

Recepción: 22 de junio de 2020

Aprobación: 14 de octubre de 2020

RESPONSABILIDAD EN COLOMBIA DEL EMPLEADOR FRENTE AL TRABAJADOR POR UN ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL EN UNA RELACIÓN LABORAL

EMPLOYERS RESPONSIBILITY IN COLOMBIA TO THE WORKER FOR A WORK RELATED ACCIDENT OR OCCUPATIONAL ILLNESS IN AN EMPLOYMENT RELATIONSHIP

RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NA COLÔMBIA PARA O TRABALHADOR POR UM ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇA PROFISSIONAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO

Alonso Rodríguez Ríos¹

Camilo Andrés Rodríguez Rico²

¿Cómo citar este artículo?:

Rodríguez Ríos, A. y Rodríguez Rico, C. A. (2020). Responsabilidad en Colombia del empleador frente al trabajador por un accidente de trabajo o enfermedad profesional en una relación laboral. *Cultura Científica*, 18, pp. 137 - 154. <https://doi.org/10.38017/1657463X.679>

1 Abogado, Universidad Antonio Nariño. Magíster en Prevención de Riesgos Laborales, Universidad Internacional de la Rioja de España UNIR. Especialista en Derecho Laboral y de la Seguridad Social, Universidad Libre Bogotá. Docente, Facultad Ciencias Jurídicas y Políticas Internacionales, Fundación Universitaria Juan de Castellanos. alorodriguez205@yahoo.es

2 Abogado, Universidad Santo Tomás Tunja. kmiloandres-111@hotmail.com



RESUMEN

El presente artículo surge a través de la recolección de información mediante lectura y análisis de los diferentes fundamentos jurídicos y la Jurisprudencia de las Altas Cortes, cuyo objetivo es determinar las responsabilidades que se generan por la presencia de un accidente de Trabajo o Enfermedad profesional en el trabajador, por causa o como consecuencia de su actividad laboral, y en especial la responsabilidad civil subjetiva a la culpa patronal. En los contratos laborales, surgen obligaciones para las partes, por ello, se realizará una reflexión sobre cuando un trabajador sufre un accidente de trabajo o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad laboral, generando lesiones a la integridad física e incluso la muerte, ocasionando varias responsabilidades, entre ellas la del empleador cuando por descuido, negligencia, imprudencia e impericia no se tomen las prevenciones de los Riesgos Laborales y se cause un perjuicio.

Palabras clave: responsabilidad civil, indemnización, culpa patronal, carga de prueba, salud ocupacional.

ABSTRACT

This research article will be carried out through the collection reading and analysis of the different legal foundations and jurisprudence of the high courts, whose objective is to establish the responsibilities generated by the occurrence of an accident at work or an occupational illness caused to worker by reason of or in connection with his work activity especially the civil liability to the employer's to the fault and the border of proof. In the work contracts arise obligations foot the parties, that is why, a consideration will be made when s worker suffers an accident at work at on occupational disease by reason of or in connection with this work activity, causing injuries to his/her physical integrity and even his/her death, causing several responsibilities towards the employer, when by carelessness, negligence, imprudence have caused damages to the worker as well as indirect or injured victims.

Keywords: civil Responsibility, compensation, employer's fault, the burden of proof and occupational health.

RESUMO

Este artigo surge através da recolha de informação através da leitura e análise dos diferentes fundamentos jurídicos e da Jurisprudência dos Tribunais Superiores, cujo objetivo é determinar as responsabilidades que são geradas pela presença de acidente de trabalho ou doença profissional no trabalhador, por justa causa ou em consequência da sua actividade laboral, e especialmente a responsabilidade civil subjetiva para com a culpa do empregador. Nos contratos de trabalho surgem obrigações para as partes, portanto, será feita uma

reflexão sobre quando o trabalhador sofre acidente de trabalho ou doença ocupacional em decorrência da atividade laboral, causando lesões à integridade física e até a morte, causando várias responsabilidades, inclusive a do empregador, quando descuido, negligência, imprudência e inexperiência não prejudicarem a prevenção de Riscos Profissionais e causar danos.

Palavras-chave: responsabilidade civil, indenizações, culpa do empregador, ônus da prova, saúde ocupacional.

INTRODUCCIÓN

Constitucional y legalmente, el trabajo humano y los derechos de los trabajadores tienen en Colombia una protección especial, al punto de ser derechos irrenunciables por parte del trabajador, cuando estos son considerados ciertos e indiscutibles. A partir de que las partes pacten un contrato de trabajo sea este verbal o escrito, y durante su ejecución, surgen prohibiciones y obligaciones unilaterales, entre las que se encuentran el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para la prevención de riesgos laborales. Esto es necesario, ya que el lugar y el ambiente de trabajo deben estar libre de cualquier factor de riesgo que se pueda materializar en un accidente de trabajo o enfermedad profesional cuando se omite su prevención.

En el evento en que no se tome las medidas de promoción y prevención de riesgos laborales o cuando estos se presenten habiendo tomado las medidas preventivas y se materialice un factor de riesgo, ocasionando un accidente de trabajo o una enfermedad profesional; surgen varias obligaciones para las aseguradoras y directamente para el empleador. La conducta negligente, omisiva o descuidada por parte del empleador en materia de prevención de riesgos laborales, legalmente conocida como culpa patronal, le puede hacer merecedor del pago de una indemnización plena y ordinaria como responsabilidad civil, independiente de otras responsabilidades como lo es la laboral.

ANTECEDENTES SOBRE LA RESPONSABILIDAD POR ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Sobre el tema de la responsabilidad laboral, es importante tener en cuenta la historia traída a colación por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia del 29 de agosto de 2005, expediente número 23.202.

Al respecto importa a la Corte, recordar que la noción de accidentes de trabajo, su protección social y su regulación normativa, aparecen en el mundo jurídico a mediados del siglo XIX. Fue así como, en Alemania entre 1884 y 1885 nace el seguro obligatorio de accidentes, por medio del cual se reconoce el principio de responsabilidad objetiva del empresario por los accidentes de trabajo que afectan a sus trabajadores, bajo en entendido de que “allá donde está la autoridad, allá también debe estar la responsabilidad”. Posteriormente esa tesis es acogida en Australia (1887), Inglaterra (1895), Italia y Francia (1898) superándose la de la denominada “culpa o responsabilidad contractual” que se refería a que el empleador no estaba obligado a reparar los perjuicios ocasionados por un accidente de trabajo, salvo que el afectado demostrara que la causa del mismo era imputable a aquél o fuere constitutiva de culpa.

El tema de la salud ocupacional, denominada hoy seguridad y salud en el trabajo, a través del tiempo se ha establecido y reglamentado por parte del legislativo y de las auto-

ridades administrativas competentes en el orden nacional e internacional. En Colombia, como bien lo anotó en sentencia de marzo 30 de 2002 (Radicación 13,212), (...) la primera regulación específica “sobre reparaciones por accidentes de trabajo” se hizo mediante la ley 57 de 1915, en la que definió como accidente de trabajo:

Un suceso imprevisto y repentino sobrevenido por causa y con ocasión del trabajo, y que produce en el organismo de quien ejecuta un trabajo por cuenta ajena una lesión o una perturbación funcional permanente o pasajera, todo sin culpa del obrero.

Conforme lo dispuesto en el artículo 1° de dicha ley, en la que igualmente se estableció que se entendía por patrono:

Toda persona natural o jurídica, dueña de las industrias, obras o empresas en que por sí o por interpuesta persona se esté verificando un trabajo, y por obrero, a toda persona cuyo salario no exceda de seis pesos oro semanales, que ejecute trabajo por cuenta del patrono.

La Ley 46 de 1918 fijó medidas de higiene y seguridad en los inmuebles o lugares de trabajo. Con la Ley 37 de 1921, se dispuso un seguro de vida colectivo a cargo de las empresas industriales, agrícolas, de comercio o de cualquier otra clase, a favor de los empleados u obreros para proteger las contingencias laborales.

Con el tiempo, la Ley 10 de 1934 consagró, por primera vez, la formalidad del contrato laboral, y esta-

bleció derechos y remuneraciones a los empleados como auxilios por enfermedad, vacaciones y el auxilio de cesantía. Mediante la Ley 96 de 1938, se creó el Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social, el que hoy se denomina Ministerio del Trabajo como máxima autoridad administrativa.

Bajo la expedición del Decreto 2350 de 1944, se promulgaron los fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo actual y la obligación de proteger los derechos de los trabajadores que habían sido desconocidos a través del tiempo. Con la Ley 90 de 1946, se creó el Instituto de Seguros Sociales encargado de la seguridad social. Así mismo, el Código sustantivo del Trabajo creado bajo el Decreto 2663 de 1950, en sus artículos 56 y 57. Sobre este tema, estableció unas obligaciones generales para el empleador, al señalar:

Artículo 56. De modo general, incumben al patrono obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a estos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el patrono.

Artículo 57. ...2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud...

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

Su finalidad normativa no es otra que reducir los riesgos en el lugar de trabajo, y aumentar la motivación por parte de toda la organización incluyendo de manera especial al trabajador.

La Ley 9 de 1979 le dio mayor importancia a la protección social del trabajador en su salud, al reglamentar el manejo de residuos sólidos, residuos líquidos, manejo de excretas y de emisiones atmosféricas que pueden afectar el ambiente y generar riesgos para la salud de la comunidad. Con la Ley 100 de 1993, surgió el sistema general de seguridad social en salud y riesgos profesionales, cuyo principal objeto fue la creación y promoción de una cultura de prevención en accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.

En el Decreto Reglamentario 1295 de 1994, el Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social determinó la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales, las prestaciones económicas y asistenciales a que tienen derecho los afiliados al sistema, que posteriormente fue modificado por la Ley 1562 de 2012.

De otra parte, el Capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Trabajo) compiló las normas del Decreto 1443 de 2014, que obliga a la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de los empleadores de los sectores público y privado. La regu-

lación de la seguridad y la salud en el trabajo en Colombia, ha tenido como fuentes, entre otras, la Decisión 584 de 2004, de la comunidad Andina de Naciones, de la cual este Estado hace parte y las normas técnicas OHSAS 18001 de 2007, como estándar y herramienta utilizada para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y la Salud en el trabajo y su mejora continua.

Esta última norma internacional está siendo reemplazada por la Norma ISO 45001, publicada el pasado 12 de marzo de 2018, cuyo objeto es reducir la siniestralidad laboral, aumentar la productividad en las empresas y, en general, garantizar el bienestar del trabajador y –por qué no decirlo– de su familia; esta norma ya puede ser implementada por todas las organizaciones laborales o empresas certificadas por las normas OHSAS 18001, aunque existe un período de transición de tres (3) años, esto es hasta el 12 de marzo de 2021, fecha en la cual dejara de ser válida la norma técnica OHSAS 18001.

METODOLOGÍA

Para abordar la problemática jurídica, se hace mediante el enfoque cualitativo y el método deductivo, en el cual se evalúa el accidente de trabajo o enfermedad profesional desde lo general hacia lo específico, para lo cual se abordan lecturas y análisis de diferentes postulados jurídicos, doctrinales y Jurisprudenciales de las altas cortes y normas internacionales. Este artículo se rea-

liza a través de consulta y análisis de textos jurídicos y jurisprudencias de las altas cortes, sobre el tema de las responsabilidades que se generan cuando un trabajador sufre un accidente o una enfermedad profesional dentro de una relación laboral en Colombia, en especial sobre la responsabilidad civil plena y ordinaria, que ha establecido el legislador en el estatuto del trabajo y que ha sido analizada o desarrollada por las altas cortes, para que los operadores jurídicos declaren su existencia y, en consecuencia, condenen al responsable del pago de la indemnización por los perjuicios causados, responsabilidad esta que es independiente de la consagrada en nuestro Código Civil.

Las cortes en cada una de sus sentencias presentan criterios a veces diferentes o a veces unificadas sobre un caso concreto, a través de textos o del uso de la tecnología, como lo es el internet; se realiza la consulta de la jurisprudencia, la que es leída y examinada en su parte considerativa, para darle solución al problema jurídico propuesto sobre el tipo de responsabilidades, cuando se afecta la vida y la integridad del trabajador cuando se presenta una contingencia laboral.

RESULTADOS

CONCEPTOS Y ANÁLISIS

Accidente de trabajo

Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una

lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte (Ley 1562, Art. 3, 2012).

Enfermedad laboral

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. Esto es, las causadas por factores físicos, ergonómicos, psicosociales, agentes químicos o biológicos a que esté expuesto (Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014; Artículo 4 de la Ley 1562 de 2012).

Problema jurídico

Inicialmente, se debe tener presente que, para que produzcan efectos jurídicos o para su validez, los diferentes contratos deben cumplir los requisitos establecidos en el artículo 1495 y 1502 del Código Civil Colombiano; los contratos laborales conllevan inmersos unas obligaciones para cada una de las partes, entre ellas, las obligaciones generales del empleador consagradas en el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por otra parte, según el criterio de la sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia de fecha 24 de abril de 1997, Radicación 9435, M.P. Francisco Escobar Enríquez señaló:

En el Sistema General de Riesgos profesionales el empleador es responsable por la afiliación y cotización de sus trabajadores a la Administración de Riesgos Pro-

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.

fesionales y de su seguridad, no solo entendido como seguridad e higiene en el trabajo, sino hasta la seguridad personal, garantizando la vida de sus trabajadores en los sitios y centros de trabajo.

Bajo este análisis, en el evento en que el empleador incumpla las obligaciones de protección, de seguridad y la salud de su trabajador, omitiendo implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, establecida en el Decreto 1443 de 2014 y recogidas por el Decreto Único Reglamentario del Trabajo Decreto 1072 de 2015, y se deje al azar el acaecimiento de un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, ¿qué tipo de responsabilidades se pueden generar por un accidente de trabajo o enfermedad profesional? y ¿cuáles debe asumir el empleador?

Dentro de una relación laboral, no se descarta la posibilidad de que los trabajadores pueden sufrir un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, razón por la cual, al empleador se le pueden generar varias responsabilidades, las que se entran a definir.

Responsabilidad penal

La imparte el Estado, y consiste en evaluar el grado de intención dolosa o culposa de la persona que causó el hecho punible, y busca castigar al infractor de una conducta considerada como delito en el ordenamiento jurídico del Código Penal Colombiano. Estas conductas tienen soporte legal en el Libro 2, Título, Delitos contra la vida e inte-

gridad personal. Capítulo segundo y Capítulo tercero de la precitada norma. La responsabilidad está en cabeza del causante del hecho delictivo, y la conducta punible causada puede tipificarse como unas lesiones personales o un Homicidio, bajo las modalidades de dolo o culpa; cuya investigación está a cargo de la Fiscalía General de la Nación; y las garantías y el conocimiento, de los jueces penales.

El Código penal colombiano define estas modalidades de la conducta punible de la siguiente manera:

Artículo 22.

Dolo. La conducta es dolosa cuando el agente conoce los hechos constitutivos de la infracción penal y quiere su realización. También será dolosa la conducta cuando la realización de la infracción penal ha sido prevista como probable y su no producción se deja librada al azar.

Artículo 23, Culpa: *“La conducta es culposa cuando el resultado típico es producto de la infracción al deber objetivo de cuidado y el agente debió haberlo previsto por ser previsible, o habiéndolo previsto, confió en poder evitarlo”.*

Ahora bien, cuando ante el acaecimiento del accidente de trabajo, se genere un homicidio o unas lesiones personales en el trabajador, no solo por acción sino también por omisión, como lo consagra el Artículo 25 del Código Penal, esto es, por descuido, impericia, imprudencia u omitir al dar cumplimiento a las normas de seguridad y salud en el trabajo o de salud ocupacio-

**Dolo.
La conducta
es dolosa
cuando el
agente conoce
los hechos
constitutivos
de la infracción
penal y quiere
su realización**

nal, se incurre en la respectiva conducta punible, que el Código Penal Colombiano la tipifica y define de la siguiente manera:

Artículo 109 del Código penal, Homicidio culposo: *“El que por culpa matare a otro, incurrirá en prisión de dos (2) a seis (6) años y multa de veinte (20) a cien (100) salarios mínimos legales mensuales vigentes”*.
Artículo 120 del Código Penal, Lesiones culposas: *“El que por culpa cause a otro alguna de las lesiones a que se refieren los artículos anteriores, incurrirá en la respectiva pena disminuida de las cuatro quintas a las tres cuartas partes”*.

Es claro que, en el evento de producirse un homicidio por cualquier modalidad, el Estado a través de la Fiscalía General de la Nación, oficiosamente, debe iniciar la investigación y realizar las actuaciones a que haya lugar ante los Jueces de la República, para establecer las posibles responsabilidades.

Responsabilidad administrativa

Se encuentra en cabeza del Ministerio del Trabajo, de la Superintendencia Nacional de Salud y la Superintendencia Financiera, que ejercen funciones de vigilancia y control, en materia de Riesgos laborales, de seguridad y salud en el trabajo. Cuando los empleadores incumplen estas obligaciones de prevención u omiten implementar la seguridad y salud en el trabajo, son sancionados por estas entidades con multas, la suspensión o hasta el cierre de la empresa por incumplimiento a las estas normas.

Llegado el caso, en que por causa o como consecuencia de la actividad laboral, se produzca la muerte de un trabajador, conforme a lo establecido en el artículo 41 del Decreto 1530 de 1996, el empleador puede ser sancionado, si se logra probar que incumplió o se vulneraron normas de seguridad y salud en el trabajo.

Frente al incumplimiento de las relaciones laborales, surgen sanciones de carácter administrativo, como lo establece el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, al señalar:

El incumplimiento de los programas de salud ocupacional, y aquellas obligaciones propias del empleador, previstas en el Sistema General de Riesgos Laborales, acarreará multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes, graduados de acuerdo a la gravedad de la infracción y previo cumplimiento del debido proceso destinados al Fondo de Riesgos Laborales.

La misma ley ha establecido:

En caso de accidente que ocasiona la muerte del trabajador donde se demuestre el incumplimiento de las normas de salud ocupacional, el Ministerio del Trabajo impondrá multa no inferior a veinte (20) salarios mínimos legales mensuales vigentes, ni superior a mil (1000) salarios mínimos legales mensuales vigentes, destinados al Fondo de Riesgos Laborales.

De otra parte, el Decreto 472 de 2015, del Ministerio del Trabajo, establece como sanciones para las empresas empleadoras la multa, la

clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y la paralización o prohibición inmediata de los trabajos o tareas en la empresa, por el incumplimiento en las obligaciones de salud ocupacional y de seguridad y salud en el trabajo, cuando se deja al azar la ocurrencia de accidentes de trabajo graves o mortales, las cuales deben ser reportadas dentro de los dos (2) días siguientes directamente por el empleador a la Direcciones territoriales del trabajo, como así lo establece el artículo 2.2.4.1.7 del Decreto 1072 de 2015; y adelantar una investigación para determinar las causas del evento, junto con el comité de seguridad y salud en el trabajo o vigía de seguridad en el trabajo, como lo establece el artículo 2.2.4.1.6 del mismo estatuto del trabajo para conocimiento de la entidad del trabajo, y para que esta determine las acciones de prevención a tomar y así evitar que estos eventos se repitan.

Responsabilidad laboral

Surge desde el momento de pactar e iniciar un contrato de trabajo, entre un empleador y un trabajador o entre un contratante y el contratista, tal como lo establece el artículo 2º de la Ley 1562 de 2012, actos jurídicos en los cuales se generan obligaciones para las partes, los trabajadores deben estar protegidos de las contingencias que se ocasionen por causa o con ocasión de su actividad laboral, a cargo del empleador o contratista, pero estos pueden trasladar el riesgo o la asun-

ción de esa responsabilidad a una Administradora de Riesgos Laborales (ARL), encargada del reconocimiento y pago de prestaciones económicas y asistenciales a que haya lugar por el accidente de trabajo o enfermedad diagnosticada como laboral de las que hace referencia el Decreto 1295 de 1994 modificado por la Ley 1562 de 2012.

Dicho anteriormente, una parte el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, establece que el empleador tiene la obligación contractual de protección y seguridad para con sus trabajadores, pero también el contratante debe asumir esta obligación frente a sus contratistas o a los subcontratistas en el cumplimiento de las normas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, como también lo consagró el Decreto 1072 de 2015.

Esta responsabilidad laboral es automática, tarifada y objetiva, por encontrarse determinada en la norma, como es el caso del Decreto 1295 de 1994 modificado por la Ley 1562 de 2012, y su indemnización es tarifada, porque la ley ya tiene establecido el pago de cada una de dichas prestaciones. En este caso, no es necesario demostrar la culpa de ninguna persona sino basta demostrar la existencia del daño y el nexo de causalidad entre el daño y el ejercicio de la profesión u oficio, razón por la cual, este es un régimen de responsabilidad objetiva y está a cargo de la correspondiente Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

Responsabilidad civil

En Colombia, tuvo su origen en el artículo 2341 del Código Civil y en la citada Ley 57 de 1915, debiendo existir culpa patronal en la ocurrencia del hecho dañoso, que genere una indemnización por los perjuicios causados.

Para hablar de esta responsabilidad, de manera general, el Código Civil Colombiano en su artículo 63 consagra las diferentes clases de culpa, entre ellas, nos habla de la culpa leve. En cuanto a esta, se encuentra que la hay cuando existe un descuido o falta de diligencia en el giro ordinario de los negocios por parte de la persona, puesto que sus negocios jurídicos los debe administrar como un buen padre de familia.

En materia laboral, en el evento en que el trabajador desempeñando una actividad laboral, sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, en razón a que su empleador por negligencia, omisión o descuido, dejó de implementar las medidas de prevención y de protección en los lugares de trabajo, y el no suministro de equipos o elementos de protección personal o no haya adoptado las medidas suficientes para la protección de la salud y la vida de sus trabajadores; genera la obligación directa para dicho empleador como responsabilidad civil, de asumir la indemnización plena y ordinaria por los perjuicios sufridos por el trabajador, como actualmente lo establece el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, que consagra:

Artículo 216, Culpa del patrono. *“Cuando exista culpa suficientemente comprobada del patrono en la ocurrencia del accidente de trabajo o en la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios...”*.

La responsabilidad civil, generada por la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, requiere de acreditar la culpa patronal, por incumplimiento al deber de protección y de seguridad que tiene el empleador frente a su trabajador.

Por otra parte, como lo señaló el máximo órgano de la jurisdicción ordinaria, para que se configure la responsabilidad ordinaria por un accidente de trabajo, es necesario que se conjuguen tres elementos: el daño, la culpa y la relación de causalidad entre los anteriores elementos, lo cual da lugar al resarcimiento del daño producido. Dicho en sentencia de la sala de casación laboral de la Corte Suprema de Justicia, del 25 de julio de 2002, con radicación 18520, M.P. José Roberto Herrera Vergara.

De acuerdo con lo consagrado en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, para obtener la reparación plena de perjuicios, el trabajador debe demostrar los siguientes elementos: 1.- La ocurrencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional; 2.- que este o esta produjeron una lesión orgánica o perturbación funcional, un estado patológico (daño) o un perjuicio y sus respectivos montos; 3.- La cul-

pa del empleador, por lo menos en grado leve en la ocurrencia del suceso; y 4.- el nexo causal entre el daño y la culpa patronal.

El empleador para exonerarse de dicha responsabilidad, tendría que probar su diligencia y cuidado frente a la seguridad y salud en el trabajo, si controlaba y cómo (o no) los factores de riesgo, cómo era el ambiente laboral, el resultado del reporte de la ARL, si existían elementos de protección personal y si los trabajadores habían sido capacitados y formados plenamente sobre su uso, las medidas tomadas por el empleador frente a los antecedentes de incidentes o accidentes presentados.

Esta indemnización de carácter subjetivo incluye los perjuicios materiales actuales (daño emergente) y los perjuicios materiales futuros (lucro cesante) y los perjuicios inmateriales (o daños morales de la vida en relación), sufridos por el trabajador, su familia o allegados, los cuales deben ser acreditados en un proceso ordinario laboral que debe adelantarse.

De la responsabilidad e indemnización plena

La sala de casación laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha dicho acerca de la diferencia de naturaleza entre la responsabilidad de la entidad de la seguridad social y la del empleador o empleadora, por ejemplo en la sentencia del 08 de mayo de 2006, expediente número 20.186, Magistrado Ponente Luis Javier Osorio López:

Es dable recordar que con relación a la responsabilidad del empleador frente a los riesgos profesionales, esta Sala en reiteradas ocasiones ha expresado que en su estructura se presentan dos modalidades indemnizatorias que tiene identidad jurídica propias: la una orientada al reconocimiento de una indemnización, que encuentra su fundamento en la responsabilidad objetiva que la ley estableció a cargo del empleador, sin tener en cuenta la culpa, que está proyectada a reparar el daño físico sufrido por el trabajador como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional; acudiendo para el resarcimiento del perjuicio a la tarifa legal correspondiente, según la remuneración de la víctima y la secuela sufrida.

La otra, está referida a la indemnización plena de perjuicios consagrada en el artículo 216 del C.S.T., que obliga al resarcimiento de todos los perjuicios ocasionados con la enfermedad o el accidente de todos los perjuicios ocasionados con la enfermedad o el accidente en favor del trabajador o sus causahabientes según el caso; exigiendo perentoriamente a quien se considere beneficiario, la demostración plena de la culpa del empleador en la acusación de la desgracia. En dichas modalidades la responsabilidad es contractual pero en la última se examina con rigor el incumplimiento por parte del empleador de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo y de las disposiciones legales de prestar protección y seguridad a sus subordinados, que implican el deber especial de entregarles los elementos necesarios de seguridad, ubicarlos en locales apropiados y de prevenir cualquier riesgo que pueda perjudicarlos.

Respecto a la naturaleza de la denominada Indemnización plena y el grado de culpa patronal que se configura, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 26 de febrero de 2004, expediente número 22.175 Magistrado Ponente Eduardo López Villegas y ratificada luego por la sentencia del 16 de marzo de 2005, expediente número 23.489, Magistrado Ponente Gustavo José Gneco Mendoza; señala que el grado de culpa del empleador consagrada en el artículo 216 del C.S.T. se apoya en disposiciones del Código Civil, en especial en el artículo 63 que define la culpa leve, descuido leve, descuido ligero, como *“la falta de aquella diligencia que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios”* y el artículo 1604 que se refiere a que en los contratos conmutativos que se hacen para beneficio recíproco de las partes, de los que hace parte el contrato de trabajo el deudor es responsable de la culpa leve. Lo que se concluye es que el grado de la culpa es de naturaleza contractual, cuando un contratante le causa un perjuicio a otro contratante en un contrato de trabajo, debiéndose acudir al código civil que regula esta culpa contractual.

En Fallo de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de febrero de 1959, G.J., Tomo XC, p. 242, se señala que la culpa patronal no es una culpa aquiliana o extracontractual cuando un tercero le causa un daño a otro tercero, sino de una culpa contractual

cuando un contratante en un contrato oneroso le causa un perjuicio a otro contratante como lo establece el artículo 1604 del Código Civil, que por mandato de la ley genera en estos casos la responsabilidad plena y la indemnización ordinaria.

En sentencia del 10 de abril de 1975, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia señala que, para que prospere la Indemnización plena y ordinaria del artículo 216 del C.S.T., requiere de la demostración de la culpa patronal cuando de los hechos se demuestra que faltó aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios, teniendo en cuenta la graduación de la culpa del Código Civil ya comentada.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 7 de marzo de 2003 expediente número 18.515 Magistrado Ponente Isaura Vargas Díaz, estimó que no es posible descontar de la Indemnización plena a cargo del empleador, el valor de las prestaciones en dinero que cancele la A.R.P. por concepto de seguridad social.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 30 de Junio de 2005, expediente número 22.656, Magistrada Ponente Isaura Vargas Díaz, señaló que la Responsabilidad generada del Sistema General de Riesgos Laborales, es de carácter objetivo ya que basta al beneficiario de las prestaciones acreditar el vínculo la-

boral y la realización del riesgo con ocasión o como con secuencia del trabajo, mientras que la responsabilidad que conlleva la Indemnización Ordinaria y Plena de perjuicios es de naturaleza subjetiva, ya que para su declaratoria se requiere demostrar el daño a la integridad o a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo, la prueba del incumplimiento del empleador a los deberes de protección y seguridad que le corresponden; de otra parte, señala que “la prueba de la diligencia o cuidado incumbe al que ha debido emplearlo”, lo que significa que el empleador debe asumir la carga de probar el cumplimiento en el deber de cuidado, protección y seguridad para con el trabajador, tal como lo dice el artículo 1757 del Código Civil.

De otro lado, la corte advierte la tasación de los perjuicios materiales y morales; por ser de carácter resarcitorio e inconcreto, no se debe realizar tan solo con el salario básico, recae sobre el promedio del ingreso ordinario del trabajador incluyendo los factores salariales.

De acuerdo con lo señalado en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, la culpa patronal en el accidente de trabajo debe estar suficientemente probada, cuya carga probatoria inicialmente se encontraba en cabeza del trabajador demandante víctima del suceso repentino. Mediante sentencia del 7 de octubre de 2015, SL13653 de la Corte Suprema de Justicia, la corte insistió en que la parte de demandante (trabajador) perjudicado,

tiene la carga de probar la culpa o negligencia del empleador, para dar origen a la indemnización plena y ordinaria a la que hace referencia el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo.

Con la sentencia SL7181 del 20 de mayo de 2015, la Corte Suprema de Justicia sala de casación laboral, traslada la carga de la prueba al empleador, al precisar que cuando el trabajador accidentado le imputa al empleador una actitud omisiva que cause un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, es al empleador al que le corresponde demostrar que no incurrió en negligencia, probando que sí adoptó las medidas de Prevención de Riesgos Laborales para proteger la salud y la integridad de sus trabajadores (Artículo 167 del C.G.P. y 1604 del Código Civil).

En Sentencia SC9788-2014, con Radicación 11001-31-03-005-2006-00315-01 del 25 de julio de 2014, la Corte Suprema de Justicia absolvió a la empresa demanda y condenó en costas al demandante, al haber logrado probar que la culpa fue exclusiva de la víctima cuando ingresó a una mina sin utilizar los elementos y equipos de protección personal necesarios para su propia seguridad.

Ahora, respecto a la posibilidad de acumular las indemnizaciones, existe discrepancia de criterios entre la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral y el Consejo de Estado, para la Corte, la reparación plena a cargo del empleador o empleadora y la tarifada en cabeza de la A.R.L. son

independientes, tienen una fuente jurídica y fáctica diferente, y un sujeto responsable propio. Por lo tanto, el empleador o empleadora no puede deducir de la reparación plena, la tarifa que le otorgue al trabajador o trabajadora la respectiva entidad administradora, porque "... nadie puede alegar en su favor su propia torpeza ni muchísimo menos puede lucrarse del daño ajeno que el causo..." sentencia del 13 de septiembre de 1983 expediente número 10.803 de la Sala plena de la Corte Suprema de Justicia y del 3 de octubre de 2000 de la Sección Tercera del Consejo de Estado; así mismo, la Sentencia del 12 de noviembre de 1993 expediente número 5868 y del 31 de mayo de 1994 expediente número 6569 de la Corte Suprema de Justicia.

La declaratoria de la culpa patronal se debe realizar por vía judicial, siendo competente la jurisdicción ordinaria y es el operador jurídico quien a través la valoración de las pruebas solicitadas, decretadas y practicadas oportunamente y con garantía de los derechos fundamentales, quien pueda determinar si existió culpa patronal y declarar que existió una responsabilidad civil u ordinaria, y la consecuente condena al empleador del pago de la indemnización por los perjuicios materiales y morales causados, los que deben también estar debidamente acreditados en el proceso.

Por otra parte, del resultado de la valoración de los medios probatorios en el proceso, el Juez puede determinar y declarar que existió

culpa compartida entre el empleador y el trabajador, y proporcionalmente condenar al empleador al pago de la indemnización por los perjuicios materiales y morales o si la culpa es exclusiva de la víctima.

CONCLUSIONES

El riesgo laboral es la posibilidad de perder la salud o la vida a casusa o como consecuencia del trabajo físico o intelectual, realizado por una persona, si no se garantiza a conciencia su seguridad y la salud, en su actividad laboral que realice y sin importar la clase o forma de contratación; teniendo en cuenta que todo trabajo conlleva unos riesgos, razón por la cual se deben garantizar de forma continua las condiciones de trabajo.

La Seguridad y Salud en el Trabajo requiere del liderazgo y compromiso por parte del empleador o empresa, y conlleva entre otros compromisos definir las funciones y responsabilidades de cada uno de los integrantes de la organización, identificar los peligros y la evaluación de los riesgos laborales para poder determinar los controles a que haya lugar, identificando y evaluando los requisitos legales aplicables en esta materia, debiéndose llevar una información documentada como antecedente, siendo para el sistema de gestión de suma importancia la investigación desde un incidente hasta un accidente de trabajo y realizar auditorías internas periódicas, todo esto con el fin de obtener una mejora continua en el sistema.

"... nadie puede alegar en su favor su propia torpeza ni muchísimo menos puede lucrarse del daño ajeno que el causo..."

Es importante que, todo empleador tome conciencia de que los costos en la prevención de los riesgos laborales siempre serán menores que los costos que debe asumir como consecuencia de los accidentes de trabajo o por las enfermedades profesionales, que se presenten por las condiciones ambientales o laborales inseguras e insalubres, teniendo en cuenta que puede estar enfrentando responsabilidades penales, administrativas, laborales o civiles.

La Jurisprudencia de las altas cortes como fuente auxiliar de derecho, regla de interpretación y aplicación obligatoria, ampara la justicia en las

relaciones laborales y garante de los derechos del trabajador como parte menos favorecida dentro del contrato, ha estudiado el tema de la culpa patronal, la responsabilidad civil, y la indemnización plena y ordinaria generada por un accidente de trabajo o enfermedad profesional, realizando un análisis profundo sobre los mismos, y estableciendo sus diferencias frente a la responsabilidad laboral objetiva y tarifada, razón por la cual, es importante que estos cambios o precedentes jurisprudenciales sean observados por todos actores de la administración de Justicia en Colombia.

REFERENCIAS

Leyes/Decretos

Congreso de Colombia. (1887, 15 de abril). *Adopción de códigos y unificación de la legislación Nacional* [Ley 57 de 1887].

Congreso de Colombia. (1993, 23 de diciembre). *Por el cual se crea el sistema de seguridad social Integral y se dictan otras disposiciones.* [Ley 100 de 1993]. DO: 41148.

Congreso de Colombia. (2000, 24 de julio). *Por el cual se expide el Código Penal.* [Ley 599 de 2000]. DO: 49097.

Congreso de Colombia. (2012, 11 de julio). *Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.* [Ley 1562 de 2012]. DO: 48488.

Escuela Rodrigo Lara Bonilla, Universidad Sergio Arboleda y Consejo Superior de la Judicatura Sala Administrativa, texto Riegos Profesionales.

Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social. (1996, 26 de agosto). *Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto 1295 de 1994.* [Decreto 1530 de 1996]. DO: 42864.

Ministerio del Trabajo. (2015, 26 de mayo). *Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector trabajo.* [Decreto 1072 de 2015]. DO: 49523.

Ministerio del Trabajo. (2014, 31 de julio). *Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).* [Decreto 1443 de 2014]. DO: 49229.

Ministerio del Trabajo. (2015, 17 de marzo). *Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales.* [Decreto 472 de 2015]. DO: 49456.

Ministerio de Salud y de Protección Social. (2014, 5 de agosto). *Por la cual se expide la tabla de Enfermedades Laborales.* [Decreto 1477 de 2014]. DO: 49234.

Presidente de la República de Colombia. (1950, 5 de agosto). *Sobre Código Sustantivo del Trabajo.* [Decreto 2663 de 1950]. DO: 27407.

Sánchez Acero, D. A. (2015). *Un nuevo concepto de la culpa patronal.* Universidad Externado de Colombia.

Sentencias

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (24 de abril de 1997) Radicación 9435, [M.P. Francisco Escobar Enríquez].

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (25 de julio de 2002) Radicación 48520, [M.P. José Roberto Herrera].

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (7 de octubre de 2015) Radicación 13653, [M.P. Rigoberto Echeverri Bueno].

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (20 de mayo de 2015) Radicación SL7181, [M.P. Elsy del Pilar Cuello].

Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, sentencia del 7 de octubre de 2015, SL13653.

Corte Suprema de justicia Sala de Casación Laboral, Sentencia SC9788-2014, con Radicación 11001-31-03-005-2006-00315-01 del 25 de julio de 2014.

Corte Suprema de Justicia sala de casación laboral, sentencia SL7181 del 20 de mayo de 2015.

Fallo de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de febrero de 1959, G.J., Tomo XC, pag.242.

La sala de casación laboral de la Corte suprema de Justicia. Sentencia del 8 de mayo de 2006, expediente número 20.186, Magistrado Ponente Luis Javier Osorio López.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia del 26 de febrero de 2004 expediente número 22.175 Magistrado Ponente Eduardo López Villegas y ratificada luego por la sentencia del 16 de marzo de 2005, expediente número 23.489, Magistrado Ponente Gustavo José Gnecco Mendoza.

Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, Sentencia del 10 de abril de 1975.

Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 7 de marzo de 2003 expediente número 18.515 Magistrado Ponente Isaura Vargas Díaz.

Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 30 de junio de 2005, expediente número 22.656, Magistrada Ponente Isaura Vargas Díaz.

Sala plena de la Corte Suprema de Justicia, sentencia del 13 de septiembre de 1983 expediente número 10.803.

Sección Tercera del Consejo de Estado, Sentencia del 3 de octubre de 2000.