pumarejo y únicamente se concretó durante su segundo mandato al amparo del estado de sitio decretado a raíz de la tentativa de golpe de Estado en julio de 1944. Las circunstancias que rodearon la expedición del Decreto 2350 de 1944 dieron pie a diferentes lecturas políticas: como agradecimiento de López a los obreros por su respaldo durante el fallido golpe, como un intento tardío del presidente por fortalecerse ante el avance de la reacción interna o como un signo del talante socializante del régimen lopista.²⁴

²³ *Ibíd.*, p. 23.

²⁴ TRIANA, F. Evolución del derecho del trabajo en el siglo XX. En: MORCILLO, Pedro. Historia del derecho colombiano en la segunda mitad del siglo XX. Bogotá, D. C.: Universidad Autónoma, Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez, 2005, p. 26.

En este contexto, se creó la Ley 6 de 1945 o CST, la cual se redactó con base en los esfuerzos y pensamientos de diferentes juristas y estableció los derechos fundamentales de los trabajadores en Colombia, así como las prestaciones sociales a las que tenían derecho. Este código integró tanto el contrato de trabajo como todos los elementos que constituyen la relación de trabajo, evidenciando la influencia del desarrollo laboral en Europa que se mencionó anteriormente. Es claro que dicha influencia proviene de los juristas que se encargaron de la tarea de crear este código. En consecuencia, se vislumbraba que, si bien la denominación de esta figura laboral era el “contrato de trabajo”, su desarrollo se enfocaba en la descripción y asociación de la relación de trabajo. Jaramillo Jassir ilustró y puso en evidencia dicha situación, indicando lo siguiente:

El anterior era el panorama mundial en momentos en que se expedían las primeras normas laborales en nuestro país. En Colombia, si bien en toda la historia legislativa no faltaron normas que se refirieran al trabajo por cuenta ajena, solo hasta mediados del siglo pasado se expidió el Código Sustantivo del Trabajo, a pesar de que pueden resaltarse normas que con anterioridad habían regulado los principales aspectos de la ecuación capital-trabajo como la ley 10 de 19345, el decreto 652 de 1935 y la ley 6 de 19456.²⁵

Con el pasar de los años y los cambios económicos y políticos a nivel nacional, la legislación ha tenido que adaptar sus normas en el ámbito laboral de acuerdo con la realidad política del momento. Por esta razón, con la creación del CST, se buscó en el marco de apertura económica brindar a los trabajadores garantías adicionales a las que el código ya contemplaba, pero también implicó la transgresión y exclusión de elementos importantes de la legislación laboral.

En el segundo ítem a estudio del artículo “Flexibilización”²⁶ del artículo *Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia*, se realizó un resumen histórico sobre los momentos más relevantes en cuanto a la normativa laboral en Colombia.

Por un lado, la Ley 50 de 1990 buscó implementar el régimen de liquidación anual de cesantías para los trabajadores que se vincularan a partir de enero de 1991 y para aquellos que decidieran cambiar de “régimen”. Este cambio permitió que cada mes las cesantías se entregaran a expertos en el manejo de este dinero y generaran un rendimiento al final del año para el empleador. Por otro lado, la Ley 50 eliminó la estabilidad laboral reforzada para los trabajadores con más de 10 años de servicio que se establecía en el artículo 8 del Decreto 2351 de 1965. Esta medida buscaba proteger a los empleadores que llevaban más de 10 años en la empresa, estableciendo un reintegro inmediato al empleado en caso de despido injustificado. Sin embargo, la Ley 50 eliminó esta protección debido a que generaba efectos negativos al propiciar despidos por parte de los empleadores, dado que evitaban

²⁵ JARAMILLO JASSIR, Iván Daniel. Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia. En: *Opinión Jurídica*. 2010. vol. 9, nro. 18, p. 61.

²⁶ *Ibid.*, pp. 63-67.

pagar la pensión al trabajador despedido en lugar de realizar su reintegro a la empresa.

Se implementó también la forma de contratación conocida como “término fijo por periodos inferiores a 1 año”. El Decreto 2351 de 1965 imposibilitó la contratación por un término inferior a un año, pero con la reforma de la Ley 50 de 1990 se abrieron las puertas a este tipo de contrato. Desde entonces, empleadores y empleados pueden celebrar contratos en los cuales el tiempo a prestar el servicio sea menor de un año, y posibilitando una prórroga de este término por un máximo de tres ocasiones.

La Ley 50 de 1990 desarrolló conceptos como *salario* y *salario integral*. Por un lado, buscó establecer una definición y delimitación de “salario”, el cual debe otorgarse en dinero o especie y remunerar la actividad prestada. Se permitió que los empleados y empleadores pudieran asumir una parte de la remuneración como “no constitutivo de salario”, correspondiente a beneficios que no fueran retribuidos de manera cotidiana al empleado. Por otro lado, con la regulación del “salario integral”, se estableció que el trabajador percibe el salario mensual, así como los valores que en últimas serían retribuidos en prestaciones, recargos y beneficios tales como horas extras, cesantías, entre otros. Se excluyen los aportes de seguridad social y parafiscales, y se establece que los pagos de prima se deben realizar mes a mes en lugar de consignarse en mitad y final del año. Esto aplica siempre y cuando el trabajador devengue más de 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV). Según el Ministerio de Trabajo, el derecho laboral en Colombia:

Es un conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador(es), las asociaciones sindicales del Estado. El Derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana lícita y prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales. De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el Derecho laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.²⁷

Es Colombia existe una rama independiente encargada de regular las relaciones laborales y garantizar el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores. En el derecho laboral, el objeto es siempre el trabajo realizado por el ser humano.

El derecho al trabajo está protegido por el sistema jurídico y la Constitución de 1991 establece en su artículo 25 que “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona

²⁷ Ministerio de Trabajo. Glosario Laboral [en línea]. [Consulta: 5 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/glosario>, p. 1.

tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”²⁸. Este artículo deja en claro que el trabajo es un elemento fundamental en la legislación y es un derecho fundamental, dado que es un hilo conductor para una vida digna y justa para todos los ciudadanos. La Corte Constitucional, como la máxima autoridad en materia constitucional, definió el derecho al trabajo de la siguiente manera:

La jurisprudencia constitucional ha considerado que la naturaleza jurídica del trabajo cuenta con una triple dimensión. En palabras de la Corporación la “lectura del preámbulo y del artículo 1º superior muestra que el trabajo es valor fundante del Estado Social de Derecho, porque es concebido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio. En segundo lugar, el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (artículo 53 superior). Y, en tercer lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, el trabajo es un derecho y un deber social que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social.”²⁹

Según el doctrinante Jaime César Lipovetzky, el derecho laboral se define “como la regulación del trabajo subordinado, por medio del cual un empleado está jurídicamente sometido al empleador, es por esto por lo que este responde por el riesgo de la actividad emprendida”³⁰.

Como se ha enunciado en repetidas ocasiones en este capítulo, el derecho al trabajo es universalmente reconocido, pues es importante y afecta significativamente un sistema jurídico. Internacionalmente, existe el Derecho Internacional del Trabajo (DIT), el cual es principalmente desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y sus directrices son vinculantes para los países que se adhieren a los diferentes convenios. Específicamente para Colombia, estas directrices forman parte de la legislación interna, según lo establecido en el artículo 53 de la Constitución de 1991. La Declaración Internacional de los Derechos Humanos, en su artículo 23, consagra lo siguiente:

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una

²⁸ ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución Política de Colombia, op. cit., artículo 25.

²⁹ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-593. Expediente D-10032. (20, agosto, 2014). M.P.: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, párr. 2.

³⁰ LIPOVETZKY, op. cit., pp. 9-10.

remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.³¹

El derecho laboral se caracteriza por ser de orden público: “CARÁCTER DE ORDEN PÚBLICO. IRRENUNCIABILIDAD. Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la Ley”³². Esto, de acuerdo con la intervención del Estado en el ámbito de contratación. Adicionalmente, es una imposición al libre

También se manifiesta un carácter protector en el derecho laboral, puesto que busca proteger a los trabajadores de posibles abusos. Se asegura que los acuerdos realizados entre el trabajador y el empleador no limiten la libertad y se reconozcan los derechos mínimos y sociales establecidos en el preámbulo de la Constitución. Además, esta protección se ve reflejada en el derecho del trabajador a aplicar la norma o interpretación jurídica que sea más beneficiosa para él y que garantice sus derechos. Este principio está enunciado y reconocido en el artículo 9 del CST, que establece: “PROTECCIÓN AL TRABAJO. El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones”³³.

En el derecho laboral, se entiende que la realidad tiene primacía sobre las formas. En la sentencia C-023 de 1994, la Corte firmó lo siguiente:

El derecho opera en la realidad y tiende exclusivamente hacia ella. Lo real siempre tiene primacía, pues de no ser así, jamás se concretarían en el mundo jurídico las libertades del hombre. No es posible que las formalidades establecidas por los sujetos lleguen a obstruir los beneficios reales para el trabajador y la realidad misma del derecho al trabajo. Y es lógico que así suceda, pues nunca lo substancial puede subordinarse a lo accidental, sino todo lo contrario: los accidentes deben definir cada vez más lo substancial, en lugar de anular la realidad. De no ser así operaría un desorden jurídico, contrario al orden jurídico que inspira la carta Política.³⁴

³¹ COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS. Declaración internacional de los Derechos Humanos [en línea]. 1948. [Consulta: 5 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>, artículo 23.

³² COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto 2663, op. cit., artículo 14.

³³ *Ibíd.*, artículo 9.

³⁴ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-023. Expediente D-353. (27, enero, 1994). M.P.: Vladimiro Naranjo Mesa, num. 3.

La situación y manifestación de que se debe tener en cuenta como principal las condiciones a las que se somete el trabajador debido a la prestación del servicio, y que las condiciones formales acordadas no serán conocidas únicamente en caso de una disputa. Por lo tanto, se busca proteger las situaciones ocultas que pueden minimizarse en el trabajo y la realidad del trabajador para evitar cualquier perjuicio que pueda afectarlo. En el derecho laboral, no es posible renunciar a los mínimos laborales y a la seguridad social, puesto que esto es una forma de proteger la dignidad humana. La Corte Constitucional lo indicó en la Sentencia T-149 de 1995:

El artículo 53 de la Carta Política consagra el principio fundamental de irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales –entre ellos el salario–. El principio de irrenunciabilidad de los beneficios laborales se apoya en el mejoramiento constante de los niveles de vida y en la dignificación del trabajador. Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público. Los derechos y prerrogativas en ellas reconocidos se sustraen a la autonomía de la voluntad privada, por lo que no son disponibles salvo los casos exceptuados por la ley. La imposibilidad constitucional de modificar las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador tiene sustento en el carácter esencial de estos beneficios para la conservación de la dignidad humana.³⁵

Este principio se consideró fundamental para el estudio realizado en este trabajo, dado que expuso el carácter obligatorio de los empleadores en cumplir con sus obligaciones, que han sido dictadas por la normatividad, en relación con la calidad laboral de los trabajadores. Es su deber garantizar unos beneficios mínimos para los empleados. Además, este principio se extiende a las prestaciones sociales del sistema de seguridad social. La Sentencia T-069 de 2014 ha señalado la protección y amplitud de este principio de la siguiente manera:

La jurisprudencia de la Corte ha establecido que las garantías relacionadas con el trabajo humano son irrenunciables, y las garantías que rodean los riesgos que cubre el sistema de seguridad social no son la excepción. En este sentido, si se ha establecido que los empleadores deben cumplir con la obligación irrenunciable de afiliar a sus trabajadores, también existe la obligación de los fondos de pensiones, de facilitar la afiliación de todas las personas, porque de lo contrario estarían afectando derechos que no son disponibles.³⁶

Nuevamente, esta característica y principio fueron fundamentales para el estudio de este trabajo, dado que las autoras de esta investigación se enfrentaron a ciertos riesgos que deben cubrirse en determinadas circunstancias por el SGSSS, el cual debe ser proporcionado plenamente por los empleadores a sus empleados, puesto que es un derecho y una obligación del empleador. En caso de incumplimiento,

³⁵ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-149. Expedientes T-52386 y 52388. (4, abril, 1995). M.P.: Eduardo Cifuentes Muñoz, num. 10.

³⁶ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-069. Expediente T-4050693. (3, febrero, 2014). M.P.: María Victorial Calle Correa, num. 45.

puede considerarse que existe culpa patronal siempre y cuando se cumplan los requisitos necesarios.

El principio de la favorabilidad de interpretación y de normas laborales se entiende como la aplicación de la situación más favorable al empleado, es decir, aplicar una norma en la cual existan discrepancias y diferentes criterios de interpretación de la forma que sea más conveniente para el empleado. La Corte Constitucional, en la Sentencia T-559/11, abordó el significado de este principio en materia laboral:

El principio de favorabilidad en materia laboral, consagrado en los artículos 53 de la Constitución Política y 21 del Código Sustantivo del Trabajo, consiste en la obligación de todo servidor público de optar por la situación más favorable al empleado, en caso de duda en la aplicación e interpretación jurídicas. Cuando una norma admite varias interpretaciones, ha expuesto esta Corte que para la aplicación de la favorabilidad deben presentarse, además, dos elementos, a saber: (i) la duda seria y objetiva ante la necesidad de elegir entre dos o más interpretaciones, ello, en función de la razonabilidad argumentativa y solidez jurídica de una u otra interpretación; y, (ii) la efectiva concurrencia de las interpretaciones en juego para el caso concreto, es decir, que sean aplicables a los supuestos fácticos concretos de las disposiciones normativas en conflicto.³⁷

Este principio busca que la autoridad, en caso de enfrentamiento de dos normas en cuanto a su aplicación, ya sea de distinta fuente formal o de normas de una fuente idéntica, o también en caso de una norma única con diferentes aplicaciones, se decante por aquella que beneficie al empleado.

En derecho laboral, existen principios fundamentales, como el principio de condiciones dignas y justas, que emana de la Constitución en su artículo 25. Este principio reconoce la importancia de brindar a los trabajadores materiales, protección, beneficios y condiciones adecuadas para desarrollar su trabajo de manera segura, protegida y digna: “El trabajo se preserva por la normativa constitucional “en condiciones dignas y justas”, es decir, sobre el supuesto de que quien aporta su esfuerzo a cambio de la remuneración es un ser humano, que constituye finalidad y propósito de la organización política, del orden jurídico y de las autoridades, y jamás un medio ni un instrumento para alcanzar otros fines, sean ellos particulares o públicos”³⁸.

De acuerdo con los principios y características descritos anteriormente, es importante destacar que el derecho laboral ha adquirido una importancia máxima en la Constitución de 1991. El artículo 53 de la Carta Magna representa uno de los puntos referentes más altos:

³⁷ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-559. Expedientes T-3035104 y T-3047979. (14, julio, 2011). M.P.: Nilson Pinilla Pinilla.

³⁸ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-174. Expediente T-111254. (8, abril, 1997). M.P.: Jose Gregorio Hernández Galindo, num. 2.

ARTÍCULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.³⁹

Este artículo habla sobre la validez y el reconocimiento del derecho laboral, su concepción su concepción y los agentes involucrados. Se reconoce la especialidad y autonomía de este derecho, y aunque no son los únicos principios aplicables al derecho laboral, se consideraron fundamentales para el estudio actual y se enuncian con el fin de identificar y contextualizar un derecho laboral que los empleadores deben garantizar para evitar desconocerlo y responder por culpa.

Además de estos principios, el derecho laboral tiene elementos fundamentales que deben cumplirse de acuerdo con las normas. Los elementos fundamentales de la relación de trabajo⁴⁰ son la actividad personal, la continua subordinación o dependencia y la remuneración o salario. En cuanto a la actividad personal, se refiere a que la prestación del trabajador debe ser de manera personal, no por un agente externo. No hay contrato de trabajo cuando la actividad no se presta personalmente. La muerte del trabajador es una causa de terminación del contrato laboral, lo que demuestra la importancia de este elemento. Es cierto que la actividad personal tiene un límite y se permite la transferencia de tareas a personas distintas al trabajador

Cuando se habla de la subordinación en el código, se refiere a la capacidad del empleador de regular el tiempo, la cantidad y la forma en que se realiza el trabajo, la imposición de reglamentos y la disposición del tiempo en que se presta el servicio. Este elemento puede prestarse para diferentes violaciones por parte de los empleadores a los empleados. Por esta razón, la CSJ ha delimitado de manera precisa el ámbito de aplicación de la subordinación laboral.

³⁹ ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución Política de Colombia, op. cit., artículo 23.

⁴⁰ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto 2663, op. cit., artículo 23.

Finalmente, el tercer elemento de la relación laboral es la remuneración o salario, que corresponde a la fijación de un salario en contraprestación del servicio prestado. El salario es un derecho y una retribución del empleador por la labor realizada. Es de vital importancia que las partes fijen un salario, dado que la no fijación produce la inexistencia del contrato.

Según el CST, todas las relaciones laborales tienen una presunción consistente en la celebración de un contrato de trabajo. Esto implica que detrás de estas relaciones laborales existe una celebración de un contrato, del cual se debe aplicar el régimen jurídico de dicho contrato de trabajo que se evidencia en el Estatuto Laboral. De este presupuesto, se puede decir que se emana el principio de la primacía sobre la realidad, que consiste en que siempre se deben analizar los hechos, que son los que dan cuenta de la existencia de una relación laboral, y que los hechos siempre se anteponen a los formalismos.

En el contrato de trabajo hay un consentimiento de las partes, quienes pueden expresarlo de manera escrita o verbal. Por lo tanto, la relación laboral tiene un carácter jurídico objetivo, y estos agentes deben tener una capacidad para obligarse, objeto y causa lícita. Como se mencionó antes, el derecho laboral tiene importantes características, y es en parte en el CST donde se regula y se dictan una serie de directrices aplicables a este ámbito, tales como la remuneración, las prestaciones sociales y las indemnizaciones que se deben reconocer al empleador en ciertas ocasiones, y las obligaciones de las partes involucradas en esta relación laboral.

En virtud de la relación entre el empleador y el empleado, surge un contrato laboral que debe cumplir con las características mencionadas anteriormente y de las cuales se derivan obligaciones para ambas partes, específicamente para el empleador. Las cargas u obligaciones del empleador se encuentran enumeradas en el artículo 57 del CST, y es importante para este estudio porque de estas obligaciones se deriva en última instancia la culpa patronal.

Cuando un empleador no es consciente de que tiene una obligación y no cumple con lo establecido en el artículo 57 del CST, se puede estar ante un accidente o enfermedad de origen laboral. En el artículo 8 del Decreto 1295 de 1994, el accidente laboral se define de la siguiente manera: “es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte”⁴¹. Por otro lado, en el artículo 11 del mismo decreto se define la enfermedad profesional como se cita a continuación: “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,

⁴¹ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto 1295. (22, junio, 1994). Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Bogotá, D. C.: Diario Oficial. 1994. nro. 41.405, artículo 8.

o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el Gobierno Nacional”⁴².

Estas definiciones proporcionan una comprensión de las causas o generadores que activarían la responsabilidad del empleador. Esta figura se definió en el artículo 216 del CST, donde se expone lo siguiente: “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”⁴³.

Al considerar este concepto, se puede determinar la importancia de comprender las diferencias expuestas en el derecho laboral. Es vital conocer que la “culpa” tiene un marco conceptual importante y viene de la mano del “derecho al trabajo”, donde se deben garantizar y cumplir con sus elementos esenciales, así como las cargas previstas en el sistema para no generar un accidente o enfermedad de origen profesional, que en última instancia da lugar a un sistema de indemnización según lo previsto en el artículo mencionado anteriormente. La indemnización está a cargo del empleador por medio de dos vías.

Por un lado, está el Sistema General de Riesgos Profesionales, de acuerdo con Restrepo, Madrid y Safar⁴⁴, que está en cabeza de la ARL y tiene como objetivo proteger al empleado en situaciones que afecten su salud e integridad, siempre que se generen directamente del accidente o enfermedad profesional. Se contempla este régimen mediante el cual se brinda asistencia médica y económica a los empleadores que se derivan de un pago que realiza el empleado en busca de una cobertura de esta manera y que realiza un pago a la víctima y sus beneficiarios. Este sistema está integrado en la Ley 776 de 2002.

Por otro lado, se encuentra el sistema de reparación en el que el trabajador se ve obligado a asumir el pago de la indemnización plena de los perjuicios causados al trabajador en caso de que ocurra un accidente o enfermedad profesional. Según Arenas Monsalve, este tipo de responsabilidad es objeto de estudio de la siguiente manera:

Desde el punto de vista de este sistema para que nazca la responsabilidad de reparación respecto de los riesgos profesionales, simplemente basta con que el siniestro (accidente de trabajo o enfermedad profesional) se produzca para que el sistema quede obligado a la reparación, quedando en segundo plano la culpa del empleador (elemento que si es de vital importancia para la reparación plena de perjuicios, como se verá más adelante), en la medida que surgirá la

⁴² *Ibíd.*, artículo 11.

⁴³ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto 2663, op. cit., artículo 216.

⁴⁴ RESTREPO, Jorge Luis; MADRID, Hernán de Jesús y SAFAR, Abraham José. Análisis de la evolución normativa y jurisprudencial de la responsabilidad laboral por culpa del empleador en Colombia. En: *Advocatus*. 2013, núm. 21, p. 193-207.

obligación del reconocimiento de las prestaciones en función del resultado derivado del riesgo profesional y no de que hecho culposo genero el siniestro.⁴⁵

Este es un breve contexto sobre el derecho laboral en la legislación colombiana y su naturaleza jurídica. El objetivo fue proporcionar información relevante para el estudio que se lleva a cabo, el cual está relacionado con el derecho laboral. La culpa patronal es una parte fundamental y un aspecto clave de este, el cual se analiza en los siguientes capítulos.

⁴⁵ ARENAS MONSALVE, Gerardo. Los riesgos del trabajo y la seguridad social en Colombia. Bogotá, D. C.: Legis, 2003, p. 33.

7 ANÁLISIS DEL CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD CIVIL CONTRACTUAL

La responsabilidad civil es una institución jurídica que, al cumplirse ciertos supuestos establecidos por la ley, genera una obligación de indemnizar los perjuicios causados por la parte responsable a otro. Según Tamayo, “La responsabilidad civil engloba todos los comportamientos ilícitos que por generar daño a terceros hacen recaer en cabeza de quien los causó, la obligación de indemnizar”⁴⁶. Para Henri Mazeaud, “la responsabilidad civil no supone ya un perjuicio social, sino un daño privado. Por eso ya no es cuestión de penar, sino solamente de reparar. La responsabilidad civil es una reparación”⁴⁷.

La Sentencia C-1008-10⁴⁸ de la Sala Plena de la Corte Constitucional establece que la responsabilidad civil contractual se define por la doctrina especializada como aquella consecuencia que resulta de la inexecución, la ejecución imperfecta o tardía de una obligación estipulada en un contrato. En otras palabras, es la obligación que tiene una persona de resarcir a otra los daños causados por el incumplimiento de las obligaciones establecidas en virtud de un contrato. Por otro lado, la responsabilidad civil extracontractual, también conocida como aquiliana, no se origina por el incumplimiento de una obligación contractual, sino que se deriva del incumplimiento al principio de no generar un daño a otro. Al respecto, Mazeaud estableció que “no existía ningún vínculo de derecho entre el autor del daño y su víctima antes de que hayan entrado en juego los principios de la responsabilidad”⁴⁹.

La legislación colombiana define dos tipos de responsabilidad civil que se desprenden de la tesis dualista, desarrollada por la jurisprudencia de la CSJ con base en lo estipulado en el CC. Este código consagra ambas responsabilidades en diferentes títulos. El título 12 del libro cuarto estipula cómo se configura la responsabilidad en virtud de las consecuencias del incumplimiento de las obligaciones contractuales, mientras que el título 34 determina cómo se configuran la responsabilidad originada por vínculos de derecho en virtud de delitos y de las culpas. La Corte recuerda que la diferenciación es de suma importancia en la práctica judicial: “Estas diferentes esferas en que se mueve la responsabilidad contractual y la extracontractual no presentan un simple interés teórico o académico, puesto que en el ejercicio de las acciones correspondientes tan importante distinción repercute en la inaplicabilidad de los preceptos y el mecanismo probatorio”⁵⁰.

Se puede concluir en virtud de lo expuesto anteriormente que la diferencia principal entre ambos tipos de responsabilidad se desprende de la clase de obligaciones que

⁴⁶ TAMAYO, Javier. Tratado de responsabilidad civil. Tomo I. Bogotá: Editorial Legis S.A., 2007, p. 8.

⁴⁷ MAZEAUD, Henri. Lecciones de derecho civil. Parte 2. Vol. II. La responsabilidad civil. Los cuasicontratos. Buenos Aires: Ediciones Jurídicas Europa-América, 1960, p. 9.

⁴⁸ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-1008. Expediente D-8146. (9, diciembre, 2010). M.P.: Luis Ernesto Vargas Silva.

⁴⁹ MAZEAUD, op. cit., p. 136.

⁵⁰ COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. G.J. T.LXI, p. 770.

se generan, puesto que en la contractual se halla una obligación de resultados, mientras que en la extracontractual se encuentra el comportamiento adecuado de las personas en no causarle un daño al otro. Con fundamento en lo anterior y para el propósito de la investigación, el enfoque de la responsabilidad civil que se analiza y menciona a lo largo del desarrollo del trabajo es el contractual, dado que, como se indicó anteriormente, es el tipo de responsabilidad de la cual se desprende la responsabilidad del empleador o la culpa patronal.

La responsabilidad civil contractual tiene fundamento en el artículo 1602 del CC, el cual establece que “Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales”⁵¹. Tal y como se menciona, el artículo le otorga al contrato la calidad de que es ley para las partes y, por lo tanto, tienen la obligación de cumplir lo pactado. Esto quiere decir que, si una parte incumple, se debe hacer responsable por las consecuencias que se deriven a la otra parte.

El ordenamiento jurídico establece que la responsabilidad civil contractual corresponde a la tradición culpabilista, según lo consagrado en los artículos 64 y 1604 del CC, puesto que se le confiere el elemento subjetivo de valorar el cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones y se determina el alcance de la indemnización. Este elemento es importante no solo para establecer su definición, sino también para la determinación del alcance de la responsabilidad, dado que es menester recordar que el contrato es un acto que por excelencia se encuentra ubicado en el ámbito de la previsibilidad, regido por la autonomía de la voluntad de las partes que celebran el negocio jurídico. De este modo, la reparación del perjuicio está ligada al grado de culpabilidad del actor.

El artículo 63 del CC establece y define tres especies de culpa, lo cual genera una clasificación tripartita de la culpa: I) culpa grave, negligencia grave o culpa lata, consiste en que la parte no manejó los negocios ajenos con el cuidado que las personas negligentes o de poca prudencia suelen usar en sus propios negocios; II) la culpa leve, se conoce como aquella falta de diligencia y cuidado que los sujetos utilizan en sus propios negocios, el Código también lo clasifica como culpa o descuido, puesto que es contraria a la diligencia o cuidado ordinario y equipara el administrador de un negocio con el comportamiento de un buen padre de familia; y, por último, III) la culpa levísima, que es la falta de cuidada diligencia que una persona juiciosa emplearía en la administración no solo de sus propios negocios, sino también de negocios importantes.

La clasificación antes mencionada solo se aplica en la responsabilidad civil contractual, dado que en la extracontractual se ha adoptado la noción de culpa leve o actuar como un buen padre de familia como criterio común para analizar los casos, aunque es el juez quien debe determinar en cada caso si la persona actuó o no de

⁵¹ COLOMBIA. CONSEJO NACIONAL LEGISLATIVO. Ley 57, op. cit., artículo 1602.

acuerdo con la conducta esperada. Autores como Ospina Fernández⁵² y Bohórquez Orduz⁵³ establecieron que el régimen de responsabilidad en materia contractual corresponde a la culpa presunta. Esto significa que el título de imputación es subjetivo y que, una vez probado el incumplimiento, se presume que este se debió a la actuación culposa del deudor. Una vez probada la insatisfacción del acreedor por el cumplimiento parcial o tardío o por el incumplimiento de la obligación, es deber del deudor demostrar que no incurrió en culpa, es decir, que cumplió con su obligación.

Para Tamayo, “la culpa contractual consiste en el dolo, la imprudencia, la impericia, la negligencia o la violación de reglamentos que le impiden al deudor cumplir correctamente su obligación”⁵⁴.

La sección Tercera del Consejo de Estado establece que, para que se configure la responsabilidad contractual, es necesario probar durante el proceso el incumplimiento, el daño producido y el nexo causal, además de que a la parte que solicita o declara que se generó un incumplimiento debe demostrar a su vez que ejecutó y cumplió con las obligaciones que le correspondían derivadas del contrato celebrado. La configuración del incumplimiento surge a partir de la celebración de un contrato, y es debido a esto que surge la obligación de cumplir con lo acordado en el contrato. Para que se configure la responsabilidad civil extracontractual es necesario el incumplimiento de dichas obligaciones.

El incumplimiento de la obligación debe, a su vez, generar un daño o perjuicio a la parte que cumplió, para que surja la necesidad de indemnizar a la otra parte. Es importante tener en cuenta que la conducta debe ser con culpa o dolo, dado que la responsabilidad civil contractual evalúa una responsabilidad subjetiva que, para exonerarse, debe demostrar diligencia y cuidado, es decir, la ausencia de culpa.

La culpa, al ser un elemento esencial de la responsabilidad civil contractual, genera la importancia de analizar sus características o componentes que se deben cumplir para que se configure. El primer elemento es la existencia de un deber que se esté obligado a cumplir, para que el actor, por medio de una acción u omisión, lo incumpla. Además, se debe demostrar la imputabilidad al actor, es decir, que el incumplimiento sea atribuible al propio actor por actuar con culpa o negligencia. Por último, ese incumplimiento debe ocasionar un daño o perjuicio.

Como se mencionó en el primer capítulo del presente trabajo, el derecho laboral, antes de ser una rama autónoma e independiente en el ordenamiento jurídico, se derivaba de la rama del derecho civil. Por lo tanto, en caso de una enfermedad o accidente de trabajo con ocasión directa al empleado, la responsabilidad del empleado se regía por la teoría civilista de la culpa, exonerándose de

⁵² OSPINA FERNÁNDEZ, Guillermo. Régimen general de las obligaciones. Bogotá: Temis, 1998.

⁵³ BOHÓRQUEZ ORDUZ, Antonio. De los Negocios Jurídicos en el Derecho Privado Colombiano. Volumen 2. Bogotá: Doctrina y Ley, 2004.

⁵⁴ TAMAYO, op. cit., p. 407.

responsabilidad en tanto el empleado afectado no acreditara que el daño se produjo por culpa del empleador. Sin embargo, esto cambió con la teoría del riesgo realizada por Sallailles y Josserand, la cual incluyó “la seguridad” en la teoría de la responsabilidad contractual antes definida.

El derecho laboral, al ser una rama independiente y autónoma en el sistema jurídico, tiene ciertas conexiones con el derecho civil. Es por esto por lo que, al estudiar conceptos del derecho laboral, es importante tener en cuenta lo estipulado en el derecho civil, puesto que, en algunos casos o vacíos normativos, esta área ha permitido desarrollar y remarcar particularismos del derecho laboral por medio de la creación de conceptos o figuras laborales fundamentadas en normas civiles.

La responsabilidad civil consagra los conceptos de *responsabilidad objetiva* y *subjetiva*, los cuales se aplican tanto en el ámbito contractual como extracontractual. La responsabilidad subjetiva se refiere a la atribución o juicios de valor que se le dan a la acción u omisión, es decir, se tiene en cuenta la culpa y el dolo. El dolo se entiende como la intención positiva que tiene el sujeto de causar un daño material en el ámbito extracontractual o al incumplir el contrato en el área contractual. La responsabilidad subjetiva hace referencia a la culpa en sentido general, y la única manera de exonerarse de ella es demostrando la diligencia y el cuidado con los que se actuó, a fin de demostrar la ausencia de culpa.

Finalmente, en la responsabilidad civil objetiva no se necesita demostrar que el sujeto actuó con culpa o dolo. La única manera de exonerar la culpa objetiva es en presencia de una causa extraña, fuerza mayor o caso fortuito, el hecho de un tercero, la culpa de la víctima, entre otros hechos que cumplan con las características de ser irresistibles e imprevisibles.

8 ESTUDIO DEL CONCEPTO DE CULPA PATRONAL

La culpa patronal, concepto fundamental en este estudio, se definió en el artículo 216 del CST, así:

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.⁵⁵

La culpa patronal es un tipo de responsabilidad que se atribuye al empleador cuando su acción u omisión en sus obligaciones genera un hecho dañoso que da lugar a un accidente o enfermedad de origen profesional dentro de un contrato de trabajo. De acuerdo con la definición del código, la culpa debe ser debidamente probada, atribuirse al empleador y causar una enfermedad o accidente laboral, lo que resulta en la obligación de indemnizar los perjuicios causados.

Además, se deduce que el empleador tiene una serie de obligaciones en las relaciones laborales, como la disposición de materiales e instrumentos adecuados para realizar las labores, procurar locales apropiados y elementos de protección, prestar servicios de primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad, pagar las remuneraciones de la manera en que se pacte, respetar al empleado en su forma de pensar y desarrollarse, permitir al empleado que ejerza el derecho del sufragio, otorgar un certificado donde se evidencie el tiempo de servicio y demás características del contrato en caso de finalización, remunerar los gastos en los que incurra el empleado para el transporte al lugar de trabajo en ciertas ocasiones, cumplir con el reglamento, respetar las leyes, otorgar licencia remunerada en ciertas ocasiones y otorgar licencia remunerada a las mujeres embarazadas⁵⁶.

Estas obligaciones están previstas en el código para garantizar que los empleadores actúen de manera diligente y correcta con sus empleados, quienes prestan un servicio y para los cuales siempre se debe buscar que realicen su trabajo de manera adecuada, óptima y siempre garantizándoles su protección.

Es importante señalar que todos estos conceptos tienen una relación entre sí a la configuración de la culpa patronal. Por un lado, la existencia de una relación laboral de acuerdo con el artículo 23 del CST, que establece los elementos esenciales para predicar este vínculo laboral entre el trabajador y el empleador. En esta relación, el trabajador presta un servicio de manera personal, hay una subordinación continua, existe un contrato de trabajo y, en contraprestación al trabajo realizado, se da una remuneración económica no inferior a un salario mínimo mensual legal vigente.

⁵⁵ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto 2663, op. cit., artículo 216

⁵⁶ *Ibíd.*, artículo 57.

Es por esto por lo que, cuando existe esta relación laboral, hay obligaciones y derechos para ambas partes: “De modo general, incumben al {empleador} obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a estas obligaciones de obediencia y fidelidad para con el {empleador}”⁵⁷. Cuando se generan o se desprenden obligaciones de acuerdo con un vínculo entre las partes, habrá algún tipo de sanción o de consecuencia frente al incumplimiento o la inobservancia de estas. Es aquí donde se puede ver importancia de la culpa patronal. Por su parte, la CSJ, en sentencia SL633-2020, indicó lo siguiente:

En otros términos, para que se abra paso al resarcimiento en comento, es preciso que, además de la demostración del daño a la integridad o a la salud del trabajador, con ocasión o como consecuencia del trabajo, se encuentre suficientemente comprobada la culpa del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o la enfermedad profesional, esto es, que exista prueba certera del incumplimiento del empleador a los deberes de protección y seguridad, que conforme al artículo 56 ibidem, de modo general, le corresponden, y el nexo causal, 'con el accidente o enfermedad profesional padecida.⁵⁸

En el último año, se han presentado casos como el SL323-2023⁵⁹ y SL321-2023⁶⁰, en los que se ha reiterado la postura de que la responsabilidad del empleador y la indemnización por daños deben estar basadas en la suficiente prueba de su culpa. Esto implica que tanto el empleador, como la víctima y el demandante deben probar que el empleador incumplió con sus obligaciones de protección y seguridad.

Aunque es impensable que un empleador ignore o viole sus obligaciones, en la actualidad es común ver casos en los que los empleadores no cumplen con sus obligaciones y deben hacerse responsables de las consecuencias de su inobservancia, recibiendo sanciones, pagando indemnizaciones y sufriendo daños reputacionales. No se puede decir que este comportamiento censurable se limite únicamente a empleadores pequeños o a empresas grandes, dado que ocurre en ambos casos. García Toba y Estepa Galvis expusieron esta realidad de manera clara y precisa:

Lo anterior, actualmente no solo afecta a pequeñas o medianas empresas, sino a todo un conglomerado de empleadores descuidados, ya que muchas veces por falta de instrucción en estos temas laborales o por confianza excesiva, dejan pasar por alto una situación tan importante como la afiliación a sus trabajadores, que les puede traer como consecuencia, no solo graves lesiones o deformidades al trabajador sino que también se puede ocasionar la muerte del

⁵⁷ *Ibíd.*, artículo 56.9.

⁵⁸ COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL633-2020. Expediente 67414. (26, febrero, 2020). M.P.: Gerardo Botero Zuluaga.

⁵⁹ COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala Laboral de Descongestión N.º 3. Sentencia SL323-2023. Expediente 90907. (1, marzo, 2023).

⁶⁰ COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala Laboral de Descongestión N.º 3. Sentencia SL321-2023. Expediente 85590. (1, marzo, 2023).

mismo, lo que les generaría innumerables sanciones efectuadas por la Inspección, Control y Vigilancia, por parte de la entidad encargada que para estos casos es el Ministerio de Trabajo, además, del pago de prestaciones sociales y asistenciales.⁶¹

Cuando se produce una enfermedad o un accidente laboral, se activa un régimen de responsabilidad objetiva. Este régimen implica que el empleador paga a una administradora de riesgos laborales para trasladar el riesgo que se crea al realizar o desarrollar la actividad económica. Esta administradora es la que paga una indemnización única en caso de un accidente o una enfermedad de origen laboral, y el pago ya está previamente fijado sin tener en cuenta los perjuicios que se causen al empleado. Adicionalmente, la ARL cubre todos los costos económicos en los que deba incurrir el empleado para tratar enfermedades o accidentes relacionados con su trabajo, como hospitalizaciones, asistencia hospitalaria, incapacidad, entre otros. Por su parte, la CSJ, en Sentencia SL56698-2021, explicó la naturaleza de la responsabilidad objetiva:

Desde su concepción, el subsistema de protección de los riesgos laborales se basa en la teoría del riesgo creado o de responsabilidad objetiva, que implica que quien expone a una persona a la prestación de un servicio, y por tanto a la probabilidad que le ocurra una contingencia derivada de las actividades que desarrolla, debe responder automáticamente por las consecuencias que de las mismas se deriven.⁶²

Es evidente que la responsabilidad del empleador se extiende a todas las consecuencias que puedan derivarse de la exposición al riesgo que pueda ocurrir o generarse en el desempeño de las actividades laborales del empleado. En otras palabras, siempre se debe proporcionar atención ante una posible afectación. La sentencia también arroja luz sobre la función de la ARL:

En el marco de la citada responsabilidad, el ordenamiento jurídico ha establecido que aquel que genera un riesgo debe trasladarlo a la seguridad social con la finalidad de garantizar el cubrimiento de las prestaciones asistenciales y económicas que se derivan de los infortunios Radicación n.º 74015 SCLAJPT-10 V.00 17 laborales, so pena de tener que responder por los mismos con su propio patrimonio –literal a) numeral 1 del artículo 91 Decreto 1295 de 1994- (CSJ SL, 8 jul. 2009, rad. 36174 y CSJ SL4572-2019).⁶³

La creación de la ARL tiene como objetivo trasladar la responsabilidad del empleador en caso de que se ocasione un riesgo en el desempeño de la actividad laboral del trabajador. Dicho de otro modo, se busca que la ARL responda en caso

⁶¹ GARCÍA TOBA, Erika y ESTEPA GALVIS, Lenith. Aspectos jurídicos para determinar la culpa patronal [en línea]. Tesis de especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social. Bogotá. Universidad Libre, 2021, 20 p. [Consulta: 15 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/20394>, pp. 2-3.

⁶² COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL56698-2021. Expediente 74015. (27, octubre, 2021), M.P: Iván Mauricio Lenis Gómez, p. 4.

⁶³ *Ibid.*, pp. 4-5.

de una afectación sin importar si el empleador es culpable o actuó con dolo al causar la afectación. La indemnización o el valor que la ARL paga al trabajador y sus beneficiarios está preestablecido y no se tiene en cuenta los perjuicios que puedan sufrir. Este sistema está regulado por el Decreto Ley 1295 de 1994, como se ilustra en la Sentencia C-453/02, que aclara lo anterior:

En ese orden de ideas las entidades Administradoras de Riesgos Profesionales, bajo un esquema de aseguramiento, –en el que las cotizaciones o primas, que el empleador entrega al sistema por cada uno de los trabajadores afiliados, generan una mutualidad o fondo común, con el cual se financian las prestaciones anotadas–, deben ocuparse de brindar a los trabajadores la prestación de los servicios de salud que requieran, así como asumir el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones económicas establecidas en el Decreto Ley 1295 de 1994 –incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, pensión de invalidez, pensión de sobrevivientes, auxilio funerario–, al tiempo que deben realizar actividades de prevención, asesoría y evaluación de riesgos profesionales, y promover y divulgar programas de medicina laboral, higiene industrial, salud ocupacional y seguridad industrial.⁶⁴

En este tipo de responsabilidad objetiva no se tiene en cuenta el cumplimiento de las obligaciones del empleador, puesto que lo que importa es la existencia de un riesgo creado por parte del empleador y que resulte en un accidente o enfermedad para el trabajador mientras realiza la actividad laboral que beneficia al empleador. En estos casos, la ARL es la responsable de responder por lo ocurrido y compensar al trabajador afectado.

(...) en materia de riesgos profesionales, surgen dos clases de responsabilidad claramente diferenciadas; 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 laboral.⁶⁵

De acuerdo con esto, se puede entender que la responsabilidad de reconocer y proporcionar beneficios económicos y de asistencia a los empleados en casos de riesgos laborales recae en las ARL. Este sistema tiene como objetivo cubrir los riesgos inherentes de la actividad económica proporcionada y es brindado al empleador desde el día en que se vincula laboralmente. Como se mencionó

⁶⁴ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sala Plena. Sentencia C-453/02. Expediente D-3806. (12, junio, 2002). M.P.: Álvaro Tafur Galvis, num. 3.2.

⁶⁵ COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL. Radicado 39446. (14, agosto, 2012). M.P.: Francisco Javier Ricaurte Gómez.

anteriormente, la ARL es la encargada de responder en estas situaciones, salvo que el trabajador provoque deliberadamente el accidente de trabajo. En este caso, la ARL podría exonerarse de la responsabilidad de suministrar las prestaciones asistenciales y económicas al trabajador que materializó su propio riesgo. En esta situación, la carga de la prueba recae en la ARL y es esta entidad la que debe demostrar la intención deliberada del trabajador de causar el accidente de trabajo.

Por otro lado, y para efectos de este estudio, se encontró que, junto con esta responsabilidad objetiva, existe una responsabilidad subjetiva. Para entender de qué se trata este sistema, primero se debe conocer que los empleadores tienen una serie de responsabilidades, las cuales se mencionan al inicio de este capítulo. Sin embargo, para efectos del presente trabajo, se menciona una que es lo suficientemente relevante. La obligación del empleador, conocida como “obligación general de protección y seguridad”, se expuso en el artículo 56 del CST y establece lo siguiente: “De modo general, incumben al {empleador} obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a estas obligaciones de obediencia y fidelidad para con el {empleador}”⁶⁶.

De esta obligación se desprenden unas responsabilidades a cargo del empleador, por un lado, para anticiparse y controlar riesgos que puedan afectar la salud y seguridad en el trabajo. Esto se realiza por medio de acciones preventivas y correctivas y garantizando que las actividades realizadas por los empleados siempre se lleven a cabo en unas condiciones de seguridad y salud. Al respecto, la CSJ, en Sentencia SL3189-2020, indicó lo siguiente:

Es bien sabido que la legislación del trabajo y de la seguridad social, ha procurado resguardar la vida e integridad de los trabajadores. Dentro de las obligaciones generales, el art. 56 del CST establece que el empleador debe velar por la protección y seguridad de quienes integran su planta de personal; el num. 2 del art. 57 ibídem, le impone la obligación, entre otras, de suministrar elementos adecuados en forma tal que «se garantice razonablemente la seguridad y la salud»; y el art. 348 de ese mismo estatuto, consagra el deber de adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida y seguridad de los trabajadores.

Es así que las disposiciones legales relacionadas con el deber de garantizar la seguridad e integridad corporal y mental de quienes ejecutan las labores disponen que el empleador debe adoptar las medidas necesarias para proteger, de modo eficaz, la vida y salud de los subordinados, es decir, atender todas las medidas según el tipo de trabajo y demás circunstancias que tengan la capacidad de salvaguardar la vida de los subordinados.⁶⁷

⁶⁶ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto 2663, op. cit., artículo 56.

⁶⁷ COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Laboral de Descongestión N°. 3. Sentencia SL3189-2020. Expediente 64480. (19, agosto, 2020). M.P.: Donald José Dix Ponnefz.

Lo que debe quedar claro en cuanto a la culpa patronal, es que los accidentes o enfermedades de origen laboral pueden ocurrir debido a diversas situaciones, como las condiciones del trabajo, la actividad, los riesgos a los que está expuesto el empleado, entre otros factores. Es importante destacar que, aunque estos accidentes o enfermedades pueden suceder, en términos de culpa patronal serán directamente causados por el incumplimiento del empleador. En virtud de la obligación de protección y seguridad, el empleador es responsable de los riesgos que ocurran durante el desarrollo de la actividad, según la teoría conocida como del riesgo creado. Con respecto a esta teoría, la Honorable Corte, en la Sentencia C-453/02, expresó lo siguiente:

Ahora bien, como lo recuerda el representante del Ministerio de Hacienda y Crédito Público el Sistema de riesgos profesionales se estructura a partir de la existencia de un riesgo creado por el empleador. El Legislador acoge en esta materia la teoría del riesgo creado en la que no se toma en cuenta la culpa del empleador, sino que se establece una responsabilidad objetiva por cuya virtud resulta obligado a reparar los perjuicios que sufre el trabajador al desarrollar su labor en actividades de las que el empresario obtiene un beneficio.⁶⁸

Esta teoría ilustra que aquel que crea un riesgo es el responsable de asumir las consecuencias que se generen en la salud del empleado, lo que significa que el empleador será el responsable de los riesgos. Cuando se comprueba que el empleador ha incumplido sus obligaciones y ha generado una enfermedad o accidente en sus empleados debido a negligencia, imprudencia o impericia, será el empleador quien deba reparar los daños ocasionados mediante el pago de una indemnización completa a favor del empleado o sus familiares.

De este concepto se desprende una importante connotación de la culpa patronal, la cual debe probarse debidamente. Es decir, no es suficiente que el empleado manifieste que sufrió un accidente o una enfermedad en el trabajo, sino que también debe demostrar unos elementos que establezcan que la culpa está en cabeza del empleador y que esté debidamente acreditada por la víctima o su familia.

Esta afirmación y este tipo de carga que se traslada al empleado ha sido ratificada por diferentes fallos y es jurisprudencialmente reconocido que la carga de la prueba está en cabeza del trabajador. Esta disposición se encuentra en el artículo 167 del Código General del Proceso: “Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen”⁶⁹, y se aplica por analogía al derecho laboral, según el artículo 145 del CST: “Aplicación analógica. A

⁶⁸ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-453/02, op. cit., num. 3.2.

⁶⁹ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1564. (12, julio, 2012). Por medio de la cual se expide el Código General del Proceso y se dictan otras disposiciones. Bogotá, D. C.: Diario Oficial. 2012. nro. 48.489, artículo 167.

falta de disposiciones especiales en el procedimiento del trabajo, se aplicarán las normas análogas de este Decreto, y, en su defecto, las del Código Judicial”⁷⁰.

Jurisprudencialmente, la CSJ en Sentencia SL17216 de 2014, puso de presente el análisis de la carga probatoria en procesos de materia laboral, señalando lo siguiente:

Debe insistirse 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.⁷¹

Por lo tanto, a partir de esta carga, como se explicó anteriormente, se desprenden elementos que constituyen la culpa patronal, y estos elementos se encuentran incorporados en el artículo 216 del CST. Por un lado, es necesario establecer la existencia de un acto ilícito imputable al empleador. Este elemento indica que se debe determinar explícitamente qué incumplimiento cometió el empleador, en relación con sus obligaciones que pueden estar relacionadas con la ley, el contrato, los reglamentos, entre otros; pero teniendo en cuenta que esta falta esté relacionada o guarde cierta relación con la actividad realizada por el empleado.

El hecho a considerar, según el artículo 216 del CST, es el accidente de trabajo o la enfermedad profesional. La Ley 1562 de 2012 define el accidente de trabajo en su artículo 3: “Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte”⁷². Asimismo, en el artículo 4 se define la enfermedad laboral de la siguiente manera:

Es enfermedad laboral la contraída como 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. 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, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.⁷³

⁷⁰ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto 2663, op. cit., artículo 145.

⁷¹ COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL17216. Expediente 41405. (2, abril, 2014). M.P.: Elsy del Pilar Cuello Calderón, p. 12.

⁷² COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1562, op. cit., artículo 3.

⁷³ *Ibíd.*, artículo 4.

De acuerdo con las definiciones que establecen la configuración de un hecho ilícito o dañoso, se puede afirmar que la configuración de estos es un elemento indispensable para que se pueda predicar una eventual responsabilidad del empleador. Cuando se presente un accidente de origen laboral, se estará frente a uno de los elementos de la culpa patronal.

Después de la existencia de una enfermedad o accidente de origen laboral, se debe demostrar una omisión en el cumplimiento de las obligaciones del empleador, lo cual está incluido dentro del hecho ilícito. Es fundamental probar que el empleador no actuó de manera diligente en la toma de decisiones para proteger el ambiente y otros factores en el desarrollo de la actividad realizada y encargada al trabajador. En el artículo 216 del CST, se encuentra otro de los elementos de este tema de estudio: el daño. Sánchez Acero definió el daño como la transgresión a un derecho de un tercero que afecte su economía, su patrimonio y una afectación de carácter moral⁷⁴. Por lo tanto, el daño es una afectación que sufre el empleado, que puede ser un daño moral, emergente, lucro cesante y perjuicios extrapatrimoniales. Este tipo de daños se diferencian por enmarcarse en los perjuicios materiales y otros en inmateriales.

Los perjuicios materiales están comprendidos por el lucro cesante y el daño emergente, definidos en el artículo 1614 del CC: “Entiéndese por daño emergente el perjuicio o la pérdida que proviene de no haberse cumplido la obligación o de haberse cumplido imperfectamente, o de haberse retardado su cumplimiento; y por lucro cesante, la ganancia o provecho que deja de reportarse a consecuencia de no haberse cumplido la obligación, o cumplido imperfectamente, o retardado su cumplimiento”⁷⁵.

Serán entonces gastos médicos o gastos que tenga que soportar el empleado derivados del daño que sea causado, pudiendo ser terapias, gastos de citas médicas, gastos de entierro, hospitalizaciones, gastos de medicamentos y demás. Estos gastos se conocen como daño emergente, mientras que el lucro cesante será el dinero que el empleado deje de recibir como consecuencia del daño causado, como su salario y ganancias. La CSJ, en sentencia con radicado N.º 39631, indicó lo siguiente:

En lo que toca a los perjuicios materiales, esto es, daño emergente y lucro cesante, debe recordarse lo estatuido en el artículo 1614 en cuanto a que se entiende por los primeros el perjuicio o la pérdida que proviene de no haberse cumplido la obligación o de haberse cumplido imperfectamente, o de haberse retardado su cumplimiento (ejemplos, “...los gastos de curación o rehabilitación...”); y, por el segundo, la ganancia o provecho que deja de reportarse a consecuencia de no haberse cumplido la obligación, o cumplido

⁷⁴ SÁNCHEZ ACERO, op. cit., p. 41.

⁷⁵ COLOMBIA. CONSEJO NACIONAL LEGISLATIVO. Ley 57, op. cit., artículo 1614.

imperfectamente, o retardado su cumplimiento (verbi gratia “... las ganancias ciertas que por tal motivo ha dejado o dejará de percibir...”).⁷⁶

En cuanto a los perjuicios inmateriales, estos se refieren a daños indirectos como perjuicios morales, daño a la vida de relación o cambios en la realidad o existencia de la víctima. La Sentencia SL5195-2019 brinda claridad sobre el tratamiento de este tipo de daños, al señalar lo siguiente: “Entonces, este tipo de daños se concretan en la limitación del disfrute de la vida en los entornos que venía gozando la persona y que hoy, dada la afectación, no puede hacerlo o no de la misma manera, es decir que dicha perturbación lesiona el disfrute de los placeres de su existir en sus condiciones personales y sociales”⁷⁷.

Finalmente, pero no menos importante, el último elemento fundamental que debe probarse en casos de culpa patronal es el nexo causal, es decir, la conexión entre los hechos que dieron lugar al accidente o enfermedad de origen laboral y los perjuicios que se hayan ocasionado. En sentencia de la CSJ con radicado 35121, que es evidentemente relevante porque aclara el tratamiento del nexo causal, se expone lo siguiente:

Como lo ha sostenido la Sala en innumerables oportunidades, del contenido de esta definición se extrae que debe existir un nexo de causalidad entre el percance repentino generador del daño y la prestación del servicio bajo subordinación, bien sea por causa del trabajo o con ocasión de este, 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 dañoso> debe enmarcarse dentro de la noción de accidente de trabajo, guardando relación directa o indirecta, con el trabajo, con la ejecución de una orden del empleador o en el desarrollo de una labor bajo su autoridad.⁷⁸

Por lo tanto, los elementos que deben probarse para demostrar la culpa patronal son los antes ilustrados, y es responsabilidad de la parte accionante o recurrente de la demanda demostrarlos adecuadamente para generar una indemnización plena de los perjuicios que se hayan ocasionado. Es importante tener en cuenta que se está ante un panorama laboral donde hay un vínculo existente entre las partes que se desprende de la relación laboral de empleado y empleador, y que la culpa patronal se predica o se imputa por el incumplimiento de la parte “fuerte” – empleador– de las obligaciones de cuidado y salud en el trabajo. Sin embargo, hay que destacar que los jueces o magistrados encargados de tomar una decisión de fondo deben realizar un análisis exhaustivo de todos los elementos para tomar una

⁷⁶ COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Laboral. Recurso de Casación. Expediente 39631. (30, octubre, 2012). M.P.: Carlos Ernesto Molina Monsalve.

⁷⁷ COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL5195-2019. Expediente 73505. (27, noviembre, 2019). M.P.: Fernando Castillo Cadena.

⁷⁸ COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Laboral. Recurso de Casación. Expediente 35121. (3, junio, 2009). M.P.: Luis Javier Osorio López.

decisión correcta que no termine beneficiando a una de las partes de manera incorrecta.

Por su parte, y sin dejar de lado al empleador, quien es una parte fundamental de este estudio, no se puede ignorar que este tendrá que demostrar que actuó de manera diligente, cuidadosa y prudente. Esta carga para exonerarse se reconoció jurisprudencialmente, como se puede ver en la sentencia con radicado N.º 39631:

No puede olvidarse, además, que ‘la prueba de la diligencia o cuidado incumbe al que ha debido emplearlo’, tal y como lo pregonan el artículo 1604 del Código Civil. Por tanto, amén de los demás supuestos, probada en concreto la omisión del empleador en el cumplimiento de sus deberes de protección y seguridad, en otras palabras, de diligencia y cuidado, se prueba la obligación de indemnizar al trabajador los perjuicios causados y, por consiguiente, si el empleador pretende cesar en su responsabilidad debe asumir la carga de probar la causa de la extinción de aquélla, tal y como de manera genérica lo dice el artículo 1757 del Código Civil.⁷⁹

⁷⁹ COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Laboral. Recurso de Casación. Expediente 39631, op. cit.

9 LÍNEA JURISPRUDENCIAL

Después de haber explicado los conceptos relevantes y pertinentes para el desarrollo de la investigación, en este capítulo se presenta la línea jurisprudencial que se ha utilizado para determinar la responsabilidad del empleador o la culpa patronal en los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como los elementos utilizados para determinar la responsabilidad civil contractual. El objetivo es determinar las similitudes y diferencias entre ambos conceptos de culpa, que están estrechamente relacionados.

Para este estudio, se examinaron 12 sentencias emitidas por la CSJ, tanto en su sala Civil como en la Laboral, en un periodo de 10 años para poder comparar cómo ambas salas realizan el análisis de los conceptos mencionados anteriormente y cómo fundamentan sus decisiones respecto a la responsabilidad del empleador y la responsabilidad civil contractual.

Tabla 1. Sentencia de la Sala Laboral

Sentencias utilizadas en la línea jurisprudencial			
Año	N.º de sentencia	Magistrado ponente	Sala
2015	SL13653-2015	Roberto Echeverri Bueno	Sala de Casación Laboral
2018	SL731-2018	Ernesto Forero Vargas	Sala de Casación Laboral
2020	SL2592-2020	Cecilia Margarita Durán Ujueta	Sala de Casación Laboral
2020	SL5154-2020	Iván Mauricio Lenis Gómez	Sala de Casación Laboral
2021	SL2965-2021	Donald José Dix Poncez	Sala de Casación Laboral
2022	SL062-2022	Omar de Jesús Restrepo Ochoa	Sala de Casación Laboral

Tabla 2. Sentencias civiles analizadas

Sentencias utilizadas en la línea jurisprudencial			
Año	N.º de sentencia	Magistrado ponente	Sala
2019	SC1819-2019	Luis Alonso Rico Puerta	Sala de Casación Civil
2021	SC282-2021	Aroldo Wilson Quiroz Monsalvo	Sala de Casación Civil
2022	SC1255-2022	Octavio Augusto Tejeiro Duque	Sala de Casación Civil
2020	SC780-2020	Ariel Salazar Ramírez	Sala de Casación Civil
2016	SC7824-2016	Margarita Cabello Blanco	Sala de Casación Civil
2014	SC9788-2014	Ruth Marina Díaz Ruela	Sala de Casación Civil

9.1 SENTENCIAS SALA LABORAL

Sentencia SL731-2018. Expediente 54695⁸⁰

Víctor Manuel Rengifo Rivera interpuso una demanda contra la Corporación de Abastecimientos del Valle del Cauca S. A. (CAVASA), con el fin de que se declare la culpa patronal por el accidente de trabajo que sufrió mientras prestaba sus

⁸⁰ COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL731-2018. Expediente 54695. (14, marzo, 2018). M.P.: Ernesto Forero Vargas.

servicios a la demandada, y que se le pague la indemnización plena de perjuicios con ocasión al accidente sufrido, dado que se le determinó una incapacidad permanente parcial.

El señor Víctor Rengifo relató en los hechos que desempeñaba el cargo de guarda de vigilancia y seguridad, y que, mientras realizaba su ronda de vigilancia, resbaló por una cascara de mango que había en una de las escaleras debido a la poca iluminación, puesto que las lámparas no tenían bombillas. En consecuencia, su arma de dotación se disparó y le causó lesiones en su mano izquierda. Aunque las sentencias de primera y segunda instancia absolviéron a la demandada por falta de material probatorio, el demandante decidió interponer el recurso de casación para que la CSJ case la sentencia impugnada.

La CSJ analizó principalmente la carga de la prueba, dado que esta se encuentra, en principio, a cargo del demandante. Para que la carga de la prueba se invierta, le corresponde al demandante primero acreditar cuál fue la omisión de cuidado en la que incurrió el empleador. En el caso en concreto, en el desarrollo del proceso no se acreditó el argumento del actor que por falta de iluminación por el deterioro de las bombillas fue lo que ocasionó que su arma se disparara, causándole las lesiones presentadas. El hecho de que el accidente se hubiera presentado en el ejercicio de la labor encomendada no es razón para predicar la responsabilidad del empleador, ni catalogar su actuar como negligente.

Finalmente, la Corte decidió no casar la sentencia debido a que no se logró demostrar la omisión del empleador en su obligación de cumplir con sus deberes de protección y seguridad.

Sentencia SL13652-2015. Expediente 49681⁸¹

José Mauricio Román Ortega interpuso una demanda contra la sociedad Seguridad Récord de Colombia Limitada (Segurcol), solicitando que se declare que su accidente laboral fue causado por culpa del empleador, y que se le indemnizen los perjuicios, incluyendo el lucro cesante, así como también a su cónyuge e hijos por los perjuicios morales sufridos.

El señor José Román trabajaba como vigilante de Segurcol y, durante el desempeño de sus labores, manipulando armas de fuego, se encontraba sentado en una silla cuando su arma se resbaló y se disparó, ocasionándole la pérdida de una parte de su brazo derecho y una disminución de la capacidad laboral del 51.77 %. El demandante alega que la responsabilidad del empleador recae en que no le suministró un dispositivo de seguridad, específicamente el antidisparo, que evita que el arma se accione accidentalmente, y, por lo tanto, la empresa incumplió con sus deberes de seguridad y protección.

⁸¹ COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL13653-2015. Expediente 49681. (7, octubre, 2015). M.P.: Rigoberto Echeverri Bueno.

Sin embargo, las sentencias de primera y segunda instancia absolvieron a la parte demandada, argumentando que el demandante no demostró la culpa patronal de la sociedad, pues no se presentaron hechos importantes que comprobaran el nexo causal.

La Corte decidió no casar la sentencia, puesto que el demandante no cumplió con la carga probatoria que le correspondía, omitiendo detalles importantes que permitieran establecer la culpa de la empresa. El demandante solo proporcionó una descripción general del accidente, sin proporcionar detalles que permitieran determinar si el empleador había incumplido con su deber de proporcionar un dispositivo de seguridad. Adicional a ello, la Corte afirmó que la actividad de alto riesgo por sí sola no era suficiente para demostrar la culpa del empleador en el accidente laboral, y que incluso si la culpa del empleador era por abstención u omisión, el trabajador todavía tenía la carga de la prueba.

Aunque se admitió que el arma no contaba con el mecanismo antidisparo, no se estableció la relación de causalidad entre el hecho mencionado y la ocurrencia del accidente de trabajo, lo cual era fundamental para demostrar la culpa patronal. La Corte recordó que, para que se aplique lo estipulado en el artículo 216 del CST, la culpa debe ser suficientemente comprobada por el trabajador, en su incumplimiento del deber de protección y seguridad. No basta con la simple afirmación de la falta de vigilancia y control del programa de salud ocupacional en la demanda, se debe establecer en qué consistió el incumplimiento, que este se derivó de las obligaciones adquiridas en la celebración del contrato de trabajo y la labor encomendada por el empleador al trabajador, para demostrar el nexo causal de las circunstancias que generaron el accidente laboral y los perjuicios sufridos.

Sentencia SL2965-2021. Expediente 82276⁸²

La señora María Gila Ocampo Osorio, actuando en calidad de curadora del señor Carlos Alberto Ocampo Osorio, pidió que se condenara a la sociedad demandada al reconocimiento y pago de la indemnización total y ordinaria de perjuicios, incluyendo el lucro cesante, daño emergente, perjuicios morales y daño a la vida de relación, en ocasión en ocasión al accidente de trabajo padecido por el señor Alberto el 19 de enero de 2013.

El señor Alberto Ocampo Osorio suscribió un contrato laboral con la demandada el 9 de enero de 2013. 10 días después, sufrió un accidente laboral en las instalaciones de SOFASA S. A., donde prestaba servicios de aseo y limpieza a bienes muebles e inmuebles. Ocampo Osorio cayó de una terraza, lo que le generó un déficit cognitivo generalizado, lesión cerebral y quejas emocionales, y, finalmente, se declaró interdicto.

⁸² COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL2965-2021. Expediente 82276. (30, junio, 2021). M.P.: Donald José Dix Ponefz.

En sentencia de primera instancia se declaró que el accidente se debió a culpa exclusiva de la víctima, por lo tanto, se rechazaron las pretensiones y se absolvió al empleador. En segunda instancia, se confirmó la decisión, dado que no se demostró el hecho y, sin esto, no se podía calificar si el empleador había omitido sus deberes de protección. La Corte hizo un análisis y señaló que las obligaciones de indemnización en cuanto a temas de derecho laboral se generan cuando aquel que tiene deberes de protección y seguridad no los acata o no despliega acciones adecuadas, adoptando medidas que eviten que el trabajador sea afectado en la ejecución de su tarea o que disminuyan el riesgo en la ejecución. El accionante debe entonces probar que hubo una falta del empleador en el cuidado y protección, y además cuál fue la falencia que causó el daño.

Cuando hay culpa y omisión, el trabajador debe de probar el incumplimiento del empleador, el nexo causal entre el hecho generador del daño y la prestación de un servicio bajo una subordinación. La sala reitera que los elementos que dan lugar a la indemnización ordinaria y plena de perjuicios consisten en el accidente o enfermedad profesional, la culpa suficientemente probada del empleador y la causa eficiente del daño. Adicionalmente, se refiere al nexo causal y a la relación causa-efecto entre la culpa patronal y el daño, toda vez que nadie está obligado a resarcir un daño sino cuando ha dado causa o ha contribuido a él.

La Corte decidió no casar la sentencia proferida por el Tribunal, pues en ultimas no se dio lugar a los elementos constitutivos de la culpa patronal.

Sentencia SL062-2022. Expediente 83174⁸³

Los señores Mariela de Jesús Quintero Martínez, Marisela Robinson de Jesús y Edison Gómez Quintero demandaron a la sociedad Valores y Contratos S. A. para que se declare que la muerte de Noé Gómez Quintero fue por un accidente laboral causado por la culpa del empleador para que se les pague la indemnización total de perjuicios, lucro cesante y daño moral, además de los intereses moratorios. Los demandantes relataron que Noé Gómez Quintero se desempeñaba como celador de tres bodegas que contenían objetos valiosos ubicadas en el municipio de Galapa. El día 23 de noviembre de 2013, fue encontrado sin vida a 15 metros del lugar de trabajo, con heridas causadas por arma blanca.

Las sentencias de primera y segunda instancia condenaron a la empresa por las pretensiones solicitadas por los accionantes. Por esta razón, la sociedad interpuso el recurso de casación ante la Corte. La Corte decidió no casar la sentencia, fundamentando su decisión manifestando en primer lugar que la indemnización solicitada por los demandantes prevista en el artículo 216 del CST tiene como fuente disposiciones normativas consagradas en el régimen civil. Por lo tanto, se exigió la demostración de la culpa a quien alega la ocurrencia del hecho dañino. La

⁸³ COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL062-2022. Expediente 83174. (24, enero, 2022). M.P.: Omar de Jesús Restrepo Ochoa.

jurisprudencia de la Corte consagró que la culpa que se debe acreditar del empleador es la leve, y es él quien debe acreditar por medio de pruebas que adoptó las medidas pertinentes para proteger la salud e integridad física de sus empleados.

En sus consideraciones, la Corte estableció que, con el fin de establecer la culpa, se debía evaluar la conducta del empleador, es decir, si este actuó o no con negligencia en el cumplimiento de los deberes para velar por la seguridad y protección de los trabajadores, para así evitar ATEL con culpa leve. Si el trabajador basa la culpa del empleador en un comportamiento de omisión de las obligaciones de protección y seguridad, la jurisprudencia ha establecido que para que la carga de la prueba se traslade a la parte que ha debido actuar con diligencia y cuidado en virtud de lo establecido en el artículo 1604 del CC, el accionante deberá enunciar dichas omisiones de manera clara para que la sala evalúe la situación y pueda evidenciar la relación entre los hechos y la falta de diligencia del empleador. Lo anterior, en virtud de lo establecido en la sentencia CSJ SL5154-2020.

En relación con el nexo causal, la Corte señaló que no basta únicamente con la afirmación genérica del incumplimiento del deber. Es necesario delimitar en qué consistió dicha omisión que causó el incumplimiento de las obligaciones a cargo del empleador derivadas del contrato de trabajo y las labores encomendadas al trabajador y la conexidad que tuvo con el ATEL, para así poder establecer la relación causal entre la culpa y el perjuicio causado, dado que la jurisprudencia establece que nadie tiene la obligación de resarcir un daño que no ha causado.

Aunque la Corte estableció que el empleador, en virtud de la responsabilidad que surge del artículo 216 del CST, solo queda eximido de culpa si acredita haber adoptado “las medidas pertinentes en dirección a proteger la salud y la integridad física de sus trabajadores”⁸⁴, esto no significa la exclusión del régimen de responsabilidad aquiliana que contempla la legislación civil.

En el caso en concreto, a pesar de que Seguros Bolívar determinó la causa de muerte de origen común, la Corte consagró que se demostró que la muerte fue de origen laboral y que se debió a las omisiones del empleador en su deber de protección, establecidas en una carta de recomendaciones dirigidas a la sociedad para la prevención de accidentes de trabajo.

Sentencia SL5154-2020 Expediente 61563⁸⁵

Rafael Hernando Beltrán, Edilsa Janneth Sosa, Lucy Arquean Sosa y Margoth Nelly Sosa, actuando en nombre propio y en representación de su hijo menor, interpusieron una demanda laboral en contra de la sociedad Discristales S. A.

⁸⁴ *Ibíd.*, p. 9.

⁸⁵ COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL5154-2020 Expediente 61563. (4, noviembre, 2020). M.P.: Iván Mauricio Lenis Gómez.

El 11 de abril de 2007, Edwin Javier Reyes firmó un contrato de trabajo indefinido con la empresa Discristales S. A., desempeñando el cargo de auxiliar de bodega. El 30 de noviembre de ese mismo año, Edwin falleció tras caer desde una altura de 15 metros mientras arreglaba, limpiaba y cambiaba unas tejas en la bodega de la empresa ubicada en Soacha.

En la sentencia de primera instancia se declaró la existencia del contrato de trabajo, se reconoció la ocurrencia de un accidente laboral y se comprobó la culpa suficiente del empleador. Por lo tanto, se condenó a la demandada al pago de los perjuicios correspondientes. Sin embargo, en la sentencia de segunda instancia se revocó la decisión y se absolvió a la demandada, puesto que no se acreditó suficientemente la culpa del empleador en la ocurrencia del accidente laboral en el cual falleció Edwin. La Corte hizo un análisis de los hechos y pretensiones así:

Respecto a la culpa suficientemente comprobada del empleador, se determinó con un análisis del incumplimiento de los deberes de prevención del empleador y se solidificó con la ocurrencia de un ATEL, ya sea por ejecutar de manera incorrecta u omisiva el cargo de empleador. La carga de la prueba recae en el trabajador demandante o sus beneficiarios, quienes deben acreditar las circunstancias que den lugar a una acción o un control que se haya ejecutado de manera errónea.

Corresponde al empleador cumplir con deberes genéricos, específicos o excepcionales para prevenir, identificar y evaluar los riesgos, y controlar los mismos. En este caso, el nexo causal entre el accidente, que está suficientemente comprobado y no tiene duda alguna, no existe porque la empleadora no demostró que el accidente se hubiera presentado aun si no hubiera omitido ejercer controles para que el empleado ejerciera la tarea asignada. El daño en este caso es cierto, puesto que la Corte indicó que, cuando se acredite la ocurrencia de un daño cierto en condiciones morales o materiales, por muerte, discapacidad o invalidez en el contexto laboral y donde medie la culpa del empleador, se puede solicitar la indemnización plena de perjuicios.

La persona que acredite haber sufrido un daño, ya sea material o moral, cuando haya de por medio una culpa suficientemente probada del empleador está legitimada para solicitar que se le reconozca una indemnización plena de perjuicios. Por lo tanto, la Corte confirmó la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito de Bogotá, condenando a la sociedad Discristales S. A. al pago de una cifra por lucro cesante pasado y futuro a un demandante y al pago del perjuicio moral a los demás.

Sentencia SL2592-2020. Expediente 65851⁸⁶

El señor Roberto Emilio Galofre, Paula Isabel Galofre, Nelly Rodríguez Sarmiento y Sergio Galofre interpusieron una demanda en la que pedían que se declarara

⁸⁶ COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL2592-2020. Expediente 65851. (6, julio, 2020). M.P.: Cecilia Margarita Durán Ujueta.

culpable a la sociedad Drummond Ltda. por la culpa en accidente de trabajo que le costó la vida al señor Daniel Galofre Rodríguez, hijo y hermano de los demandantes.

El señor Daniel estuvo vinculado laboralmente desde el 10 de septiembre de 2008 hasta el 13 de junio de 2009, cuando murió, desempeñando el cargo de auxiliar de bodega. El día del accidente, el fallecido estaba en la camioneta en el área de llenado de agua de tanqueos debajo de unas líneas energizadas ubicadas a 6 metros de altura, cuando procedió a llenar el tanque de gasolina y tomó una vara de medición en aluminio que hizo contacto con los cables y causó una descarga eléctrica que le provocó la muerte.

En sentencia de primera instancia, se absolvió a la empresa, pues no se consideraron fundadas las pretensiones de los demandantes. En sentencia del Tribunal, se confirmó la sentencia de primera instancia. La corte analizó el reclamo de la siguiente manera:

Para declarar la existencia de la culpa patronal, debe haber prueba del accidente laboral y de la culpa del empleador, ambos debidamente comprobados. El empleador tiene la responsabilidad de implementar una política de seguridad y salud para prevenir cualquier daño o afectación al empleado y debe adoptar todas las medidas necesarias para evitar un accidente o enfermedad profesional.

Los elementos necesarios para que se dé lugar a la indemnización total y ordinaria, como lo establece el artículo 216 del CST, son: el hecho material, el daño, la culpa del empleador en la ocurrencia del accidente y el nexo causal. En este caso, el hecho material es la ocurrencia del accidente laboral y el daño es la lesión o afectación física o psíquica del trabajador, que en este caso lamentablemente resultó en su fallecimiento. En cuanto a la culpa patronal y el nexo causal, se encontró que el actuar del empleador fue omisivo y que fue la causa del accidente.

Es importante mencionar que el régimen de riesgos laborales cubre los riesgos que se generan por la naturaleza del trabajo, mientras que los daños que se ocasionen por una conducta culposa o dolosa del empleador deberá resarcirlos este último. En consecuencia, al haberse comprobado la culpa patronal y el nexo causal, se procedió a casar la sentencia proferida por el Tribunal Sala Laboral y se condenó a Drummond Ltda. al pago de los valores correspondientes al lucro cesante consolidado, futuro y daño patrimonial a los demandantes.

9.2 SENTENCIAS SALA CIVIL

Sentencia SC1819-2019. Radicación N.º 08001-31-03-003-2010-00324 01⁸⁷

⁸⁷ COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Civil. Sentencia SC1819-2019. Radicación N.º 08001-31-03-003-2010-00324 01. (28, mayo, 2019). M.P.: Luis Alonso Rico Puerta.

La señora Consuelo Tamara Corro interpuso una demanda contra Electricaribe S. A. E.S.P., en la que solicitó que se declare contractualmente responsable de los perjuicios causados por el incendio de su establecimiento de comercio y se le ordenara pagar los perjuicios patrimoniales correspondientes.

La demandante afirmó en los hechos que se puso en contacto con la demandada para que realizara unas adecuaciones eléctricas en su establecimiento de comercio. Al día siguiente de la realización de las adecuaciones, se produjo una falla en el fluido eléctrico, que se reportó a la empresa. No obstante, la empresa no prestó la debida atención al asunto. Pocos días después, se produjo un cortocircuito en el contador que alimentaba la energía del establecimiento de comercio, lo que provocó un incendio que destruyó completamente el negocio.

La sentencia de primera condenó a la parte demandada a pagar los perjuicios generados, pero interpuso recurso de apelación. Por lo tanto, la sentencia de segunda instancia revisó el caso y confirmó la sentencia, por lo que se interpuso el recurso de casación.

La Corte casó parcialmente la sentencia, dado que se trata de un caso de responsabilidad civil contractual, en el que las obligaciones de la empresa derivan de un contrato de prestación de servicios celebrado entre las partes. En este tipo de responsabilidad, la presunción de culpa es diferente a la consagrada en la responsabilidad civil extracontractual, puesto que no se analizan criterios como el ejercicio de una actividad peligrosa o la guarda de la cosa, sino que se enfoca en la existencia de una obligación.

La Corte estableció que el nexo causal es el elemento necesario para generar la responsabilidad tanto en el régimen contractual como en el extracontractual. En el caso de la responsabilidad contractual, se enfocó en el vínculo que existe entre el incumplimiento de la obligación y el hecho dañoso. Esto significa que el no actuar o no hacerlo de manera oportuna puede generar la eficaz realización del daño, es decir, que el daño puede ser causado por la realización de un acto o por la omisión de este.

En el caso concreto, se determinó que la ocurrencia del cortocircuito que produjo la ignición y la consiguiente conflagración se demostró. Además, se estableció que la demandada manipuló las redes externas y el medidor de energía siete días antes del siniestro, lo que produjo alteraciones en el voltaje. Estas alteraciones se reportaron, pero no se atendieron oportunamente.

Sentencia SC282-2021 Radicación N.º 08001-31-03-003-2008-00234-01⁸⁸

⁸⁸ COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Civil. Sentencia SC282-2021. Radicación N.º 08001-31-03-003-2008-00234-01. (15, febrero, 2021). M.P.: Aroldo Wilson Quiroz Monsalvo.

El recurso de casación lo interpuso el señor Luis Evelio Márquez Bustos, quien demandó a la sociedad Castro Tcherassi S. A., para que se declarara la existencia de un contrato de arrendamiento sobre las embarcaciones denominadas San Roque y Patricia. La última perdió por hundimiento en poder de arrendatarios y el demandante sostuvo que Castro Tcherassi S. A. era solidariamente responsable de los daños.

En su fallo, la Corte no casó la sentencia y explicó que el daño es un elemento importante para la responsabilidad. Este consiste en el menoscabo que la conducta dañosa de una persona produce en el patrimonio ajeno, es decir, la vulneración de un interés que es protegido por el ordenamiento jurídico, a causa de una acción u omisión humana. Para que el daño pueda repararse, debe ser directo y cierto, no se admite la mera eventualidad o el caso hipotético. Además, debe ser causado por la culpa y aparecer real y efectivamente.

Dado que la controversia es de origen contractual, también se debe analizar la previsibilidad del acontecimiento, es decir, que este pueda anticiparse. Esto no aplica cuando el daño se realiza de forma dolosa, en cuyo caso se debe responder, ya sea previsible o no. El demandante es quien debe acreditar en el proceso cada uno de los componentes. No es suficiente que se limite únicamente a probar las ganancias que no ingresaron

La Corte también resaltó lo contemplado por la doctrina contemporánea, que cada vez adquiere mayor importancia. Esta señala que la víctima debe encaminar su conducta a procurar mitigar o reducir el daño que enfrenta o que ella misma está padeciendo. En el caso en concreto, el hundimiento de la embarcación implicaba que el principio de buena fe le imponía al demandante actuar de forma inmediata para tomar las medidas necesarias para reemplazar el vehículo y seguir obteniendo los beneficios que le brindaba su actividad. No era necesario esperar el pronunciamiento de una sentencia que condenara a su contraparte.

Sentencia SC1255-2022 Radicación N.º 76001-31-03-012-2011-00134-01⁸⁹

La sociedad Agro Grain S. A. demandó a la sociedad OPP Graneles S. A. y Seguros Comerciales Bolívar S. A. para que se declarara la existencia de un contrato de almacenamiento, custodia, conservación, administración y manejo adecuado del maíz importado.

La sociedad demandante relató que importó un cargamento de maíz que llegó al puerto de Buenaventura, del cual 1800 toneladas se despacharon inmediatamente a los clientes, quienes no hicieron ningún reclamo. Sin embargo, el resto de la mercancía se almacenó en los silos de OPP Graneles S. A. y se envió a sus clientes tres meses después, quienes la rechazaron por mala calidad. Por esta razón, la

⁸⁹ COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Civil. Sentencia SC1255-2022 Radicación N.º 76001-31-03-012-2011-00134-01. (18, mayo, 2022). M.P.: Octavio Augusto Tejeiro Duque.

sociedad demandante visitó el lugar donde se almacenó el resto de la mercancía y se percató de que el almacenamiento no fue el correcto.

Las sentencias en primera y segunda instancia condenaron a la demandada a pagar el daño emergente que le generó a la demandante, pero la primera interpuso recurso de casación para que la Corte se pronunciara sobre el tema.

La Corte no casó la sentencia y primero recordó que, para que las reclamaciones por responsabilidad contractual prosperen, se deben cumplir los siguientes elementos: tener un contrato válido, el hecho o la omisión del demandado, la culpa de la otra parte, entendida como dolo, imprudencia, negligencia o violación del reglamento que le impida cumplir de manera correcta la obligación, y el nexo causal entre el hecho culposo y el daño.

La carga probatoria en este caso recae en cabeza del demandante, puesto que es él quien debe probar la existencia del contrato contenido de la obligación del demandado, su incumplimiento y que se le causó un perjuicio cierto, directo y previsible. Al demandado, por regla general –artículo 1604 inc. 3° del CC–, le corresponde demostrar la diligencia y cuidado, o incluso la causa extraña, para desvirtuar la presunción que pesa sobre su conducta. El demandado no demostró una causa extraña para eximirse de la culpa por el deterioro de la carga.

Sentencia SC9788-2014. Radicado N.° 11001-31-03-005-2006-00315-01⁹⁰

Luz Yanneth Acevedo, Jennifer Lorena y Tatiana Daniela Carrero, Gilberto, Rosalba, Ariel Eliecer, Jorge Enrique, Dora Inés y Nicolás Carrero promovieron una demanda en contra de la Cooperativa de Trabajo Asociado de Explotación, Producción y Transformación del Carbón y sus derivados de las Minas de Carbón de Colombia – Cootracarbón C. T. A. y Colminas S. A.

Jaime Orlando Carrero Montañez estaba empleado en Cootracarbón C. T. A., donde brindaba servicios profesionales como personal de entrenamiento con énfasis en mantenimiento industrial en una mina ubicada en Cundinamarca. El 12 de septiembre de 2004, mientras realizaba sus labores, ocurrió una explosión que resultó en su muerte. Tras el análisis del incidente, se determinó que la explosión fue causada por una chispa generada por un bombero trabajador de la cooperativa.

En la sentencia de primera instancia, se negaron las pretensiones de los demandantes porque se consideró que la muerte se debió exclusivamente a la culpa del señor Jaime, quien debía controlar a los empleados a su cargo. En la sentencia de segunda instancia, se confirmó dicha decisión, reiterando que la responsabilidad

⁹⁰ COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Civil. Sentencia SC9788-2014. Radicado N.° 11001-31-03-005-2006-00315-01. (25, julio, 2014). M.P.: Ruth Marina Díaz Rueda.

de la muerte era exclusivamente del señor Carrero. La Corte analizó la situación de la siguiente manera:

La actividad desarrollada por el señor Carrero, que consistía en la explotación de una mina subterránea de carbón, se considera una actividad de alto riesgo debido a la amenaza que representa para la integridad física de las personas y la alta tasa de accidentes que se producen en estas operaciones.

En el marco de la responsabilidad civil, cuando se demanda para obtener una indemnización por un perjuicio, solo es necesario acreditar el daño y la relación de causalidad. Quien se encuentra en la obligación de responder debe demostrar la presencia de un elemento ajeno, la culpa exclusiva de la víctima o de un tercero para justificar su absolución de responsabilidad. En materia de seguridad minera, existe una serie de obligaciones y deberes para los que participan en estas labores.

En el caso del señor Carrero, en el momento del accidente ignoró las directrices de seguridad laboral y no actuó conforme al reglamento de seguridad que se requiere para estas actividades. Como resultado, no garantizó su propia seguridad ni la de aquellos que estaban bajo su responsabilidad, y debía estar supervisando la actividad. En vista de lo anterior, la Corte no casó la sentencia dictada por el Tribunal de la Sala Civil.

Sentencia SC780-2020. Radicado N.º 18001-31-03-001-2010-00053-01⁹¹

La demandante buscó que la empresa de servicios públicos demandada fuera declarada civil y contractualmente responsable por los perjuicios causados por el incendio del establecimiento de comercio, a fin de que se le compensaran los perjuicios patrimoniales.

El 9 de junio de 2008, la señora Nelcy Chala Leiva viajaba como pasajera en un vehículo propiedad del señor Jorge Asdrubal, afiliado a Coomotor Ltda., manejado por Leonel Antonio Mamián. Tuvieron un accidente debido a la pérdida de control del vehículo y chocaron en la vía, lo que causó daños a la demandante y le dejó una secuela de deformidad física en el rostro.

En primera instancia, se negaron las pretensiones porque se alegó que existió incumplimiento de la obligación de conducir de manera segura y que, en última instancia, la acción de responsabilidad civil contractual no era adecuada para reclamar. En sentencia de segunda instancia, se confirmó dicha decisión, puesto que existía un contrato de transporte y no era posible derivar una responsabilidad diferente a la contractual.

La Corte analizó los hechos por los cuales se demanda de la siguiente manera:

⁹¹ COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Civil. Sentencia SC780-2020. Radicado N.º 18001-31-03-001-2010-00053-01. (10, marzo, 2020). M.P.: Ariel Salazar Ramírez.

En la responsabilidad contractual, la culpa se presenta cuando no se logra un resultado previsto en el contrato de forma completa o en el tiempo estipulado. Para la responsabilidad contractual, existen elementos esenciales, como el daño, la culpa y la relación de causalidad o nexos causal.

El ordenamiento jurídico distingue entre la responsabilidad contractual y la extracontractual, y los elementos que se deben probar en cada una son diferentes. En la responsabilidad contractual, el daño se produce por el incumplimiento de las obligaciones contractuales, y las partes pueden acordar una compensación que puede ser mayor o menor al monto real del daño causado. También pueden pactar eximentes de responsabilidad. Por lo tanto, el daño en el ámbito contractual no se limita al perjuicio que se pruebe, sino que se puede acordar una compensación mayor o menor.

Por otro lado, cuando se habla de daño en este ámbito, se debe analizar si se imputa al dolo del deudor. Cuando este no obra con dolo, solo será responsable de los perjuicios que sean previsibles cuando se haya celebrado el contrato. En cambio, si media el dolo, el deudor deberá responder por todos los perjuicios que sean causados por el incumplimiento o demora en el cumplimiento de su obligación de cara al contrato.

En materia contractual, en caso de que no haya producción de un daño, pero las partes acuerden el pago de una sanción o penalidad por el incumplimiento, será admisible, según los artículos 1592 y 1594 del CC. La culpa es un elemento que basta demostrarse con el incumplimiento o la ejecución tardía, imperfecta o incompleta, para que surja la obligación de pagar los daños ocasionados. En materia contractual, se hacen análisis de “grados” de culpa, tales como culpa leve, levísima y grave, dispuestos en el artículo 1604.

El nexo causal se entiende como una relación entre el daño y el incumplimiento. En obligaciones de resultado, no es necesario probar la existencia de este nexo, pues simplemente demostrar el incumplimiento en lo que se haya pactado generará la obligación de pagar los perjuicios que fuesen previsibles al momento del contrato. En caso de que medie dolo, se deberán para los perjuicios que se estipulen en el artículo 1616 del CC.

Se puede decir que la relación causal es innecesaria cuando se está frente a daños que sean previsibles, dado que el simple incumplimiento de lo pactado genera una presunción de perjuicios que son previsibles o que se pactaron y que se derivan, en últimas, del incumplimiento. En cambio, cuando hay un incumplimiento doloso, sí se deberá probar la relación de causalidad entre el perjuicio y el incumplimiento para reclamar los perjuicios ocasionados.

Finalmente, la Corte casó parcialmente el fallo recurrido, pues prosperó el cargo de violación indirecta de normas de derecho sustancial frente al pago de los perjuicios de daño emergente y lucro cesante.

Sentencia SC7824-2016. Radicado N.º 11001-31-03-029 2006-00272-01⁹²

La accionante, María Esperanza Castellanos, presentó una demanda con el fin de reclamar los daños materiales y morales que sufrió en un accidente ocurrido el 23 de octubre de 2005 mientras se transportaba en un taxi que se chocó con otro vehículo. En primera instancia, el juzgado exoneró a los conductores y condenó a la compañía aseguradora y empleadora del conductor en el que se transportaba la accionante. En segunda instancia, se confirmó la sentencia con algunas modificaciones, excluyendo a la compañía y negando el lucro. La Corte analizó el problema de la siguiente manera:

Durante la época en que ocurrió el accidente, la demandante tenía una relación laboral con la congregación de hermanos de las escuelas cristianas, y fue despedida después del accidente. En primera instancia, no se encontró prueba de que el despido se haya causado por el accidente. Sin embargo, la ley no permite que se despida o se termine la relación laboral de un empleado cuando este sufre un accidente y se disminuye su capacidad de desempeño. En este caso, la entidad empleadora es quien debe hacerse responsable por haber vulnerado los derechos de la demandante.

De acuerdo con lo expuesto, se rompe el nexo causal que une la conducta de los demandados con el daño sufrido por la demandante por el despido de su trabajo, dado que la pérdida del empleo no puede atribuirse al accidente ni a los daños que este causó. En cambio, la responsabilidad debe ser asumida por la entidad empleadora que actuó de manera errónea. Finalmente, la Corte decidió casar parcialmente la sentencia proferida por el Tribunal Superior de Bogotá.

⁹² COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Civil. Sentencia SC7824-2016. Radicado N.º 11001-31-03-029 2006-00272-01. (15, junio, 2016). M.P.: Margarita Cabello Blanco.

10 CONCLUSIONES

En virtud del análisis realizado, no solo en la línea jurisprudencial, sino también a lo largo de la investigación, fue posible encontrar similitudes y diferencias en ambos tipos de “responsabilidades”, como se expone a continuación:

10.1 SIMILITUDES

1. Si bien el derecho laboral es una rama autónoma reconocida por el sistema judicial, utiliza muchos términos que provienen del CC.
2. Los elementos de la culpa patronal y de la responsabilidad civil son evidentemente similares en cuanto a la existencia de un hecho, daño y nexo.
3. Según la jurisprudencia y bibliografía utilizadas en este trabajo, se encontró que el elemento “nexo causal” es de gran importancia en ambas jurisdicciones, dado que es la relación causa-efecto entre el hecho y el daño lo que da lugar a la responsabilidad civil contractual y la culpa patronal.
4. En ambas jurisdicciones se evidenció que emana un deber de diligencia y de cuidado para evitar causar un daño a terceros o a la parte directamente involucrada.

10.2 DIFERENCIAS

1. Si bien existen evidentes similitudes, se puede observar que ambos tipos de “responsabilidades” emanan de áreas del derecho diferentes. A pesar de estar en el ámbito contractual, no se aplican las mismas condiciones, puesto que, por un lado, se trata de un contrato laboral y, por otro lado, se trata de contratos regulados por el CC. Por lo tanto, la jurisdicción civil no puede conocer la culpa patronal, dado que carece de competencia para ello. El incumplimiento del contrato laboral será conocido por la jurisdicción laboral.
2. En la culpa patronal, no se aplica el concepto de *concurrencia de culpas*. Aunque el trabajador haya causado el ATEL con algún tipo de culpa y el empleador haya incumplido su obligación de garantizar la seguridad y protección del ambiente laboral, el empleador será el llamado a responder. En la jurisdicción civil, se admite la concurrencia de culpas, pero esto no exime de responsabilidad al deudor. El juez lo tendrá en cuenta al calcular la indemnización solicitada.
3. La carga de la prueba tiene un diferente tratamiento en ambas jurisdicciones. Aunque en ambos casos se trate de un contrato de adhesión, en el derecho laboral se considera al trabajador como la parte débil del contrato, por lo que la ley trata de equiparar la situación. Por lo tanto, se vuelve más exigente a la hora de evaluar las pruebas presentadas por el empleador. En el derecho civil, esta situación no se presenta.

4. La definición de la culpa también es una diferencia significativa. La responsabilidad civil contractual establece una definición tripartita de culpas, lo que significa que, dependiendo de los supuestos, la conducta del sujeto puede evaluarse en tres grados diferentes de culpa. En el caso de la culpa patronal, el empleador solo responderá por culpa leve, es decir, su comportamiento deberá ser equiparable al de un buen padre de familia.

En conclusión, se puede evidenciar que lo mencionado anteriormente puede generar ciertas dificultades. En primer lugar, puede haber una demora en la atención de los procesos judiciales, puesto que los trabajadores pueden sentirse confundidos sobre a qué jurisdicción deben acudir. Esto puede provocar que, en caso de que se presente una controversia en una sala que carezca de competencia, se deba resolver el conflicto de jurisdicción, lo cual puede demorar aún más la resolución del caso.

Además, puede generarse confusión en cuanto al cumplimiento de las responsabilidades por parte de los empleadores. Aunque el empleador pueda implementar medidas de seguridad para evitar la responsabilidad civil, es posible que desconozca que en el sistema laboral deben aplicarse medidas diferentes que no siempre serán las mismas que en la responsabilidad civil. Esta falta de conocimiento puede dificultar la aplicación efectiva de las medidas de seguridad adecuadas en el lugar de trabajo.

11 BIBLIOGRAFÍA

Textos

ARENAS MONSALVE, Gerardo. Los riesgos del trabajo y la seguridad social en Colombia. Bogotá, D. C.: Legis, 2003.

ARENAS MONSALVE, Gerardo. El derecho colombiano de la seguridad social. Bogotá, D. C.: Legis, 2007.

ARREDONDO DEL RÍO, José Mauricio. El derecho laboral, su génesis, evolución y los poderes del juez de la materia. En: *Revista Summa Iuris*. 2012, vol. 1, nro. 1, p. 121-140.

AYALA CÁCERES, Carlos Luis. Legislación en salud ocupacional y riesgos profesionales. Bogotá, D. C.: Salud Laboral, 2004.

BAYLOS GRAU, Antonio. Derecho del trabajo: modelo para armar. Madrid: Trotta, 1991.

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS. Declaración internacional de los Derechos Humanos [en línea]. 1948. [Consulta: 5 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

BOHÓRQUEZ ORDUZ, Antonio. De los Negocios Jurídicos en el Derecho Privado Colombiano. Volumen 2. Bogotá: Doctrina y Ley, 2004.

GARCÍA TOBA, Erika y ESTEPA GALVIS, Lenith. Aspectos jurídicos para determinar la culpa patronal [en línea]. Tesis de especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social. Bogotá. Universidad Libre, 2021, 20 p. [Consulta: 15 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/20394>.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Manual de derecho del trabajo. Bogotá: Editorial Leyer, 2007.

LIPOVETZKY, Jaime César. Tratado de derecho del trabajo en la integración regional. Derecho comparado argentino, brasileño y latinoamericano. Buenos Aires: Cathedra Jurídica, 2009.

MARCUCCI DIAZGRANADOS, César Rafael. Panorama contextualizado del derecho laboral sustancial colombiano. Bogotá, D. C.: Universidad Cooperativa de Colombia, 2005.

Ministerio de Trabajo. Glosario Laboral [en línea]. [Consulta: 5 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/glosario>.

OSPINA FERNÁNDEZ, Guillermo. Régimen general de las obligaciones. Bogotá: Temis, 1998.

RESTREPO, Jorge Luis; MADRID, Hernán de Jesús y SAFAR, Abraham José. Análisis de la evolución normativa y jurisprudencial de la responsabilidad laboral por culpa del empleador en Colombia. En: *Advocatus*. 2013, núm. 21, p. 193-207.

RODRÍGUEZ MESA, Rafael. Tratado sobre seguridad social. Barranquilla: Universidad del Norte, 2019.

SÁNCHEZ ACERO, Diego Alejandro. Un nuevo concepto de culpa patronal. Bogotá, D. C.: Universidad Externado de Colombia, 2015.

TAMAYO, Javier. Tratado de responsabilidad civil. Tomo I. Bogotá: Editorial Legis S.A., 2007.

TRIANA, F. Evolución del derecho del trabajo en el siglo XX. En: MORCILLO, Pedro. Historia del derecho colombiano en la segunda mitad del siglo XX. Bogotá, D. C.: Universidad Autónoma, Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez, 2005.

Normativa

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución Política de Colombia. Bogotá, D.C.: Legis, 1991.

COLOMBIA. CONSEJO NACIONAL LEGISLATIVO. Ley 57. (15, abril, 1887). Sobre adopción de códigos y unificación de la legislación nacional. Bogotá, D. C.: Diario Oficial. 1887. nro. 7019.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto 2663. (5, agosto, 1950). Código Sustantivo del Trabajo. Bogotá, D. C.: Diario Oficial. 1950. nro. 27407.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 6. (19, febrero, 1945). Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo. Bogotá, D. C.: Diario Oficial. 1945.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto 1295. (22, junio, 1994). *Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales*. Bogotá, D. C.: Diario Oficial. 1994. nro. 41.405.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1562. (11, julio, 2012). Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Bogotá, D. C.: Diario Oficial. 2012. nro. 48.488.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1564. (12, julio, 2012). Por medio de la cual se expide el Código General del Proceso y se dictan otras disposiciones. Bogotá, D. C.: Diario Oficial. 2012. nro. 48.489.

Jurisprudencia

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-023. Expediente D-353. (27, enero, 1994). M.P.: Vladimiro Naranjo Mesa.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-149. Expedientes T-52386 y 52388. (4, abril, 1995). M.P.: Eduardo Cifuentes Muñoz.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-174. Expediente T-111254. (8, abril, 1997). M.P.: Jose Gregorio Hernández Galindo.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sala Plena. Sentencia C-453/02. Expediente D-3806. (12, junio, 2002). M.P.: Álvaro Tafur Galvis.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-1008. Expediente D-8146. (9, diciembre, 2010). M.P.: Luis Ernesto Vargas Silva.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-559. Expedientes T-3035104 y T-3047979. (14, julio, 2011). M.P.: Nilson Pinilla Pinilla.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-593. Expediente D-10032. (20, agosto, 2014). M.P.: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-069. Expediente T-4050693. (3, febrero, 2014). M.P.: María Victorial Calle Correa.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Recurso de Casación Laboral. Radicado 5918. (13, julio, 1993). M.P.: Eduardo López Villegas.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Civil y Agraria. Sentencia 7986. (8, febrero, 1996). M.P.: Jorge Iván Palacio Palacio.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Laboral. Recurso de Casación. Expediente 35121. (3, junio, 2009). M.P.: Luis Javier Osorio López.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL. Radicado 39446. (14, agosto, 2012). M.P.: Francisco Javier Ricaurte Gómez.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Laboral. Recurso de Casación. Expediente 39631. (30, octubre, 2012). M.P.: Carlos Ernesto Molina Monsalve.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL17216. Expediente 41405. (2, abril, 2014). M.P.: Elsy del Pilar Cuello Calderón.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Civil. Sentencia SC9788-2014. Radicado N.º 11001-31-03-005-2006-00315-01. (25, julio, 2014). M.P.: Ruth Marina Díaz Rueda.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL13653-2015. Expediente 49681. (7, octubre, 2015). M.P.: Rigoberto Echeverri Bueno.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Civil. Recurso de Casación Laboral. Radicado 47909. (27, abril, 2016). M.P.: José Francisco Acuña Vizcaya.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Civil. Sentencia SC7824-2016 Radicado N.º 11001-31-03-029 2006-00272-01. (15, junio, 2016). M.P.: Margarita Cabello Blanco.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL731-2018. Expediente 54695. (14, marzo, 2018). M.P.: Ernesto Forero Vargas.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Recurso de Casación Laboral. Radicado 77082. (24, julio, 2019). M.P.: Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL5195-2019. Expediente 73505. (27, noviembre, 2019). M.P.: Fernando Castillo Cadena.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Civil. Sentencia SC1819-2019. Radicación N.º 08001-31-03-003-2010-00324 01. (28, mayo, 2019). M.P.: Luis Alonso Rico Puerta.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Laboral de Descongestión N.º. 3. Sentencia SL3189-2020. Expediente 64480. (19, agosto, 2020). M.P.: Donald José Dix Ponnefz.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL633-2020. Expediente 67414. (26, febrero, 2020). M.P.: Gerardo Botero Zuluaga.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL5154-2020 Expediente 61563. (4, noviembre, 2020). M.P.: Iván Mauricio Lenis Gómez.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL2592-2020. Expediente 65851. (6, julio, 2020). M.P.: Cecilia Margarita Durán Ujueta.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Civil. Sentencia SC780-2020. Radicación N.º 18001-31-03-001-2010-00053-01. (10, marzo, 2020). M.P.: Ariel Salazar Ramírez.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Civil. Sentencia SC282-2021. Radicación N.º 08001-31-03-003-2008-00234-01. (15, febrero, 2021). M.P.: Aroldo Wilson Quiroz Monsalvo.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL56698-2021. Expediente 74015. (27, octubre, 2021), M.P.: Iván Mauricio Lenis Gómez.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL2965-2021. Expediente 82276. (30, junio, 2021). M.P.: Donald José Dix Ponnefz.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL062-2022. Expediente 83174. (24, enero, 2022). M.P.: Omar de Jesús Restrepo Ochoa.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala Laboral de Descongestión N.º 3. Sentencia SL323-2023. Expediente 90907. (1, marzo, 2023).

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala de Casación Civil. Sentencia SC1255-2022 Radicación N.º 76001-31-03-012-2011-00134-01. (18, mayo, 2022). M.P.: Octavio Augusto Tejeiro Duque.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA [CSJ]. Sala Laboral de Descongestión N.º 3. Sentencia SL321-2023. Expediente 85590. (1, marzo, 2023).