



CARTA DE AUTORIZACIÓN

CÓDIGO

AP-BIB-FO-06

VERSIÓN

1

VIGENCIA

2014

PÁGINA

1 de 1

Neiva, 28 de agosto de 2023

Señores:

CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

Neiva (H)

El (Los) suscrito(s):

Andrés Orlando Pastrana Aristizabal, con C.C. No. 7.726.342,

Jhonny Peña Duarte, con C.C. No. 11.229.668,

Autor(es) de la tesis y/o trabajo de grado o Trabajo de profundización

Titulado: RESPONSABILIDAD COMPARTIDA EN ACCIDENTES DE TRABAJO POR CULPA PATRONAL

presentado y aprobado en el año 2023 como requisito para optar al título de MAGISTER EN DERECHO

PRIVADO;

Autorizo (amos) al CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN de la Universidad Surcolombiana para que, con fines académicos, muestre al país y el exterior la producción intelectual de la Universidad Surcolombiana, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo de grado en los sitios web que administra la Universidad, en bases de datos, repositorio digital, catálogos y en otros sitios web, redes y sistemas de información nacionales e internacionales “open access” y en las redes de información con las cuales tenga convenio la Institución.
- Permita la consulta, la reproducción y préstamo a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato Cd-Rom o digital desde internet, intranet, etc., y en general para cualquier formato conocido o por conocer, dentro de los términos establecidos en la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, Decisión Andina 351 de 1993, Decreto 460 de 1995 y demás normas generales sobre la materia.
- Continúo conservando los correspondientes derechos sin modificación o restricción alguna; puesto que, de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación del derecho de autor y sus conexos.

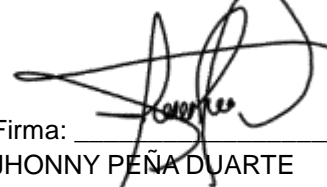
De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, “Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores”, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.

EL AUTOR/ESTUDIANTE:

EL AUTOR/ESTUDIANTE:

Firma: 

ANDRES ORLANDO PASTRAMA A.

Firma: 

JHONNY PEÑA DUARTE

Vigilada Mineducación



TÍTULO COMPLETO DEL TRABAJO: RESPONSABILIDAD COMPARTIDA EN ACCIDENTES DE TRABAJO POR CULPA PATRONAL.

AUTOR O AUTORES:

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
PATRANA ARISTIZABAL	ANDRÉS ORLANDO
PEÑA DUARTE	JHONNY

DIRECTOR Y CODIRECTOR TESIS:

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre

ASESOR (ES):

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
ORTIZ TOVAR	DIANA MARCELA

PARA OPTAR AL TÍTULO DE: MAGISTER EN DERECHO PRIVADO

FACULTAD: CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

PROGRAMA O POSGRADO: MAESTRIA EN DERECHO PRIVADO

CIUDAD: NEIVA

AÑO DE PRESENTACIÓN: 2023

NÚMERO DE PÁGINAS: 125

TIPO DE ILUSTRACIONES (Marcar con una X):

Diagramas___ Fotografías___ Grabaciones en discos___ Ilustraciones en general___ Grabados___
Láminas___ Litografías___ Mapas___ Música impresa___ Planos___ Retratos___ Sin ilustraciones___ Tablas
o Cuadros: X



SOFTWARE requerido y/o especializado para la lectura del documento:

MATERIAL ANEXO:

PREMIO O DISTINCIÓN (*En caso de ser LAUREADAS o Meritoria*):

PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS:

<u>Español</u>	<u>Inglés</u>	<u>Español</u>	<u>Inglés</u>
1. <u>Concurrencia de culpas</u>	<u>Concurrence of blame</u>	6. <u>Protección</u>	<u>Protection</u>
2. <u>Responsabilidad Civil</u>	<u>Civil liability</u>	7. <u>Autocuidado</u>	<u>Self care</u>
3. <u>Culpa patronal</u>	<u>Employer's fault</u>	8. _____	_____
4. <u>Accidente laboral</u>	<u>Work accident</u>	9. _____	_____
5. <u>Imprudencia</u>	<u>Imprudence</u>	10. _____	_____

RESUMEN DEL CONTENIDO: (Máximo 250 palabras)

Este trabajo tiene como objetivo, analizar si, frente a los actos imprudentes derivados del incumplimiento de las obligaciones del trabajador, impuestas por la ley y el empleador para brindar protección y seguridad, es oportuna la aplicación de la concurrencia de culpas o responsabilidad compartida en los accidentes de trabajo en donde es declarada la culpa patronal del empleador, que le permita a este último una reducción de la indemnización en aplicación del artículo 2357 del Código Civil. El corpus de este informe está basado en la investigación cualitativa atendiendo al método descriptivo; para esto se examinaron leyes, decretos, doctrina y jurisprudencia. La investigación arrojó que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia no ha considerado la aplicación de principios y normas que darían lugar a la reducción del monto indemnizatorio por compensación de culpas y se concluye, que la culpa compartida es procedente en los juicios de responsabilidad por culpa patronal, puesto que está implícita en el derecho de daños que a su vez es tomado por la jurisdicción laboral, garantizando así la justicia y equidad dentro del vínculo



contractual.

ABSTRACT: (Máximo 250 palabras)

The purpose of this work is to analyze whether, in the face of the imprudent acts derived from the breach of the worker's obligations, imposed by law and the employer to provide protection and safety, it is appropriate to apply the contributory fault? or shared responsibility in the accidents where the employer's fault is declared, allowing the employer a reduction of the indemnity in application of article 2357 of the Civil Code. The corpus of this report is based on qualitative research using the descriptive method; for this purpose, laws, decrees, doctrine and jurisprudence were examined. The research showed that the Labor Chamber of the Supreme Court of Justice has not considered the application of principles and rules that would lead to the reduction of the amount of indemnity for compensation of faults and it is concluded that the shared fault is appropriate in liability suits for employer's fault, since it is implicit in the law of damages which in turn is taken by the labor jurisdiction, thus ensuring justice and equity within the contractual relationship.

APROBACION DE LA TESIS

Nombre Presidente Jurado: **DIEGO FERNANDO SALAS RONDON**

Firma:

Nombre Jurado: **DIANA MARCELA ORTIZ TOVAR**

Firma:

Nombre Jurado:

Firma:

**RESPONSABILIDAD COMPARTIDA EN ACCIDENTES DE TRABAJO POR CULPA
PATRONAL**

Andrés Orlando Pastrana Aristizabal

Código: 20201190510

Jhonny Peña Duarte

Código: 20201190496

**UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
MAESTRÍA EN DERECHO PRIVADO
NEIVA**

TABLA DE CONTENIDO

I. RESUMEN	7
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. CAPITULO I: ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
2.1. Planteamiento del tema	13
2.2. Planteamiento del problema	14
2.3. Hipótesis.....	15
2.4. Objetivo general	15
2.5. Objetivos específicos.....	15
2.6. Justificación.....	16
2.7. Aspectos metodológicos.....	17
2.7.1 Forma de investigación	17
2.7.2 Enfoque	17
2.7.3 Tipo de investigación.....	17
2.8. Marco teórico	18
2.9. Bases teóricas	24
2.9.1 Obligación.....	24
2.9.2 Perjuicio	25
2.9.3 Responsabilidad Civil.....	26
2.9.4 Riesgos Laborales	26

III. CAPÍTULO II: ASPECTOS PRINCIPALES DE LA RESPONSABILIDAD

SUBJETIVA POR CULPA PATRONAL EN ACCIDENTES DE TRABAJO 31

3.1.	Antecedentes jurídicos	31
3.2.	Marco normativo internacional de la OIT	36
3.3.	La responsabilidad por culpa patronal en accidentes de trabajo	39
3.4.	Accidente de trabajo.....	40
3.5.	La obligación de medio y de resultado en accidentes de trabajo	40
3.6.	Culpa patronal	41
3.7.	Responsabilidad objetiva y la responsabilidad subjetiva por culpa patronal en accidentes de trabajo.....	42
3.8.	Elementos configuradores de la responsabilidad subjetiva por culpa patronal en accidentes de trabajo	43
3.8.1	El daño	43
3.8.2	Culpa imputable al empleador	46
3.8.3	Nexo de causalidad	47
3.9.	Eximentes de responsabilidad por culpa patronal	47
3.9.1	Fuerza mayor o caso fortuito	48
3.9.2	Intervención de la víctima.....	48
3.9.3	Hecho de un tercero	49
3.10.	Carga dinámica de la prueba	50

3.11.	Medios probatorios de defensa del empleador	51
3.12.	Tasación de perjuicios en la responsabilidad por culpa patronal	52
3.13.	Procedimiento a seguir en la ocurrencia de un accidente de trabajo	53
3.14.	Derecho comparado: Argentina, México y Costa Rica	54
3.14.1	Argentina.....	55
3.14.2	México	57
3.14.3	Costa Rica	60
 IV. CAPÍTULO II: ALCANCE DEL ARTÍCULO 2357 DEL CÓDIGO CIVIL FRENTE A LA APLICACIÓN DE LA CONCURRENCIA DE CULPAS O RESPONSABILIDAD COMPARTIDA EN LA JURISDICCIÓN LABORAL.		64
4.1.	Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo.....	64
4.2.	Conclusiones del análisis jurisprudencial	82
4.3.	Criterios jurisprudenciales en materia laboral en razón a la no aplicación de la concurrencia de culpas estipulada en el artículo 2357 del Código Civil	83
4.4.	Elementos que no son tenidos en cuenta por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia al momento de fijar la indemnización de perjuicios por culpa patronal ..	86
4.4.1	La buena fe en los contratos laborales	86
4.4.2	Obligaciones del trabajador en relación con su autocuidado.....	86
4.4.3	Valoración subjetiva de la obligación de supervisión en la prevención de accidentes laborales.....	87

4.4.4	La indemnización no puede constituir fuente de enriquecimiento	87
4.4.5	Incidencia causal de la víctima en la ocurrencia del accidente de trabajo	88
4.4.6	Incumplimiento del contrato de trabajo	88
4.4.7	Impunidad de la conducta negligente del trabajador	89
4.4.8	Excesivo proteccionismo	90
4.4.9	Principio <i>Volenti non fit injuria</i>	91

V. CAPITULO III: APLICACIÓN DE LA CONCURRENCIA DE CULPAS EN LA RESPONSABILIDAD CIVIL Y SU PROCEDENCIA EN LA RESPONSABILIDAD POR CULPA PATRONAL EN ACCIDENTES DE TRABAJO..... 92

5.1.	Sentencias de la Corte Constitucional con relación a la concurrencia de culpas	92
5.1.1	Análisis de los pronunciamientos de la Corte Constitucional frente a la concurrencia de culpas y su relación con la responsabilidad por culpa patronal	95
5.2.	Pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Civil frente a la concurrencia de culpas	98
5.2.1	Análisis de la revisión jurisprudencial de la Sala de Casación Civil.....	102
5.3.	Culpa compartida como atenuante en la cuantía del monto indemnizatorio.....	104
5.4.	Concurrencia de culpas en materia laboral bajo los postulados de la responsabilidad civil	105
5.4.1	Responsabilidad contractual y extracontractual.....	106
5.4.2	Naturaleza jurídica de la culpa patronal.....	106

5.5. Clases de responsabilidad civil extracontractual y su relación con la responsabilidad directa e indirecta del empleador.	108
5.5.1 Responsabilidad por el hecho propio.....	108
5.5.2 Responsabilidad por el hecho ajeno.....	109
5.5.3 Responsabilidad por el hecho de las cosas y por actividades peligrosas	110
5.6. Actividad del empleador y del trabajador en la ocurrencia de un accidente laboral....	111
5.6.1 Responsabilidad directa del empleador	111
5.6.2 Graduación de la culpa en la responsabilidad directa del empleador	111
5.6.3 Responsabilidad por el hecho ajeno de un subordinado	112
5.6.4 Graduación de la culpa en la responsabilidad por el hecho ajeno de un subordinado	112
	112
VI. CONCLUSIONES	113
REFERENCIAS	119

I. RESUMEN

Este trabajo tiene como objetivo, analizar si, frente a los actos imprudentes derivados del incumplimiento de las obligaciones del trabajador, impuestas por la ley y el empleador para brindar protección y seguridad, es oportuna la aplicación de la concurrencia de culpas o responsabilidad compartida en los accidentes de trabajo en donde es declarada la culpa patronal del empleador, que le permita a este último una reducción de la indemnización en aplicación del artículo 2357 del Código Civil. El corpus de este informe está basado en la investigación cualitativa atendiendo al método descriptivo; para esto se examinaron leyes, decretos, doctrina y jurisprudencia. La investigación arrojó que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia no ha considerado la aplicación de principios y normas que darían lugar a la reducción del monto indemnizatorio por compensación de culpas y se concluye, que la culpa compartida es procedente en los juicios de responsabilidad por culpa patronal, puesto que está implícita en el derecho de daños que a su vez es tomado por la jurisdicción laboral, garantizando así la justicia y equidad dentro del vínculo contractual.

Palabras clave: Concurrencia de culpas, responsabilidad civil, culpa patronal, accidente laboral, imprudencia, protección, autocuidado.

I. INTRODUCCIÓN

En virtud de la lucha obrera por tener escenarios dignos, justos y seguros en el lugar de trabajo se han estipulado distintas normas tendientes a generar un equilibrio entre la producción económica y condiciones adecuadas en el desarrollo de la actividad laboral. En atención a la situación señalada, se encuentra de manera tácita la obligación del empleador de brindar protección y seguridad al trabajador en pro de su vida y salud. Igualmente, el deber del trabajador en procurar su autocuidado durante la realización de las actividades encomendadas, con el fin de prevenir las contingencias en el ambiente laboral.

De este modo, en Colombia desde la expedición de la Ley 6 de 1945, la cual reguló el contrato de trabajo, señaló las obligaciones de los sujetos contratantes, por una parte, la del empleador en otorgar elementos y condiciones seguras en la ejecución de la tarea laboral y por otro, la del trabajador en no realizar acciones que expongan su vida a un accidente o a una enfermedad laboral.

Sin embargo, puede ocurrir el quebrantamiento de las obligaciones de las partes durante el vínculo laboral, lo que ocasiona un accidente o una enfermedad generada por causa o con ocasión al trabajo. En este contexto el legislador consagró en el Código Sustantivo del Trabajo el artículo 216 un medio de reparación “total y ordinario” de los perjuicios sufridos por el trabajador como resultado de un accidente laboral o enfermedad profesional, siempre que sea probada la culpa del patrono en la omisión de sus deberes de amparo.

La denominada culpa patronal, pertenece al régimen de responsabilidad subjetiva, en la cual, para percibir una indemnización se deben configurar todos los elementos que la caracterizan, el daño por el accidente laboral, la culpa imputable al empleador y el nexo causal

entre uno y el otro. De tal manera que, la responsabilidad subjetiva está regulada por disposiciones civiles.

En este punto cabe mencionar que, dentro el juicio por culpa patronal puede observarse la negligencia del trabajador en las normas que procuran su cuidado, pero, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha negado cualquier posibilidad de reducir la condena de la que habla el artículo 2357 del Código Civil, frente a una imprudencia o confianza excesiva del trabajador en el desarrollo de actuar laboral y que genera el accidente laboral; valorando subjetivamente el comportamiento del empleador en el cumplimiento de todas y cada una de las normas que protegen al trabajador de cualquier contingencia laboral sin tener en cuenta el actuar de este último.

Se evidenció durante el desarrollo de este informe, normas y principios que no son tenidos en cuenta por la Sala Laboral los cuales darían lugar a la concurrencia de culpas, estableciendo así una relación de equilibrio social como lo señala el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo.

Considerando lo anteriormente expuesto, el problema jurídico del cual parte este informe de investigación gira en torno a cuestionar si ¿Frente a los actos imprudentes derivados del incumplimiento de las obligaciones del trabajador impuestas por el empleador para brindar protección y seguridad, es oportuna la aplicación de la concurrencia de culpas o responsabilidad compartida en los accidentes de trabajo donde es declarada la culpa patronal del empleador?

Para resolver la pregunta de investigación, se plantearon los siguientes objetivos específicos, I. Determinar los antecedentes de la investigación, II. Identificar los aspectos principales de la responsabilidad subjetiva por culpa patronal en accidentes de trabajo; III. Exponer el alcance del artículo 2357 del Código Civil frente a la concurrencia de culpas o

responsabilidad compartida en la jurisdicción laboral; y, IV. Argumentar la procedencia de la concurrencia de culpas en los juicios de responsabilidad por culpa patronal.

Respecto a la metodología empleada se realizó una revisión y análisis descriptivo jurídico de normas, jurisprudencia y doctrina, que permitieron abordar las distintas perspectivas de la compensación de culpas en los procesos de responsabilidad patronal.

Dicho análisis se centró en identificar una relación de igualdad en medio del vínculo asimétrico entre el empleador y el trabajador, que permitiera demostrar la procedencia de la compensación de culpas en los procesos por culpa patronal, para ello, se tomaron distintas fuentes de consulta como páginas oficiales, jurisprudencia, artículos científicos, leyes, decretos, normas nacionales e internacionales.

Este informe está dividido en cuatro capítulos que exponen los resultados de esta investigación. A continuación, se explica el contenido de cada uno de ellos.

El primer capítulo desarrolla ampliamente el origen de esta investigación, en este sentido, se expondrá la formulación del tema, planteamiento del problema, objetivo general y específicos, justificación, marco teórico, hipótesis y conceptos clave para la correcta apropiación del contenido.

Dentro del segundo capítulo se realizó de manera secuencial en el tiempo un despliegue normativo que se configura como antecedente histórico de los deberes del empleador y del trabajador con relación a la protección y obediencia respectivamente. Por consiguiente, desde 1945 el legislador estableció puntualmente obligaciones a las partes contratantes que en procura de la protección a la integridad del trabajador se prevengan contingencias laborales.

Adicionalmente, se expondrán los Tratados Internacionales de la OIT en cuanto a las recomendaciones y convenciones que deben adoptar los Estados miembros para la protección del

trabajador en la realización de actividades laborales. En este orden de ideas, se abordaron las características de la responsabilidad por culpa patronal, explicando cada uno de sus elementos en particular, por último, se realizó un breve recorrido por la normativa de algunos países de América Latina frente a las obligaciones de las partes durante el vínculo contractual y eventualmente la indemnización por la ocurrencia de un accidente laboral.

En el tercer capítulo se hizo el análisis de providencias dictadas por la Sala Laboral de la Corte suprema de Justicia sobre la responsabilidad por culpa patronal donde principalmente se resaltan los siguientes puntos: I. La posición garantista de la Sala Laboral al trabajador en la ocurrencia de accidentes laborales, cuando este ha incidido en la causación del mismo, II. La inobservancia de los trabajadores de las normas previstas para la protección de su vida y salud por excesiva confianza, y; III. El evidente concurso de culpas entre el empleador y trabajador en la producción del daño en el accidente laboral.

De igual manera, se examinaron los criterios jurisprudenciales de la Sala laboral para la inaplicación de la compensación de culpas señalada en el artículo 2357 del Código Civil y, finalmente, se realizó un análisis de los principios y normas que la Sala no tiene en cuenta al momento de fijar el monto indemnizatorio por la culpa probada del empleador por un accidente de trabajo y que daría lugar a la reducción de la misma.

El último capítulo estuvo centrado en la procedencia de la culpa compartida en los procesos de responsabilidad por culpa patronal, cuando el trabajador realizó actos impropios que incurrieron en la generación del hecho dañoso, para fundamentar la mencionada naturaleza de la compensación de culpas en esta materia, se realizó una revisión de jurisprudencia de la Corte Constitucional en donde expresa los criterios orientadores que rigen la concurrencia de culpas en las distintas áreas de derecho.

Ahora bien, de acuerdo con las características de la teoría de la compensación de culpas se expusieron providencias de la Corte Suprema de Justicia y, por último, se propuso una comparación de la concurrencia de culpas señalada en el artículo 2357 del Código Civil y su aplicación en los juicios por culpa patronal en el derecho laboral.

II. CAPITULO I: ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

El propósito de este primer capítulo se centra en señalar de manera puntual los antecedentes de esta investigación. En este sentido, se expondrá la formulación del tema, el planteamiento del problema, la hipótesis, el objetivo general y específicos, el marco teórico, las bases legales de la investigación las cuales dan apertura a la profundización del contenido esencial de este informe.

2.1. Formulación del tema

En materia de derecho laboral en Colombia, se ha decantado por la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que el empleador está obligado a la indemnización total y ordinaria de perjuicios en favor del trabajador, cuando en la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional existe culpa suficientemente comprobada del empleador, a la luz del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, en virtud de una calificación subjetiva de la conducta del empleador.

En este sentido, el artículo 2357 del Código Civil Colombiano, prevé que la indemnización de perjuicios está sujeta a reducción, siempre que quien ha sufrido el daño se haya expuesto al mismo de forma imprudente, sin embargo, la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia no da aplicación a esta disposición legal cuando el empleador ha incumplido el deber general de brindar protección y seguridad al trabajador (art. 56 C.S.T.), y solo se limita, a calificar la conducta del empleador, a pesar de que exista algún grado de responsabilidad compartida en el accidente de trabajo.

Así, si un empleador incumple los deberes generales de protección y seguridad para con los trabajadores, por mínimo que este sea, pero además, el trabajador incumple sus obligaciones contractuales y dicho incumplimiento acaece en un accidente de trabajo, el incumplimiento de este último no es tenido en cuenta para la valoración de la conducta del empleador, por lo que se

condena al pago de la indemnización total y ordinaria de perjuicios, sin que se valore la posibilidad de una responsabilidad compartida o concurrencia de culpas, que permita la disminución del valor de indemnización que debe pagar el empleador.

2.2.Planteamiento del problema

La línea jurisprudencial de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha determinado que son los empleadores quienes ante el más mínimo incumplimiento en las obligaciones generales de protección y seguridad que causen un accidente de trabajo, responderán al trabajador, sus herederos o causahabientes con indemnización plena de perjuicios, sin que se estudie la conducta del empleador de una manera objetiva, y por el contrario analiza las actuaciones del empleador desde el parámetro de comportamiento de un buen padre de familia.

Las sentencias judiciales no hacen una valoración o estudio objetivo de las conductas desplegadas por el trabajador y su incumplimiento a las obligaciones de protección y seguridad trazadas por el empleador para determinar así, una responsabilidad compartida en un accidente de trabajo, donde el trabajador ha realizado conductas imprudentes o prohibidas, que permitan la reducción de la indemnización plena de perjuicios, conforme a lo planteado en el artículo 2347 del Código Civil.

Así, a pesar de que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia para la resolución de conflictos de trabajo derivados de accidentes de trabajo por culpa patronal ha adoptado teorías de responsabilidad civil de su homóloga Sala Civil, no admite la concurrencia de culpas que consienta la precitada reducción de indemnización, como si lo hace esta última.

Conforme a lo expuesto anteriormente, se propone la siguiente pregunta de investigación ¿Frente a los actos imprudentes derivados del incumplimiento de las obligaciones del trabajador

impuestas por la ley y el empleador para brindar protección y seguridad, es oportuna la aplicación de la concurrencia de culpas o responsabilidad compartida en los accidentes de trabajo donde es declarada la culpa patronal del empleador?

2.3.Objetivo general

Analizar si frente a los actos imprudentes derivados del incumplimiento de las obligaciones del trabajador impuestas por la ley y el empleador para brindar protección y seguridad, genera concurrencia de culpas o responsabilidad compartida en los accidentes de trabajo donde es declarada la culpa patronal del empleador, que le permita a este último una reducción de la indemnización en aplicación del artículo 2357 del Código Civil.

2.4.Objetivos específicos

- I. Determinar los antecedentes jurídicos de la investigación.
- II. Identificar los aspectos principales de la responsabilidad subjetiva por culpa patronal en accidentes de trabajo.
- III. Exponer el alcance del artículo 2357 del Código Civil frente a la concurrencia de culpas o responsabilidad compartida en la jurisdicción laboral.
- IV. Argumentar la procedencia de la concurrencia de culpas en los juicios de responsabilidad por culpa patronal.

2.5.Hipótesis

Los actos imprudentes, o incumplimientos de las normas de seguridad por parte de los trabajadores, que en algunas ocasiones terminan desencadenando accidentes de trabajo, no son valorados por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en beneficio del empleador conforme a lo dispuesto en el artículo 2357 del Código Civil, de tal suerte que cuando el agente productor del accidente de trabajo es el empleador, es decir, el accidente se produce por un

riesgo propio de la actividad, y el empleador ha cumplido todas las obligaciones de brindar seguridad y protección al trabajador y ocurre el accidente, la responsabilidad es objetiva, por lo que se cancelará en favor del trabajador una indemnización tarifada, sin embargo, cuando la ocurrencia del siniestro obedece a la culpa probada del empleador, se está ante una responsabilidad subjetiva, ya que se condena la conducta del empleador por el incumplimiento de los deberes de protección y seguridad, por lo que se cancelará indemnización total y ordinaria de perjuicios, convirtiéndose el proceso ordinario laboral, en un juicio de responsabilidad civil, sin que se permita aplicar la institución de derecho civil consistente en la reducción de la indemnización por acto imprudente de la víctima, que para el caso que nos ocupa sería el empleador.

2.6. Justificación

La presente investigación pretende dar plena aplicabilidad al fin para el cual están instituidas las normas que regulan las relaciones laborales, es decir, lograr la justicia en las relaciones entre empleador y trabajador, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, específicamente en cuanto a juicios de responsabilidad por accidentes de trabajo, cuando se declara la culpa probada del empleador en el siniestro.

Lo anterior en el sentido que no es justo ni equitativo, que no se tengan en cuenta las violaciones del trabajador a las obligaciones legal y contractualmente establecidas para la prevención de accidentes de trabajo, que en palabras del artículo 2357 del Código Civil, se podría determinar cómo acto imprudente de la víctima que se expuso al daño.

Se puede entonces afirmar, que lo que se busca, es que la Corte cambie su línea jurisprudencial, en respeto al tan nombrado equilibrio que prevé el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, permitiendo que dentro de un juicio de responsabilidad civil instituido

como un proceso ordinario laboral que busca la declaratoria de culpa patronal en accidente de trabajo, se permita la reducción de la indemnización por el acto imprudente del trabajador.

2.7.Aspectos metodológicos

2.7.1 Forma de la investigación

La presente investigación es básica, ya que su objeto de conocimiento es la norma jurídica, la jurisprudencia y la doctrina, y aunque la relación de trabajo es asimétrica, la ley crea obligaciones para las partes, empleador y trabajador, quienes deben ceñirse de manera estricta a su cumplimiento, sin embargo, en caso de accidentes de trabajo, no se valora la culpa objetiva del empleador a pesar del incumplimiento del trabajador, razón por la que no existe coherencia con los principios constitucionales y laborales.

2.7.2 Enfoque

La metodología a utilizar es cualitativa, ya que la materia a desarrollar es descriptiva, y jurídico propositiva. el análisis de la legislación civil y laboral, así como de la doctrina y jurisprudencia nacional, permitirán la profundización de un nuevo concepto de culpa patronal, adoptando la concurrencia de culpas en accidentes de trabajo por culpa patronal, resultante de una valoración objetiva del comportamiento del empleador. La investigación es dogmática jurídica ya que el problema planteado se resuelve con fuentes del derecho, especialmente con el análisis de la ley y la jurisprudencia.

2.7.3 Tipo de investigación

La investigación es descriptiva, pues se analizará la doctrina civil y laboral, comparándola con la jurisprudencia civil y laboral en materia de responsabilidad civil contractual y extracontractual, proponiendo un nuevo enfoque en la valoración de la conducta del empleador en materia de accidentes de trabajo.

2.8.Marco teórico

1. Sánchez Acero, Un nuevo concepto de culpa patronal. Tipo de Investigación: Documental o Bibliográfica, y Jurisprudencial. Metodología: Cualitativa.

Objetivo de la investigación: Propone una valoración objetiva de la culpa patronal en la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades laborales, con base en las obligaciones de protección y seguridad del empleador, sin desconocer el régimen subjetivo de la responsabilidad vigente.

Conclusiones: En la jurisdicción ordinaria laboral, los juicios por accidentes de trabajo o enfermedades laborales derivados de culpa patronal, se convierten en juicios de responsabilidad civil, donde la víctima debe probar el daño, el fundamento de imputación y el nexo causal entre estos dos. En la jurisprudencia nacional se permite el rompimiento del nexo causal por la demostración de una causa extraña (fuerza mayor o caso fortuito, intervención de la víctima y hecho de un tercero), pero en caso de existir concurrencia de culpas, no hay lugar a la disminución de la condena conforme a lo dispone el artículo 2357 del Código Civil, ya que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia establece como parámetro de calificación de la culpa patronal el comportamiento diligente o cuidadoso o prudente de un buen padre de familia.

Relación con la investigación: Propone un concepto objetivo de la culpa patronal, donde también se valore el cumplimiento de las obligaciones del trabajador, en virtud de que la relación laboral es asimétrica.

2. Puyana Silva, El sistema general de riesgos laborales en Colombia. Tipo de investigación: Documental o Bibliográfica, y jurisprudencial.

Objetivo de la Investigación: Se adentra en el estudio de los riesgos profesionales, de la responsabilidad que se deriva de la prestación del trabajo, de la estructura de los riesgos profesionales, sus gestores y administradores, haciendo un recuento de la normatividad vigente, y la jurisprudencia nacional.

Conclusiones: El autor hace un análisis de la evolución y situación actual de los fundamentos jurídicos de los riesgos laborales, precisa los conceptos de accidente de trabajo y enfermedad laboral, así como los conceptos fundamentales en materia de riesgos profesionales, indica la estructura del Sistema General de Riesgos Profesionales para finalizar con el análisis de los factores de riesgo que afectan a las empresas.

Relación con la investigación: Aporta conceptos claros acerca de los riesgos profesionales, el accidente de trabajo y la enfermedad laboral, así como la estructura de los riesgos profesionales.

3. Puyana Silva, El sistema integral de seguridad social. Tipo de Investigación: Documental o Bibliográfica, y jurisprudencial.

Objetivo de la Investigación: Dar a conocer el contexto actual del sistema integral de seguridad social, sus características y modalidades, haciendo énfasis en el subsistema general de pensiones.

Conclusiones: Se detalla el sistema integral de seguridad social en Colombia, en especial, el subsistema de pensión y sus modalidades, donde se incluye la pensión de invalidez por accidente de trabajo.

Relación con la investigación: Enseña el contexto actual de la seguridad social, del régimen pensional por invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad laboral.

4. Quiñones Cortés, La culpa patronal y la indemnización total y ordinaria de daños y perjuicios. Tipo de Investigación: Documental o bibliográfica, y jurisprudencial.

Objetivo de la investigación: Agrupar el conjunto de normas, reglamentaciones y formalidades que regulan en torno a la protección al trabajador.

Conclusiones: Trabajo dirigido a la protección de los derechos del trabajador, recopilando el conjunto de normas que regula el cumplimiento de las obligaciones obrero-patronales, realizando análisis de la jurisprudencia constitucional y de la Corte Suprema de Justicia.

Relación con la investigación: Aporta diferentes conceptos de falta de protección al trabajador en accidentes de trabajo por violación a los deberes de seguridad y protección del empleador.

5. Urrea Gil, Hurtado Londoño, Eximentes de culpa patronal en accidentes de trabajo según la Corte Suprema de Justicia Colombiana. Tipo de Investigación: Documental o bibliográfica, y jurisprudencial.

Objetivo de la Investigación: Identificar los eximentes de responsabilidad del empleador en accidentes de trabajo que permitan absolverlo de culpa patronal.

Conclusiones: La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sus pronunciamientos jurisprudenciales ha adoptado al ámbito laboral, los mismos eximentes de responsabilidad en materia civil.

Relación con la investigación: Determina en otras palabras, que el juicio ordinario laboral originado por un accidente de trabajo por culpa patronal, se convierte en un juicio de responsabilidad civil, adoptando los eximentes de la responsabilidad civil, más no la reducción de la indemnización.

6. Bermúdez Alarcón, "Vicisitudes del contrato de trabajo" en el derecho del trabajo actual.

Tipo de Investigación: Documental o bibliográfica.

Objetivo de la investigación: Entender las diferentes circunstancias que pueden alterar la ejecución del contrato de trabajo, entre ellas las incapacidades por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo.

Conclusiones: Las incapacidades médicas originadas por accidentes de trabajo o la estructuración de enfermedades profesionales afectan la normal ejecución del contrato de trabajo.

Relación con la investigación: Las circunstancias que derivan en accidente de trabajo o enfermedad laboral.

7. Sánchez Arias, La concurrencia de culpas con ocasión del fallecimiento del trabajador en accidente laboral en la jurisprudencia colombiana. Tipo de Investigación: Documental o bibliográfica, y jurisprudencial.

Objetivo de la investigación: Analizar la posición actual de la jurisprudencia colombiana frente a la concurrencia de culpas con ocasión del fallecimiento del trabajador en accidente de trabajo.

Conclusiones: Los diferentes fallos de la Corte Suprema de Justicia y la Corte

Constitucional donde se ve involucrado el reconocimiento de indemnizaciones por daños y perjuicios a causa de accidentes laborales, coinciden en que la responsabilidad comprobada del empleador en la ocurrencia del hecho lo obliga a indemnizar al trabajador por los daños y perjuicios, sin que se tenga establecido un aminoramiento o reducción de este valor en los casos de negligencia o imprudencia de la víctima.

Relación con la investigación: Aporta el análisis de importantes pronunciamientos jurisprudenciales respecto a los accidentes de trabajo por culpa patronal.

8. García Acevedo, Guerrero Villate, Hurtado Ortiz, Principales causas de condena judicial por culpa patronal en la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades laborales por omisión del empleador en sus obligaciones de protección y seguridad en el trabajo. Tipo de Investigación: Descriptiva documental, y jurisprudencial.

Objetivo de la Investigación: Describir y analizar las principales causas de condena judicial por culpa patronal en la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades laborales en los trabajadores, por omisión en las obligaciones del Empleador de protección y seguridad en el trabajo.

Conclusiones: Señala cuales son las principales causas de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, determinando que la mayoría de los accidentes o enfermedades laborales en los cuales se solicita la indemnización plena de perjuicios con fundamento en el artículo 216 del Código Sustantivo de Trabajo, derivan en el fallecimiento del trabajador o en una pérdida de capacidad laboral superior al 50%.

Relación con la investigación: El trabajo recopila las principales sentencias de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia relacionadas con accidentes de trabajo o enfermedades profesionales por culpa patronal.

9. Sarmiento Mantilla, La compensación de culpas como eximente de responsabilidad del empleador en Colombia. Tipo de Investigación: Documental o bibliográfica.

Objetivo de la investigación: Estudio del reconocimiento de la compensación de culpas como eximente de responsabilidad del empleador, teoría a la cual se opone la autora, pues en

su criterio, de acogerse esta teoría, el empleador que ha inobservado las normas constitucionales y legales quedaría impune, dejándose desprotegido al trabajador.

Conclusiones: La responsabilidad en materia de riesgos laborales, no siempre recae en el empleador, a causa de una conducta culposa que este despliega y que por ende genera perjuicios a la salud e integridad física del trabajador, pues es posible, que quien sea responsable a raíz de una acción u omisión que genere el acaecimiento del riesgo, sea el trabajador, indiferente a las medidas de prevención de riesgos o negligente e imprudente, descuida las órdenes de protección en el trabajo impartidas por el patrono.

Relación con la investigación: Expone una teoría diferente a lo que se pretende, pues defiende la posición jurisprudencial de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, pero reconoce que en determinados casos, la acción y omisión del trabajador podría generar concurrencia o compensación de culpas.

10. Moreno Sánchez, Reglas de la responsabilidad objetiva y subjetiva en el accidente de trabajo y la enfermedad profesional desde la Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y su incidencia. Tipo de Investigación: Documental o bibliográfica, y jurisprudencial.

Objetivo de la investigación: Analizar las nociones básicas del concepto de responsabilidad y sus clases, la responsabilidad propia del derecho laboral con sus elementos estructurales y alcance del sistema de riesgos laborales.

Conclusiones: La responsabilidad subjetiva en la conducta del empleador se convierte en la fuente generadora de la responsabilidad generadora del pago de la indemnización ordinaria y plena de perjuicios para el trabajador dependiente que sufre un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Relación con la investigación: El análisis de la responsabilidad subjetiva en la conducta del empleador frente a accidentes de trabajo, resulta de gran importancia para dar respuesta al problema jurídico planteado.

2.9.Bases teóricas

Sin duda que la adopción de reglas civiles en la jurisprudencia laboral, ha sido permitido por la aplicación analógica dispuesta por el legislador en el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social. De allí que, para el desarrollo del presente trabajo, es necesario consultar doctrinas civiles, especialmente aquellas relacionadas con el Daño, perjuicios materiales e inmateriales, obligaciones, entre otros. Y ello es así, en la medida que los juicios ordinarios laborales derivados de accidentes de trabajo o enfermedades laborales donde se reclama indemnización total y ordinaria de perjuicios fundamentado en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, se convierten en juicios de responsabilidad civil contractual. En este sentido, para el correcto entendimiento del lector, deben definirse los conceptos más importantes que se desarrollarán directamente con la presente investigación, los cuales se derivarán de definiciones legales, doctrinales y jurisprudenciales principalmente.

2.9.1 Obligación

Definida por el profesor Fernando Hinestrosa (2007) como “ligamen, atadura, vínculo, términos próximos entre sí, cuando no sinónimos, que vertidos al derecho implican una relación jurídica, o sea, una relación sancionada por aquel, establecida entre dos personas determinadas, en razón de la cual un sujeto activo, que se denomina acreedor, espera fundadamente un determinado comportamiento, colaboración, que es la prestación, útil para él y susceptible de valoración pecuniaria, de parte y a cargo de otro, sujeto pasivo, llamado deudor, quien se encuentra, por lo mismo, en la necesidad de ajustar su conducta al contenido del nexo, so pena de

quedar expuesto a padecer ejecución forzada, o sea a verse constreñido alternamente, a instancia de su contraparte, a realizar la prestación original o a satisfacer su equivalente en dinero, y en ambos casos, además, a resarcir los daños y perjuicios ocasionados por su incumplimiento”(p.57) es aplicable a cada una de las esferas del derecho, que en el ámbito laboral y para el tema en cuestión, el deudor será el empleador, el acreedor necesariamente el trabajador, por lo que la prestación se encuentra a cargo del empleador y será esta el cumplimiento de las obligaciones de protección y seguridad.

La obligación, sus figuras, fuentes, características, elementos y demás, esta principalmente influenciado por derecho romano, pero su evolución es contemporánea, dada la necesidad de acoplar sus conceptos y la solución a los problemas al mundo actual (Hinestrosa, 2007) El derecho de las obligaciones enmarca igualmente las relaciones de trabajo, donde la Ley es su principal fuente, y las partes pueden contractual o convencionalmente fijar normas para la correcta ejecución del contrato de trabajo, conocida esta última como autonomía de la voluntad privada, que en materia laboral se encuentra restringida al cumplimiento de normas de orden público, en atención al mínimo de derechos y garantías establecidas por el constituyente y el legislador.

2.9.2 Perjuicio

El profesor Diego Alejandro Sánchez Acero (2015) define el perjuicio como “las consecuencias negativas, de carácter patrimonial o extrapatrimonial, que se generan para la víctima, como consecuencia de la ocurrencia del daño”(p.41) y en materia laboral es importante diferenciar entre daño y perjuicio, por lo que debe aclararse que daño y perjuicio son dos conceptos diferentes, pero que uno se deriva del otro.

Así, sin daño no hay perjuicio, por lo que tampoco hay lugar al pago de ningún tipo de indemnización. Ahora bien, debe precisarse que debe existir un nexo causal entre el daño y el perjuicio, por eso el segundo se deriva del primero, para que proceda la reparación del perjuicio ocasionado con el daño.

En ese orden de ideas, en los accidentes de trabajo, el trabajador puede eventualmente sufrir un daño que le cause un perjuicio que deba ser indemnizado.

2.9.3 Responsabilidad Civil

En palabras del tratadista Javier Tamayo Jaramillo (2007) “es la consecuencia jurídica en virtud de la cual, quien se ha comportado en forma ilícita debe indemnizar los daños, producidos a terceros (...). Ese comportamiento ilícito consiste en el incumplimiento de las obligaciones legales o cuasicontractuales, el delito el cuasidelito, o la violación del deber general de prudencia” (p.8). De esta forma empieza a dilucidarse la consecuencia del incumplimiento de las obligaciones de una de las partes en el contrato, es decir, la consecuencia del comportamiento ilícito, que, por el perjuicio causado por su acción u omisión, deberá reparar el daño indemnizando los perjuicios causados.

La responsabilidad civil abarca muchas áreas de estudio, y tiene diversas instituciones, muchas de las cuales sin duda deberán abordarse en desarrollo del presente trabajo para posteriormente aplicarlas al desarrollo de las relaciones obrero patronales y su incidencia en los accidentes de trabajo.

2.9.4 Riesgos Laborales

El decreto 1295 de 1994 creó el Sistema General de Riesgos Profesionales, y lo definió en su artículo 1 como “el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y

los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencias del trabajo que desarrollan”, otorgando además el legislador los objetivos del mismo, los cuales están principalmente dirigidos a constituir actividades de promoción de mejoramiento de las condiciones de trabajo y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales derivadas del riesgo de la ejecución del contrato de trabajo.

En palabras del profesor Alfredo Puyana Silva (2013) “En la actividad laboral el trabajador se halla sometido a una serie de contingencias derivadas del trabajo que potencialmente pueden causarle daños al organismo e inclusive la muerte. Así las cosas, los riesgos profesionales están latentes dentro de la zona del trabajo, comunes a todos los trabajadores, o individuales para un trabajador, originados por los elementos utilizados en el trabajo, o surgidos del lugar de trabajo y de los que no puede sustraerse sin una infraestructura de prevención y protección que los elimine o, por lo menos, aminore el impacto sobre su organismo” (p.15)

2.10. Bases conceptuales

La base de nuestro ordenamiento jurídico, la Constitución Política de Colombia, contiene un catálogo de principios y valores sobre el cual se cimientan las relaciones entre particulares y el Estado, y obviamente entre particulares, del cual se extrae el artículo 53. La redacción de este artículo, se considera un logro en la lucha de los derechos de los trabajadores, ya que elevarlo a rango constitucional es un hito en una larga historia de búsqueda de mejoramiento de condiciones de trabajo. Así como “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 (Art 53, C.P) son los principios mínimos fundamentales que rigen las relaciones laborales en el país.

No menos importante, resaltar que Colombia ha ratificado convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que buscan la protección de los trabajadores, y que para el caso que nos ocupa, el Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, el Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, la Recomendación 167 sobre seguridad y salud de los trabajadores, y la Recomendación 197 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, todos ellos tendientes a la protección y seguridad de los trabajadores en desarrollo de sus labores, obligando a los Estados a desarrollar estrategias para proteger la salud y la seguridad ocupacional de todos los sectores de la economía. En nuestro estudio se desarrollarán cada uno de estos convenios, y otros no mencionados, haciendo énfasis en la recomendación 197, donde reconoce los deberes de los trabajadores respecto al autocuidado.

Es igualmente necesario destacar el objeto de la norma laboral colombiana, definida en la mismo Código Sustantivo del Trabajo “La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social”, y la definición legal sobre contrato de trabajo contenida la misma codificación “Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada

dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. (Ar 22) que nos llevará posteriormente a resaltar la definición de subordinación, como elemento esencial del contrato de trabajo “ha sido entendida, según la concepción más aceptable por la doctrina y la jurisprudencia, como un poder jurídico permanente de que es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador, a través de la expedición de órdenes e instrucciones y la imposición de reglamentos, en lo relativo a la manera como éste debe realizar las funciones y cumplir con las obligaciones que le son propias, con miras al cumplimiento de los objetivos de la empresa, los cuales son generalmente económicos.

Se destaca dentro del elemento subordinación, no solamente el poder de dirección, que condiciona la actividad laboral del trabajador, sino el poder disciplinario que el empleador ejerce sobre éste para asegurar un comportamiento y una disciplina acordes con los propósitos de la organización empresarial y el respeto por la dignidad y los derechos de aquel (C.C, C-386/2000)”, lo que se traduce en la facultad del empleador de disponer de la fuerza de trabajo del trabajador de acuerdo a sus necesidades y conveniencias, la cual por supuesto, no es absoluta, y debe ceñirse a estrictas reglas de respeto a los derechos fundamentales del trabajador.

Ya adentrados en dichos presupuestos, debemos mencionar las definiciones legales del Sistema General de Riesgos Laborales, que aunque ya referido en las bases teóricas es fundamental para el hilo del marco conceptual, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) “consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo” (Art 4), accidente de trabajo “todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que

produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.” (Ley 1562/2012)

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” (Art 4)

Como se observa, la mayoría de las definiciones encuentran su base en la misma legislación nacional, lo que permitirá una fuente clara y expedita de los conceptos necesarios que se abordaran en el proyecto.

Así las cosas, se profundizará en el estudio de la norma y de todas las disposiciones que regulan la culpa patronal, identificando los criterios principales que la constituyen, tales como su configuración y procedimiento.

III. CAPÍTULO II: ASPECTOS PRINCIPALES DE LA RESPONSABILIDAD

SUBJETIVA POR CULPA PATRONAL EN ACCIDENTES DE TRABAJO

El objetivo de este segundo capítulo es identificar los elementos propios de la responsabilidad subjetiva por culpa patronal en accidentes de trabajo. En este sentido, es pertinente realizar un recorrido por el cuerpo normativo de las obligaciones que implican a las partes durante la ejecución de un contrato laboral, con ocasión al deber de protección y seguridad a cargo del empleador y el deber de obediencia y fidelidad del trabajador. Tal escrutinio se hará desde la expedición del Decreto 2127 de 1945 hasta el Decreto 1072 de 2015, en donde se expresan las disposiciones en la implementación del Sistema de Gestión en la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (I). De la misma manera, citar los tratados internacionales de la OIT suscritos por Colombia respecto al deber de los Estados en implementar medidas de control preventivas frente a los accidentes laborales, así como la obligación expresa de los trabajadores en la cooperación para la prevención de los mismos (II). Luego, se expondrán los elementos que caracterizan la responsabilidad por culpa patronal por mandato del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo (III), y, en último lugar, se efectuará la revisión de las legislaciones de Argentina, México y Costa Rica en torno a la responsabilidad de los patronos en accidentes laborales (IV).

3.1. Antecedentes jurídicos

La relación jurídica entre el empleador y trabajador debe corresponder al marco de la justicia social y mediada por las normas jurídicas vigentes, las cuales obligan a ser correctamente interpretadas y aplicadas a cada caso concreto. Por tanto, es preciso realizar un recorrido histórico de la evolución normativa, en torno al deber de amparo del primero y del deber de observancia del segundo.

En el año 1945 se puso fin a la Segunda Guerra Mundial, el mundo afrontaba las pérdidas humanas, económicas, sociales, culturales y políticas que dejó este lamentable periodo en la historia. En Colombia, con el mandato del primer presidente del Frente Nacional: Alberto Lleras Camargo (1945-1946), el Ministerio del Trabajo, Higiene y Previsión social, expidió el Decreto 2127 de 1945: Por el cual regula la Ley 6 de 1945, en lo relativo al contrato individual de trabajo, en general. En el Capítulo II, denominado obligaciones recíprocas establece el compromiso del empleador de “procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, cuando sea el caso, de modo que el trabajo se realice en condiciones que garanticen la seguridad y la salud de ellos (...)” (Art,26). No obstante, el artículo 29 ordinal 1, expresa la prohibición al trabajador de “ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la del patrono o de terceras personas (...). (Art, 29). En este orden de ideas, la normativa anteriormente expuesta, indica ya, de manera clara, el acatamiento obligatorio por parte del empleador y al trabajador de reglas precisas en la ejecución de cualquier tipo de actividad laboral.

Durante el mandato de Mariano Ospina Pérez (1946-1950), el país enfrentaba la tensión política entre liberales y conservadores que luchaban por hacerse con el poder. El asesinato de Jorge Eliecer Gaitán (1948), líder del partido liberal colombiano, fue el hecho crítico que desató la guerra civil en el país. En materia laboral, en este mismo año el artículo 153 del Decreto 2158 de 1948 exhortó al gobierno nacional con el fin de que organizara una Comisión que codificara las normas relativas al derecho sustantivo del trabajo. (Art, 153)

No fue sino hasta 1950 que el Decreto 2363 expidió normas “Sobre el Código Sustantivo del Trabajo”: el artículo 57 estableció la “incumbencia del patrono en las obligaciones de

protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos, obligaciones de obediencia y fidelidad para con el patrono” (Art 57). Asimismo, los artículos subsiguientes que tratan de las obligaciones especiales del empleador y del trabajador. Por otro lado, el artículo 218 del Decreto en cuestión por el cual se expresa la “culpa comprobada del patrono en la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional estará obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios (...)”. (Art 218). Es decir, señaló enfáticamente la responsabilidad de reparación integral por parte de los empleadores. También, conviene mencionar, la institucionalización de los conceptos “protección y obediencia” respectivamente dentro del contrato de trabajo entre las dos partes.

En 1964 se expide el Decreto 3170 de 1964, “el cual aprueba el Reglamento General del Seguro Social Obligatorio de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales”. El mencionado Decreto creó el régimen para asegurar a los trabajadores asistencialmente, en caso de incapacidades y en la ocurrencia de fallecimiento, la pensión de sobrevivientes a sus causahabientes y auxilio funerario.

Asimismo, la Ley 9 de 1979 en el título III denominado “Salud ocupacional” estableció disposiciones tendientes a preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones, las cuales serían reguladas posteriormente por el Sistema de Gestión en la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los noventa marcaron un hito en la relación jurídica empleador- trabajador, ya que, la implementación del Estado Social de Derecho proporcionó una protección integral al trabajador. La Constitución de 1991 en su artículo 53, elevó a rango constitucional los principios mínimos fundamentales del trabajador entre ellos; Igualdad de oportunidades, estabilidad en el empleo, afiliación a la seguridad social, situación más favorable al trabajador en caso de duda en la

aplicación e interpretación de las fuentes del derecho, remuneración al servicio prestado, entre otros.

De lo anterior, conviene subrayar la posición privilegiada del trabajador frente a la duda en aplicación de las normas. Esto significó un reconocimiento por parte del constituyente del estado inferior del trabajador en los conflictos jurídicos que se llegasen a suscitar en la relación laboral con su empleador.

Posteriormente, durante el mandato de Cesar Gaviria Trujillo (1990-1994) se expidió la Ley 100 de 1993 en donde se creó el Sistema Integral de Seguridad Social. En su Libro III, denominado Sistema General de Riesgos Profesionales, estableció los preceptos generales en torno a la invalidez y pensión de sobrevivientes en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. A su vez, en 1994 se expidió el Decreto 1295 de 1994, “Por el cual se determina la Organización y Administración de Riesgos Profesionales”, se destaca el primero de sus objetivos en el cual señala el fomento y la prevención de actividades que atenten contra la seguridad del trabajador en ambientes peligrosos tales como físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, entre otros. (Art 2)

Dichas actividades tratan de la obligación que los empleadores tienen de afiliar a sus trabajadores a una entidad prestadora del servicio de riesgos profesionales (ARP), además de la obligatoriedad de realizar las cotizaciones correspondientes a la misma.

También, en el artículo 21 denominado obligaciones del empleador se resaltan los deberes de “procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo” (lit. c) y “programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa y procurar su financiamiento” (lit. d). De igual forma, en el artículo 22 se establecieron las obligaciones del trabajador se destacan entre ellas “procurar el cuidado

integral de su salud” (lit. a) y “suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud” (lit. b). Estos preceptos reiteran la relación de equidad y justicia respecto a las funciones mutuas del empleador y del trabajador.

La llegada del nuevo siglo trajo consigo la expedición del Decreto 776 de 2002, el cual dictó normas para la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. Dentro de este decreto se estableció las prestaciones asistenciales y económicas debido a las incapacidades, pensiones de invalidez o sobrevivientes y auxilio funerario.

Diez años después, el Decreto 1562 de 2012, realizó modificaciones preceptuadas en el Decreto 1295 de 1994. Dentro de ellas se encuentra el cambio de denominación de Sistema de Riesgos Profesionales a Sistema de Riesgos Laborales. De la misma manera, incluyó los conceptos de Sistema General de Riesgos Laborales, salud ocupacional, programa de salud ocupacional, accidente de trabajo y enfermedad laboral. Esto permitió una amplia cobertura frente al reconocimiento de un riesgo laboral y claridad por parte de los empleadores y de los mismos trabajadores para ejercer vigilancia en la prevención los accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales. Por otro lado, el artículo 26 adicionó un párrafo al artículo 21 del Decreto 1295 de 1994, en el cual amplió la protección del trabajador, cuando este realiza teletrabajo, con el fin de optimizar las condiciones en el desarrollo de sus actividades. También, el artículo 27 adicionó un ordinal al artículo 22 del decreto 1295, donde exhorta al trabajador a “cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión en la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”. (Art 22)

Finalmente, en el periodo presidencial de Juan Manuel Santos, (2014-2018) se expidieron los Decretos 1443 de 2014 y 1072 de 2015. El Decreto 1443 en su artículo 4 estableció el concepto del Sistema de Gestión en la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, diciendo que se

trata de “un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo” (Art 4). Por otra parte, el Decreto 1072 de 2015 en el Libro 2, parte II, capítulo 6, se expresan las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión en la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, basado en los principios de (planear, hacer, verificar y actuar). Lo anterior, representó una guía explícita y completa en la prevención de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, además de la creación de una carga mayor al empleador frente a la protección y seguridad de sus trabajadores.

En resumen, si bien la Constitución política de 1991 en el artículo 53 pone de manifiesto la posición favorable del trabajador en razón a la interpretación y aplicación de las fuentes del derecho, no se desconoce que el ordenamiento jurídico colombiano desde la expedición del Decreto 2127 de 1945, impone a este mismo, normas encaminadas a establecer el equilibrio de cargas entre él y su empleador.

3.2.Marco normativo internacional de la OIT

Debido a la lucha histórica de la clase obrera para lograr condiciones dignas de trabajo, se creó la Organización Internacional del Trabajo en 1919. La mencionada organización surge del Tratado de Versalles firmado el mismo año; está fundamentada en la justicia social para alcanzar una paz universal y permanente. Junto con otros países miembros como Ecuador y Perú, Colombia hace parte de la Organización Internacional del Trabajo desde su constitución. A partir de esta fecha ha ratificado 61 convenios de los cuales 52 aún continúan en vigor. (Historia de la OIT, p.1)

Dentro de las convenciones firmadas por el Estado Colombiano, se encuentra el Convenio 17 de 1925 sobre la indemnización por accidentes de trabajo, el cual, desarrolló

parámetros generales en torno salvaguardar los intereses de los trabajadores o familiares civiles o consanguíneos, que en un accidente por causa o con ocasión a la labor ejecutada tengan derecho a una indemnización (Art 1). De igual manera, estableció que los Estados miembros deberán tomar acciones debido a las condenas a reconocer. (Art 8)

En 1944 se realizó la Declaración de Filadelfia, la cual, señaló los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo. En el preámbulo se encuentra la protección al trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales y contra los accidentes de trabajo.

Posteriormente, en 1947 la Conferencia General de la Organización del trabajo expidió el Convenio 81, el cual trató sobre la inspección del trabajo, por el cual se exhortó a los países miembros a que dentro de las entidades nacionales industriales posean una inspección del trabajo encargada de velar por la salvaguarda de los trabajadores durante la realización de las actividades concernientes al ejercicio de su labor, en asuntos sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene (Art 3).

No obstante, también indicó medidas para quienes no cumplan con las normas pertinentes a la correcta implementación de las medidas preventivas en accidentes de trabajo, en este caso señaló que no se dará previo aviso para interponer una acción judicial, sin embargo, pueden establecerse excepciones por cada uno de los Estados miembros. (Art 17)

Asimismo, el Convenio 155 de 1981, sobre la seguridad y salud en el trabajo, estableció reglas para la protección y prevención de alguna contingencia presentada en razón a las actividades laborales. En este sentido, el artículo 9 instauró: “El control de la aplicación de las leyes y de los reglamentos relativos a la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo deberá estar asegurado por un sistema de inspección apropiado y suficiente”. (inc. 1). Cabe agregar que “el sistema de control deberá prever sanciones adecuadas en caso de infracción de

las leyes o de los reglamentos”. (inc. 2) En este sentido el primer inciso de este artículo, se enmarca dentro del Sistema de Administración de Riesgos Laborales y las sanciones al incumplimiento de estas normas de protección se encuentran señaladas en el ordenamiento jurídico colombiano. Por otra parte, el artículo 19 y 20 del mismo convenio estableció obligaciones en las cuales, por una parte, el trabajador debe concurrir en el correcto cumplimiento de las obligaciones que le asisten respecto a su protección y seguridad, y de otra, la articulación entre el trabajador, el empleador y los representantes de este último es esencial en la organización y correcta aplicación de esta normativa.

Por su parte la Recomendación 167, 1983 sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, establece regulaciones generales, que debe adoptar cada Estado miembro frente a las prestaciones sociales de los trabajadores. En 2006 el Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo establece la obligación de los Estados para promover la seguridad en el trabajo, promocionando políticas públicas que desarrollen un plan de acción que prevenga lesiones, enfermedades y accidentes derivados de la actividad laboral. (Art 2)

Finalmente, se expidió la recomendación 197 de 2006 el cual trata sobre el mismo tema y en esta ocasión señaló la prevención de accidentes y enfermedades laborales en trabajadores del sector informal y en general en situación de vulnerabilidad. (Art 3)

Conforme a lo anterior, la Organización Internacional de Trabajo, está enfocada en la continua mejora de las condiciones laborales de los trabajadores, a partir de preceptos que señalan la obligación de los Estados miembros a tomar medidas que acaten los convenios y recomendaciones firmadas por estos.

De este modo, Colombia acorde a las disposiciones de la OIT expidió La Ley 100 de 1993, en la cual se encuentra el Sistema de Seguridad Social que comprende cuatro subsistemas y en particular, a la protección de los trabajadores de los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, el Sistema de Riesgos Laborales (ARL) y normas que lo regulan. (Decreto 1295 de 1994, 776 de 2002 y 1562 de 2012). Además de la facultad de los trabajadores de demandar perjuicios materiales e inmateriales por las contingencias presentadas durante la ejecución de un trabajo en base al artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo. De la misma manera, los Decretos 1443 de 2014 y el 1072 de 2015, definen y regulan el Sistema de Gestión en la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

3.3.La responsabilidad por culpa patronal en accidentes de trabajo

Corresponde en este apartado precisar los elementos que caracterizan la responsabilidad por culpa patronal en accidentes de trabajo. De este modo, se expondrá de manera sucinta el concepto de accidente de trabajo, la obligación de medio y de resultado del empleador, la culpa patronal, las diferencias entre la responsabilidad objetiva y la responsabilidad subjetiva por culpa patronal y los presupuestos que definen esta última.

La legitimidad del trabajador o sus causahabientes para demandar ante un juez laboral la indemnización del pago de perjuicios por culpa patronal, surge de un acto jurídico denominado: contrato. Este es suscrito entre el empleador y trabajador. Dicho acto jurídico puede ser según su forma: verbal o escrito; según su duración: a tiempo determinado, indefinido o también por el lapso de existencia de una obra o labor concreta acorde a los artículos 37, 45 y 46 del CST respectivamente. A su vez, deberá cumplir con los presupuestos del artículo 23 del mismo código, los cuales tratan de la prestación personal del servicio, la subordinación o dependencia continua frente a su empleador y una retribución pecuniaria denominada salario, en virtud del

servicio prestado (Código Sustantivo del Trabajo, Art 23), señaladas por el legislador como elementos esenciales del contrato de trabajo.

3.4. Accidente de trabajo

Para comprender qué es un accidente de trabajo, es conveniente delimitar el concepto según la ley y la doctrina. El Decreto 1562 de 2012 lo ha definido como: (...) “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 (...)”. (Art 3, inc. 1). Por su parte, el jurista Alfredo Puyana Silva (2013) en su libro “El Sistema General del Riesgos Laborales en Colombia”, estima que el accidente de trabajo se produce con ocasión y por causa del trabajo, describiendo las diferencias entre ambos conceptos:

Es con ocasión del trabajo cuando la lesión que sufre el trabajador ocurre por el riesgo ocupacional que genera los elementos y/o el ambiente que rodea su trabajo. Y es por causa del trabajo cuando, hallándose en el desarrollo de su actividad laboral, ocurre por los riesgos generales implícitos en su ambiente de trabajo, al indagar qué originó la lesión, resulta como causa mediata el trabajo desempeñado por el afectado. (p.27)

Es decir, el origen del accidente puede ser extrínseco o intrínseco al acto mismo que implica la ejecución del trabajo. En el primer caso, la causa supone un ambiente riesgoso que rodea al trabajador. Y en el segundo caso, el incidente se configura debido a las tareas propias de la actividad encomendada.

3.5. La obligación de medio y de resultado en accidentes de trabajo

Frente al deber del empleador de afiliar al trabajador a la ARL y en la ocurrencia de un accidente laboral los servicios médico-asistenciales, incapacidades, pensiones y auxilio funerario configuran una obligación de resultado, puesto que es un deber constitucional y legal, el

empleador por su parte solo podrá exonerarse cuando pruebe la culpa grave o intencional del trabajador. Mientras que es una obligación de medio, cuando el trabajador a consecuencia de un accidente laboral pretende la indemnización plena de perjuicios basado en el art 216 del CST. (Tamayo, 2018b). Ya que el empleador tiene el deber de seguridad del mismo, por lo tanto, este deber está sujeto a eventualidades previsibles o imprevisibles que lo configuran como un presupuesto de medio y no de resultado.

3.6.Culpa patronal

Antes de definir la culpa patronal, es preciso decir, que el deber de protección del empleador frente a su trabajador posee dos connotaciones; público y contractual, el carácter público surge de la normativa laboral que obliga al empleador a garantizar la vida y salud de su trabajador. Por otro lado, el carácter contractual está dado por el deber de prevenir alguna contingencia de origen laboral. (Puyana,2013)

Por su parte la culpa patronal está preceptuada en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala: “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 de los perjuicios (...)”. (Art 216). En otras palabras, cuando una persona, en este caso, el trabajador, en razón de su actividad laboral ha sufrido un menoscabo a su integridad económica o moral, causado por un accidente en el trabajo o enfermedad laboral, él o sus causahabientes tendrán derecho a una indemnización pecuniaria, siempre que sea posible la imputación de dicho daño a su empleador.

3.7. Responsabilidad objetiva y la responsabilidad subjetiva por culpa patronal en accidentes de trabajo

Es importante resaltar las discrepancias entre la responsabilidad objetiva y responsabilidad subjetiva por culpa patronal. La primera de ellas está a cargo de la Administradora de Riesgos Laborales a la cual esté afiliado el trabajador. Esta entidad es la encargada de prestar los servicios médico-asistenciales sufridos al momento del accidente de trabajo y las prestaciones futuras relacionadas con las incapacidades, pensión de invalidez o de sobrevivientes y auxilio funerario, establecidas en el Decreto 776 de 2002, de acuerdo con el subsistema de seguridad social en riesgos laborales de la Ley 100 de 1993. Por otra parte, como se ha mencionado anteriormente, la responsabilidad subjetiva parte del artículo 216 del CST, el cual enuncia la responsabilidad del patrono por el daño comprobado producido al trabajador.

Desde la jurisprudencia, la sentencia 20186 del 8 de agosto de 2003, Sala de Casación Laboral, M.P Luis Javier Osorio López ha dicho que los dos tipos de responsabilidad poseen identidad jurídica propia, en este sentido, la primera de estas (responsabilidad objetiva), se encuentra regulada por la ley y está a cargo del empleador cubrir todas las contingencias presentadas por un accidente de trabajo, conforme a la tarifa legal estipulada, sin tener en cuenta la culpabilidad de este en la ocurrencia del accidente de trabajo. Por otra parte, la responsabilidad subjetiva consagrada en el artículo 216 del CST señala la obligación del empleador de reparar perjuicios derivados del siniestro laboral cuando se le ha probado la culpa. Además, indicó que el trabajador víctima de un accidente de trabajo no accede a dos indemnizaciones, puesto que su origen difiere de las fuentes legales. (SL 35158/2010)

En resumen, bajo el principio de protección del Estado y con ocasión a un daño percibido por el trabajador, se deben reparar los perjuicios sufridos en su totalidad. Es decir, no solo los

consagrados en la ley, sino, los que se logren demostrar en el juicio de responsabilidad por culpa patronal, sean atribuidos al empleador y se aproximen a dejar al trabajador en el estado anterior de la contingencia.

3.8.Elementos configuradores de la responsabilidad subjetiva por culpa patronal en accidentes de trabajo

En este orden de ideas, está a cargo del trabajador comprobar la culpa suficiente del daño patrimonial y extrapatrimonial sufrido por la ocurrencia del accidente de trabajo. Este debe demostrar los presupuestos que configuran el mismo, los cuales son: el daño por el accidente laboral, la culpabilidad del empleador y el nexo causal entre estos últimos.

3.8.1 El daño

En vista de lo anterior, el daño, es el primero de los presupuestos a demostrar en un juicio de responsabilidad por culpa patronal. Para el jurista Fernando Hinestrosa (1967) el daño reside en “una lesión del derecho ajeno consistente en el quebranto económico recibido, en la merma patrimonial sufrida por la víctima, a la vez que en padecimiento moral que la acongoja”. (p. 29). Es decir, lo constituye la pérdida económica o sufrimiento moral de la víctima por causa de un tercero, en este caso el empleador. A su vez, el tratadista Javier Tamayo Jaramillo (2018b) expresa que el alcance del daño “solo es indemnizable cuando se lesionan las facultades jurídicas para exigir o recibir el beneficio que ha sido suprimido”. (p.331). En este sentido, las facultades que, si bien no son de propiedad del beneficiario, el Estado protege el disfrute de estas, como, por ejemplo, los vínculos afectivos entre el trabajador y sus causahabientes.

Respecto a las características del daño, debe ser personal y cierto. Es personal cuando “el daño es fuente de obligaciones a favor de la víctima directa o indirecta que lo padece, de acuerdo con la lesión a uno o varios derechos del demandante que sufrió menoscabo”. (Henao, 1998, p.

27). De manera que, se prevé los perjuicios ocasionados a terceras personas en la ocurrencia de un infortunio, como podría suceder a los causahabientes del trabajador que derivado de un accidente de trabajo pierde la vida.

Con respecto al daño, es cierto, cuando “no es genérico o hipotético, sino, cierto, es decir, lo es, el que sufre, determinada persona”. (Henao, 1998, p. 129). A su vez, “será cierto en la medida en que el juzgador conozca con evidencia que la acción dañosa ha producido o producirá desmedro patrimonial o moral en el perjudicado. La certidumbre del daño se contrapone a lo hipotético o eventual del perjuicio”. (Velásquez, 2013, p. 170). Es decir, dentro del juicio de responsabilidad por culpa patronal, la víctima directa o indirecta debe demostrar con evidencia irrefutable al juez, la certeza y plenitud del daño acaecido (económico o moral), pues de lo contrario no será posible la indemnización de perjuicios basada en teorías o simples especulaciones.

En este punto, con el fin de clarificar los conceptos de daño y perjuicio, conviene indicar su diferencia. “El daño es un hecho, toda afrenta a la integridad de una cosa, de una persona, de una actividad, o de una situación” (...) el perjuicio lo constituye el conjunto de elementos que aparecen como las diversas consecuencias que se derivan para la víctima del mismo”. (Henao citado por Sánchez, 2015, p. 42 y 43). Es decir, existe un vínculo lógico entre estos dos elementos que no se puede disociar.

Ahora bien, en concordancia con el artículo 1614 del Código Civil (C.C) los perjuicios se clasifican en materiales e inmateriales.

Los perjuicios materiales se constituyen en daño emergente y lucro cesante, que a su vez este último se divide en lucro cesante pasado o consolidado y lucro cesante futuro donde el primero de estos, corresponde al perjuicio económico que tuvo que soportar la víctima por el

accidente de trabajo. Por otra parte, el lucro cesante, se constituye por las prestaciones económicas que el trabajador dejó (lucro cesante consolidado) y dejará (lucro cesante futuro) de percibir en consecuencia de la contingencia presentada.

La Corte suprema de justicia en pronunciamientos de la Sala de Casación Laboral los definen así:

El daño emergente (...) es aquel que se concreta en los gastos o erogaciones que debe efectuar la víctima para afrontar las consecuencias del hecho generador del perjuicio, como serían, por ejemplo, los gastos médicos y hospitalarios que debe efectuar, para recuperar la salud, el trabajador que es víctima del accidente de trabajo. (CSJ., Sentencia SCL 22117/2004)

Por otra parte, el honorable tribunal define al lucro cesante como “el pasado”, esto es, el causado a partir de la terminación del vínculo laboral del actor y hasta la fecha del fallo, del lucro cesante futuro, es decir, el que a partir de la fecha de providencia se genera hasta el cumplimiento de la expectativa probable de vida del trabajador. (CSJ., Sentencia SCL 22656/2005)

Mientras que los perjuicios inmateriales, se clasifican el daño moral y daño fisiológico o a la vida en relación. El perjuicio moral, en palabras de Diego Alejandro Sánchez (2015) “es la afectación psicológica o sentimental que se genera en la esfera interna de la víctima directa o indirecta, como consecuencia de la situación adversa que produce el siniestro laboral, especialmente en su estado de ánimo, ocasionándole a la víctima sentimientos de angustia, tristeza, congoja, aflicción, melancolía, desolación etc” (p.49). En consecuencia, este tipo de daño es imperceptible e incuantificable por el juez.

En referencia al daño fisiológico o a la vida en relación, la Sala Laboral en pronunciamiento SL 35261 de 2010 reitera “es el daño que afecta la aptitud y disposición a disfrutar de la dimensión de la vida en cualquiera de sus escenarios sociales, es una afectación fisiológica que, aunque se exterioriza, es como la moral, inestimable objetivamente y, por lo tanto, inevitablemente sujeta al arbitrio judicial (p.10). Dicho de otra manera, cuando un trabajador a causa de un accidente laboral sufre un perjuicio fisiológico, queda impedido de gozar plenamente de las capacidades sociales y personales como lo haría una persona normal.

En este sentido, siendo los perjuicios inmateriales emociones y percepciones imposibles de cuantificar, el juez a través del material probatorio presentado en juicio será el encargado de tarifar el perjuicio causado.

3.8.2 Culpa imputable al empleador

Durante la ejecución del contrato de trabajo, el empleador debe actuar con juicio y celeridad respecto al deber de protección y seguridad ante el trabajador, dispuestos en los artículos 56, 57, 348 del CST y demás preceptos señalados en el ordenamiento jurídico colombiano. Lo anterior, como lo haría un “buen padre de familia”. Por consiguiente, el patrono responderá hasta por culpa leve en caso de negligencia o descuido ligero en la ocurrencia de un accidente de trabajo, en concordancia los artículos 63 y 1604 del Código Civil.

(...) Culpa leve, descuido ligero, es la falta de aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios. Culpa o descuido, sin otra calificación significa culpa o descuido leve. Esta especie de culpa se opone a la diligencia o cuidado ordinario o mediano (...). (Código Civil, Art 63, inc. 3)

Asimismo, la Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral, señala: “Ese entendimiento del grado de culpa por la cual responde el patrono en caso de accidentes de trabajo

conforme al artículo 216 del CST, resulta acorde con lo que ha interpretado la jurisprudencia al respecto con apoyo en las disposiciones pertinentes del Código Civil”. (CSJ., SCL 22175/ 2004)

Bajo este presupuesto, el juicio de responsabilidad por culpa patronal y en este caso la valoración de la culpa se basa precisa y exclusivamente en las disposiciones civiles. Lo que permite a la sala de casación laboral tomar conceptos e interpretaciones de su homóloga sala civil.

3.8.3 Nexo de causalidad

El nexos de causalidad es la relación demostrada entre el daño ocurrido (accidente de trabajo) y la culpa por negligencia u omisión suficientemente comprobada del empleador. En concordancia con lo antepuesto, “el nexos de causalidad se entiende como la relación necesaria y eficiente entre el hecho generador del daño y el daño probado. La jurisprudencia y la doctrina indican que para poder atribuir un resultado a una persona y declararla responsable como consecuencia de su acción u omisión, es indispensable si aquel aparece ligado a esta por una relación de causa-efecto. Si no es posible encontrar esa relación mencionada, no tendrá sentido alguno continuar el juicio de responsabilidad”. (Patiño, 2008, p. 193)

En este contexto, la relación causa-efecto debe ser clara y demostrable. No obstante, debe advertirse que los medios probatorios para demostrar el mencionado vínculo deben actuar bajo la legalidad y el principio de oportunidad.

3.9.Eximentes de responsabilidad por culpa patronal

El nexos de causalidad entre el daño y la culpa se ve afectado cuando existe fuerza mayor o caso fortuito, culpa exclusiva de la víctima o de un tercero.

3.9.1 Fuerza mayor o caso fortuito

Con relación a la fuerza mayor o caso fortuito, esta debe ser “irresistible e impredecible”. En virtud de lo anterior, el accidente de trabajo se configura por una causa extraña a las actividades correspondientes a su labor, por ejemplo: terremoto, apresamiento de enemigos, actos de autoridad ejercidos por funcionario público, entre otros. (Código Civil, Art 64). En este caso, el empleador se exime de la responsabilidad por culpa patronal.

3.9.2 Intervención de la víctima

En la intervención de la víctima la jurisprudencia laboral considera dos circunstancias a saber: la primera de ellas, cuando el trabajador tuvo culpa exclusiva de su infortunio, en tal sentido, el empleador no deberá pagar por los perjuicios derivados del accidente laboral. No obstante, si el empleador por acción u omisión contribuyó a la producción del siniestro, este deberá indemnizar los perjuicios probados en juicio. (CSJ; SCL 21498/2004)

En segundo lugar, puede ocurrir que el trabajador por su experiencia y confianza no tome las medidas pertinentes en su autocuidado y ocasione un accidente de trabajo, en este caso, la Corte ha dicho que no se absuelve al empleador al pago de la indemnización. (CSJ; SCL 30193/2008). Sin embargo, en pronunciamiento SCL 16785/2002 aclara que los siniestros generados de la imprudencia en actividades extraprofesionales, es decir, realizar actividades no encomendadas por su empleador si exonera a este del pago indemnizatorio.

Finalmente, expresa la Corte que no existe reducción en la indemnización cuando se da la concurrencia de culpas, puesto que el artículo 216 del CST establece la indemnización “total y ordinaria” de los perjuicios causados, sin hacer alusión a la reducción que habla el artículo 2357 del Código Civil

No obstante, en la sentencia 15755 del 15 de noviembre de 2001 el magistrado Fernando Vásquez Botero, en salvamento de voto expresó “la procedencia de la reducción de la condena por concurrencia de culpas, prevista en el artículo 2357 del Código Civil, ya que, el artículo 216 del CST no regula el tema y por ende se debe llenar este vacío con esta disposición de carácter civil; además, la reducción de la condena no riñe con los principios constitucionales y legales del trabajo”. (Sánchez, 2015, pág. 90)

De lo anterior, se infiere la posición favorable de la Corte hacía el trabajador imprudente frente a la ocurrencia de un accidente laboral, puesto que aún probado que el trabajador influyó en la consecuencia de la contingencia, el empleador debe responder total y ordinariamente por los perjuicios ocasionados al trabajador, esto constituye una afrenta al principio de equilibrio social que rige la normativa laboral y de los principios fundamentales a la igualdad y justicia consagrados en el preámbulo de la Constitución política de 1991.

3.9.3 Hecho de un tercero

Cuando la culpa de la contingencia recaiga en un tercero y el empleador, no es posible la reducción en la condena del empleador, pues así lo manifiesta la jurisprudencia en sentencia SCL., 28821/2008 señalando como se ha dicho antes, que la concurrencia de culpas no exonera al pago de indemnización por perjuicios derivados de accidentes laborales, tampoco lo absuelve cuando ha habido la intervención de un tercero.

Sin embargo, puede ser un eximente de responsabilidad la culpa exclusiva de un tercero cuando concurren las siguientes condiciones: “I. Que el hecho sea único y exclusivo determinante del daño; II. Que sea irresistible e imprevisible y, III. La exterioridad de la causa extraña con respecto al demandado, para que, al no ser un accidente un hecho irresistible,

imprevisible ni externo, no se dan los presupuestos para que opere la causa extraña de la cual pretende derivar su exoneración.” (CSJ, SCL 3915/2019)

En suma, solo podrá eximir su responsabilidad el patrono cuando el accidente laboral sea producido por un caso fortuito o fuerza mayor y cuando la culpa sea atribuible exclusivamente al trabajador o a un tercero.

3.10. Carga de la prueba

En relación con la demanda de responsabilidad por culpa patronal y la carga de la prueba, consagrada en el Código Civil, el cual establece “(..) la prueba de la diligencia o cuidado incumbe al que ha debido emplearlo; y la prueba del caso fortuito al que lo alega” (Art, 1604). Es decir, el empleador debe probar que ha cumplido con lo dispuesto en el artículo 57 del CST que habla de las obligaciones especiales del patrono, del mismo modo, lo dispuesto en la implementación del Sistema de Gestión en la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y demás normas acordes a la protección y seguridad de los trabajadores. Por otra parte, el trabajador o terceros están en el deber de relatar fehacientemente en los hechos, las acciones u omisiones del empleador que ocasionaron el accidente laboral. De la misma manera, aportar las pruebas oportunamente al proceso, de no demostrar dichos elementos el empleador quedará eximido de la responsabilidad.

En virtud de lo anterior, la sentencia SL 23656 del 10 de marzo del 2005 de la Sala de Casación Laboral señala en que oportunidad procesal le corresponde al empleador la carga de la prueba, en esta ocasión la Corte expresa tácitamente que una vez se ha probado que la causa u ocasión del accidente laboral fue por acción u omisión del empleador, este deberá demostrar en juicio que cumplió satisfactoriamente con las medidas de seguridad dispuestas por la ley para la prevención de dicho accidente conforme al artículo 1604 del C.C.

En síntesis, la culpa patronal solo será probada cuando los elementos que incurrieron en el accidente laboral sean demostrados en juicio por el actor, el cual tendrá la carga de evidenciar ante el juez la negligencia o intencionalidad de su empleador en causar el daño. A su vez, el patrono para eximir su responsabilidad deberá indicar de manera irrefutable las acciones de planeación, acción, verificación y actuación de acuerdo con el sistema de gestión en la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la prevención de accidentes de trabajo.

3.11. Medios probatorios de defensa del empleador

Siendo los perjuicios alegados por culpa patronal inciertos y discutibles que deben ser probados en juicio, existen elementos que posibilitan al empleador eximir su responsabilidad. Así pues, es posible invocar la inexistencia de la relación laboral, en concordancia con lo expreso en el artículo 216 del CST que exige que la culpa patronal solo puede ser alegada por quien ha celebrado un contrato de trabajo y tiene la calidad de trabajador o en excepción sus derechohabientes.

Otro rasgo importante frente a la defensa del empleador está dado por el origen del siniestro, en el cual será viable demostrar que el accidente de trabajo no ha sido producido por causa ni con ocasión al trabajo. En este mismo sentido, frente a la inexistencia del daño o perjuicio, el accionante en caso de que no sea la víctima directa debe señalar el interés jurídico probando la relación filial o dependencia con el trabajador, de lo contrario no será posible la indemnización de perjuicios. Finalmente, el rompimiento del nexo de causalidad, que como se ha mencionado en este apartado, solo es loable cuando se produce por un caso fortuito o fuerza mayor, culpa exclusiva de la víctima o de un tercero.

Cabe mencionar que, la conciliación como mecanismo de solución de conflictos es un medio para terminar con el litigio de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 19 del Código

Procesal del Trabajo. De igual manera, la transacción señalada en el artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo, que es adaptable por remisión normativa a las disposiciones civiles, es aplicable bajo el principio de la autonomía de la voluntad privada en la concertación de derechos inciertos y discutibles, como lo es en este asunto la indemnización de daños y perjuicios por culpa patronal.

3.12. Tasación de perjuicios en la responsabilidad por culpa patronal

De acuerdo con el pronunciamiento de la sentencia SCL 35490-2009, los perjuicios se liquidan conforme a la fórmula matemática que señala este mismo fallo. Frente a los perjuicios materiales; lucro cesante pasado o consolidado (L.C.C) y lucro cesante futuro (L.C.F). El primero de estos, cabe recordar que hace referencia al monto debido al trabajador desde la fecha del siniestro laboral o diagnóstico médico hasta la fecha del fallo y se liquida así:

$$L.C.C = \frac{R * (1+i)^n - 1}{i}$$

Donde **R**, corresponde al salario que percibía el trabajador al momento del accidente laboral y que ha sido afectado por este último, **i**, la tasa de interés bancario o corriente certificada al momento de la determinación de dictamen médico del trabajador accidentado y **n**, corresponde a al lapso que ha transcurrido entre la fecha del diagnóstico y la fecha del fallo.

Ahora bien, el lucro cesante futuro (L.C.F) recae sobre el dinero que se debe desde la fecha de la sentencia hasta la probabilidad de vida del trabajador y se calcula así:

$$L.C. F = \frac{IMA * (1+d)^n - 1}{d (1+d)^n}$$

En la cual, **IMA** corresponde al salario mensual actualizado del trabajador **d**, corresponde a la tasa de interés legal, preceptuado en el artículo 1617 del Código Civil. **n**, equivale a la vida probable del trabajador disminuyendo el número de periodos que han pasado desde la fecha del accidente y la fecha de la sentencia. Es importante mencionar, que “la base de esta liquidación futura es el ingreso que corresponde al perjudicado al momento del fallo. Es decir, se toma el L.C.C y se divide por el número de meses que se liquida” (p.5).

Finalmente, el lucro cesante total, es la suma del lucro cesante pasado o consolidado y el lucro cesante futuro. En consecuencia, se liquida así:

$$\text{L.C. T} = \text{L.C.C} + \text{L.C.F}$$

En esta misma línea, los perjuicios inmateriales, como se ha expresado antes, se liquidan de acuerdo al *iuris arbitrio* del juez atendiendo a su prudencia y discrecionalidad. Ergo, la sala ha dicho que el administrador de justicia debe atender las reglas de la experiencia afincándose en la especificidad de cada caso concreto (CSJ, SCL 50382/2018, citada por Fajardo, 2021)

3.13. Procedimiento a seguir en la ocurrencia de un accidente de trabajo

El artículo 2 de la Resolución 0156 de 2005 que regula el artículo 65 de la Ley 1295 de 1994, señala que, en la ocurrencia de un riesgo profesional, el empleador durante los (2) dos días siguientes al mismo, deberá notificar el accidente a la promotora de salud a la cual está afiliada el trabajador y a la Administradora de Riesgos Laborales. De la misma manera, proporcionar copia al trabajador del informe. (p.2)

Por otra parte, el Decreto 1530 de 1996 establece que en el suceso de que el trabajador fallezca por un accidente de trabajo, el patrono junto con el Comité Paritario de Salud Ocupacional o Vigía ocupacional, durante los quince 15 días siguientes a la muerte del

trabajador entregará a la ARL un informe, en el cual conste las causas del accidente de trabajo, que previamente será aprobado por la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo. (p.2)

A continuación, la ARL dentro de los quince 15 días siguientes deberá emitir un concepto sobre el suceso acaecido y sobre las acciones del empleador frente al mismo. Finalmente, la Administradora, durante los diez días hábiles continuos a la emisión del mismo remitirá dicho concepto al empleador con copia a la Dirección Regional o Seccional del Trabajo, a la Oficina Especial del Trabajo y Seguridad Social, con el fin de que estas hagan las correspondientes investigaciones y se impongan las sanciones a que hubiere lugar. (p.2)

En definitiva, la culpa patronal debe ser demostrada y declarada de acuerdo con los preceptos consagrados en la legislación y jurisprudencia civil. Esto permite al juzgador tener elementos precisos que evoquen la transparencia y eficacia del proceso de responsabilidad. De manera que, el juez debe valorar el material probatorio desde la imparcialidad y la justicia social como lo establece el Código Sustantivo del Trabajo.

3.14. Derecho comparado: Argentina, México y Costa Rica

Con el propósito de permitir al lector tener una visión jurídica amplia en el ámbito internacional, frente a la relación jurídica del empleador- trabajador y en especial las normas que regulan las obligaciones de las partes en la prevención u ocurrencia de riesgos laborales (accidentes de trabajo) y las posibles indemnizaciones, es pertinente indagar sobre las similitudes y diferencias que las caracterizan.

Así las cosas, se realizará una corta revisión de la normativa laboral en Argentina, México y Costa Rica.

3.14.1 Argentina

La relación contractual Argentina está regulada por la Ley No. 20.744 del Contrato de Trabajo. El Capítulo VII denominado “De los deberes y derechos de las partes” señala los preceptos a seguir durante la ejecución de las actividades laborales. Por lo anterior, el vínculo jurídico convenido parte del principio de la buena fe de ambos contratantes, según el artículo 63 “las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo”. (Art 63). Es decir, las partes se encuentran en el mismo nivel referente a la intencionalidad del desarrollo del vínculo contractual.

De igual manera, el deber de seguridad del empleador esta expreso, en este caso señalando que este debe tomar acciones para evitar cualquier tipo de lesión que atente contra la dignidad del trabajador. (Art 75)

Por su parte, “el trabajador debe observar todos aquellos deberes de fidelidad que deriven de la índole de las tareas que tenga asignadas, guardando reserva o secreto de las informaciones a que tenga acceso y que exijan tal comportamiento de su parte”. (Art 85). De manera análoga, “el trabajador debe observar las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo, ya sea por el empleador o sus representantes. Debe conservar los instrumentos o útiles que se le provean para la realización del trabajo, sin que asuma responsabilidad por el deterioro que los mismos sufran derivados del uso.” (Art 86) Como de manera similar se prevé en la legislación de Colombia.

En otras palabras, la ley argentina impone al empleador proporcionar a sus trabajadores de condiciones dignas y seguras en el desarrollo de las actividades laborales y al trabajador prudencia y lealtad frente a las acciones correspondientes a su cargo.

Ahora bien, frente al tema principal de este trabajo de investigación, la Ley No. 24.557 Sobre Riesgos del Trabajo (LRT), por la cual, se regula la prevención de los riesgos y la reparación de los daños derivados del trabajo, conceptúa que el accidente de trabajo es:

Todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo. (Art 6 inc.1)

Cabe resaltar que, frente a la anterior definición, en Colombia no se contempla como accidente de trabajo el ocurrido en el recorrido de la residencia del trabajador a su lugar de actividades laborales, siempre y cuando el empleador no haya suministrado dicho transporte.

Respecto al resarcimiento de daños ocasionados por un accidente de trabajo, los artículos 76 y 87 de la Ley Sobre el Contrato de Trabajo, establecen una relación de equidad frente a los perjuicios causados por una de las partes contratantes, estipulando por un lado, la obligación del empleador de reintegrar el monto pecuniario que ha soportado el trabajador por causa y con ocasión a un perjuicio derivado de su actividad laboral, y por otro, el del trabajador en resarcir a su empleador por dolo o culpa grave en la prestación de sus servicios.

Frente al procedimiento para la reparación de perjuicios a cargo del empleador el artículo 39 de la LRT expresa la responsabilidad civil del empleador. De la misma manera la Ley No. 26.773 sobre el Régimen de Ordenamiento de la Reparación de los Daños derivados de los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, en el artículo 4 inc. 6 señala: “en los supuestos de acciones judiciales iniciadas por la vía del derecho civil se aplicará la legislación de fondo, de forma y los principios correspondientes al derecho civil. (Art 4 inc. 6)

De modo que permite al trabajador iniciar un proceso ordinario civil con el fin de perseguir perjuicios ocasionados por un accidente de trabajo. En razón de lo anterior, el daño en el Código Civil argentino está situado en el artículo 1069 el cual establece “el daño comprende no sólo el perjuicio efectivamente sufrido, sino también la ganancia de que fue privado el damnificado por el acto ilícito, y que en este Código se designa por las palabras "pérdidas e intereses". (Civil, Art 1069). De la misma manera, es laudable resaltar que la legislación argentina atiende la buena fe del empleador cuando haya lugar a indemnización “los jueces, al fijar las indemnizaciones por daños, podrán considerar la situación patrimonial del deudor, atenuándola si fuere equitativo; pero no será aplicable esta facultad si el daño fuere imputable a dolo del responsable”. (Art,1069 inc. 2)

Frente a los eximentes de responsabilidad el Código Civil establece que, si una de las partes durante el vínculo contractual no cumple con la carga antes pactada, no incurre en mora la parte cumplida, además es igualmente responsable de los daños sufridos por dicho incumplimiento y finalmente se resalta que en esta legislación el deudor no es responsable del daño ocasionado por falta de cumplimiento de la obligación o por caso fortuito o fuerza mayor que no ha podido preverse o evitarse. (Art 510 y sub.)

Por último, la Ley No. 19587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo precisa las exclusiones de indemnización frente a un siniestro laboral cuando el accidente de trabajo y la enfermedad profesional son causadas por dolo del trabajador o fuerza mayor y cuando la incapacidad del trabajador es preexistente anterior a la relación laboral. (p. 58)

3.14.2 México

El Estado Federal de México está regido por la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial el 1 de abril de 1970. Según lo dispuesto en esta legislación, la relación laboral, estará

basada en el equilibrio entre los factores de producción y la justicia social, de la misma manera será conforme a la buena fe y la equidad. (Art, 31)

De tal manera, las obligaciones del patrono están dispuestas en los artículos 132 y 134. Dentro de ellas el empleador tendrá a su cargo dar de manera eficiente al trabajador los instrumentos y herramientas que procuren un óptimo desarrollo de las actividades laborales. Además, el lugar de operaciones laborales deberá contar con medidas de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo en pro de la prevención de riesgos laborales.

Por otra parte, los trabajadores están obligados al correcto cumplimiento del reglamento interno de trabajo de su empresa y de la normatividad señalada en la ley mexicana que procuren su protección y seguridad. Respecto a su protección personal, le queda al trabajador restringido realizar actos que violenten la seguridad propia y de terceros durante el cumplimiento de sus funciones. (Art I)

Todavía cabe señalar que, el Reglamento Federal de Seguridad Higiene y Medio Ambiente, establece parámetros puntuales que deberán seguir los patronos y trabajadores con el fin de mejorar las condiciones laborales de estos últimos y prevenir accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. En virtud de lo anterior, exhorta a los empleadores a que adopten medidas y planes de acción que contengan la verificación del estado de las condiciones de salubridad y seguridad en el trabajo conforme a lo estipulado en la norma laboral mexicana. (Art 130). De la misma forma, es obligación del patrono capacitar a sus trabajadores en la adecuada aplicación de las mencionadas medidas preventivas en accidentes de trabajo. (Art 17), así como también impone al trabajador la carga que le corresponde en el cumplimiento de esta normatividad. (Art 18)

Ahora bien, la Ley del Seguro Social Mexicano, en relación con los accidentes de trabajo, considera que se trata de “toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste. También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél.” (Art 42)

Cabe mencionar que en este país la asistencia médica quirúrgica y farmacéutica, servicio de hospitalización, aparato de prótesis y ortopedia, rehabilitación son denominadas prestaciones en especie y las concernientes a las incapacidades, pensiones y gastos funerarios son llamadas prestaciones en dinero. Estas prestaciones están a cargo del Instituto del Seguro Social Mexicano. Sin embargo, si el Instituto comprueba que el empleador actuó dolosamente frente al riesgo laboral sufrido por el trabajador, el Instituto estará facultado para repetir contra el patrón el dinero de las prestaciones consignadas en favor del trabajador (Art 48).

Más aun, expresa en la Ley Federal del Trabajo que cuando el trabajador ha tenido un accidente laboral por falta de diligencia de su patrono, la cual ha sido demostrada ante los Tribunales Federales, las prestaciones asistenciales serán repetidas contra el empleador en el fallo dictado. (Art 49)

Respecto a los eximentes de responsabilidad del patrón, el artículo 488 de La Ley Federal del Trabajo y el artículo 49 de la Ley del Seguro Social, establece que no se considera riesgo laboral, cuando el trabajador ha causado intencionalmente la lesión o accidente de trabajo, en circunstancias como: riñas, intento de suicidio o un delito (Art 488). No obstante, el empleador deberá prestar primeros auxilios y traslado a su domicilio o a un centro asistencial.

Finalmente, cuando el trabajador incurre en desacato de las normas preceptuadas en el contrato y en general en el ordenamiento jurídico mexicano, el empleador tendrá la facultad de demandar civilmente a su trabajador por los perjuicios ocasionados.(Ley Federal del Trabajo, Art 32)

3.14.3 Costa Rica

En este país de América central, la Ley No. 2 sobre el Código del Trabajo regula las relaciones contractuales las cuales están basados en los principios cristianos de justicia social (Art 1). El capítulo V expresa las obligaciones de las partes en la ejecución del contrato de trabajo. En consecuencia, el empleador está encargado de proporcionar a sus trabajadores las herramientas necesarias, útiles y de calidad para su labor (Art 69). Por otro lado, el trabajador deberá “ejecutar éste con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en la forma, tiempo y lugar convenidos” (Art 71). Es decir, el deber del empleador es proveer al trabajador de elementos propios de la actividad y el trabajador deberá actuar bajo el principio de buena fe en la realización de las tareas encomendadas.

Ahora bien, esta misma ley dispone que el accidente de trabajo es “todo aquel que le suceda al trabajador como causa de la labor que ejecuta o como consecuencia de ésta, durante el tiempo que permanece bajo la dirección y dependencia del patrono o sus representantes, y que puede producirle la muerte o pérdida o reducción, temporal o permanente, de la capacidad para el trabajo (...)”. (Art 196)

Hay que mencionar que la protección de los riesgos laborales está a cargo del Instituto Nacional de Seguros, según el artículo 221 del Código de Trabajo “todo patrono está obligado a notificar, al Instituto Nacional de Seguros, los riesgos del trabajo que ocurran a los trabajadores bajo su dirección y dependencia. (...)”. (Art 221). En este punto cabe aludir que el instituto no

cubre riesgos laborales si son producidos por hechos dolosos del trabajador, cuando el trabajador se presenta en estado de embriaguez y drogas hipnógenas, entre otras. (Art, 199)

En la circunstancia de que el trabajador no esté asegurado, el instituto cubrirá todas las prestaciones de ley, conservando el derecho de actuar contra el patrono el cobro de los gastos incurridos. (Art, 221)

Lo anterior dispone de una responsabilidad netamente objetiva, sin perjuicio de repetir el cobro al patrón. Siguiendo esta línea de razonamiento, el Código del Trabajo costarricense no menciona la facultad del trabajador para demandar civilmente a su empleador por la culpa intencional de ocasionar el accidente de trabajo o la enfermedad laboral.

Para resumir y realizar un análisis comparativo, se observa como elementos comunes y diferenciales los siguientes:

Un primer aspecto por resaltar está dado por la normatividad común entre Argentina y Colombia, donde la legislación laboral extiende el alcance de la reparación integral del trabajador, por medio de un proceso civil. En la primera de estas legislaciones está dispuesta en el inc. 4 del artículo 6 de la ley 26.773, mientras que en la normativa colombiana por el artículo 216 del Código sustantivo del Trabajo.

Respecto a las definiciones de accidente de trabajo en las tres legislaciones, se tiene que en Argentina y México contemplan como siniestro laboral el ocasionado en el trayecto de la residencia del trabajador al lugar de su actividad laboral. Por otro lado, Colombia y Costa Rica señalan explícitamente, que solo se considera accidente laboral cuando el trabajador está bajo la dirección y dependencia del patrono.

Acerca de los daños ocasionados por el trabajador frente a los intereses de su empleador, en la legislación argentina y mexicana, se estipulan puntualmente en el artículo 84 de la Ley del contrato de Trabajo (Argentina) y en el artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo (México). Por el contrario, en Colombia no existe norma que obligue al trabajador a indemnizar a su empleador por daños ocasionados en el servicio de su trabajo.

Otro punto importante, es la observación expresa del Código Civil argentino en el inc. 2 artículo 1069, donde se observa la buena fe y el estado socioeconómico de quien ocasiona el daño. La jurisprudencia laboral colombiana prohíbe repartir las cargas entre el empleador y el trabajador en la ocurrencia de un siniestro laboral, siempre que no exista caso fortuito o fuerza mayor o sea culpa exclusiva de la víctima o de un tercero.

Ahora bien, en la normativa mexicana las prestaciones en especie y en dinero (llamadas en Colombia prestaciones asistenciales y económicas), son suministradas teniendo en cuenta la culpa comprobada del empleador, el cual debe cubrir los gastos en los que haya incurrido el Instituto Social de Seguros Mexicano. Por su parte, la ARL en Colombia debe cubrir estas prestaciones sin perjuicio de la injerencia del patrono en el accidente laboral.

Dentro de la investigación, en la legislación mexicana y costarricense no se evidenció la facultad del trabajador de demandar civilmente a su empleador por perjuicios materiales e inmateriales frente a la ocurrencia de un siniestro laboral.

En suma, se puede condensar lo dicho hasta aquí sobre este capítulo, en que se tiene que, en el desarrollo de las actividades laborales, las partes deben adoptar el reglamento propio de su oficio, el empleador por su parte, de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes, tiene a su cargo la tarea de protección y seguridad del trabajador, esto conlleva a tomar medidas de prevención y acción cuando se presenta un riesgo laboral y en este

caso un accidente de trabajo. En consecuencia, el trabajador, tiene el deber de brindar obediencia y fidelidad frente a las tareas encargadas y a las reglas tendientes a proteger su integridad dispuestas en el literal a, artículo 22 del Decreto 1295 de 1994.

Los tratados internacionales de la OIT suscritos por Colombia deben ser tenidos en cuenta por el juez al momento de valorar el material probatorio en un juicio de responsabilidad por culpa patronal. En este sentido, es loable que al trabajador se le exija el cumplimiento de sus obligaciones de autocuidado y protección como lo establece la recomendación 155 de 1985.

En el juicio de responsabilidad por culpa patronal, es necesario que el administrador de justicia aplique e intérprete de manera justa las normas jurídicas laborales y en especial la legislación civil, y de esta manera dentro del proceso se evalúe imparcialmente la carga probatoria de las partes en litigio.

De la normatividad internacional estudiada se concluye que las legislaciones están encaminadas a la protección y seguridad de los trabajadores, garantizando condiciones dignas en el desarrollo de sus actividades y al mismo tiempo disponiendo reglas que permitan una relación equilibrada en la producción económica y la seguridad del trabajador.

Por último, la reducción en la indemnización por perjuicios ocasionados por accidentes de trabajo en la concurrencia de culpas no es admisible para la jurisprudencia laboral, desconociendo de esta manera la normatividad del Código Civil y en particular el artículo 2357, el cual será desarrollado en el siguiente capítulo.

IV. CAPÍTULO III: ALCANCE DEL ARTÍCULO 2357 DEL CÓDIGO CIVIL FRENTE A DE LA CONCURRENCIA DE CULPAS O RESPONSABILIDAD COMPARTIDA EN LA JURISDICCIÓN LABORAL

A continuación, es pertinente exponer el alcance del artículo 2357 del Código Civil en la jurisdicción laboral. Por tanto, se efectuará el análisis de diez sentencias dictadas por la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral sobre la observación de la concurrencia de culpas y que la Sala no admite (I). Luego, se abordará los criterios de la Sala Laboral para la inaplicabilidad de la reducción en la indemnización por compensación de culpas (II). Finalmente, se desarrollarán los elementos que el alto tribunal no tiene en cuenta cuando fija el monto indemnizatorio en la responsabilidad por culpa patronal y que daría lugar a la aplicación del artículo 2357 del Código Civil (III).

4.1. Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo

La Corte Suprema de Justicia en Sala de casación Laboral por mandato del artículo 145 del Código Sustantivo del Trabajo frente a la responsabilidad por culpa patronal aplica los principios y reglas dispuestas en el Código Civil exceptuando el artículo 2357, en el cual se establece la reducción en la indemnización de perjuicios si quien ha sufrido el daño se ha expuesto a él.

La primera providencia en analizar es la SL 26611 de 2007, en la cual, la Corte decide el recurso de casación interpuesto por O.J, O.A, O.R en contra del fallo proferido por la Sala Civil-Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar el 8 de febrero de 2005, en el proceso adelantado por Electrificadora del Caribe S.A. ESP y Seres Ltda. De acuerdo con los hechos relatados, el señor J.R.C murió en accidente de trabajo ocurrido el día 30 de

noviembre de 1999 a causa de electrocución durante la manipulación de instalación y desmonte de contadores de 110 y 220 voltios; según los demandantes la Electrificadora del Caribe no proporcionó los elementos de protección al trabajador.

Cabe mencionar que el recurso de casación de esta providencia está dirigido a modificar el numeral tercero del fallo proferido por el Tribunal Superior, el cual trata del pago en salarios mínimos mensuales vigentes para la época de los hechos y revocar el numeral sexto el cual absolvió a las demandadas de los demás pagos. Ahora bien, esta situación no impide valorar los hechos de la demanda y en la que el Tribunal falló a favor de los accionantes.

Conforme a las pruebas de la parte actora, se pudo demostrar que al momento de accidente se contaban con las medidas de seguridad pertinentes para la actividad laboral, además, que se le habían brindado las capacitaciones y dotación de elementos de protección, y que el trabajador actuó con imprudencia ocasionando el accidente laboral.

Para el *ad quem* la empleadora violó el deber de protección y seguridad del trabajador señalando: “es obvio que con su conducta violó su deber objetivo de cuidado que le exigía estar en ese momento pendiente de sus inexpertos operarios.” (p.6)

No obstante, en la misma providencia el Tribunal observó que existió concurrencia de culpas, puesto que evidenció la falta de diligencia del trabajador en el cumplimiento de las normas de seguridad de la entidad, sin embargo, indicó que este principio no tiene aplicación en esta materia.

Así pues, aunque se evidencie y reconozca una actividad imprudente de la víctima no es posible reducir la condena al empleador, generando una inequidad en la administración de justicia.

Ahora bien, el accidente de trabajo puede ser ocasionado por un tercero trabajador de manera culposa como en la sentencia SL37044-2010, en donde la Sala Laboral resuelve el recurso de casación en contra de la sentencia del 8 de mayo de 2008 dictada por el Tribunal Superior del Distrito de Medellín interpuesto por Tipalma Ltda. y otros, en el proceso adelantado por M.C.C. Según los hechos, el señor R.D.D trabajó para la entidad demandada desde el 9 de febrero de 2004 hasta el 5 de marzo de 2004 y sufrió un accidente de trabajo cuando realizaba sus funciones como auxiliar de producción, en donde un operario de montacargas reversó y chocó con la pila del lado, lo cual produjo la caída de dos pilas directamente hacia el señor R.D.D, lo que le ocasionó la muerte.

El Tribunal halló culpable a los demandados y ordenó pagar los perjuicios de daño emergente, lucro cesante consolidado, lucro cesante futuro y perjuicios morales.

Para la Sala, según las pruebas presentadas, infirió que el accidente laboral ocurrió por la falta de idoneidad del lugar de trabajo, no se brindaban capacitaciones suficientes ni inducciones adecuadas, lo cual presentaba un lugar inseguro para el trabajador. En razón a ello la Corte no casó la sentencia y confirmó el fallo del *ad quem*.

Con respecto a los medios probatorios de los actores en casación, manifiestan que la directora de Tipalma. Ltda en testimonio adujo que se evidenció que el trabajador se encontraba “ubicado erróneamente” al lado del montacargas, cuando debía estar en la parte trasera, conforme a las instrucciones y capacitaciones antes dictadas.

En este sentido, como en la providencia anterior, se observa una coparticipación de causas que generaron el accidente de trabajo, por una parte, la empleadora no realizaba adecuadamente la formación de sus trabajadores respecto a la utilización de estas máquinas

apiladoras, y por otro, el trabajador obvió normas del reglamento interno que procuraban su autocuidado que en consecuencia le produjo la muerte.

Continuando en esta misma línea, en la sentencia SL 39951-2010 se aborda y decide el recurso de casación interpuesto por Ladrillera Alemana Ltda. frente a la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá dentro del juicio adelantado por A.R.P. De acuerdo con los hechos, A.R.P cuando se encontraba junto con otros compañeros reparando una maquina denominada cajón alimentador, la víctima del siniestro se encontraba en un lugar poco visible para sus compañeros y al momento de encender la maquina sufrió un accidente de trabajo que le ocasionó la amputación los dedos de su mano derecha por lo que perdió su capacidad laboral en un 50.24%. Por su parte, el *a quo* condenó a la accionante al costo de los perjuicios objetivados y subjetivados por culpa patronal. El Tribunal a su vez, confirmó la sentencia de primer grado.

Con relación al problema jurídico formulado por la Corte, expresa si la existencia de la culpa patronal es procedente probarla plenamente mediante la prueba del testimonio de M.V.P y J.R.P (trabajadores), además de la inspección judicial y la calificación de la pérdida de capacidad dictada por la Junta Regional de Invalidez de Cundinamarca.

A partir de lo anterior, la Corte consideró que el Tribunal no actuó erróneamente en la apreciación de las pruebas al probar enteramente la culpa del empleador, citando a esta corporación adujo: “Ahora bien, de las pruebas anteriormente señaladas, concluye esta Corporación, que el accidente de trabajo sufrido por el demandante, ocurrió por culpa de la demandada” (p.8)

Conforme a lo mencionado anteriormente la Corte no casó la sentencia y dejó en firme la providencia dictada por el Tribunal.

Respecto a las pruebas de la parte accionante aportadas en casación se presentaron los mismos testimonios que mediante los cuales se puede prever una incidencia causal de la víctima en el accidente laboral. Por su parte, el trabajador M.V expresó que el día de los hechos no tenía conocimiento quién autorizó a la víctima a estar en el lugar de la reparación de la máquina, respondió: "él nos llegó ahí porque lo autorizaron, pero quien lo autorizó no sé" (p.7). Otro trabajador señaló que el señor A.R.P "por autonomía propia" "sin ninguna orden" se presentó al otro costado de sitio donde prendieron el motor de la máquina que causó el accidente. El trabajador no era el encargado de labores en ese sitio sino en otro, según el testigo." (p.7)

A partir de lo dicho con anterioridad, referente a los hechos y los medios probatorios se podría aplicar la compensación de culpas, conforme a las actuaciones imprudentes y omisivas del patrono como del trabajador.

En la sentencia SL 17216-2014 la Corte Suprema de Justicia decidió el recurso de casación interpuesto por I. M. A. contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, el 28 de enero de 2009, en el proceso ordinario laboral adelantado contra Asumir Ltda. y la Sociedad Portuaria de Cartagena S.A. De acuerdo con los hechos relatados, el señor R. E.D. celebró con las demandadas un contrato de trabajo el 11 de septiembre de 2000 y se desempeñó como trabajador de mantenimiento; en el ejercicio de sus actividades sufrió un accidente que le ocasionó la muerte. En consecuencia, la accionante solicitó que se declarase la existencia de un contrato de trabajo entre R. E. D y las sociedades demandadas, el cual terminó por su fallecimiento en accidente de trabajo, ocurrido el 11 de septiembre de 2000, asimismo, pidió que se condenara solidariamente a las accionadas a pagar los perjuicios derivados del daño ocasionado.

En este contexto, la corte plantea el siguiente problema jurídico: ¿se determinó la existencia de culpa patronal en la muerte de R. E. D., en lo relativo al deber de adopción de medidas de seguridad para el cumplimiento de sus labores a pesar de que el trabajador teniendo los elementos de protección personal no hizo uso de ellos en la ejecución de la actividad de alto riesgo?

La Sala de Casación Laboral consideró que no existió duda frente a la culpa del empleador con ocasión al siniestro laboral basado en la falta de previsión frente a la seguridad del trabajador que lo llevó a la muerte. Asimismo, (...) “ante la evidencia de la orden del empleador, éste debía dar cuenta de haber observado los deberes de protección y seguridad, esto es la verificación de que el trabajador estuviera acompañado, la entrega del cinturón de seguridad y de los elementos básicos para ejecutar la tarea” (...). (p.5). Conforme a lo anterior, la Corte revocó la sentencia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena otorgándole a la demandante el pago total y ordinario de los perjuicios acaecidos por la muerte del señor R.E.D.

Sin embargo, dentro de la misma providencia la corte cita como pruebas de la parte demandada que si bien el ingeniero autorizó a R.E.D y a otro compañero para que realizaran las actividades de reparar las averías, la víctima por convencimiento propio utilizó una escalera de mano para subir a al techo de donde cayó desde una altura de 7 mts, debido a la gravedad de las lesiones, el señor D. falleció.

De la misma manera, se probó que el señor R.E.D. no utilizó cinturón de seguridad y demás medidas adoptadas por la compañía cuando se dispuso a reparar el daño en el tejado. Aunado a lo anterior, un compañero de la víctima en testimonio reiteró que el señor D. sabia la prohibición de subir al tejado solo y sin medidas de seguridad.

Por último, la Corte reconoce que (...) “aunque no puede pasarse por alto la imprudencia con la que actuó el trabajador, motivado por la experiencia de varios años en la realización de dichas tareas, según lo refieren los declarantes, lo cierto es que esta no puede servir de pretexto para negar la responsabilidad que le atañía a la empresa de controlar y supervisar dicha labor, máxime cuando se realizaba en altura, sobre los tejados y requería mayor control para evitar cualquier situación como la que a la postre ocurrió (p.17)

Se evidencia que el trabajador no procuró su autocuidado en el desarrollo de la actividad encomendada al utilizar una escalera de fibra sin autorización de su directo supervisor y además sin elementos de seguridad. Lo anterior en contravía del inc. 1 del artículo 22 del Decreto 1295 de 1994. Además de la incoherencia de la Corte en reconocer una culpa, en este caso la del trabajador frente a la imprudencia cometida, pero endilgando toda responsabilidad al empleador.

A continuación, la sentencia SL 16102-2014, decidió el recurso de casación interpuesto por Mayagüez S.A., contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, el 22 de octubre de 2009, en el proceso ordinario laboral adelantado en su contra por E. J. R y otros. Según los hechos, el señor P. A. C prestó sus servicios en favor de la sociedad accionada mediante contrato de trabajo desde el 13 de febrero de 1980 hasta el 16 de mayo de 2003, fecha en que falleció como consecuencia de un accidente de trabajo. Sus funciones se centraban en el cargo de soldador. El día de la ocurrencia del accidente laboral, este se encontraba en el área de producción reforzando una Manila de un andamio, el cual se desfondó, cayendo el trabajador al piso.

El interrogante presentado consiste en que ¿Se debe exonerar al empleador demandado y por ende revocar la decisión de primera instancia en donde se decretó culpa patronal al

empleador a pesar de haberse ratificado el mal uso de los elementos de protección personal por parte del trabajador?

La Corte determinó que la entidad accionada no exigió al trabajador el cumplimiento de las medidas de seguridad empleadas para trabajos en alturas, por lo que expresa que las causas del accidente fueron “liderazgo y supervisión deficiente (No se supervisó adecuadamente el cumplimiento seguro de la labor)”. (p.5) Debido a lo anterior, no casa la sentencia y confirma el fallo dictado por el Tribunal del Distrito Judicial de Buga.

Ahora bien, frente a las pruebas presentadas por la parte demandante en los testimonios de trabajadores de la misma entidad, todos convienen en que la víctima tenía conocimiento del estado de desgaste de la manila y de la correcta utilización de las medidas de seguridad, que al interrogarlo sobre la utilización de las medidas de seguridad respondía «*que sí, que ya sabía*»; pero como se evidenció no los estaba aplicando.

De esta manera, puede verse que el siniestro se causó a raíz de la omisión en las advertencias del desgaste de la manila y de la falta de uso de elementos de protección que se le habían entregado y ordenado que portara el trabajador, esto conlleva a desconocer el artículo 56 del CST que habla del deber de obediencia y fidelidad que obliga al trabajador a cumplir en procura de su autocuidado.

De igual modo, en la sentencia SL 2644-2016 se relata la decisión tomada por la Corte Suprema de Justicia respecto al recurso de casación interpuesto por J. E. J. contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales del 08 de abril de 2010, en el proceso ordinario laboral adelantado en su contra por M. I. A y L. M. Z. G, en nombre propio y en el de sus hijos. Según los hechos expuestos, el 27 de diciembre de 2004 el

señor J. J. A., en calidad de trabajador, suscribió un contrato de trabajo a término indefinido y en forma verbal con el ingeniero J. E. J.

Dicho contrato terminó el 5 de enero de 2005, por causa de la muerte del trabajador, ocurrida como consecuencia de un accidente de trabajo. El accidente se presentó cuando el trabajador se encontraba cumpliendo órdenes del demandado, relativas a tender unas líneas conductoras de electricidad a una altura aproximada de 15.00 metros sobre el nivel del suelo y en desarrollo de ello cayó de dicha altura, como consecuencia de que su arnés o cinturón se reventó por su mal estado.

El problema jurídico planteado por la Sala radica en si: ¿en la ocurrencia de dicho accidente medió culpa patronal suficientemente comprobada, que ubique la responsabilidad del demandado en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo o, si, por el contrario, el accidente se debió a imprevisión e imprudencia del trabajador al negarse a utilizar las herramientas de trabajo que se pusieron a su disposición, prefiriendo usar las suyas propias?

Por tal razón, la Corte consideró que “la experiencia de varios años que hubiera podido tener el trabajador en la realización de dichas tareas o la capacitación que hubiera recibido por parte de otros empleadores, no puede servir de pretexto para negar la responsabilidad que le incumbía al demandado de controlar y supervisar dicha labor (...)”. (p.16) De conformidad con lo anterior, la Corte no casa la sentencia y confirma el fallo condenatorio dictado por el Tribunal Superior del Distrito judicial de Manizales.

Frente a la defensa del demandado indica que se probó en juicio que la víctima no estaba utilizando los elementos de protección otorgados por la entidad en trabajo de alturas y la investigación realizada por el Instituto de Seguro Social confirma que la causa del accidente fue debido al “desgaste – abuso o mal uso” del cinturón de seguridad y los cinchones.

Así las cosas, puede verse que, en esa ocasión, el trabajador omite la utilización de los elementos de seguridad proporcionados por la entidad, prefiriendo utilizar otros que estaban en mal estado y que posteriormente ocasionaron el accidente de trabajo, siendo este comportamiento totalmente imprevisible para el empleador.

Por otra parte, también existen circunstancias en las cuales el trabajador realiza actividades que no le corresponden y desencadenan accidente de trabajo. En la sentencia SL 5619-2016 la Corte Suprema de Justicia decidió recurso de casación interpuesto por el señor C.M.V, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla el 17 de junio de 2010 dentro del proceso ordinario adelantado por el recurrente contra la sociedad Construcciones e Inversiones Beta Limitada – Consinbe Ltda.

Según lo relatado, durante trece años aproximadamente, el señor C. M trabajó para la sociedad demandada en el cargo de oficios varios. El 29 de octubre de 2005 en desarrollo de la actividad laboral de aseo en el patio, el accionante sufrió un accidente en las instalaciones de la empresa accionada cuando una maquina compactadora que estaba en mantenimiento no quiso apagarse y al ver esto, el señor C. buscó una cuña para frenarla, pero al colocarla contra el compactador tropezó con el aparejo (burro) y le cayó la máquina encima. Rápidamente, fue trasladado del lugar del accidente a la Clínica del Prado para su atención médica, en un vehículo perteneciente a Consinbe Ltda.

Por la gravedad de las múltiples lesiones a nivel de la columna vertebral, fue sometido a tratamiento quirúrgicos, terapias físicas y psicológicas; además, como consecuencia del infortunio quedó parapléjico y con una calificación del 78.85% de pérdida de capacidad laboral por lo cual le fue reconocida una pensión de invalidez por parte de la ARP Seguros Bolívar.

Conforme a lo anterior, la Sala propuso el siguiente problema jurídico: ¿En la ocurrencia del accidente de trabajo medió culpa patronal suficientemente comprobada, que ubique la responsabilidad del demandado en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo o, por el contrario, el incidente se debió a la imprevisión e imprudencia del trabajador al haber ejecutado una labor diferente a la encomendada directamente por su empleador en el contrato de trabajo?

De este modo la Corte consideró que “el acto reflejo instintivo del trabajador demandante ante una situación inesperada, no se configura una responsabilidad única de la víctima, cuando es palpable que el responsable del daño causado a dicho operario es el empleador demandado, así el hecho generador hubiera proveniendo de un dependiente o subordinado suyo” (p.18). También, (...) resulta dable atribuir su ocurrencia a una imprudencia de dicho mecánico, ajena a los deberes de diligencia y cuidado debidos en la realización del trabajo que le incumben al empleador (...). (p.18). Por lo cual casa la sentencia y revoca el fallo proferido por el Tribunal del Distrito Superior de Barranquilla y en su reemplazo accede al pago de los perjuicios a favor del accionante.

Más aún, dentro de la sentencia proferida por el tribunal, este expone que el accidente de trabajo se debió a que la víctima en su arbitrio decidió realizar reparaciones a un compactador, sin analizar el riesgo al que estaba expuesto.

Cabe resaltar que el trabajador estaba realizando actividades en las cuales no estaba capacitado ni autorizado a ocuparse, en este sentido, como lo expresó el Tribunal el trabajador no previó el peligro en que se encontraba.

Puede ocurrir que el accidente de trabajo sea en ocasión a instrucciones prohibidas por el empleador y tomadas por otro trabajador como en la sentencia SL 9396-2016 donde la Corte Suprema de Justicia decidió el recurso de casación interpuesto por R.G. G, contra la sentencia

proferida por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 29 de agosto de 2008, en el proceso ordinario laboral adelantado contra la Álcalis de Colombia Limitada Alco Ltda. en liquidación, Instituto de Fomento Industrial IFI y Minerales de Colombia S.A. Mineralco.

Según los hechos relatados, el demandante prestó sus servicios de manera personal como Jefe de Turno a la sociedad Alco Limitada a partir del 13 de noviembre de 1974 al 28 de febrero de 1993. El día 18 de abril de 1989 sufrió un accidente de trabajo, que también afectó a su compañero E. V, luego de que estallara la caldera No. 1 por ser puesta nuevamente en funcionamiento bajo orden del señor J. N, dependiente de la accionada, pese a que había sido sacada del servicio debido a que se encontraba funcionando en condiciones de inseguridad. Ello se constató con la visita realizada por el Inspector de Trabajo, quien registró las malas condiciones de funcionamiento de la caldera.

A raíz de aquel accidente, recibió quemaduras hasta de tercer grado en el noventa por ciento del cuerpo, desfiguración facial permanente, sensibilidad notoria en la cicatrización y una disminución considerable de su capacidad laboral del 44.3%. En consecuencia, el señor R. G solicitó principalmente su reintegro al cargo que venía desempeñando, el pago de todos los salarios dejados de percibir, así como el daño emergente producido por el retiro.

Como problema jurídico la Corte aduce: ¿existió culpa patronal suficientemente comprobada del empleador a pesar de no haber sido el autor directo del hecho generador del accidente de trabajo y por consiguiente da lugar a la indemnización plena de perjuicios consagrada en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, o, por el contrario, su trabajador responde a nombre propio por actuar sin orden directa?

La Corte consideró que el “dependiente de la accionada, fue quien dio la orden para poner en funcionamiento la caldera que al estallar causó las secuelas al demandante, pasó por alto que en principio el empleador responde por los daños causados por sus agentes o dependientes, a menos que estuviera probado que estos se comportaron de un modo impropio, y que el mismo no podía ser previsto o impedido” (p.6). Además “no hay duda que el Tribunal cometió los yerros endilgados, en la medida en que no tomó en cuenta que la empleadora, por regla general, es la responsable del daño causado por sus trabajadores, dependientes o representantes” (p.7), por lo tanto, casó la sentencia del Tribunal Superior del Distrito Judicial y en su lugar concedió las pretensiones que habían sido negadas.

No obstante, dentro de la sentencia de segunda instancia el Tribunal concluyó que el señor J.N. “para poner en funcionamiento la caldera, corresponde a una orden a título personal, y no como representante de la empresa, contrariando la orden de gerencia que había puesto fuera del servicio la caldera explosiva, cuatro meses atrás de la ocurrencia del accidente” (p.9).

Es decir, para el *ad quem* el siniestro laboral fue causado por un trabajador que tomó erradamente una decisión, lo que en su consideración conllevaba a que el empleador no fuera directamente el responsable del siniestro, sino un tercero.

En la sentencia SL9355-2017 la Corte Suprema de Justicia decidió el recurso de casación interpuesto por S. O., contra la sentencia proferida por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el 31 de octubre de 2008, en el proceso ordinario laboral adelantado contra la Textiles Fabricato Tejicondor S.A. y la Cooperativa de Trabajo Asociado al Servicio Cootralser. Según los hechos descritos, el señor Rodrigo A.R.A, prestó sus servicios personales como latonero para el mantenimiento de los techos en las instalaciones de Pantex, empresa perteneciente a Textiles Fabricato Tejicondor S.A. desde el 05

de marzo de 2001 hasta el 29 de junio de 2004, fecha en que falleció a consecuencia de un accidente de trabajo al caer de una altura aproximada de 10 metros.

Agregaron, que el causante desempeñó sus funciones en las instalaciones de la empresa codemandada bajo su continua subordinación, dado que recibía órdenes del jefe de mantenimiento de Pantex, estaba sujeto a un horario de trabajo y sometido a los reglamentos de la empresa, de modo que la Cooperativa de Trabajo Asociado «Cootralser» tan solo fue una intermediaria. Por lo tanto, solicitó que se condene a las accionadas, en forma individual o solidaria, al pago de la indemnización plena de perjuicios prevista en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, la indexación y las costas del proceso.

En este contexto, el problema jurídico propuesto por la Sala expone que ¿El accidente en el que perdió la vida el señor R. A. obedeció a culpa suficientemente comprobada del empleador o, si, por el contrario, la imprudencia y excesiva confianza del trabajador en la ejecución de sus actividades laborales, exime de responsabilidad a las demandadas?

La Corte consideró que las obligaciones del empleador “van más allá, al punto que se convierte en un imperativo suyo *exigir* el cumplimiento de las normas de seguridad en el desarrollo de la labor y, de ser el caso, prohibir o suspender la ejecución de los trabajos hasta tanto no se adopten las medidas correctivas” (p.7). A todo esto, se agrega que, le corresponde al supervisor ejercer funciones de vigilancia, inspección y exigencia de los instrumentos de seguridad como arenes y cinturón de seguridad de la empresa. De acuerdo con lo anterior, la Corte casó la sentencia y revocó el fallo dictado por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín.

No obstante, el Tribunal dentro de su valoración probatoria expresó que «la consecuencia lógica y racional de la excesiva confianza, convertida en imprudencia del trabajador, quien

siendo perito en el trabajo de alturas, se confió en que podía corregir los defectos de las tejas, sin diseñar un esquema preventivo» (p.12). De la misma manera, “adujo que la sociedad codemandada dictaba charlas sobre seguridad industrial a los trabajadores de la cooperativa, así como que los dotaba de los elementos «*mínimos*» de seguridad industrial necesarios para el desarrollo de sus funciones.” (p.12)

En consecuencia, el accidente de trabajo fue producto de los actos imprudentes realizados por el trabajador por la experiencia de varios años que tenía en la ejecución de tales actividades.

Finalmente, puede existir una imprudencia por parte de la víctima cuando este realiza su tarea con un animal potencialmente peligroso, tal es el caso de la sentencia SL70852- 2020, en donde el actor interpone demanda de casación en contra de la sentencia dictada el 17 de octubre de 2014 por el Tribunal Superior del Distrito de Medellín que adelantó J.M.C.

Conforme a los hechos, J.M.C sufrió accidente laboral el día 3 de enero de 1997. Cuando ejecutaba sus labores como guarda de seguridad fue atacado por el perro que tenía a su cargo para cumplir con sus funciones, en consecuencia, el Tribunal Superior del Distrito de Medellín condenó a pagar al actor la totalidad de los perjuicios por lucro cesante y consolidado, además de los perjuicios morales.

El problema jurídico parte del supuesto en que: ¿El Tribunal con el fin de sustentar la culpa del empleador dispuesta en el art 216 CST lo hiciera en el cumplimiento de la obligación de ponerle bozal a los perros utilizados de prestar el servicio de vigilancia y seguridad privada acorde a los art 7 de la R. 2601 de 2003 y art 2 de la Ley 746 de 2002, normas que al momento de los hechos no se encontraban vigentes?

La Corte consideró que, si bien en 1997 las citadas normas no estaban en vigencia, sí lo estaba el art 50 de la Ley 356 de 1994, la cual establecía “Cuando se utilicen animales, éstos

deberán ser debidamente adiestrados y entrenados para tal fin y estar en condiciones de higiene y salud, que permitan emplearlos sin atentar contra la seguridad y salubridad pública” (Art 50). En este sentido, expresó que no proporcionarle a la víctima el bozal para el perro configura un comportamiento negligente y descuidado constituyente de la culpa leve del art 63 C.C. En razón de lo anterior No casa la sentencia.

Frente al argumentos de la parte demandada sostuvo que el guía en este caso la víctima dejaba jugar al perro con un balón, las cuales eran instrucciones contrarias a las dadas por la empresa. De la misma manera, adujo que el Tribunal no tuvo en cuenta el folio 57 del 27 de enero de 1997, el cual constató que el día de los hechos se sancionó a la víctima por “no cumplir con las consignas adecuadas con relación al manejo del canino, como la de no estar pendiente de que no cogiera ningún tipo de objeto del suelo, lo que después ocasionó el accidente” (p.6)

Del examen anterior, se advierte que evidentemente el empleador incumplió la normatividad respecto a proporcionar al guía un bozal para ponerlo al perro y en consecuencia el deber de protección y seguridad se vio afectado. Sin embargo, es pertinente observar la conducta contraria y recurrente de la víctima del accidente respecto al manejo y cuidado del canino teniendo en cuenta que se brindaron las capacitaciones oportunas, las cuales fueron probadas en juicio.

En atención a lo expuesto con anterioridad, no se pretende sustentar la falta de responsabilidad de empleador frente al siniestro laboral presentado, sino, la imprudencia evidente del trabajador en la ocurrencia del accidente de trabajo que daría lugar a la reducción en la condena del patrono. De esta manera se presentan gráficamente los escenarios que relacionan

las sentencias anteriormente citadas que denotan las omisiones y acciones por imprudencia de los trabajadores que ocasionaron los accidentes de trabajo.

Sentencia/Radicado	Magistrado Ponente	El trabajador no estaba utilizando los elementos de seguridad proporcionados por la entidad demandada al momento del accidente de trabajo.	El trabajador comete actos imprudentes por exceso de confianza que originan el accidente de trabajo.	El trabajador realiza tareas no encomendadas por su empleador ocasionando el accidente de trabajo.	El accidente de trabajo fue ocasionado por imprudencia de un tercero subordinado del empleador.
SL 26611-2007	Eduardo López Villegas	✓	✓		
SL37044-2010	Luis Javier Osorio López		✓		
SL 39951-2010	Francisco Javier Ricaurte Gómez		✓		

SL 17216-2014	Elsy del Pilar Cuello Calderón	✓	✓		
SL 16102-2014	Clara Cecilia Dueñas Quevedo	✓	✓		
SL 2644-2016	Rigoberto Echeverry Bueno	✓	✓		
SL 5619-2016	Gerardo Botero Zuluaga		✓	✓	
SL 9396-2016	Jorge Luis Quiroz Alemán				✓
SL9355-2017	Clara Cecilia Dueñas Quevedo	✓	✓		
SL70852- 2020	Omar Ángel				

	Mejía	✓			
	Amador				

Fuente: Elaboración propia

4.2. Conclusiones del análisis jurisprudencial

Se observa, de acuerdo con las sentencias revisadas, que la principal causa de los accidentes de trabajo es la imprudencia del trabajador bien sea por no utilizar los elementos de protección dados por las entidades donde laboran o por el exceso de confianza en el desarrollo de las tareas encomendadas.

Por otra parte, la Corte le concierne apreciar imparcialmente la conducta del empleador y de la víctima, ya que se pueden presentar yerros que generan inequidad frente al valor de los medios probatorios y que ocasionan indemnizaciones que no responden a la reparación integral de la responsabilidad subjetiva.

Ahora bien, frente al imperativo categórico de “exigir” el cumplimiento de las medidas de seguridad impuestas por la empresa y acatadas por el trabajador. No es viable endilgar la mencionada exigencia al empleador, puesto que el trabajador de acuerdo con las capacidades técnicas o profesionales previamente acreditadas está en autonomía de realizar actos que sean compatibles entre su actividad laboral y su autocuidado.

En esta misma línea, la Sala Laboral debe tener en cuenta que el empleador por causa de sus dependientes encargados de realizar las vinculaciones de personal en algunas ocasiones no es directamente el que contrata su trabajador. Lo anterior puede darse en la intervención de un tercero que contrata a un trabajador no calificado para la actividad laboral encomendada y que puede generar un accidente de trabajo. En palabras del tratadista Javier Tamayo Jaramillo (2018b) “(...) la doctrina contemporánea ha eliminado el concepto de culpa en la elección como

fundamento de esta responsabilidad, ya que en la mayoría de los casos el empleador ni siquiera ha tenido la posibilidad de conocer ni mucho menos de escoger a las personas que realizan actividades bajo su dependencia” (p.750).

4.3.Criterios jurisprudenciales en materia laboral en razón a la no aplicación de la concurrencia de culpas estipulada en el artículo 2357 del Código Civil

Desde el punto de vista de la Corte, el artículo 216 del CST señala expresamente que los perjuicios derivados en la ocurrencia del accidente de trabajo, radican en cabeza del empleador y se indemnizan de manera “total y ordinaria”; por lo que no se admite una reducción de esta cuando ha existido concurrencia de culpas, indica además que el legislador no ordenó remitirse a este principio jurídico ni a las normas de derecho civil que regulan el tema (C.S.J., SL 15755 /2001)

No obstante, el Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social en el artículo 145 expresa puntualmente: “A falta de disposiciones especiales en el procedimiento de trabajo se aplicará las normas analógicas del código judicial” (Art 145). Adicionalmente, la sentencia SL 12216 de 2014 señala: “Con base en el texto de dicha disposición (Art 216) es que la jurisprudencia de esta Sala ha desarrollado la doctrina de la culpa, que se desprende de la rama civil, y por virtud de la cual el daño debe compensarse cuando quiera que se demuestre que en ella incurrió el patrono.” (p.10)

De tal suerte que, la reparación de perjuicios por culpa patronal se lleva de acuerdo con la teoría del riesgo la cual es regulada plenamente por disposiciones civiles, pero no aplicada por la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, la cual conserva el factor de imputación subjetivo, basado en el comportamiento del causante del daño.

Conforme a lo anterior, en la sentencia SL 19357 del 4 de febrero de 2003 se expresó:

(...) los magistrados (...) llaman la atención en que la expresión del artículo 216 del CST acerca de la indemnización total y ordinaria de perjuicios constituye una remisión total a la institución de la reparación extracontractual en el Código Civil, de modo que no se excluye, sino que se contempla la reducción de la condena en los casos de concurrencia de culpas como lo señala el artículo 2357 del Código Civil. (p.8)

En esta misma línea, debido a la no aplicabilidad del artículo 2357 del C.C., la Sala continúa señalando “pero tan no fue esa la voluntad del legislador, que reguló el tema de modo autónomo, en el propio Código Sustantivo del Trabajo, haciendo énfasis en que el empleador responsable debe responder por la totalidad de los daños y es apenas elemental que este diáfano concepto excluye lo plenamente parcial o incompleto” (C.S.J., SL 15755 /2001). Por ello, la jurisprudencia desconoce el artículo 16 de la Ley 446 de 1998, en cual expresamente señala que en todo proceso surtido ante la administración de justicia con relación a la indemnización de daños deberá atender los principios de reparación integral y de equidad. Más aún, el mismo Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 1 enuncia el imperativo categórico de la justicia y el equilibrio social en la relación empleador-trabajador. Como opina el magistrado Fernando Vázquez Botero:

(...) el artículo 216 del código sustantivo del trabajo se limita a disponer que en el evento que el accidente de trabajo se haya producido por culpa del trabajador hay lugar a la indemnización total y ordinaria de los perjuicios, sin entrar a regular la misma, es lo que permite, e impone acudir a los preceptos que rigen esa materia en el Código Civil, estando entre ellos el artículo 2357; disposición que en ningún momento riñe con los principios de derecho laboral, sino, que al aplicarlo se cumple el mandato del artículo 1 del Código Sustantivo del trabajo.(C.S.J., S.L, S.V.,15755 /2001)

Por otra parte, para la Corte la aplicación de esta norma está en contravía de los derechos fundamentales del trabajador por lo cual alegó: “(...) constitucional y legalmente existe protección especial para el trabajo humano y los derechos de los trabajadores consagrados en la legislación laboral son derechos mínimos, razón adicional que pone de manifiesto la improcedencia de aplicar analógicamente en esta materia de las normas civiles que tienen un fundamento y finalidad distinta (...)” (p.12). De acuerdo con lo anterior, se discrepa de lo mencionado por la Corte puesto que la finalidad del proceso de responsabilidad por culpa patronal es la de reparar perjuicios materiales e inmateriales ocasionados por un daño, misma finalidad perseguida en el juicio por responsabilidad civil extracontractual.

De igual manera, la reducción en la condena del empleador frente a la concurrencia de culpas no desconoce preceptos constitucionales, ya que estos están plenamente amparados por la responsabilidad objetiva del subsistema de riesgos laborales, en palabras del magistrado Fernando Vázquez Botero en sentencia SL 15755 de 2001 señala:

Asimismo, como en la aplicación del citado artículo 2357 del Código Civil, no se desconocen los derechos mínimos que la legislación laboral otorga a los trabajadores por el sistema, como lo son las consecuencias legales que por la responsabilidad objetiva establece ese estatuto, las que sí regula expresamente, es por lo que no es válido el argumento de la mayoría fundado en la protección constitucional y legal que para el trabajo humano y los derechos de los trabajadores consagran las disposiciones del trabajo. (p.15).

En suma, la compensación de culpas estipulado en el artículo 2357 del Código Civil, no es factible concebirse como una herramienta que vulnera los derechos de los trabajadores. Por el

contrario, aplicarla configuraría un equilibrio justo de cargas en la fijación del monto indemnizatorio del proceso de responsabilidad por culpa patronal.

4.4.Elementos que no son tenidos en cuenta por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia al momento de fijar la indemnización de perjuicios por culpa patronal

En este punto se hará una breve exposición de los principios y las normas que la sala no tiene en cuenta al momento de condenar al empleador al pago de perjuicios y que podrían dar lugar a una eventual reducción en la condena como lo establece el Código Civil en el artículo 2357.

4.4.1 La buena fe en los contratos laborales

La Corte Constitucional en Sentencia C- 1194 de 2008 describe que el principio de la buena fe corresponde a un postulado constitucional “(..) que exige a los particulares y a las autoridades públicas ajustar sus comportamientos a una conducta honesta, leal y conforme con las actuaciones que podrían esperarse de una “persona correcta (vir bonus)”. (p.2). En materia laboral está estipulado en el artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo, donde expresa “el contrato de trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella”. (Art 55). De tal suerte que, siendo la buena fe un principio constitucional, debe ser valorado por el juez frente a la intencionalidad del empleador durante el vínculo jurídico y en la ocurrencia de la contingencia laboral.

4.4.2 Obligaciones del trabajador en relación con su autocuidado

El art 58 inc.8 establece que es obligación del trabajador “observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales”.

(Código Sustantivo del Trabajo, Art 58, inc.8). De la misma manera, el Decreto 1295 de 1994 en el artículo 22 inc. 1 expresa que el trabajador debe procurar el cuidado integral de su salud y por último el artículo 21 del Decreto 1262 de 2015 señala la obligación del trabajador en atender las medidas del Sistema de Gestión en la Seguridad y Salud en el Trabajo. De esta manera, las normas son de obligatorio cumplimiento, es por ello, que en la valoración de las pruebas el juez debe verificar cuidadosamente que el trabajador haya asumido la carga de su autocuidado con suma diligencia adecuándose a lo prescrito en la ley y los manuales de protección y seguridad de su empresa.

4.4.3 Valoración subjetiva de la obligación de supervisión en la prevención de accidentes laborales

Así pues, la Sala de Casación Laboral juzga el cumplimiento de cada una de las normas tendientes de la protección y seguridad del trabajador. No obstante, la apreciación de la supervisión de tales normas corresponde a un juicio subjetivo puesto que no existe reglamento que especifique el marco y límite de este presupuesto.

De tal manera, la supervisión en las medidas de protección y seguridad del trabajador está sometido para la sala de Casación Laboral a la revisión constante de los actos del trabajador en acatar las normas establecidas por la ley y los manuales de cada empresa sin considerar la autonomía de este en cumplirlas de manera estricta. En tal sentido, el empleador será condenado al pago de perjuicios en la mayoría de los juicios bajo el supuesto de una “supervisión ineficiente”, lo cual corresponde a una carga injusta y desproporcional al patrono.

4.4.4 La indemnización no puede constituir fuente de enriquecimiento

Como se explicó en el segundo capítulo de este trabajo, para que los perjuicios sean objeto de indemnización deben cumplir con los requisitos estipulados (el daño sea consecuencia del

accidente de trabajo, la culpabilidad del empleador y el nexo causal entre los dos últimos). En este contexto, la Ley 446 de 1998 señala que “dentro de cualquier proceso que se surta ante la Administración de Justicia, la valoración de daños irrogados a las personas y a las cosas atenderá los principios de reparación integral y equidad” (Ley 446 de 1998, Art 16). Es decir, el juez al momento de fijar la indemnización por perjuicios causados en razón de un proceso por culpa patronal está en el deber de acatar no solo la reparación integral de la cual está legitimado la víctima a recibir sino también el principio de equidad es decir dando a cada quien lo que merece de acuerdo a sus méritos o actuaciones.

4.4.5 Incidencia causal de la víctima en la ocurrencia del accidente de trabajo

La jurisprudencia civil ha reiterado en distintas oportunidades que es necesario tener en cuenta el grado de participación de la víctima en la ocurrencia del daño. En este caso, en palabras de la Sala “su comportamiento puede corresponder a una condición del daño” (C.S.J., SC2107-2018). De tal manera, que en materia laboral al tomar todos los elementos de la teoría del daño y aplicar las normas de derecho civil, es factible la reducción en la indemnización de los perjuicios cuando se pruebe de manera tácita e irrefutable que la víctima realizó actos que contribuyeron a la ocurrencia del accidente de trabajo.

4.4.6 Incumplimiento del contrato de trabajo

De acuerdo con el artículo 62 numeral 6, la violación grave estipulada como tal en las obligaciones y prohibiciones impuestas al trabajador conforme a los artículos 58 y 60 del CST o los pactos, convenciones, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos dará lugar a la terminación del contrato de trabajo. En este sentido, el Sistema de Gestión y Salud en el Trabajo SG-SST adoptado por las entidades se califica como un reglamento específico por el cual el trabajador toma las medidas impuestas para la prevención de accidentes laborales. Por lo tanto, la

infracción de estas por parte del trabajador debe ser un elemento que el juez dentro de su *iuris arbitrio* debe considerar y analizar en justa causa para fijar la indemnización en la responsabilidad subjetiva por culpa patronal.

4.4.7 Impunidad de la conducta negligente del trabajador

Como se ha reiterado anteriormente, el artículo 216 del CST señala la “reparación plena y ordinaria” de los perjuicios con causa o en ocasión a un accidente laboral. A partir de lo anterior, se infiere que los juicios por culpa patronal están exclusivamente encaminados a probar la conducta negligente del empleador de las normas tendientes a la protección y seguridad del trabajador y no de la actividad irreflexiva del perjudicado puesto que a menos que se pruebe una actitud casi dolosa exclusiva del trabajador, la imprudencia profesional o la confianza excesiva del trabajador no exonera al empleador de la responsabilidad. En palabras de la jurista Luz Amparo Sarmiento (2013) expresa:

Es más, si se acoge la posición según la cual, la voluntad del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo es hacer plenamente responsable al empleador cuya culpa en la ocurrencia del accidente de trabajo ha sido demostrada, y por tanto a cargo de este queda la indemnización ordinaria y plena de perjuicios que surge a consecuencia de su conducta imprudente, se estaría abriendo campo, de otro lado, a la impunidad de la conducta del trabajador accidentado, pues no obstante, no ser dolosa o intencional su conducta, si fue un actuar negligente e imprudente, en el cual se evidencia el desconocimiento, no solo del auto cuidado, sino del acatamiento de las órdenes de protección impartidas por el patrono o sus representantes. (p.122)

4.4.8 Excesivo proteccionismo

El Decreto 2351 de 1965 estipula que la “renuencia sistemática del trabajador en adoptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el patrono, por el médico o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes” (Art 7, No.12) es una de las causales de la terminación del contrato de trabajo, de esta norma se deduce que esa actitud negligente debe ser repetitiva, es decir el trabajador puede vulnerar las normas que protegen su integridad una o más veces antes de poder dar por terminado su vínculo laboral. En esta misma línea, el literal b del artículo 91 del Decreto 1295 de 1994 expresa respecto a las sanciones del trabajador:

El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los programas de salud ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respetando el derecho de defensa. (Art 91, literal. b)

Es decir, la violación de las normas por parte del trabajador debe ser grave, sin posibilidad de graduar esa culpa, además, el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social debe evaluar la conducta del trabajador para autorizar su despido, generando así un desequilibrio en las obligaciones adquiridas por el trabajador en el vínculo contractual, que al no exigirle de manera contundente los deberes a los cuales debe estar sujeto, el empleador queda en una posición de desventaja procesal.

4.4.9 Principio *Volenti non fit injuria*

La RAE lo define como: “No se comete injusticia con quien actuó voluntariamente”.

Este principio enmarca la comisión imprudente de actos realizados por la víctima que influyeron en el resultado del daño. A propósito, la Sala Civil citando a Salvatier expresó: “Todo hombre en posesión de sus facultades se considera que conoce sus deberes legales y morales y si viola uno de ellos no puede pretenderse exento de culpa alegando que ignoraba tal principio.” (C.S.J; SC Gaceta judicial, 2003, p.7)

En síntesis, para la Sala de Casación Laboral frente a la ocurrencia de un siniestro laboral, el empleador es el principal responsable por los perjuicios sobrevenidos por su trabajador, si no prueba que ha cumplido con todas y cada una de las reglas impuestas por el Estado en pro de la prevención de riesgos laborales y en este caso accidentes de trabajo, sin tener en cuenta las obligaciones de autoprotección contraídas por el trabajador durante el desarrollo de su tarea.

Del mismo modo, el imperativo impuesto al empleador de imponer el cumplimiento de las normas de seguridad debe contemplar que estas son de medio y no de resultado, además del actuar del trabajador frente a la orden dada por su empleador. En consecuencia, el juez se obliga a apreciar objetivamente si el trabajador obedeció de manera eficaz y diligente tal presupuesto.

De otra parte, siendo los derechos perseguidos en el proceso de responsabilidad por culpa patronal, inciertos y discutibles es loable que la Sala Laboral procure el reconocimiento de estos conforme a las normas que regulan la responsabilidad civil. De tal manera que en el proceso por culpa patronal se tengan en cuenta presupuestos como la buena fe del empleador, las obligaciones del trabajador en su autocuidado y la incidencia causal de la víctima en el siniestro

laboral, las cuales se desarrollan ampliamente en la doctrina, jurisprudencia y legislación civil, como a continuación de expresan.

V. CAPITULO III: APLICACIÓN DE LA CONCURRENCIA DE CULPAS EN LA RESPONSABILIDAD CIVIL Y SU PROCEDENCIA EN LA RESPONSABILIDAD POR CULPA PATRONAL EN ACCIDENTES DE TRABAJO

Este último capítulo tiene el objetivo de argumentar la procedencia de la compensación de culpas o culpa compartida en los juicios de responsabilidad por culpa patronal, es por esto, que se analizaran los principales pronunciamientos de la Corte Constitucional respecto a los criterios orientadores frente a la aplicación de la concurrencia de culpas en las distintas áreas de derecho (I). Eventualmente, se citarán providencias dictadas por la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Civil, explicándose los aspectos destacables de la reducción en la indemnización por daños en la compensación de culpas, conforme al artículo 2357 del Código Civil (II). A continuación, es pertinente exponer el carácter paliativo de la compensación de culpas en la responsabilidad por culpa patronal (III) y, finalmente, se realizará una propuesta en la aplicación de la concurrencia de culpas en materia laboral bajo los postulados de la responsabilidad civil extracontractual (IV).

5.1.Sentencias de la Corte Constitucional con relación a la concurrencia de culpas

Con el fin de sustentar la procedencia de la culpa compartida en los procesos de responsabilidad por culpa patronal, es necesario exponer algunos pronunciamientos de la Corte Constitucional respecto a la aplicación de esta en distintas ramas del derecho. Lo anterior, parte

del postulado en el cual se colige que la teoría de la compensación de culpas está implícita en la responsabilidad por daños y el derecho laboral no resulta ajena a este.

Es por esto, que se realizó la búsqueda en jurisprudencia de la Corte Constitucional de Colombia, donde se encontraron hallazgos representativos frente a los criterios orientadores en la aplicación de la concurrencia de culpas en áreas de derecho como civil, penal y administrativo.

Como primer presupuesto se pudo evidenciar que la concurrencia de culpas tiene aplicación cuando se presentan los siguientes aspectos “I. Cuando las distintas circunstancias causales influyen en la ocurrencia de la lesión, hasta el punto de que sin la presencia de una de ellas no se hubiere dado el resultado; II. y cuando existiendo un concurso de causas, una de ellas alcanza la influencia necesaria y definitiva para la concurrencia del daño, en tanto que la intervención de la otra es en realidad marginal, reposando la verdadera causa de la lesión en la primera”. (C.C., C-965/03, p. 57) En esta línea de razonamiento, la concurrencia de culpas atiende a las causales que originaron el daño sean determinantes y provengan de las actuaciones de ambas partes.

En materia penal, la concurrencia de culpas es legítima solo en lo referente a la sanción pecuniaria y no a la pena principal, en este caso, este principio es aceptado por la ley y jurisprudencia de esta jurisdicción, solo cuando sea aplicado en el incidente de reparación y se señalen los perjuicios ocasionados derivados del delito cometido, además, de la culpa probada de la víctima en la comisión del hecho que originó la conducta delictiva. (C.C.T-386/95)

Ahora bien, en responsabilidad contractual civil, el alto Tribunal en sentencia C1008/10 establece que el deudor es solo responsable de los daños previsibles cuando se da el incumplimiento del contrato, en palabras de la Corte “ la medida de la indemnización está atada a los daños previsibles; además prevé que el conocimiento que las condiciones existentes al

momento del nacimiento de la vida jurídica, son la medida que determinará la cuantía del resarcimiento, dentro de los extremos permitidos de la indemnización, aplicándose la concurrencia de culpas para tasar la compensación económica (p.19). Es decir, que el deudor en este caso debe soportar los daños previsibles que en momento del perfeccionamiento del contrato tenía conocimiento. Y por otra parte el acreedor deberá soportar los daños imprevisibles como consecuencia de este.

En atención a la responsabilidad extracontractual en actividades peligrosas la Corte cita la sentencia del 29 de abril de 1987 del mismo tribunal, la cual expresa:

“ (...) la reducción del daño se conoce en el derecho moderno como el fenómeno constituido como la compensación de culpas, lo cual quiere decir que cuando el coautor del daño comete una culpa evidente que concurre igualmente con la conducta igualmente culpable de la víctima, el juez debe graduar cuantitativamente la relación de causalidad entre las culpas cometidas de manera concurrente, y la cuantía del daño, a fin de reducir la indemnización mediante el juego de una proporción que al fin y al cabo se expresa de manera matemática y cuantitativa.” (T-604/14, p. 18)

Se resalta entonces, que el elemento esencial en la aplicación de la concurrencia de culpas, es la proporción en la distribución de responsabilidades de las partes, cuando se presenta un daño, este aspecto garantiza la equidad que debe regir dentro de los vínculos contractuales y extracontractuales.

En los procesos de reparación directa por accidentes de tránsito, la Corte cita al Consejo de Estado el cual sostiene que la reducción del daño este sujeto a si la víctima se encontraba en estado de embriaguez, II. No portaba el casco, III. No atravesaba la vía por el lugar demarcado para tal fin y/o, IV. En general no cumplió el deber de cuidado al desconocer las normas de

tránsito reguladas por la Ley.” (p. 24). Además, se debe considerar que el vehículo tenga los documentos pertinentes actualizados y el Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito.

Siguiendo esta línea, en la anterior sentencia, la Corte cita la sentencia T-041/18 en la cual estipula que “el comportamiento de la víctima que habilita al juzgador para reducir la indemnización es aquel que contribuye de manera cierta y eficaz en la producción del hecho dañino, es decir, es el que se da cuando la conducta de la persona agraviada participa en el desenlace del resultado.” (p. 21). Reiterando una vez más la relación de justicia social que debe primar en el derecho de daños.

5.1.1 Análisis de los pronunciamientos de la Corte Constitucional frente a la concurrencia de culpas y su relación con la responsabilidad por culpa patronal

Respecto a los criterios orientadores señalados en las providencias antes expuestas, a continuación, se hará un análisis de los principales aspectos de estas y su relación con la aplicación de la concurrencia de culpas en los juicios de responsabilidad por culpa patronal.

En las demandas de constitucionalidad C-965/03 y C-1008/10; la primera de ellas pertenece al ámbito administrativo referente a la imposibilidad de aplicar la compensación de culpas en casos puntuales. En este sentido la Corte expresa tácitamente que la compensación tendría lugar “cuando las distintas causales influyen en la ocurrencia de la lesión, hasta el punto de que sin la presencia de una de ellas no se hubiere dado el resultado” (p. 57). En materia laboral es dable que la causa de la lesión o el fallecimiento del trabajador esté dada por diferentes causas y una de ellas pueda resultar de la imprudencia grave del trabajador en el desarrollo de la actividad.

Otro aspecto importante, en la compensación de culpas en materia contractual señalado en la sentencia C-1008/10 en donde destaca que el deudor, si no está probado el dolo, solo

responde por los daños previsibles del incumplimiento o cumplimiento tardío del contrato, por lo tanto, el acreedor deberá soportar los daños imprevisibles en las mismas circunstancias. Con relación al área del trabajo en los juicios por culpa patronal, es pertinente que el juez al momento de analizar las pruebas allegadas al proceso tenga en cuenta la buena fe del empleador y al mismo tiempo el trabajador soporte la carga que le corresponde por los daños que sufrió a consecuencia de un accidente de trabajo, en los cuales para el empleador era improbable el actuar irreflexivo del trabajador.

Ahora bien, para el derecho penal no es ajena la compensación de culpas en su jurisdicción (C-386/15), puesto que es posible su aplicación en la sanción pecuniaria impuesta al autor del delito cuando concurren dos o más actos imprudentes de dos personas y una de ellas puede ser la víctima del daño. Debido a lo anterior, la sanción pecuniaria por los daños objetivados y subjetivados causados corresponde a una responsabilidad subjetiva que debe ser probada y puede darse que la víctima haya tenido participación en la producción del daño, que al mismo tiempo en la responsabilidad por culpa patronal es loable que suceda.

En este orden de ideas, la sentencia T-604/14 frente a los juicios de responsabilidad extracontractual y la compensación de culpas, menciona que la graduación de la culpa tanto del agente como de la víctima debe darse mediante la proporcionalidad; en palabras de la Corte “ el juez debe graduar cuantitativamente la relación de causalidad entre las culpas cometidas de manera concurrente, y la cuantía del daño, a fin de reducir la indemnización mediante el juego de una proporción que al fin y al cabo se expresa de manera matemática y cuantitativa” (p. 18). A propósito de lo anterior, distintos doctrinantes sostienen que la responsabilidad por culpa patronal debe objetivarse puesto que el deber de seguridad y protección corresponde al cumplimiento puntual y específico de normas tendientes a la prevención de riesgos laborales.

Sin desconocer el régimen de responsabilidad subjetivo de responsabilidad patronal, se propone un concepto objetivo de la culpa patronal, con base en las siguientes razones: La protección y seguridad es un elemento natural del contrato de trabajo; el empleador se beneficia con la creación del riesgo laboral; la relación laboral es asimétrica; la moderna organización patronal dificulta la identificación de un empleador objeto de una valoración subjetiva de su comportamiento; la definición de un buen padre de familia conlleva a una de juicios morales, éticos, sociológicos, políticos, filosóficos e incluso económicos; y, en la práctica judicial, los jueces condenan o absuelven al empleador según el cumplimiento de sus deberes de protección y seguridad. (Sánchez, 2015, p. 2012)

En lo sucesivo a accidentes de tránsito (T-041/18), la compensación de culpas específicamente establece elementos en los cuales debe incurrir la víctima para generar la graduación de misma. Uno de ellos es “en general no cumplió con el deber de cuidado al desconocer las normas de tránsito reguladas por la ley” (p. 24). Respecto a la culpa patronal de igual manera como en la responsabilidad extracontractual el juez debe tener en cuenta el deber de cuidado del trabajador en cumplir las normas tendientes a la seguridad y protección de su salud.

Finalmente, en la sentencia T-066/2019 la Corte expresa la certeza y eficiencia de la concurrencia de culpa de la víctima en el daño para admitir la reducción en la condena por perjuicios. En este sentido, paralelamente en la culpa patronal, es debido que no exista duda razonable en la conducta del trabajador en la ocurrencia del accidente de trabajo y que esa conducta infiera en el desenlace del daño.

5.2.Pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Civil frente a la concurrencia de culpas

En distintos fallos la Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Civil, desarrolla ampliamente la interpretación y eventual aplicación de la concurrencia de culpas señalada en el artículo 2357 del Código Civil. A continuación, se presentan pronunciamientos que evidencian las principales características de esta norma.

En la Sentencia SC 014 de 1949 la actora demandó al municipio de Zarzal Valle, para que se repare los perjuicios materiales y morales por la muerte de su cónyuge ocurrida por hacer contacto con un cable de alto voltaje que se encontraba en la vía pública y de propiedad de este municipio. El Tribunal Superior de Buga, concluyó que existió culpa compartida tanto del municipio como de la víctima; pues, “dio como plenamente establecido que el accidente que ocasionó la muerte de José Jesús Buitrago se debió a culpa de los empleados de la planta municipal, " que no repararon en la forma que han debido hacerlo, el daño ocurrido en los cables de la luz el 31 de octubre de 1941” (p.3)

Asimismo, por lo que relatan todos los testigos citados, indudablemente fue un hecho cierto de imprudencia la cometida por Buitrago al tomar el alambre, o cable de alto voltaje de la planta eléctrica, que roto el 31 de octubre del año de 1941 (p.4) En este caso el Tribunal aplicó la compensación de culpas y redujo la condena impuesta al municipio. Finalmente, la Corte No caso la Sentencia del Tribunal por considerar que no cometió yerros en la tasación de los perjuicios.

Respecto a la aplicación en la reducción del monto indemnizatorio; la Corte señala:

“Cuando hay error de conducta también en el damnificado, es un detalle que la ley deja a la prudencia del juzgador.” (p.7). De esta manera la Sala Civil reconoce adecuadamente que la carga de la culpa se debe distribuir entre los causantes del daño.

En razón de lo anterior, la SC 6690-01 decidió recurso de casación interpuesto por el accionante en contra de la sentencia del 6 de diciembre de 1996 proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva. De acuerdo con los hechos, la víctima se encontraba transitando en bicicleta en una de las vías que conducen al municipio de Neiva, en ese momento fue atropellado por un carrotanque de propiedad del demandado, el cual le ocasionó la pérdida de su pie izquierdo. En primera instancia, se declaró la concurrencia de culpas condenado al demandado a pagar el 80% del total de la indemnización.

Respecto a la conducta de la víctima en el hecho generador del daño la Sala expresa: La apreciación del daño está sujeta a reducción”; de ese modo, se atenúa la responsabilidad civil imputable al demandado, toda vez que si bien tiene que correr con las consecuencias de sus actos u omisiones culpables, no será de modo absoluto en la medida en que confluya la conducta de la propia víctima, en cuanto sea reprochable, a la realización del daño, inclusive hasta el punto de que si la última resulta exclusivamente determinante, el demandado debe ser exonerado de cualquier indemnización; y, a partir de allí, si fue apenas un hecho concurrente, se impone justa y proporcionalmente, una disminución del monto indemnizatorio reclamado. (p.12)

El anterior concepto expresa de manera clara y expresa el alcance de la concurrencia de culpas, en este sentido, la sala laboral debería adoptar el mencionado precepto en los procesos por culpa patronal teniendo en cuenta que se rige bajo los postulados de la responsabilidad civil.

Dentro del expediente 11001-3103-038-2001-01054-01 / 09 el accionante solicita declarar la responsabilidad por los perjuicios causados materiales en consecuencia de la colisión entre los vehículos de placas TKA 2-71 y el BUS 835 de propiedad de Bavaria.

En relación con los hechos, el vehículo automotor con placas TKA 2-71 fue embestido por el bus 835 cuando transitaban por la vía que conduce de Santa Martha a Medellín Por su parte el

Ad quem declaró la culpa exclusiva del conductor del bus puesto que realizó actividades prohibidas por la empresa. La Corte Casa la sentencia del Tribunal y ordena declarar responsable a la entidad acogiendo la tasación de perjuicios del fallo dictado en primera instancia.

Frente a los elementos en los cuales debe guiarse el juez respecto a la aplicación de la concurrencia de culpas y fijar el monto de la indemnización. En esta oportunidad la Corte advirtió:

El fallador apreciará el marco de circunstancias en que se produce el daño, sus condiciones de modo, tiempo y lugar, la naturaleza, equivalencia o asimetría de las actividades peligrosas concurrentes, sus características, complejidad, grado o magnitud de riesgo o peligro, los riesgos específicos, las situaciones concretas de especial riesgo y peligrosidad, y en particular, la incidencia causal de la conducta de los sujetos, precisando cuál es la determinante (*imputatio facti*) del quebranto, por cuanto desde el punto de vista normativo (*imputatio iuris*) el fundamento jurídico de esta responsabilidad es objetivo y se remite al riesgo o peligro (p.25)

En este orden de ideas, la sentencia SC20185-2017 la Corte decidió recurso de casación interpuesto por los accionantes en contra de la sentencia del 23 de enero de 2014 proferida por el Tribunal Superior del Distrito judicial de Bogotá. Según los hechos relatados, la víctima se encontraba en la terraza de una casa vecina reparando unos canales de agua sucia, cuando fue energizado por unos cables de alta tensión de propiedad de la accionada que pasaban cerca de la casa, los cuales lo atrajeron e hicieron que cayera a la vía pública desde el cuarto piso causándole la muerte.

Por su parte, la Corte no casó la sentencia del Tribunal por considerar que “las conductas culposas” de la víctima “fueron bastante graves y su incidencia causal fue definitiva”, puesto que “cualquier persona medianamente prudente y avisada, que advierte la presencia de una red eléctrica cercana, y que sabe además del peligro que esto representa cuando se manipulan materiales

conductores de electricidad, adopta elementales medidas de precaución para evitar que ocurra un accidente”, de modo que al “no hacerlo” así, “incurre en una culpa superlativa” (p.23).

Frente a la imparcialidad del juez, concluyó:

(...) en el desarrollo del principio de autonomía que rige su función, “deben decidir con fundamento en los criterios que consideren pertinentes” al caso sometido a su conocimiento (p.10)

El ad quo condenó a la accionada al pago total de los perjuicios materiales e inmateriales por considerar que “producto del descuido, culpa y la negligencia de la accionante, porque instalaron un transformador y cables de alta tensión muy cerca de la casa”, a “menos de cincuenta centímetros”, “circunstancia que fue la causa directa de la tragedia” (p.10). De modo que, no se consideraron las acciones y omisiones de la víctima del infortunio.

Finalmente, SC2107-18 la Corte decidió recurso de casación interpuesto por la accionante en contra del fallo proferido por el Tribunal Superior del Distrito judicial de Bogotá. Frente a los hechos relacionados, la víctima, transitaba por la vía Fusagasugá- Bogotá. En este contexto, decidió aparcar el automotor para revisar el estado del ganado que transportaba, en ese momento fue investido por un tracto mula de propiedad del accionado, este hecho le ocasionó la amputación de su pierna derecha y por esta razón la pérdida de capacidad laboral de un 30%.

El Tribunal en segunda instancia consideró que “(...) si bien hubo imprudencia del conductor de la “tractomula” por no reducir la velocidad y confiarse de poder sobrepasar el “rodante colisionado”, “(...) el señor M. L (víctima) tuvo una incidencia notable en su trágico desenlace” (C.S.J., SC2107-2018) y condenó al demandado a un porcentaje del 50 % por concurrencia de culpas.

De acuerdo a la aplicación del precepto explica que “para establecer si hay concurrencia de causas, las mismas pueden La Sala de Casación Civil por su parte expuso que “por supuesto, la

parte recurrente, para el efecto, acepta en el cargo los hechos y las pruebas, cual así colige del contenido del reproche, al reconocer como el Tribunal dejó fijado que en el accidente concurrieron los comportamientos de las personas involucradas. El del conductor de la tractomula, al ser imprudente, “(...) al no disminuir en forma gradual la velocidad”, no obstante visualizar el otro vehículo en todo su esplendor, creyendo falsamente poder evitarlo, tanto así, que antes del impacto “(...) puso direccionales para variar”; y el del lesionado, al infringir normas de tránsito, en concreto, “(...) al fiarse irresponsablemente en estacionar de forma rápida en la vía, dejando encendido el rodante para revisar el ganado que transportaba, y subirse inmediatamente después para requerir la marcha (P.29). Por cual casa parcialmente modificando la sentencia condenado al demandante en un cargo del 40% por concepto de concurrencia de culpas.

Ahora bien, respecto a los criterios de aplicación de la concurrencia de culpas señala: “no se debe desconocer que la conducta positiva o negativa de la víctima puede tener incidencia relevante en el examen de la responsabilidad civil, pues su comportamiento puede corresponder a una condición del daño”. (C.S.J., SC2107-2018). De la misma manera “según lo preceptúa el artículo 2357 del Código Civil, cuando en la producción del daño participan de manera simultánea agente y lesionado, circunstancia que no quiebra el “*nexo causal*”, indiscutiblemente conduce a una disminución proporcional de la condena resarcitoria impuesta eventualmente al demandado, la cual, se estimará dependiendo el grado de incidencia del comportamiento de la propia víctima en la realización del resultado lesivo” (p.30).

5.2.1 Análisis de la revisión jurisprudencial de la Sala de Casación Civil

Un primer aspecto a resaltar es la antigüedad en el reconocimiento de la aplicación de la compensación de culpas en el derecho civil; la cual se instituyó con el fin de obrar en equidad y justicia.

En relación a los elementos de la concurrencia de culpas, tenemos los siguientes: El monto indemnizatorio no será atribuido al demandado de manera absoluta; si la víctima ha realizado actos que influyeron en la causación del daño. Dichos actos, deberán ser estimados desde las circunstancias y condiciones de lapso, espacio, simetría, complejidad, entre otras, que permitan clarificar la actividad incidental de los sujetos. Del mismo modo, aunque el nexo causal no se ve afectado cuando concurre la conducta negligente y plenamente conocida del perjudicado, sí debe tenerse en cuenta su actividad y reducir la condena impuesta al demandado en correspondencia al grado de participación de la víctima.

De ahí que, señala la Sala “el conocimiento del riesgo o peligro, es un elemento subjetivo e indispensable para deducir o no la culpa de la víctima y ese elemento entraña en cada caso una cuestión de hecho que debe estimarse ante las pruebas del proceso y que no permite sentar ninguna regla en general sobre el particular, porque cada caso entraña por su naturaleza una cuestión distinta y por lo tanto una solución diversa” (C.S.J; SC Gaceta judicial, 2003, p.4)

Dicho de paso, para definir el grado de concurrencia de la víctima en el daño y eventualmente la disminución de la indemnización del agente, la jurisprudencia señala que bajo el criterio prudente del juez es él quien a su juicio debe imponer la condena resarcitoria.

En síntesis, la Corte señala claramente que se debe valorar el actuar objetivo del agente y la víctima de daño. De la misma manera, que las causales pueden obedecer a circunstancias disímiles pero concurrentes que darían lugar a una compensación de culpas y finalmente de acuerdo con el criterio justo del juez este está en el deber de fijar el grado de participación del agente y de la víctima en la generación del daño.

5.3.Culpa compartida como atenuante en la cuantía del monto indemnizatorio

Ya está claro que, constitucional y legalmente el trabajador tiene especial protección en la ejecución de tareas de carácter laboral. El empleador, es el encargado directo de brindar las condiciones que permitan el correcto desarrollo de dichas actividades bajo condiciones seguras y de salud, esto, porque es él quien crea el riesgo y se beneficia de la explotación económica de su trabajador.

Según la definición de accidentes de trabajo de la Ley 1562/12 es un “suceso repentino” con causa o con ocasión al trabajo. Es decir, un acontecimiento imprevisto, inesperado, inadvertido, en este sentido puede suceder que el trabajador se haya expuesto de manera nociva a ello de esta manera hacer imposible al empleador evitar la realización del riesgo, por este motivo puede la pluralidad de causas generar una culpa compartida.

Para la jurista Amparo Sarmiento en su trabajo “La compensación de culpas como eximente de responsabilidad del empleador en Colombia” expresa de manera puntual que la concurrencia de culpas es la suma de actitudes imprudentes y negligentes (Sarmiento, 2013, p.76) en este caso la del trabajador y la del empleador que desencadenan un hecho dañoso para el trabajador.

Asimismo, frente a la presencia de la concurrencia deben estar los requisitos a continuación mencionados:

(...) para estar en presencia de la confluencia de culpas, es necesario que se constate que ambas partes actuaron con impericia, con negligencia o descuido, respecto a la observancia de un determinado deber de seguridad en el ambiente de trabajo. Solo cuando los dos agentes coinciden en la exposición al riesgo, y su conducta es la

consecuencia directa o se relaciona íntimamente con el resultado, cambia la forma en que se da la imputación de responsabilidad. (p.76)

Ahora bien, partiendo de una conducta culposa tanto del trabajador como del empleador estaría en el marco del derecho aplicar a la cuantía de la indemnización a la víctima la reducción respecto a la incidencia de su conducta imprudente “en atención a la condena por los daños ocasionados, se da el fenómeno de imputación de responsabilidad que se calcula en proporción a la intervención del trabajador y del empresario negligente.” (p.76)

Más adelante, continúa la jurista señalando que la palabra “compensación” en su significado comprende uno de los modos de extinción de las obligaciones, para este caso la mencionada obligación se extingue parcialmente para el deudor o en la culpa patronal, para empleador.

En definitiva, la reducción en la cuantía indemnizatoria es procedente en el derecho laboral particularmente en los juicios por culpa patronal, ya que corresponde a la debida aplicación de las normas que rigen la responsabilidad civil y que en materia laboral es análoga.

5.4. Concurrencia de culpas en materia laboral bajo los postulados de la responsabilidad civil

Como se ha dicho antes, la responsabilidad civil, parte de la norma general la cual estipula que quien ha causado daño debe indemnizarlo (Art. 2341 C.C) y en la legislación laboral el empleador debe reparar el perjuicio pleno y ordinario derivados de un siniestro laboral (Art. 216 CST). A pesar de lo anterior, puede acaecer que la víctima del daño haya tenido intervención en la producción de este, en este caso, daría lugar a una reducción en la indemnización. (Art 2357 C.C). Para abordar la concurrencia de culpas de la jurisdicción civil y aplicarla en los juicios por culpa patronal, es adecuado hacer una breve exposición de la responsabilidad en materia civil.

5.4.1 Responsabilidad contractual y extracontractual

En la legislación civil existen dos tipos de responsabilidades: la contractual y la extracontractual, la responsabilidad contractual surge del incumplimiento o cumplimiento tardío de un contrato. Mientras que la responsabilidad extracontractual está sustentada en la inferencia de daño a otro cometido por culpa o delito y que está obligado a su indemnización (Art 2341 C.C).

A su vez, para el tratadista Javier Tamayo Jaramillo (2018b): “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.” (p. 407)

En otro sentido, frente a la responsabilidad extracontractual está definida por la doctrina especializada como “todo comportamiento ilícito que no se derive de la inejecución de un contrato válidamente celebrado entre demandante y demandado, genera responsabilidad civil extracontractual si se le ha causado daño a un tercero” (Tamayo, 2018, p.575). Del mismo modo, esta responsabilidad está dividida en tres grupos: i) responsabilidad por el hecho propio, ii) responsabilidad por el hecho ajeno y iii) responsabilidad por el hecho de las cosas y por actividades peligrosas.

5.4.2 Naturaleza jurídica de la culpa patronal

Anterior a la expedición de la Ley 6 de 1945 y la Ley 2353 de 1950 la culpa patronal era regulada por las disposiciones del Código Civil, conforme a la jurisprudencia del Tribunal Supremo del Trabajo “considerando que el ATEL se presenta dentro del marco de un contrato de trabajo, a efectos de garantizar la indemnización de los perjuicios sufridos por el trabajador, se acudió al régimen de responsabilidad contractual del derecho civil” (Recurso de Casación Laboral, 1952, citado por Gallego, 2021).

No obstante, el tratadista Ricardo Silva en aquella época resaltó que la culpa patronal corresponde a una responsabilidad extracontractual que debía estar regulada por normas de carácter civil y los jueces encargados de dirimir aquellos conflictos serían los jueces de esta misma jurisdicción (Silva, citado por Gallego, 2021)

En esta misma línea, tres años después, el Tribunal Supremo del Trabajo defendió la postura doctrinal, en la cual la culpa patronal es de naturaleza legal y no contractual, esto conforme al artículo 56 del CST donde se señalan las obligaciones del empleador de protección y seguridad ante su trabajador. (Citado por Ortega, pp. 243-244, Gallego, 2021). Esta posición es acorde a lo que este autor ha planteado dentro de esta investigación puesto que la culpa patronal debería estar regido desde los postulados de la responsabilidad civil extracontractual.

Conforme a lo anterior, actualmente la jurisprudencia del trabajo ha adoptado la teoría de la responsabilidad contractual respecto a los juicios por culpa patronal, debido a que la obligación de seguridad y protección nace del vínculo jurídico entre el empleador y el trabajador durante la ejecución del contrato laboral. (Recurso de Casación Laboral, rad. 64480, 2020). Es decir, el incumplimiento o cumplimiento defectuosa de esta obligación puede concurrir en un accidente de laboral que produce un daño y está a cargo del empleador la indemnización correspondiente.

De este modo, si bien la Sala Laboral expresa inexorablemente que la culpa patronal se basa en una responsabilidad civil contractual, puesto que se origina a partir de una relación laboral en la cual el empleador ha incumplido uno de sus elementos configurativos orientado a la protección y seguridad del trabajador, cabe destacar que la doctrina jurídica considera algunos elementos de la responsabilidad extracontractual que son tenidos en cuenta por la Sala Laboral dentro de los juicios por culpa patronal, uno de ellos es admitir que toda víctima del daño bien

sea el trabajador afectado o terceros ajenos al vínculo jurídico se encuentren legitimados para exigir su reparación integral.

Asimismo, como lo señala Diego Alejandro Sánchez Acero (2015), cuando la culpa patronal se basa en el incumplimiento de una o varias (por más pequeña que sea) de las normas tendientes a la previsión, protección y seguridad del trabajador admite solo la culpa leve, excluyendo la culpa grave y levísima, ya no se estaría bajo el presupuesto de una responsabilidad civil contractual (p. 210 y 211). Por lo tanto, se realizará el análisis de la aplicación de la compensación de culpas y su procedencia en los juicios por culpa patronal de acuerdo con los postulados la responsabilidad civil extracontractual.

5.5. Clases de responsabilidad civil extracontractual y su relación con la responsabilidad directa e indirecta del empleador.

Como se mencionó anteriormente, la legislación civil clasifica en tres las fuentes de responsabilidad extracontractual: i) responsabilidad por el hecho propio, ii) responsabilidad por el hecho ajeno y iii) responsabilidad por el hecho de las cosas y por actividades peligrosas.

5.5.1 Responsabilidad por el hecho propio

También denominada responsabilidad directa, está estipulada en el artículo 2341 del Código Civil, dentro del cual se expresó la responsabilidad de los daños que una persona puede causar a otra. Como lo plantea Javier Tamayo Jaramillo (2018b) (...) está constituida por todos aquellos comportamientos que, siendo culposos, no se enmarcan dentro de las otras especies de responsabilidad extracontractual consagradas en el Código Civil.” (p. 579)

Es decir, el agente debe ser única y exclusivamente el responsable de la producción del daño. Frente a la carga probatoria la víctima del daño es la encargada de probar que ocurrió y adjudicarlo al demandado, así lo señala la Corte Suprema de Justicia al considerar que, “(...) la

víctima tiene la carga de acreditar todos los elementos constitutivos del vínculo obligacional cuyo reconocimiento se reclama, para que, de ese modo, se pueda dictar una sentencia condenatoria.” (SC-4420-2020, p.30)

En materia laboral el empleador debe procurar la protección y seguridad del trabajador, esto es, lo señalado en los artículos 56, 57, 348 y lo estipulado en el Sistema de Gestión en la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de su empresa. En este sentido, cuando se prueba que el empleador ha incumplido una o varias disposiciones tendientes a prevenir accidentes de trabajo es el responsable directo del daño si el trabajador sufre un siniestro laboral.

5.5.2 Responsabilidad por el hecho ajeno

Sucede cuando el directo responsable del daño es un dependiente de quien está a cargo de la actividad, “(...) dicho daño es causado por un tercero (directamente responsable) por quien debía responder el demandado (civilmente responsable).” (Tamayo, 2018, p. 666)

Se puede inferir que, en derecho laboral, el directamente responsable es el supervisor, jefe inmediato u otro trabajador, entre otros, que bajo su autonomía actúa de manera imprudente y genera un accidente laboral, en el cual uno o varios trabajadores sufren el daño. Por otra parte, el civilmente responsable es el empleador que tiene a su cuidado otra persona en este caso el tercero causante del daño, toda vez que, el artículo 2347 señala el principio fundamental según el cual toda persona que tenga la obligación contractual o legal de cuidar a otra es responsable de los daños que cause esta última cuando estuviese al cuidado de la primera. (Tamayo, 2018, p. 671).

Acorde a lo anterior, la Sala Laboral de manera puntual afirma que el hecho de un tercero no es causal de exoneración del empleador en la ocurrencia de un accidente laboral cuando ha

existido una concurrencia de culpas entre el tercero y el empleador (Sentencia., SCL 28821/2008).

5.5.3 Responsabilidad por el hecho de las cosas y por actividades peligrosas

Debido al progreso industrial, tecnológico y económico se creó una nueva responsabilidad derivada de las cosas o actividades peligrosas, “(...) en esta la víctima no tiene que establecer la culpa del demandado y en los que tampoco se puede exonerar probando ausencia de culpa, es decir, diligencia o cuidado” (Tamayo, 2018, p.815). En actividades laborales puede ocurrir que el trabajador tenga a su cargo tareas que dentro del régimen legal se consideran peligrosas. En este sentido, surge el interrogante ¿es procedente la indemnización por culpa patronal cuando el trabajador realiza actividades peligrosas?

El alto Tribunal Laboral por su parte ha considerado:

(...) no existe en el marco del artículo 216 del CST una especie de presunción para los casos en que el trabajador se desempeñe en una actividad de alto riesgo o inclusive peligrosa, por el contrario, dicho precepto legal proscribiera toda clase de responsabilidad objetiva, que genera una indemnización *a forfait*, y convierte al empleador en sujeto pasivo de la obligación resarcitoria solo en el evento de que el infortunio profesional sea imputable a culpa leve, o levísima suya. (C.S.J., SL 16782/2001)

En el año 2010 la Sala Laboral clarificó su postura señalando que la disposición general consiste en que el patrono, una vez probada su negligencia en juicio, está en la obligación de reparar el daño. No obstante, con la práctica de actividades peligrosas, no es posible presumir la culpa del empleador por el hecho de ejercerlas. (C.S.J., SL 35261/ 2010)

Por lo tanto, la responsabilidad por el hecho de las cosas o por actividades peligrosas no se tendrá en cuenta para la reducción del monto indemnizatorio.

5.6.Actividad del empleador y del trabajador en la ocurrencia de un accidente laboral

Sobre este punto, es adecuado señalar los posibles escenarios en los cuales puede incurrir el empleador y el trabajador en la coparticipación de un siniestro laboral. Asimismo, la posterior indemnización a este último bajo los presupuestos de la teoría de la coexistencia de culpas.

5.6.1 Responsabilidad directa del empleador

Civilmente cuando la víctima ha sufrido un daño y ésta ha participado en la comisión del mismo, da lugar a la teoría de la “coexistencia de culpas” en la cual “una vez probada la culpa del agente, y probada la culpa de la víctima, se establece una repartición entre las partes, para efectos de graduar el monto que debe ser pagado por el demandado, a la víctima.” (Tamayo, 1980a, p. 207)

En este mismo sentido, cuando acontece un accidente de trabajo y se prueba irrefutablemente que el trabajador insidió en la producción del daño y al mismo tiempo el empleador omitió su deber de protección y seguridad incumpliendo parámetros establecidos por la ley estará sujeto a la reducción en el monto indemnizatorio de perjuicios percibidos por el trabajador.

5.6.2 Graduación de la culpa en la responsabilidad directa del empleador

En este punto es procedente exponer la manera correcta de graduar la culpa de acuerdo con la participación del agente (empleador) y víctima (trabajador) en el siniestro laboral. Así las cosas, según la teoría de la gravedad de la culpa “la indemnización se graduará teniendo como base la gravedad de la culpa de la víctima y del agente” (Tamayo, 1980a, p. 207). En este caso, en los juicios de responsabilidad por culpa patronal, si existe un daño y dos culpas probadas, el juez bajo el principio de la sana crítica establecerá el porcentaje fraccional tanto del empleador y de la víctima en la incidencia de la ocurrencia del daño.

Por ejemplo, si un trabajador sufre un accidente de trabajo donde pierde el 15% de la capacidad laboral. Según los hechos la víctima omitió utilizar los elementos proporcionados por el empleador, prefiriendo realizar la tarea con los propios que estaban en mal estado. Aunado a lo anterior, el empleador no realizó la gestión de supervisar a su trabajador en el cumplimiento de las normas de salud ocupacional referentes a su protección y seguridad en la actividad que se estaba ejecutando. En esa medida, el juez consideró que la víctima tuvo una participación de 22% de la culpa y el empleador el 78%, los perjuicios objetivados y subjetivados totales por su parte ascienden a la suma de 50.000.000COP, el empleador pagará el 78% del total de la indemnización esto es 39.000.000COP, correspondiendo al trabajador soportar el 22% restante, esto es, 11.000.000 COP de acuerdo con su grado de responsabilidad.

5.6.3 Responsabilidad por el hecho ajeno de un subordinado

En este aspecto, una vez probada la culpa del tercero responsable (supervisor, otro trabajador, etc.) se presume la culpa del empleador (Tamayo, 1980a, p.210). En este sentido, el patrono responderá por las acciones de su subordinado en la causa del accidente de trabajo.

5.6.4 Graduación de la culpa en la responsabilidad por el hecho ajeno de un subordinado

A saber, cuando un trabajador es víctima de un accidente de trabajo perdiendo el 20% de su capacidad laboral, de acuerdo con los hechos siguió órdenes de su supervisor poniendo en funcionamiento una máquina para cortar madera que no cumplía con los requisitos de mantenimiento y seguridad.

El empleador asimismo había informado a todos sus trabajadores que la maquina se encontraba en mal estado y no era posible su utilización. Sin embargo, ni el supervisor, ni el trabajador atendieron las mencionadas advertencias. Frente a este caso, cuando se pruebe la

culpa de la víctima (trabajador) y del tercero (supervisor), se presume la culpa del empleador y este es el encargado de pagar la indemnización correspondiente al daño. En consecuencia, el empleador podría solicitar la reducción de la pena en la indemnización de acuerdo con la gravedad de la culpa, tanto del supervisor como de la víctima del daño de acuerdo con lo establecido en la responsabilidad directa.

Cabe reiterar que es el juez quien debe valorar las pruebas presentadas por las partes, que bajo su criterio y convencimiento definir si existió o no una concausa en el accidente laboral y asimismo reducir proporcionalmente a la actuación del trabajador y del empleador el monto indemnizatorio.

En resumen, la compensación de culpas hace parte del derecho de daños en todas las áreas del derecho, puesto que su aplicación garantiza el equilibrio de cargas entre el agente creador del daño y la víctima cuando esta última ha actuado de manera imprudente en la generación del mismo.

En vista de lo anterior, la culpa compartida no debe estar fundada de la arbitrariedad del juez, por el contrario, debe corresponder a postulados como la “pluralidad de causas” de la que habla la Corte Suprema de Justicia- Sala Civil, por manera que no debe aprobarse la renuncia a los principios generales del derecho so pretexto de prohijarse sin reflexión alguna los derechos del trabajador.

VI. CONCLUSIONES

Frente a la pregunta de investigación, se logró establecer la procedencia de la concurrencia de culpas en procesos por culpa patronal, ya que, se evidenció la falta de aplicación de normas y

principios señalados en la normativa laboral y civil, los cuales son esenciales para la correcta aplicación del derecho de daños que rige para todas las áreas del derecho.

Asimismo, se puede concluir que la Ley 6 de 1945 reguló las normas sobre el contrato de trabajo, entre ellas las obligaciones tendientes a procurar la vida y salud de los sujetos durante el vínculo contractual. Y con la expedición del Código Sustantivo del Trabajo (1950), en el artículo 216 estipuló la reparación integral de perjuicios cuando este probada la culpa del patrono en la ocurrencia de un accidente laboral o enfermedad profesional.

Eventualmente, con la Constitución de 1991 se consagró en el artículo 53 los derechos mínimos del trabajador, lo que configuró la protección integral del mismo; además de reconocer la relación asimétrica dentro del vínculo laboral. A partir del nuevo Estado Social de Derecho, el gobierno nacional creó normas tendientes a proteger al trabajador, frente a alguna contingencia de origen laboral, es así como la Ley 100 de 1993 creó el Sistema de Seguridad Social y dentro de este el Subsistema de Riesgos Profesionales.

En este sentido, el Subsistema de Riesgos Profesionales, fue regulado por el Decreto 1295 de 1994, esta norma señaló las obligaciones del empleador de afiliar al trabajador y cotizar a una entidad prestadora de servicios profesionales (ARP). Además, de reiterar las obligaciones de protección y obediencia del empleador y trabajador respectivamente.

Posteriormente, la Ley 776 de 2002 determinó la organización y administración del Subsistema de Riesgos Laborales. En el 2012 el Decreto 1265 modificó algunas normas del Decreto 1295 de 1994 y cambió la denominación de Subsistema de Riesgos Profesionales a Riesgos Laborales; tres años después, el Decreto 1443 de 2014 creó el Sistema de Gestión en la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST la cual tiene como fin controlar los riesgos que se presentan en el trabajo.

Ahora bien, en el ámbito transnacional la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señaló parámetros para que los Estados miembros tomen acciones en torno a las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, las sanciones a quienes incumplan dichas medidas y un sistema o programa que organice y administre los recursos recaudados para la prevención e indemnizaciones a causa o con ocasión a las contingencias presentadas en el trabajo.

Las mencionadas acciones de prevención en accidentes de trabajos se centran en la creación de reglamentos que promocionen un ambiente sano del lugar donde desarrollan las actividades laborales. De la misma manera, la creación de una entidad administradora de los fondos que sustenten las políticas nacionales encaminadas a amparar al trabajador ante cualquier contingencia de trabajo.

En Colombia existen dos regímenes de responsabilidad de riesgos laborales, el régimen objetivo, que está dispuesto por las normas que regulan el Subsistema de Riesgos Laborales y, por otro lado, el régimen subjetivo, que está expresado en el Código Sustantivo del Trabajo en donde la legitimidad para demandar los perjuicios en este régimen surge del vínculo contractual o la existencia de un contrato de trabajo.

La responsabilidad subjetiva por culpa patronal está situada en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo. Para configurarse, debe probarse el daño, la culpa imputable al empleador y el nexo causal entre estos últimos.

Respecto a los perjuicios, se dividen en perjuicios materiales e inmateriales. Los primeros se clasifican en daño emergente y lucro cesante consolidado y futuro, mientras que los inmateriales en daño moral y fisiológico. En relación con los eximentes de responsabilidad del empleador, solo podrá ser procedente cuando se pruebe fuerza mayor o caso fortuito, culpa exclusiva de la víctima o de un tercero.

En este punto, cabe resaltar las posiciones contrarias que se presentan frente a la naturaleza jurídica de la culpa patronal. De una parte, algunos doctrinantes expresan que pertenece a la naturaleza contractual puesto que las obligaciones de protección y seguridad impuestas al empleador, se encuentran contenidas en el contrato de trabajo. No obstante, otros juristas señalan que pertenece al ámbito extracontractual ya que los mencionados deberes son derivados de los artículos 56,57, 58 y sub del CST y demás normas concordantes en el ordenamiento jurídico colombiano.

Indagando las legislaciones internacionales, se observó que la normatividad aboga por la protección y seguridad del trabajador; como elementos que implican al trabajador procurar su autocuidado. En la legislación Argentina la Ley No. 20.744 y la Ley No. 24.557, en México la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento Federal de Seguridad Higiene y Medio Ambiente, Ley del Seguro Social Mexicano y en Costa Rica la Ley 10.211.

Asimismo, en las tres legislaciones indagadas, expresan de manera taxativa los eximentes de responsabilidad del patrono en la ocurrencia de un accidente laboral o enfermedad profesional. Lo cual permite inferir que, el principio de buena fe y la firme autonomía del trabajador es relevante al momento de condenar al empleador por el daño ocasionado en consecuencia de un accidente de trabajo.

Por otra parte, en las sentencias analizadas se evidenció la postura afincada de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en negar la compensación de culpas en los juicios por culpa patronal, aunque reconozca la actividad imprudente, negligente y descuidada de la víctima. Además, uno de los criterios de la Sala entorno a la inaplicabilidad del artículo 2357, se basa en la protección especial que consagra la legislación en materia laboral; puesto que la indemnización plena y ordinaria de perjuicios, no permite lo parcial o incompleto de la reparación.

En este contexto, la Sala omite principios y normas que se deben tener en cuenta dentro del proceso de responsabilidad por culpa patronal; entre ellos: La valoración subjetiva de la obligación de supervisión de accidentes laborales, así como el incumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador.

También, la Corte Constitucional, en distintos pronunciamientos reconoce la compensación de culpas en diferentes áreas del derecho, incluso en el derecho penal, frente a la sanción pecuniaria si la víctima ha incurrido en el delito.

En este orden de ideas, la Corte Suprema de Justicia Sala Civil expresa en sus fallos criterios que orientan la aplicación del artículo 2357 del Código Civil como: las circunstancias de tiempo, modo, lugar, complejidad y magnitud de la culpa del agente, como de la víctima. De manera análoga, solo el juez desde su sano convencimiento es el encargado de definir el grado de participación en el hecho dañoso en que incurrieron los causantes de daño y por consiguiente reducir prudentemente la indemnización de perjuicios.

Ahora bien, la responsabilidad extracontractual está dividida en tres categorías a saber; responsabilidad por el hecho propio, responsabilidad por el hecho ajeno y responsabilidad por el hecho de la cosas y actividades peligrosas. Este tipo de responsabilidad a juicio del autor podría aplicarse a los procesos por culpa patronal y eventualmente en base a la teoría de la gravedad de la culpa reducir la indemnización.

Del mismo modo, frente a la aplicación del artículo 2357 ib., la Sala de Casación Civil especialmente señala tres escenarios: el comportamiento de la víctima (positivo o negativo) en la ocurrencia del daño, respecto a las causas que originaron el siniestro pueden ser anteriores, mutuas, al mismo tiempo, coincidentes o consecuentes, de tal manera que la pluralidad de causas debe ser demostradas e imputadas para que sea posible la reducción en la indemnización.

Dicha reducción a juicio del investigador deberá hacerse conforme a los postulados de la responsabilidad civil extracontractual, teniendo en cuenta que esta clasifica la responsabilidad directa e indirecta de quien origina el daño. De modo similar gradúa la culpa respecto a la incidencia causal de quienes actuaron en el hecho que originó el perjuicio.

Cabe decir que la teoría de la compensación de culpas en la cual se permite la reducción del monto indemnizatorio en los juicios de responsabilidad por culpa patronal no configura un atentado contra los derechos mínimos del trabajador, ni quedarían desamparados si la Sala la aplicara. Por el contrario, sería un avance en la jurisprudencia que estaría acorde con las demás normas aplicadas en otras áreas del derecho y, por lo tanto, sería armónico con el sistema jurídico.

Es importante advertir que la Sala Laboral debería tomar en cuenta el actuar objetivo del trabajador durante el vínculo contractual con relación a su autocuidado o a un comportamiento descuidado, para que de esta manera pueda decidir dentro de los principios de justicia y equidad, los cuales son la base de la legislación del trabajo.

Finalmente, este trabajo se hizo con el fin de profundizar en la concurrencia de culpas como mecanismo para la reducción en la indemnización de perjuicios por culpa patronal, para que a partir de esta investigación se motive al continuo análisis de los pronunciamientos en el tema de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

REFERENCIAS

C. Const, C- 1194/2008. R. Escobar.

C. Const, C-1008/2010. L. Vargas.

C. Const, C-965/2003. R. Escobar.

C. Const, STC 12216/2012. A. Quiroz.

C. Const, T-041/2018. G. Ortiz.

C. Const, T-066/2019. A. Linares.

C. Const, T-386 /1995. C. Gaviria.

C. Const, T-604/2014, J. Palacio.

Constitución Política de Colombia 1991. Congreso de la República de Colombia.

<https://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>

Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo Núm. 187 de 2006.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187

Convenio Sobre la indemnización por accidentes de trabajo Num.17 de 1925.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C017

Convenio sobre la inspección del trabajo Núm. 81 de 1947.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312226:NO

Convenio sobre la seguridad y salud en el trabajo Núm. 155 de 1981.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_208121.pdf

CSJ SCC, 12 de junio de 2018. L. Tolosa.

CSJ SCC, 30 de marzo de 1949, P. Castillo.

CSJ SCL 15 de noviembre de 2001. J. Herrera

CSJ SCL, 10 de marzo 2004. G. Gnecco.

CSJ SCL, 10 de marzo de 2005. Osorio.

CSJ SCL, 11 de mayo de 2014, C. Dueñas.

CSJ SCL, 13 de diciembre de 2001. C. Nader.

CSJ SCL, 13 de mayo de 2008. G. Gnecco.

CSJ SCL, 17 de octubre, G. Mendoza.

CSJ SCL, 19 de agosto de 2009. E. López

CSJ SCL, 2 de abril 2014. E. Cuello.

CSJ SCL, 2 de marzo de 2016. R. Echeverry.

CSJ SCL, 20 de febrero 2022, F. Botero.

CSJ SCL, 20 de octubre de 2010. F. Ricaurte.

CSJ SCL, 21 de julio de 2017. C. Dueñas.

CSJ SCL, 21 de octubre de 2020. O Mejía.

CSJ SCL, 26 de febrero 2004. E. López.

CSJ SCL, 26 de junio de 2016. J. Quiroz.

CSJ SCL, 27 de abril de 2016. G. Botero.

CSJ SCL, 30 de junio de 2005. I. Díaz.

CSJ SCL, 4 de febrero 2003. E López / L. Osorio.

CSJ SCL, 4 de noviembre de 2004. F. Ricaurte.

CSJ SCL, 6 de abril de 2001. S. Trejos.

CSJ SCL, 7 de diciembre de 2011. M. Gonzales.

CSJ SCL, 8 de agosto .2003. L Osorio.

CSJ SCL,1 de diciembre de 2017. A. García

CSJ SCL,16 de marzo de 2010. Eduardo López.

CSJ SCL,17 de noviembre de 2020, L. Tolosa.

CSJ SCL,19 de agosto 2020. D. Dix.

CSJ SCL,23 de octubre de 2007. E. López.

CSJ SCL,3 de septiembre de 2019., S. Brito.

CSJ SCL,30 de octubre de 2012. C. Molina.

CSJ SCL,6 de julio de 2011. J. Ruiz.

CSJ, SCC. Expediente 11001-3103-038-2001-01054-01 / 09. 2009, 24 de agosto. W. Namen.

D. 1072/15.

D. 1265/2012

D. 1295/94.

D. 1443/2014.

D. 1530/1996.

D. 2127/1945.

D. 2158/1948.

D. 2663 /1950.

D. 3170/1964. 1964.

D. 776/ 02. 2002.

Declaración de Filadelfia, 10 de mayo de 1944. <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>

Fajardo, T (2021). *Criterios Objetivos Orientadores para la cuantificación del perjuicio moral en la responsabilidad por culpa patronal. Trabajo de maestría.* Universidad Externado de Colombia.

Gaceta 2123 de 2003. Corte Suprema de justicia, Sala de casación Civil.

Gallego, C (2021). Responsabilidad por culpa patronal. La contradictoria naturaleza civil y contractual del régimen de responsabilidad. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Vol. 51, No.135.* <https://doi.org/10.18566/rfdcp.v51n135.a02>

Henao, J (1998). *El daño.* Segunda reimpresión. Universidad Externado de Colombia.

Hinestrosa, F (1967). *Derecho de Obligaciones.* Universidad del Externado de Colombia.

Ley 100/93. 1993, 23 de diciembre. Congreso de Colombia. https://oig.cepal.org/sites/default/files/colombia_-_ley_100.pdf

Ley 2/43. 1943, 26 de agosto. Congreso Constitucional de la República de Costa Rica. https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf

Ley 340/69. 1869, 25 de septiembre. Congreso de la Nación de Argentina.

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-340-109481>

Ley 446/98. 1998, 7 de julio. Congreso de Colombia.

https://www.oas.org/dil/esp/ley_446_de_1998_colombia.pdf

Ley 84/73. 1873, 31 de mayo. Congreso de los Estados Unidos de Colombia.

https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/pdf/codigo_civil.pdf

Ley 9/79. 1979, 16 de julio. Congreso de Colombia.

https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%200009%20DE%201979.pdf

Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo No. 19587/72. 1972, 21 de abril. Presidente de la Nación de Argentina.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/17612/norma.htm>

Ley del Contrato de Trabajo No. 20.744/74. 1974, 20 de septiembre. Presidente de la Nación de Argentina.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/norma.htm#:~:text=%E2%80%94Habr%C3%A1%20contrato%20de%20trabajo%2C%20cualquiera,el%20pago%20de%20una%20remuneraci%C3%B3n.>

Ley del Seguro Social. 1995, 21 de diciembre. Congreso de los Estados Unidos Mexicanos.

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lss/LSS_orig_21dic95.pdf

Ley Federal del Trabajo. 1970, 1 de abril. Órgano del Gobierno Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos.

https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_orig_01abr70_ima.pdf

Ley Sobre Riesgos del Trabajo No. 24.557/95, 1995, 3 de octubre. El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina.

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1467/RIESGOS%20DEL%20TRABAJO.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2006). Recomendación sobre el marco promocional para
ña seguridad y salud en el trabajo. R197 de 2006.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R197#:~:text=Los%20Miembros%20deber%C3%ADan%20preparar%20y,de%20trabajo%20seguro%20y%20saludable.

Organización Internacional del Trabajo. (Sin fecha) Colombia. Historia de la OIT.

<https://www.ilo.org/lima/paises/colombia/lang--es/index.htm>

Patiño, H (2008). Responsabilidad extracontractual y causales de exoneración. Aproximación a la
jurisprudencia del Consejo de Estado colombiano. *Revista de Derecho Privado, no. 14,*
Universidad Externado de Colombia.

<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derpri/article/view/555>

Puyana, A (2013). *El Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia*. Primera Edición,
Universidad del Externado de Colombia.

Recomendación sobre salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques R187 de
1983.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R187

Régimen de ordenamiento de la reparación de los daños derivados de los accidentes de trabajo y
enfermedades profesionales No. 26.773/12. 2012, 25 de octubre. El Senado y la Cámara
de Diputados de la Nación Argentina.

<https://www.ms.gba.gov.ar/sitios/psst/files/2016/11/Ley-26.773-R%C3%A9gimen-de-ordenamiento-de-la-reparaci%C3%B3n-de-los-da%C3%B1os-derivados-de-los-accidentes-de-trabajo-y-enfermedades-profesionales.docx>

Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.1997, 21 de enero.
Presidente de los Estados Unidos Mexicanos.

<https://www.stps.gob.mx/bp/secciones/dgsst/normatividad/n152.pdf>

Resolución 0156/05. 2005, 27 de enero. Ministerio de la protección social.

https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/RESOLUCI%C3%93N%200156%20DE%202005.pdf

Sánchez, D (2015). *Un nuevo concepto de culpa patronal*. Primera edición. Universidad. Externado de Colombia.

Sarmiento, L (2013). *La compensación de culpas como eximente de responsabilidad del empleador en Colombia*. Universidad del Nacional de Colombia.

<https://1library.co/document/zxl4rpdz-compensacion-culpas-eximente-responsabilidad-empleador-colombia.html>

Tamayo, J (1980). *Concurrencia de culpas en la responsabilidad civil*. Estudios De Derecho, 39(97-98), 199–227. <https://doi.org/10.17533/udea.esde.337683>

Tamayo, J (2018). *Tratado de Responsabilidad Civil, Tomo II*. Novena Edición. Legis.