

**Análisis de los Elementos para Determinar la Culpa Patronal de Conformidad con el
Criterio de la Corte Suprema de Justicia sala de Casación Laboral**

Estudiantes:

Sara Lucia Pumarejo Marulanda

Betsy Katherine Taboada Caro

Director Metodológico

Angélica Nohemy Rangel Pico

Director de línea

Pablo Cesar Gaviria Bautista

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo.

Bucaramanga, 1 de noviembre de 2020

Agradecimientos

Queremos agradecer en primer lugar a Dios por habernos regalado la oportunidad de realizar esta especialización en época de pandemia contando con el apoyo de docentes como Pablo Gaviria y Angélica Rangel quienes estuvieron prestos a asesorarnos cuando lo requerimos.

Agradecemos a nuestras familias quienes han sido un soporte emocional y aliciente para continuar y concluir este proyecto.

Agradecemos el apoyo mutuo y trabajo en equipo realizado por las dos (Sara Pumarejo y Betsy Taboada) que solo con paciencia, disciplina y buena actitud compartida fue posible sacar adelante el proyecto a la distancia y con limitantes propias de la pandemia. Fue un esfuerzo de diez meses que valió la pena vivir para aprender que en los pequeños pasos se construyen grandes logros.

Contenido

Resumen	1
1. Introducción	3
2. Justificación	5
3. Descripción del problema	7
3.1. Planteamiento del Problema	7
3.2. Formulación del Problema	8
4. Objetivos	8
4.1. Objetivo General	8
4.2. Objetivos Específicos	8
5. Marco Referencial	10
5.1. Estado del Arte	10
5.2. Marco Teórico	12
5.3. Marco Conceptual	20
5.4. Marco Legal	25
6. Metodología de la Investigación	26
6.1. Tipo de investigación	26
6.2. El enfoque de la Investigación	26
6.3. Diseño de la Investigación	27
6.4. Propósito	29
6.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información	29
6.6. Cronograma	30
6.7. Presupuesto	31

7. Desarrollo de los Objetivos	32
7.1. Identificar las sentencias de las Corte Suprema de Justicia sala de casación laboral, para reconocer los elementos de la culpa patronal	32
7.2. Determinar los criterios que tiene la Corte Suprema de Justicia sala de Casación Laboral para acordar sanciones por culpa patronal	42
7.3. Establecer los criterios de exoneración en la culpa patronal que determina la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral para imponer sanciones por culpa patronal	47
Conclusiones	50
Recomendaciones	53
Referencias	57
Anexos	63

Lista de tablas

Tabla 1. Ficha de recolección de datos de sentencias.	30
Tabla 2. Ficha # 1	33
Tabla 3. Ficha # 2	34
Tabla 4. Ficha #3	34
Tabla 5. Ficha # 4	35
Tabla 6. Ficha #5	36
Tabla 7. Ficha # 6	37
Tabla 8. Ficha # 7	38
Tabla 9. Ficha # 8	39
Tabla 10. Ficha # 9	40
Tabla 11. Ficha # 10	41
Tabla 12. Ficha # 11	41
Tabla 13. Obligaciones de empleadores.	45

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1. Sanciones por infracción a las normas de seguridad, salud y riesgos laborales.	22
--	----

Resumen

El presente proyecto pretende el análisis de los elementos usados por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia para la determinación de la culpa patronal y la imposición de sanciones.

De acuerdo con las sentencias analizadas, para que se determine la culpa patronal, el trabajador debe demostrar la omisión por parte del empleador en el cumplimiento de las obligaciones a su cargo, probando el nexo causal entre tal omisión y el daño sufrido.

El empleador en aras de probar lo contrario, debe demostrar que obró con diligencia, previsión, cuidado razonable, responsabilidad y oportunidad en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones para con el trabajador, sin que se le endilgue una carga excesiva que supere sus posibilidades.

Palabras claves: Culpa patronal, matriz de riesgo, accidente laboral, seguridad y salud en el trabajo, Sala de casación laboral y Corte Suprema de Justicia.

Abstract

This project aims to analyze the elements used by the Labor Cassation Chamber of the Supreme Court of Justice for the determination of the employer's fault and the imposition of sanctions.

According to the judgments analyzed, for the employer's fault to be determined, the worker must demonstrate the omission on the part of the employer in complying with the obligations under his charge, proving the causal link between such omission and the damage suffered.

The employer, in order to prove the contrary, must prove that he acted with diligence, foresight, reasonable care, responsibility and opportunity in the fulfillment of his duties and obligations towards the worker, without placing an excessive burden on him that exceeds his possibilities.

Keywords: Employer fault, risk matrix, occupational accident, safety and health in work, Labor cassation chamber, Supreme Court of Justice.

1. Introducción

El trabajo es un derecho fundamental que el Estado protege y garantiza a todos los habitantes. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas tal como lo establece la Constitución Política de Colombia. Es bajo esta premisa que se considera oportuno el análisis de los parámetros de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral para establecer la responsabilidad del empleador frente a accidentes y enfermedades de origen laboral y de esta manera ser sustento de estrategias de prevención para el mejoramiento de las condiciones laborales y de seguridad y salud en las empresas.

Las condiciones y el medio ambiente en el trabajo han sido los temas principales de estudio por organizaciones internacionales; es por ello que, Colombia como miembro se acoge a diferentes tratados en busca de la protección de los trabajadores ante el incremento de los accidentes y las enfermedades de origen laboral, buscando superar el grado de indefensión en el que estos se encuentran (Rodríguez, 2009, p.30).

Así las cosas, se tiene que la lucha por la seguridad de los trabajadores en el desarrollo de sus labores ha sido lenta y difícil, ya que la introducción de todas estas normas de seguridad y salud en el trabajo se considera una carga adicional a las obligaciones legales que los empleadores deben cumplir, implicando costos, inversiones, recursos y disposición en tiempo por cuanto exige además de la adecuación de sus instalaciones, la presencia de otros actores especializados en estos asuntos como las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales, que deben brindar servicios de rehabilitación, de prevención, de promoción, capacitación y asesoría a través de la contratación de sus servicios por parte de los empleadores en favor de sus trabajadores (Decreto 1072, 2015, art. 2.2.4.1.1.).

Pese a ello, el ordenamiento jurídico logró establecer leyes, decretos y resoluciones que establecen los requisitos mínimos con los que deben cumplir las organizaciones sin importar el sector y el número de trabajadores para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral. Aunque la mayoría de las empresas hoy cumplen con estos requisitos, no lo hacen con la finalidad de proteger a sus trabajadores, sino para evitar las posibles multas de los organismos de control.

La responsabilidad patronal ante estos casos de accidente de trabajo y enfermedad laboral siempre está presente en la relación con el trabajador y puede implicar la indemnización por los daños causados en la capacidad laboral o la pérdida de la vida cuando se pruebe que esto se causó como consecuencia del incumplimiento de la reglamentación exigida en el marco de la seguridad y salud en el trabajo.

Por ello, es importante evaluar si existen omisiones y/o evasiones por parte de las organizaciones en la implementación de la normatividad al momento de la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral y revisar si es está frente a medidas *de papel* que sólo sirven para cumplir una lista de requisitos.

Con base en el anterior planteamiento, se propone este proyecto con el fin de analizar los elementos que determinaron la culpa patronal de acuerdo con el criterio de la Corte Suprema de Justicia sala de casación Laboral, partiendo de la identificación de las empresas que fueron sancionadas, las razones y el tipo de sanción que les fue impuesta.

El presente estudio es un punto de partida para posteriores investigaciones, que permitirá a los empleadores conocer las consecuencias que tiene para su organización la omisión y/o exclusión de las normas relacionadas a la minimización de riesgos y prevención de accidentes y enfermedades laborales en materia de salud y seguridad en el trabajo.

2. Justificación

Con la revolución industrial en el mundo se abre una nueva época para el reconocimiento de los derechos de los trabajadores en un contexto en el que estaban expuestos a riesgos y donde fue necesario que los empleadores buscarán formas de proteger la vida y la integridad de sus trabajadores.

Según la Organización Internacional del Trabajo (1919), el objetivo de las normas relacionadas con la seguridad de los trabajadores consiste en mejorar la calidad de vida de las personas, el desarrollo económico en condiciones de dignidad y bienestar.

Para lograr trabajos dignos se requiere la adopción de normas, leyes y decretos encaminados al crecimiento económico sin atropellar el bienestar de las personas. La falta de regulación en los empleos puede desencadenar condiciones laborales deficientes y mucha rotación de personal en las industrias. Ante esto la Organización Internacional del Trabajo realiza una intensa labor de investigación y propender por el mejoramiento en la calidad, la productividad y la rentabilidad económica.

En el transcurrir de la historia laboral y de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia han existido hitos y normatividad que orienta el actuar de los empleadores en la responsabilidad que tienen en garantizar los estándares mínimos en materia de control de accidentes, incidentes y enfermedades laborales, así como en garantizar mejores condiciones en la calidad de vida laboral de los empleados protegiendo de esta manera la salud de los empleados y brindando la seguridad. En el capítulo 6 del decreto 1072 de 2015. Expedido por el Ministerio del Trabajo se abarca las directrices de obligatorio cumplimiento para los empleadores en la implementación del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La empresa y la alta gerencia están obligados a responder en materia de seguridad y salud en el trabajo. El Decreto 472 de 2015 determina las sanciones que recibiría una empresa en caso de no acatar las normas y evadir sus responsabilidades pasando desde sanciones económicas hasta el cierre de la empresa. Para esto no sería necesario que se presentará un accidente de trabajo, basta con que la empresa no cuente con un plan de mantenimiento de equipos, con un comité paritario de seguridad y salud en el trabajo o que no cuente con un sistema de seguridad en el trabajo para ser sancionada.

Concretamente el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 y el artículo 134 de la Ley 1438 de 2011 establece las sanciones por incumplir con la implementación del SG-SST incluyendo el no reporte de accidentes y enfermedades laborales. Así mismo, la Resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015 regulan por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales –en adelante ARL- (1994) la obligación de reportar los empleadores que no cumplen con estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo.

De acuerdo a lo anterior y basado en la importancia del cumplimiento de las obligaciones del empleador frente a la implementación de estándares mínimos en materia de seguridad y salud en el trabajo se busca analizar los elementos para determinar la culpa patronal de acuerdo al criterio de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral y de esta forma conocer las medidas para evitar ser objeto de sanciones al encontrarse responsables frente a accidentes y enfermedades de origen laboral de los trabajadores.

Este trabajo se convierte en un precedente no sólo para conocer los parámetros o criterios que tienen en cuenta la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral para determinar responsabilidad patronal sino también para conocer las sanciones que se le imponen empleador

al no cumplir con las normas relacionadas con la prevención de riesgos, accidentes y enfermedades laborales, las cuales deben ser implementadas de manera efectiva en sus organizaciones.

3. Descripción del problema

3.1. Planteamiento del Problema

En el mundo existe una alta mortalidad de personas como consecuencia del estrés, los accidentes y las enfermedades laborales. Un reciente informe de la Organización Internacional del Trabajo indicó que por día en el mundo mueren 1.000 personas por accidentes laborales y otras 6.500 fallecen por enfermedades profesionales (Fundación Laboral de la Construcción, 2019), indicando que el número de personas fallecidas por causas atribuibles al trabajo creció de 2,33 millones en 2014 a 2,78 millones en 2017, cifra que va en aumento. De conformidad con lo anterior, el estrés, los accidentes y las enfermedades laborales acaban con la vida de “7500 personas cada día” (Fundación Laboral de la Construcción, 2019, párr. 3).

En el mismo sentido, la Organización Internacional del Trabajo explicó que por año “374 millones de personas” (párr. 6) sufren accidentes laborales y la pérdida estimada de días de trabajo relacionadas con la seguridad y la salud laborales representan alrededor del “4% del Producto Interior Bruto mundial” (párr. 6), una cifra que puede aumentar hasta el 6% en algunos países (Fundación Laboral de la Construcción, 2019).

En el mismo sentido, se tiene que para el año 2019 en Colombia se presentaron 592.194 casos de accidentes de trabajo calificados, 8.442 de enfermedades profesionales calificadas y 499 muertes calificadas” (La República, 2020, párr. 3), cifra suficiente para evidenciar que aún en

esta época contando con las directrices y normas para evitar accidentes y enfermedades laborales se siguen presentando casos lamentables en esta materia.

Es así como es posible pensar que muchos de los accidentes y de las enfermedades se deben a la omisión de los empleadores en su deber de promoción y prevención de riesgos laborales y en la implementación inadecuada de protocolos efectivos, lo que se traduce en culpa patronal. La implementación de las normas de seguridad en las empresas sugiere un coste económico muy alto, pero nunca comparado con el coste de la vida y la salud de los trabajadores.

Los costos económicos para las organizaciones también se deben a sanciones por incumplimiento en la aplicación de las leyes, decretos y resoluciones que regulan la prevención de riesgos.

3.2. Formulación del Problema

¿Cuáles son los elementos para determinar la culpa patronal de acuerdo con el criterio de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral?

4. Objetivos

4.1. Objetivo General

Analizar los elementos utilizados para determinar la culpa patronal según el criterio de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral.

4.2. Objetivos Específicos

- a. Identificar las sentencias de la Corte Suprema de Justicia sala de casación laboral, para reconocer los elementos de la Culpa Patronal.
- b. Determinar los criterios que tiene la Corte Suprema de Justicia sala de Casación Laboral para acordar sanciones por culpa patronal.

c. Establecer los criterios de exoneración en la culpa patronal que determina la Corte

Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral para imponer sanciones por culpa patronal.

5. Marco Referencial

5.1. Estado del Arte

En el año 2014, Quiñones plasmó en trabajo de grado la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son las causas que generan la existencia de culpa patronal y la indemnización total y ordinaria de daños y perjuicios en Colombia?, las conclusiones de dicha investigación plantean 2 tipos de responsabilidades en este asunto, una de carácter objetivo y otra de carácter subjetivo. La primera hace referencia a aquella que emana del Sistema General de Riesgos Profesionales y que únicamente requiere que se acredite el vínculo laboral y el riesgo sufrido por el trabajador con consecuencia de la realización de sus actividades laborales, para poder hacer efectiva la indemnización correspondiente.

Y la segunda, de naturaleza subjetiva es la que se debe constituir para poder otorgar la indemnización por los perjuicios sufridos al trabajador pues exige que se pruebe el incumplimiento del empleador a sus deberes de protección y seguridad de su trabajador.

En el mismo sentido Botero (2017) en su investigación concluye que la responsabilidad del empleador subjetiva es autónoma, por cuanto está basada en la culpa a diferencia de la responsabilidad objetiva la cual está fundada en la teoría del riesgo inherente a las actividades laborales, motivo por el cual, la primera busca resarcir el daño sufrido a causa de la negligencia, la impericia, culpa o la falta de idoneidad para garantizar las adecuadas condiciones de protección a sus trabajadores; mientras que la responsabilidad objetiva se sustenta en la existencia y presunción de un riesgo para el trabajador por la simple realización de sus funciones y se prevé través de su vinculación al sistema de riesgos laborales.

Por su parte Caballero (2017) en su investigación hace referencia a la siniestralidad por accidentes laborales los cuales suman alrededor de 30 millones anuales sólo en Iberoamérica,

advirtiendo que el panorama en Colombia es alentador para aquellos trabajadores que sufren estos accidentes por cuanto existe una plataforma de garantías suficientes con el fin de que puedan acceder a una indemnización bien sea por reparación tarifada o indemnización plena de perjuicios, las cuales son 2 formas distintas de lograr el resarcimiento de perjuicios.

En posterior investigación Romero (2018) concluye que tanto la instancia ante la jurisdicción ordinaria por la responsabilidad civil como la correspondiente al sistema de riesgos laborales y de seguridad social son instancias distintas que pueden coexistir cuando se deba reparar el daño sufrido por el trabajador, cuando se ocasione por culpa del empleador, así las cosas, dichas reparaciones que tienen un origen diferente no son excluyentes y el trabajador tienen derecho a cada una sin que le sea descontado el pago de una indemnización a otra. La anterior apreciación se hace por cuanto algunos fallos de la corte manifiestan que podría existir un enriquecimiento sin causa por parte del trabajador si llegare a recibir 2 pagos por el mismo daño sufrido, pues los aportes que hace el empleador a los fondos de seguridad social no son de naturaleza indemnizatoria y corresponden a los aportes obligatorios a cargo de los empleadores por ley.

Más recientemente, en el año 2019, Urrea y Hurtado plantearon en su investigación denominada *Eximentes de culpa patronal en accidentes de trabajo según la corte suprema de justicia colombiana* el estudio a partir de la teoría de la responsabilidad en el derecho civil, concluyendo que la Corte Suprema de Justicia utiliza las mismas causales eximentes de responsabilidad para los accidentes de trabajo que en el derecho civil. Igualmente, se determinó que, en cuanto a la culpa del empleador en la ocurrencia del siniestro laboral, se evidencia que la corte falla a favor del mismo cuando hay una indebida actividad probatoria que da como resultado la imposibilidad de probar su culpa y que los eximentes de responsabilidad en los

procesos a favor del empleador se dan siempre por “culpa exclusiva de la víctima, hecho de un tercero y fuerza mayor o caso fortuito” (p. 22).

De conformidad con lo anteriormente expuesto, se tiene que la presente investigación es original y oportuna para brindar a la comunidad académica y científica un aporte valioso en torno a la culpa patronal y la responsabilidad por los accidentes laborales.

5.2. Marco Teórico

La historia de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el mundo se remonta a varios años antes de Cristo donde se evidencian acercamientos a la prevención de accidentes y minimización de riesgos laborales. En Mesopotamia el código de Hammurabi perteneciente a Babilonia es un ejemplo de esto pues contienen principios jurídicos redactados el año 2000 a.C. que “sancionaban aquellos habitantes que causaban daños a la sociedad en el contexto laboral” (Arias, 2012, p. 46), además, “existían otros códigos como el Urnammu, el Lipit Ishtar o las leyes de Eshuma que contenían normas sobre el control sanitario y el trabajo” (Arias, 2012, p. 46).

Así mismo, en Israel y Egipto se exigió a la población el cumplimiento de normas para evitar la propagación de enfermedades. En Egipto se entregaban elementos como sandalias para garantizar la seguridad de los esclavos y algunos textos muestran cómo consideraban una relación causal entre posturas incómodas en el trabajo y la fatiga o deformaciones (Arias, 2012, p. 46). Las culturas del mundo que tuvieron mayor trascendencia en Salud y Seguridad en el trabajo fueron la de Grecia y Roma.

En Grecia se dieron aportes en medicina ocupacional dirigida en el campo minero, por ejemplo, Hipócrates el padre de la medicina “escribió un tratado sobre las enfermedades de los mineros y su relación con sustancias como plomo y mercurio” (Arias, 2012, p. 46). Además,

indicaba que las enfermedades se relacionaban con el ambiente “familiar, social y laboral” (Arias, 2012, p. 46). Aristóteles filósofo de Grecia también estudió enfermedades producidas por el plomo (Babini, 1968 citado por Arias, 2012, p. 46.). En Roma la toxicidad por mercurio y plomo fue descrita por Plinio y Galeno (Arias, 2012, p. 47), por su parte Plinio (62-113 d.C.) se refirió a los peligros del manejo del Azufre y el Zinc e implementó varias normas preventivas para los trabajadores de minas de plomo y mercurio (p.47). En Roma también se pedían medidas de seguridad a los patronos en instalaciones de baños.

En la época de Renacimiento en Francia entre los años 1413 y 1417 se dictaminaron leyes que velaban por la seguridad de la clase trabajadora. En 1473 en Alemania cuando se creó la imprenta se publicó un panfleto elaborado por Ulrich Ellenbaf que exponía algunas enfermedades de origen laboral. Este fue el primer documento impreso que se ocupó de la salud y seguridad en el trabajo. Además, Ellenberger estudió las enfermedades producidas por metales pesados (Arias, 2012, p. 47).

En el siglo XVII, época que se denominó como moderna, se realizaron estudios sobre enfermedades de los marinos, como el de Glauber, Porcio y Secreta lo realizan en soldados y Plem estudia enfermedades en los abogados. Bernardino Rammazzini estudió la relación de profesiones con algunas enfermedades sentando un precedente muy importante en materia de salud ocupacional (Arias, 2012).

En España, durante la época de la revolución industrial se inició la implementación de leyes que protegían la salud y vida de los trabajadores. En 1778 Carlos III expidió un edicto de protección contra accidentes sufridos por los trabajadores. En 1802 el Parlamento Inglés da reglamentación de trabajo en fábricas que limita la jornada laboral y fija niveles mínimos para la

higiene, la salud y educación de los trabajadores. Como consecuencia de estas leyes, se adoptaron en Inglaterra, medidas de seguridad concretas.

Posterior a esto, hacia el año 1828 y 1830 Robert Owen y Robert Backer propusieron medidas para mejorar la calidad de vida de los trabajadores dentro de las empresas mediante programas educacionales, médicos y ambientales. Alrededor de 1848 se inicia la “legislación sanitaria” (p, 48) industrial que marcaría una época de normas y directrices de seguridad y de seguimiento a través de inspecciones de cumplimiento ante las mismas. Se reconoce a Inglaterra y Francia como promotores de esta etapa (Arias, 2012).

La historia de la Seguridad y Salud en el trabajo en Colombia se remonta a 1904 cuando Rafael Uribe Uribe se refiere al tema en lo que posteriormente se convierte en “la Ley 57 de 1915 conocida como la “ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales y que se convierte en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país” (Lizarazo et al, 2011, p.2).

Posteriormente se promulga la Ley 46 de 1918 que dictaminó medidas de Higiene y Sanidad para empleados y empleadores, posteriormente se crea la Ley 37 de 1921, que estableció un seguro de vida colectivo para empleados y la Ley 10 de 1934 a través de la cual se reglamentó la enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral. Más adelante por medio de la Ley 96 de 1938 se crea la entidad conocida como Ministerio de la Protección Social. Un año después nace la Ley 44 de 1939 que determina la creación del Seguro Obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo con el Decreto 2350 de 1944, que definía los fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo y la obligación de proteger a los trabajadores en su trabajo.

En el año 1945 se fijaron bases para la creación de la protección de la salud y seguridad en el trabajo, a través de la Ley 6 (Ley General del Trabajo) por la cual se definían disposiciones relacionadas a las convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de los asuntos del trabajo. Dicha ley fue reformada con los decretos 1600 y 1848 del año 1951 (Lizarazo et al, 2011).

Igualmente se tiene que:

Los años siguientes son de gran movimiento en el ámbito de salud ocupacional en Colombia, porque en 1946 con la Ley 90 se crea el Instituto de Seguros Sociales, con el objetivo de prestar servicios de salud y pensiones a los trabajadores colombianos (Lizarazo et al, 2011, p.39).

Posteriormente, en el año 1948 cuando se crea la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial nacieron los políticos en esta materia dado el abandono en el que los trabajadores se encontraban especialmente en el pago de las llamadas prestaciones patronales, asociadas a una mentalidad caritativa católica (Lizarazo et al, 2011).

Con el Instituto Colombiano de Seguros Sociales nace la clara protección de los trabajadores en el sector privado en materia de prevención de accidentes y enfermedades laborales en el año 1964 y para el sector público este cuidado fue dado desde 1968 a través de la Caja Nacional de Previsión Social (Cajanal). En 1979 nace el término “salud ocupacional” y se dictan las medidas sanitarias, el estatuto de seguridad industrial y en general la reglamentación en SG-SST en las empresas a través del Código Sanitario Nacional que buscaba reconocer la salud de los trabajadores como condición de desarrollo socioeconómico del país.

En los años ochenta también se destaca la expedición de un Decreto y una Resolución en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo: El Decreto 614 de 1984 donde se crean las bases

para la organización de la SG-SST y la Resolución 2013 de 1986 que establece la creación y funcionamiento de comités paritarios de SG-SST y comités de medicina, higiene y seguridad industrial en las empresas.

En los años ochenta también se destaca la expedición de un decreto y una resolución en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo: El Decreto 614 de 1984 donde se crean las bases para la organización de la SG-SST y la Resolución 2013 de 1986 que establece la creación y funcionamiento de comités paritarios de SG-SST y comités de medicina, higiene y seguridad industrial en las empresas.

Con respecto a la década de los noventa también se dieron avances en materia de seguridad y salud en el trabajo. Iniciando en 1983 cuando fue creado comité nacional de salud ocupacional y en 1989 se lanzaron los programas de salud ocupacional mediante la resolución 1016 además de la ley 100 de 1993 y del Decreto Ley 1295 de 1994. Adicional se crean las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) y la administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Para el año 1996 se delega y reglamenta la expedición de licencias de Salud Ocupacional a través de la resolución 2318 y este mismo año se expide el decreto 1530. En el 2007 se establece la reglamentación de investigación de accidentes e incidentes de trabajo a través de la Resolución 1401 y se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, manejo de las historias clínicas ocupacionales por medio de la Resolución 2346. Para el año 2008 se establecen todas las medidas de control sobre los riesgos psicosociales a través de la resolución 2646 y la reglamentación del trabajo en alturas y en el 2009.

En este mismo año se expide el decreto 2566 de 2009 que emite la tabla de enfermedades profesionales. Para el año 2010 se genera la directriz de tener espacios libres de humo y sustancias psicoactivas en la empresa por medio de la Circular 0038.

En el año 2012 se establecen conformación de comités de convivencia laboral para empresas públicas y privadas por medio de la Resolución 652 de 2012 que es modificada por la Resolución 1356 de 2012 y se expide la Ley 1562 de 2012. En el 2012 la Resolución 4502 reglamenta el procedimiento, los requisitos y la renovación de las licencias de salud ocupacional.

Para el año 2013 a través de la Resolución 1903 de 2013 se modifican algunos numerales de la Resolución 1409 de 2012 y en el 2014 se dictan medidas de implementación de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a través del Decreto 1443 de 2014.

En el año 2015 por el Decreto 1072 se implementa el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en todas las empresas de servicios temporales, empresas de economía solidaria y el sector cooperativo.

Desde los años 70 específicamente en 1975 se inicia el estudio formal de las condiciones de vida de los trabajadores a través de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) con el fin de promover la prevención de riesgos en el trabajo, viéndose en la necesidad de crear leyes, decretos y resoluciones que nos hablen de la responsabilidad profesional y su incidencia en la mejora de la calidad de vida humana.

Para los años 80 se crea “La teoría del riesgo en Francia por Sallailles y Josserand (1897) y que da indicios de la responsabilidad patronal por las implicaciones del contrato bilateral.

Con la aparición de general Otto Bismark se introduce la obligación del seguro contra accidentes, enfermedades, vejez y maternidad en las compañías, bajo la premisa de que los

riesgos profesionales se fundamentaban en el principio de la responsabilidad objetiva (Ortiz, 2015).

La actividad laboral se halla sometida a una serie de contingencias, presentes en las funciones propias de trabajador y dentro del lugar del trabajo, lo que supone que los riesgos están dentro de la zona del trabajo, afectándolos de manera común o individualmente (Sistema general de riesgos en Colombia, 2013, p. 15- 20).

Las cifras de accidentalidad y enfermedad laboral en Colombia han suscitado diversos estudios vinculados a culpa patronal y su relación con la omisión de los empleadores en el cumplimiento de normas conexas con la salud y seguridad en el trabajo, y dar a conocer a las organizaciones las consecuencias económicas y en la calidad de vida de los trabajadores.

Como muestra de lo anterior en el año 2016 se publica el trabajo de grado “La responsabilidad por culpa patronal en el accidente de trabajo en Colombia”, en el cual se estudia el concepto de culpa del empleador por la inobservancia de factores de riesgos y carencia de intervención sobre los factores de riesgos que amenazan la integridad física y mental de los colaboradores en el ambiente laboral e incumplimiento por parte del empleador de sus obligaciones específicas en materia de salud y seguridad en el trabajo (Corrales Góngora, 2016)

Otro estudio en la materia lo realizó Susana Ortiz Pérez (2015) titulado “Análisis sobre la culpa patronal desde la perspectiva de la responsabilidad civil”, el cual concluye que en un estado social de derecho como lo es Colombia los trabajadores tienen un puesto privilegiado en el ordenamiento jurídico, puesto que existe un sistema legislativo apto para la seguridad y protección de la salud, la integridad y bienestar de los trabajadores, además de existir cada día más definiciones legales que buscan implementar mejores métodos de salud ocupacional y sistemas de gestión para evitar accidentes y enfermedades laborales.

La necesidad de propender por una buena calidad de vida de los empleados ha generado que instituciones como la Organización Internacional del Trabajo se pronuncien en medidas de protección de los empleados, hoy son más de 70 de los 185 convenios de la Organización Internacional del Trabajo que tratan sobre temas de seguridad y salud en el trabajo, dando especial atención a los trabajadores de sectores peligrosos, donde los riesgos para la vida y la seguridad son los más altos. Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo tienen un enfoque integral y forman parte de una política de salud y seguridad de las empresas, e incorporan aspectos de promoción de la salud en el trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 1996).

Colombia como miembro de la Organización Internacional del Trabajo ha ratificado alrededor de 55 convenios con la Organización Internacional del Trabajo, lo que demuestra su compromiso frente a la responsabilidad de las instituciones gubernamentales en el control e implementación de condiciones dignas y de trabajo seguras (Organización Internacional del Trabajo, 1996).

Entre los principales convenios suscritos se tienen:

- a. C081 – Convenio sobre la inspección del trabajo en 1947.
- b. C012 y C017 - Convenio sobre la indemnización por accidente de trabajo de fecha 20 de junio de 1933.
- c. C018 – Convenio sobre enfermedades profesionales de fecha 20 de junio de 1933.
- d. C024 y C025 – Convenio sobre el seguro de enfermedad de fecha 20 de junio de 1933.
- e. C167 – Convenio sobre seguridad y salud en la construcción del 06 de septiembre de 1994.

- f. C174 – Convenio sobre la prevención de accidentes industriales del 09 de diciembre de 1997.

5.3. Marco Conceptual

La seguridad y salud en el trabajo se define como “La disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores” (Presidencia de la República, Decreto 1072, 2015, art. 2.2.4.6.3).

Dicha disciplina busca garantizar las condiciones laborales, el medio ambiente en el trabajo y el equilibrio entre vida física, mental y social de todos los trabajadores. En este sentido es necesario proteger la vida y la salud de los trabajadores y para ello es fundamental controlar los riesgos a los que están expuestos los empleados, y que podrían generar accidentes y enfermedades laborales, es por esto que el concepto de prevención se convierte en punto clave en la gestión de la salud y seguridad en el trabajo y mucho más en la dinámica que tienen hoy las organizaciones y sus políticas laborales.

La prevención busca promocionar la mejora de la salud y bienestar de los empleados a partir de los siguientes principios:

Códigos de conducta y directrices empresariales que consideran a los trabajadores como promotores de culturas empresariales y no como costos, organizaciones que faciliten a los empleados compatibilizar la realización de su trabajo con el desarrollo de sus habilidades personales y controlar su propio trabajo además de ofrecerles apoyo, políticas de personal que incluyan objetivos de mejora de la salud, servicios integrados de seguridad y salud laboral, inclusión de los empleados en los temas relacionados con la

salud a la gestión de proyectos y a las acciones para reducción de riesgos (Nunes, s.f., párr. 5.).

Adicional a las medidas de prevención es necesario implementar acciones de control basadas en conocimientos técnicos y organizativos, que buscan mejorar las buenas prácticas para controlar los riesgos, tales como las medidas de protección y mitigación (Nunes, s.f. párr. 5).

El control de los riesgos parte de la identificación de las tareas realizadas por el empleado y la evaluación de las mismas que se traduce en medición para mitigar la presentación de accidentes y enfermedades laborales. Entendiéndose como accidente de trabajo es “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” (Congreso de la República, ley 1562, 2012, art. 3), mientras que una enfermedad laboral es “la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgos inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar” (Congreso de la República, ley 1562, 2012, art. 4).

La exposición de los trabajadores a diferentes riesgos que no sean medidos y controlados puede traducirse en accidentes y enfermedades laborales.

El concepto de investigación en el concepto de Seguridad y Salud en el Trabajo hace referencia a la:

Acción de investigar o hacer diligencias para descubrir una cosa. Se considera como tal cualquier proceso o actividad que desarrolla un proyecto de forma sistemática y organizada y que tenga por finalidad ampliar e innovar los conocimientos que se tienen en un momento dado sobre un determinado problema de salud y/o enfermedad. El fin fundamental de la investigación, en general, es analizar e interpretar de manera objetiva

la realidad, y en caso específico de la Salud, tratar de describir, analizar y explicar los problemas de Salud relacionados con un individuo, grupos poblacionales o comunidad (Miron, Sardon, Iglesias, 2010. p.3).

El sistema sancionatorio (Decreto Reglamentario 472 de 2015), aplica la escalabilidad de las multas e imposición de sanciones (sanción pecuniaria o multa, clausura temporal del lugar de trabajo, cierre definitivo del lugar de trabajo y suspensión inmediata del lugar de trabajo) por transgredir las normas y requerimientos en maestría de seguridad, salud y riesgos laborales.

Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, podrán ordenar el cierre o clausura del lugar de trabajo cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de los trabajadores. Se deben aplicar los siguientes criterios: De acuerdo con la gravedad del incumplimiento, el cierre se producirá por un término de 3 a 10 días hábiles. Si la empresa reincide en cualquiera de los hechos sancionables, el cierre será por un término de entre 10 y 30 días hábiles. Si los incumplimientos persisten se podrá clausurar la empresa hasta 120 días hábiles o decretar el cierre definitivo del establecimiento.

Según la reglamentación en términos de asignación de multas y sanciones las personas que deben ser responsables de inspeccionar y hacer cumplirlas son: las Inspectores del Trabajo y Seguridad Social, las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales del Ministerio del Trabajo, la Unidad de Investigaciones Especiales y la Dirección de Riesgos Laborales, al momento de ejercer su acción administrativa en procesos por infracción a las normas de Seguridad y Salud, y Riesgos Laborales y los criterios que tienen en cuenta para sancionar están, entre otros, la reincidencia en la infracción, ausencia o deficiencia de actividades de promoción y prevención y obstrucción a las labores de investigación.

Como se muestra en la ilustración 1, se encuentran establecidos los montos que están asignados por multas a pagar por parte del empleador ante incumplimientos en términos de seguridad y salud en el trabajo.

Tamaño-Empresa	Número de Trabajadores	Activos totales	Incumplimiento de normas de salud ocupacional	Omisión de Reporte de Accidente y/o Enfermedad Laboral	Incumplimiento que dé origen a un accidente mortal
Microempresa	Hasta 10	<500 smmlv	De 1 hasta 5	De 1 a 20	Desde 20 a 24
Pequeña Empresa	De 11 a 50	501 a <5.000 smmlv	De 6 hasta 20	De 21 a 50	Desde 25 a 150
Mediana Empresa	De 51 a 200	100.000 a 610.000 UVT	De 21 hasta 100	De 51 a 100	Desde 151 a 400
Gran Empresa	De 201 o más	>610.000 UVT	De 1001 hasta 500	De 101 a 1000	De 401 a 1000

Ilustración 1. Sanciones por infracción a las normas de seguridad, salud y riesgos laborales.

Fuente: Actualícese, (2015).

También es importante para fines de este trabajo profundizar en el concepto de la culpa patronal “La culpa puede ser en sentido estricto o en sentido general, la última como elemento subjetivo de la conducta y como aquella que comprende el dolo o la culpa, de manera que en sentido estricto se relaciona a una imprudencia, impericia, o violación de reglamentos. El artículo 63 del Código Civil hace referencia a tres clases de culpa; la grave, la leve y la levísima” (Ortiz, 2015, p 23). La culpa grave implica que no se empleó el debido cuidado en la labor que se ejecutaba o en el negocio ajeno que se encomendó, atención o asistencia que aún las personas negligentes emplearían, se entiende incorporada en los contratos donde el beneficio es a favor del acreedor. Esta clase de culpa en el código civil se confunde con el dolo ya que se realiza con

intención, además en la responsabilidad civil se infiere que ésta no hace parte de la definición de culpa en sentido estricto, sino como culpa en sentido amplio. La culpa leve consiste en el descuido o falta de diligencia en el giro ordinario de los negocios, el Código Civil señala que se aplica a los contratos de carácter bilateral y tal atención la equipara a la que tendría un “buen padre de familia” (Ortiz, 2015, p 26).

Ahora bien, en materia de carga de la prueba hay distintos grados. Así, las responsabilidades con culpa pueden ser con culpa probada o con culpa presunta. Significa que cuando la culpa es probada la víctima tiene que demostrar la culpabilidad del demandado y si no lo demuestra quedará absuelto. En cambio, cuando la responsabilidad es con culpa presunta el demandado se presume culpable y es a él a quien le corresponde demostrar la ausencia de culpa para liberarse de responsabilidad, lo que se logra probando diligencia y cuidado.

En referencia a la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, funciona como Tribunal de Casación y cuenta con atributos para elegir las sentencias objeto de su pronunciamiento, para los fines de unificación de la jurisprudencia, protección de los derechos constitucionales y control de legalidad de los fallos. De igual manera recibe las apelaciones en procesos especiales de calificación de suspensión o paro colectivo del trabajo.

Finalmente la seguridad y el bienestar de los trabajadores no sería posible si no existiera el compromiso de la alta gerencia de la empresa, que al ser la encargada de velar por el cumplimiento de los preceptos en materia de seguridad en el trabajo, es responsable de la implementación y por ende el cumplimiento efectivo las normas de esta disciplina, constituyéndose en la responsabilidad del empleador la protección de la seguridad de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

5.4. Marco Legal

La legislación en Colombia tiene un orden jerárquico y es por ello que iniciaremos mencionado el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, que define que “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. Partimos de esta definición, bajo el entendido de que una condición digna y justa es realizar la labor en un sitio de trabajo seguro y que cumpla con todas las condiciones que garanticen bienestar físico y emocional.

Ahora bien, Colombia se ha encargado de robustecer su ordenamiento jurídico demostrando a la comunidad internacional que vela por la seguridad de sus trabajadores y por ello ha ratificado alrededor de 51 tratados, siendo los más relevantes para la investigación el convenio sobre la indemnización por accidente de trabajo de fecha 20 de junio de 1933, convenio sobre enfermedades profesionales de fecha 20 de junio de 1933 y el, convenio sobre el seguro de enfermedad de fecha 20 de junio de 1933 .

En lo referente al sector trabajo, Colombia cuenta con el Código Sustantivo del Trabajo, que regula la relación entre los trabajadores y los empleadores, y que empezó a regir en 1950, siendo objeto de muchas reformas, todas ellas siempre en pro de la defensa de los trabajadores. En este compendio de normas se resalta el artículo 216 que se refiere a la culpa patronal, y define que:

Cuando exista culpa suficiente comprobada del {empleador} en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios, pero del monto de ella debe descontarse el valor de las

prestaciones en dinero pagadas en razón a las normas consagradas en este capítulo (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, art. 216).

En el mismo orden las entidades gubernamentales de Colombia se han encargado de expedir diferentes normas que obligan a las organizaciones sin importar el sector económico y el número de trabajadores a implementar requisitos mínimos para prevenir los riesgos a los que están expuesto los trabajadores, el más importante en nuestro ordenamiento es el decreto único del sector trabajo 1072 de 2015 que compila todas las normas que reglamentan el trabajo y que antes estaban dispersas, y establece en su libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6, las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Finalmente, y en relación con el decreto anterior, la presidencia de la república el trece de febrero de 2019 expide la Resolución 0312 y define los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para personas naturales y jurídicas, los cuales atenderán al número de trabajadores, el sector económico y a la clase de riesgo laboral.

6. Metodología de la Investigación

6.1. Tipo de investigación

El presente estudio es de tipo descriptivo (Bernal, 2010) ya que tiene como objetivo analizar los elementos para determinar la culpa patronal según el criterio de la Corte Suprema de Justicia sala de casación laboral y el tipo de sanción impuesta a las empresas en razón a sus reincidencias o negligencias en el cumplimiento de las disposiciones normativas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6.2. El enfoque de la Investigación

El enfoque utilizado en la presente investigación será de tipo cualitativo (Bernal, 2010) toda vez que se pretende abordar la realidad del cumplimiento de la normatividad en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo identificando los criterios de la Corte Suprema de Justicia sala de casación laboral y el tipo de sanción impuesta a las empresas en razón a sus reincidencias o negligencias en el cumplimiento de las disposiciones normativas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6.3. Diseño de la Investigación

El diseño utilizado será no experimental, documental (Bernal, 2010) toda vez que nuestro estudio se basará en análisis de sentencias de la Corte Suprema de Justicia sala de casación laboral que resuelven sancionar a los empleadores por el incumplimiento u omisión de las normas relacionadas en materia de seguridad y salud en el trabajo tendientes a minimizar los riesgos y prevenir accidentes y enfermedades laborales.

6.3.1. El procedimiento o fases

Para la realización de la investigación se tendrán en cuenta las siguientes fases (Bernal, 2010):

a. Fase Preliminar

Una vez identificado el problema se realiza la revisión bibliográfica donde se analiza el material y se organiza de tal manera que permita la constitución del marco referencial y los objetivos. Posteriormente estructuramos el plan de trabajo.

b. Fase Planificación Operativa

En esta fase se determina el tipo de investigación, el enfoque, los instrumentos de recolección y análisis de información.

c. Fase De Realización

En esta fase dará cumplimiento del cronograma de actividades, conforme a las fechas y los tiempos dispuestos, los recursos humanos y materiales necesarios.

1. Recolección de los datos e información relevante.

- 1.1. Recopilar sentencias de la Corte Suprema de Justicia sala de casación laboral
- 1.2. Análisis de las anteriores sentencias identificando los criterios que determinaron para generar culpa patronal por incumplimiento u omisiones normativas referentes al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 1.3 Identificar el tipo de sanciones impuestas en los casos analizados.

d. Almacenamiento y tratamiento de los datos recogidos

Una vez seleccionada y recolectada la información pertinente se procede a recopilar y a compilar la información de las sentencias en fichas descriptivas, esto con motivo de sintetizar el contenido y facilitar su análisis.

e. Análisis e interpretación de todo el material, contenido y datos

Al finalizar la recopilación en las fichas, se procede a analizar la información y priorizar el contenido que para este proyecto es importante, tomando en cuenta las consideraciones de la corte para iniciar la evaluación de los resultados obtenidos, objeto del desarrollo del proyecto.

f. Presentación de los resultados

Al analizar las sentencias se sustraen los criterios que tiene la corte tanto para comprobar la existencia de la culpa patronal como para exonerar al empleador y finalmente se concluyen con los aportes resultantes del estudio de las sentencias.

6.4. Propósito

El propósito de la investigación a desarrollar es el básico (Bernal, 2010), toda vez que la finalidad es analizar sentencias de la Corte Suprema de Justicia sala de casación laboral que resuelven sancionar a los empleadores por el incumplimiento u omisión de las normas relacionadas en materia de seguridad y salud en el trabajo tendientes a minimizar los riesgos y prevenir accidentes y enfermedades laborales.

6.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

La técnica de caracterización deductiva ya que partiremos del análisis de las sentencias a nivel nacional Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral que resuelven sancionar a los empleadores por el incumplimiento u omisión de las normas relacionadas en materia de seguridad y salud en el trabajo tendientes a minimizar los riesgos y prevenir accidentes y enfermedades laborales.

Para el presente estudio el instrumento de recolección que se utilizará será la ficha textual siempre enmarcados entre comillas y citados para respetar los derechos de autor, que consiste en la transcripción literal de las sentencias a nivel nacional Corte Suprema de Justicia sala de casación laboral que resuelven sancionar a los empleadores por el incumplimiento u omisión de las normas relacionadas en materia de seguridad y salud en el trabajo tendientes a minimizar los riesgos y prevenir accidentes y enfermedades laborales.

Como se muestra a continuación, la tabla número 1 para recolectar la información más importante de las sentencias.

Tabla 1. Ficha de recolección de datos de sentencias.

Ficha # 1	Análisis de Los Elementos Para Determinar La Culpa Patronal de Acuerdo al Criterio de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral
-----------	---

Datos de Identificación

Instancia Judicial

Número De Radicado

Magistrado Ponente

Fecha

Demandante

Demandado

Idioma

Contenido

Resumen de los Hechos

Sentencia Primera
Instancia

Sentencia Segunda
Instancia

Perjuicio Ocasionado

Omisión Presenta

Consideración de la
Sentencia en Recurso
Extraordinario de
Casación

Decisión del Recurso
Extraordinario de
Casación

Fuente: García, Guerrero, y Hurtado (2017, p. 46).

6.6. Cronograma

A continuación, se presenta el cronograma planteado para la presente investigación

Actividades a realizar	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov
------------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----

1. Definir el tema y plantear el problema.	7			
2. Plantear los objetivos generales y específicos.	7			
3. Presentación del proyecto a los responsables de la aprobación.	7			
4. Introducción, justificación, descripción del problema y delimitación de la investigación.	7			
5. Marco referencial	7			
6. Establecimiento de metodología: Tipo de investigación, Enfoque, Diseño y fases, Propósito, población, delimitación de tiempo y espacio, técnicas de recolección de datos, técnicas de análisis de información, cronograma y presupuesto.	7			
7. Recolección de la información	30			
8. Procesamiento de datos	30	29		
9. Análisis de resultados y elaboración del informe final.			30	23
10. Revisión por parte de los directores.				26 al 31
11. Comité asignación de jurados.				3
12. Retroalimentación de los jurados.				11
13. Envío de ajustes				16
14. Sustentación.				23 al 31

Fuente: Elaboración propia (2020)

6.7. Presupuesto

A continuación, se expone el presupuesto para la presente investigación.

Rubros	Fuente de financiamiento		
	Recursos Propios	Entidad externa que apoya el proyecto	Total
Personal	\$100.000		\$100.000
Equipos	\$100.000		\$100.000
Materiales	\$100.000		\$100.000
Salidas de Campo	\$250.000		\$250.000
Viajes	0		0
Bibliografía	\$100.000		\$100.000
Software		\$200.000	\$200.000
Honorarios y servicios técnicos	0		0
Otros	0		0
Total	\$650.000	\$200.000	\$850.000

Fuente: Elaboración propia (2020)

7. Desarrollo de los Objetivos

7.1. Identificar las sentencias de las Corte Suprema de Justicia sala de casación laboral, para reconocer los elementos de la culpa patronal

Tabla 2. Ficha # 1

Ficha # 1	Datos de identificación
Instancia judicial	Corte suprema de justicia sala de casación laboral
Número de radicado	S117026-2016 radicación número 39333
Magistrado ponente	Clara Cecilia Dueñas Quevedo

Fecha	16 de noviembre de 2016
Demandante	Ofelia Ríos Osorio en representación de sus menores hijas Andrea y Viviana Ríos
Demandado	Seguridad Nacional LTDA
Tema	El demandante seguridad nacional LTDA no suministró al causante chaleco antibalas, lo que contribuyó en la muerte del trabajador por una herida causada con arma de fuego en el “hemotorax derecho”

Fuente: Elaboración propia, (2020).

Tabla 3. Ficha # 2

Ficha # 2	Datos de identificación
Instancia judicial	Corte suprema de justicia sala de casación laboral
Número de radicado	S15619-2016 radicación número 47907
Magistrado ponente	Gerardo Botero Zuluaga
Fecha	27 de abril de 2016
Demandante	Catalino Martínez Vergara
	Construcciones e inversiones beta limitada -
Demandado	CONSINBE LTDA.

Tema	Pérdida de capacidad laboral del 78.85% a causa del accidente laboral sufrido por la falta de cuidado debido y la no vigilancia sobre los actos impropios de sus dependientes o servidores que generan daño.
------	--

Fuente: Elaboración propia, (2020).

Tabla 4. Ficha #3

Ficha # 3	Datos de identificación
Instancia judicial	Corte suprema de justicia sala de casación laboral
Número de radicado	S19355-2017 radicación número 40457
Magistrado ponente	Clara Cecilia Dueñas Quevedo
Fecha	21 de junio de 2017
Demandante	Susana Orozco y en representación de sus hijos Juan Carlos y Liset Viviana Rodríguez Orozco
Demandado	Textiles Fabricato Tejicondor S.A. Y la cooperativa de trabajo asociado al servicio «COOTRALSER»
Tema	Muerte del trabajador a causa de que la empresa no cumplió con las obligaciones legales y reglamentarias, no cumplió con las normas de seguridad ni le proporcionó a su trabajador elementos y condiciones de trabajo seguros.

Fuente: Elaboración propia, (2020).

Tabla 5. Ficha # 4

Ficha # 4	Datos de identificación
Instancia judicial	Corte suprema de justicia sala de casación laboral
Número de radicado	S113653-2015 radicación número 49681
Magistrado ponente	Rigoberto Echeverri Bueno
Fecha	07 de octubre 2015
Demandante	José Mauricio Román Ortega
Demandado	Seguridad Récord De Colombia Limitada – SEGURCOL
Tema	Pérdida de capacidad laboral del 51.77 % a causa del accidente laboral sufrido, el arma de dotación suministrada a el demandante no presentaba mecanismo o dispositivo de seguridad antidisparo.

Fuente: Elaboración propia, (2020).

Tabla 6. Ficha #5

Ficha # 5	Datos de identificación
Instancia judicial	Corte suprema de justicia sala de casación laboral

Número de radicado	Radicación número 35158
Magistrado ponente	Camilo Tarquino Gallego
Fecha	30 de noviembre 2010
Demandante	Martín Felipe Perlaza Rivera
Demandado	Hidrocarbón Services Ltda – H.S. Ltda.-, A Hocol S.A., Y A La Compañía Suramericana Administradora De Riesgos Profesionales Y Seguros De Vida S.A. Suratep S.A.
Tema	Pérdida de capacidad laboral superior al 50% por la violación de las normas del sistema general de riesgos profesionales.

Fuente: Elaboración propia, (2020).

Tabla 7. Ficha # 6

Ficha # 6	Datos de identificación
Instancia judicial	Corte suprema de justicia sala de casación laboral
Número de radicado	SI 2777-2019 radicación número 67913

Magistrado ponente	Jimena isabel godoy fajardo
Fecha	24 de julio de 2019
Demandante	Héctor nelson castillo palacios
Demandado	Buenaventura medio ambiente S.A. Esp.
Tema	Disminución de la capacidad laboral por omitir el suministro de elementos de protección personal para la labor encomendada, cinturón ergonómico para evitar lesiones en la columna.

Fuente: Elaboración propia, (2020).

Tabla 8. Ficha # 7

Ficha # 7	Datos de identificación
Instancia judicial	Corte suprema de justicia sala de casación laboral
Número de radicado	SI 7056-2016 radicación número 47196

Magistrado ponente	Clara cecilia dueñas quevedo
Fecha	18 de mayo de 2016
Demandante	Omar enrique Ordóñez González
Demandado	Drumond LTDA.
Tema	Pérdida de capacidad laboral que asciende al 22.35%, no hay evidencia de que la empresa cuente con un plan de contingencia o que la empresa haya adoptado medidas para minimizar el riesgo.

Fuente: Elaboración propia, (2020).

Tabla 9. Ficha # 8

Ficha # 8	Datos de identificación
Instancia judicial	Corte suprema de justicia sala de casación laboral
Número de radicado	SI 7884-2015 radicación número 36887
Magistrado ponente	Luis Gabriel Miranda Buelvas
Fecha	28 de mayo de 2015

Demandante	Genarina Alvarado Mora En Nombre Propia Y El De Sus Hijas Menores Xirismaría Mora Alvarado, Sandra Milena Y Heidi Mora Alvarado, Jorge Luis Mora Castro, Janet Mora Castro, Carlos Arturo Mora Castro, Luz Marina Mora Cordero Y María Concepción Mora Amarís.
Demandado	Empresa Colombiana De Petróleos - Ecopetrol
Tema	Muerte del trabajador, la empleadora no tomó las precauciones necesarias para la ejecución de la tarea encomendada al trabajador.

Fuente: Elaboración propia, (2020).

Tabla 10. Ficha # 9

Ficha # 9	Datos de identificación
Instancia judicial	Corte suprema de justicia sala de casación laboral
Número de radicado	Sl 5463-2015 Radicación Número 44395
Magistrado ponente	Jorge Mauricio Burgos Ruiz
Fecha	6 De Mayo de 2015
Demandante	Hector Hernández Castro
Demandado	Compañía Aseguradora De Riesgos Profesionales Y Seguros De Vida, Suratep S.A., Hydrocarbon Services Limitada Y Hocol S.A.

Tema	Pérdida De Capacidad Laboral Por La Falta De Control En El Manejo De Residuos Tóxicos, Así Como La Falta De Comunicación Y Capacitación Al Personal En Su Manejo.
------	---

Fuente: Elaboración propia, (2020).

Tabla 11. Ficha # 10

Ficha # 10	Datos de identificación
Instancia judicial	Corte suprema de justicia sala de casación laboral
Número de radicado	SI 7181-2015 radicación número 41152
Magistrado ponente	Elsy Del Pilar Cuello Calderón
Fecha	20 de mayo de 2015
Demandante	Dubys Palencia Puello
Demandado	Seatech International inc. Y a tiempo LTDA. Serviat tiempo LTDA.
Tema	Enfermedad profesional, síndrome del túnel carpiano, el empleador no realizó acciones preventivas tendientes a evitar la enfermedad profesional.

Fuente: Elaboración propia, (2020).

Tabla 12. Ficha # 11

Ficha # 11	Datos de identificación
Instancia judicial	Corte suprema de justicia sala de casación laboral
Número de radicado	Radicación número 26126
Magistrado ponente	Francisco Javier Ricaurte Gómez
Fecha	3 de mayo de 2006
Demandante	Dubys Palencia Puello
Demandado	Vigialpes Ltda. Vigilancia Privada
Tema	Muerte del trabajador, el demandado no suministró al causante chaleco antibalas.

Fuente: Elaboración propia, (2020).

7.2. Determinar los criterios que tiene la Corte Suprema de Justicia sala de Casación Laboral para acordar sanciones por culpa patronal

En el análisis de las anteriores sentencias se logra determinar que la responsabilidad del empleador en situaciones de accidentalidad y enfermedad laboral siempre está presente, dado que la corte se ha mantenido firme en las consideraciones que toma en cuenta frente a los casos de culpa patronal.

Dichas consideraciones dejan ver el trabajo que deben seguir adelantando los empleadores al interior de las empresas para fomentar las buenas prácticas y el cumplimiento de los lineamientos en seguridad y salud en el trabajo.

Recopilando lo dicho por la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral los criterios que tiene en cuenta para acordar sanciones por culpa patronal son:

- I. La parte demandante tiene la carga de probar la culpa o negligencia del empleador que da origen a la indemnización, además de que el empleador puede desligarse de ella demostrando diligencia y cuidado en la realización del trabajo» (CSJ SL2799-2014); sin embargo:

cuando se imputa al patrono una actitud omisiva como causante del accidente o la enfermedad profesional, a éste le corresponde demostrar que no incurrió en la negligencia que se le endilga, aportando las pruebas de que sí adoptó las medidas pertinentes en dirección a proteger la salud y la integridad física de sus trabajadores (CSJ SL7181-2015, p.23).

- II. Que para el reconocimiento y pago de la indemnización total y ordinaria de perjuicios, no basta con que el trabajador pruebe la ocurrencia del accidente, sino que debe demostrar la

culpa patronal y el empleador quedará exento de responsabilidad, si acredita que tuvo la diligencia y cuidado requeridos.

- III. Que cuando en el accidente se presenta por culpa de un compañero de trabajo, de esa única circunstancia no puede deducirse de manera forzada la responsabilidad del empleador, pues aquella existirá en la medida que se logre establecer con suficiencia su culpa, al incurrir en incumplimiento de sus obligaciones de brindar las medidas de seguridad y protección, violación de normas de salud y seguridad en el trabajo, deficiencias en la escogencia, vigilancia o capacitación de sus trabajadores o por cualquier otra circunstancia de la que resulte comprobado la mencionada culpa patronal.
- IV. Que además de probar el daño a la integridad o a la salud del trabajador, debe estar debidamente establecido el incumplimiento del empleador a los deberes de protección y seguridad de sus trabajadores, como quiera que la ley le impone la obligación de ofrecerle al empleado medidas de seguridad para las actividades que desempeña y suministrarle lugares de trabajo higiénicos y adecuados para la prestación del servicio y elementos necesarios para prevenir accidentes.

Con el fin de tener un referente normativo para el análisis de los criterios utilizados por la Corte Suprema de Justicia sala de Casación Laboral y el estudio de los casos a continuación se consolida esta normatividad con sus respectivas especificaciones y descripción de obligaciones de los empleadores.

Como se muestra en la siguiente tabla existe una normatividad de base para el respectivo análisis de las sentencias que han dado lugar a la definición de criterios que la Corte Suprema de Justicia sala de casación laboral ha estipulado para declarar o no culpa patronal. Esta normatividad ha sido explorada determinando las responsabilidades y obligaciones de los

empleadores frente al cumplimiento de medidas de prevención y control ante riesgos y la presentación de accidentes y enfermedades laborales.

Es importante aclarar que las sentencias son una resolución de carácter jurídico que expresa una decisión definitiva sobre un proceso. Es decir, la sentencia judicial da por finalizado un litigio o pleito. Por último, las sentencias deben contener unos requisitos formales que incluyen encabezamiento, antecedentes de hecho y hecho probado, fundamentos de derecho, parte dispositiva o fallo, firma del juez y los recursos ordinarios que se podrán interponer contra la propia sentencia.

Tabla 13. Obligaciones de empleadores.

Normatividad	Especificaciones	Descripción
Código Sustantivo del Trabajo	Artículo 57	<p>Son obligaciones especiales del {empleador}:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores. 2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud. 3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.

-
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. <Aparte tachado INEXEQUIBLE, el resto del numeral CONDICIONALMENTE exequible> <Ver Notas del Editor>
- Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio*1; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación*2; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada*3; para desempeñar comisiones sindicales*4 inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al {empleador} o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas.

Artículo 216

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

RESPONSABLES DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES. La Prevención de Riesgos Profesionales es responsabilidad de los empleadores.

Decreto 1295 de 1994 56

	58	MEDIDAS ESPECIALES DE PREVENCIÓN. Sin detrimento del cumplimiento de las normas de salud ocupacional vigentes, todas las empresas están obligadas a adoptar y poner en práctica las medidas especiales de prevención de riesgos profesionales.
	62	INFORMACIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES. Los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores los riesgos a que pueden verse expuestos en la ejecución de la labor encomendada o contratada.
Código civil	1604	<p>RESPONSABILIDAD DEL DEUDOR El deudor no es responsable sino de la culpa lata en los contratos que por su naturaleza solo son útiles al acreedor; es responsable de la leve en los contratos que se hacen para beneficio recíproco de las partes; y de la levísima en los contratos en que el deudor es el único que reporta beneficio.</p> <p>El deudor no es responsable del caso fortuito, a menos que se haya constituido en mora (siendo el caso fortuito de aquellos que no hubieran dañado a la cosa debida, si hubiese sido entregado al acreedor), o que el caso fortuito haya sobrevenido por su culpa.</p> <p>La prueba de la diligencia o cuidado incumbe al que ha debido emplearlo; la prueba del caso fortuito al que lo alega.</p> <p>Todo lo cual, sin embargo, se entiende sin perjuicio de las disposiciones especiales de las leyes, y de las estipulaciones expresas de las partes.</p>
Ley 6ª de 1945	Toda la ley y sus modificaciones	“Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo.”

Fuente: Elaboración propia, (2020).

De lo anterior se logra establecer que en los numerales 1 y 2 del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo, que los empleadores deben:

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

De lo contrario este último responde hasta por culpa leve sostenida por el Inciso 1 y artículos 56, 58 y 62 del decreto 1295 de 1994.

Por tanto, la culpa del empleador debe estar precedida de la ocurrencia de un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, de modo que además de estar demostrado el daño originado, este debe estar relacionado con la actividad del trabajador, acompañado de a prueba que la afectación a la salud del trabajador fue consecuencia de la negligencia en el deber como empleador de velar por la seguridad y protección de sus trabajadores.

7.3. Establecer los criterios de exoneración en la culpa patronal que determina la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral para imponer sanciones por culpa patronal

Entendido que es el empleador el directo responsable de evitar accidentes y enfermedades laborales pues es el que debe implementar los mecanismos, suministros, cuidados y elementos de trabajo para la protección de sus trabajadores, si pretende desvirtuar su responsabilidad, está obligado a probar tal como lo dispone el artículo 1604 del Código Civil que actuó con diligencia y cuidado.

Si bien es cierto, al trabajador le corresponde probar las circunstancias de hecho que dieron lugar a la culpa del empleador, cuando se demanda el incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección, es el empleador el que tiene la obligación de demostrar que actuó con diligencia y precaución, a la hora de proteger la salud y la integridad de sus trabajadores.

El Artículo 216 de la Código sustantivo del trabajo en relación con el 57 exige la demostración de culpa patronal “aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean diariamente en sus negocios propios” el demandante debe aportar pruebas que acrediten que si adoptó las medidas pertinentes en dirección a proteger la salud y la integridad física de sus trabajadores (Corte Suprema de Justicia, sentencias SL7181 (2015), SL rad. 49681 (2015), SL Rad. 11158 (1999).

Además de lo anterior el empleador puede desligarse de ella demostrando diligencia y cuidado en realización del trabajo (Corte Suprema de Justicia, sentencia SL2799, 2014).

Adicionalmente, ha dicho la Corte que a pesar de lo anterior:

Quando se imputa al patrono una actitud omisiva como causante del accidente o la enfermedad profesional, a éste le corresponde demostrar que no incurrió en la negligencia que se le endilga, aportando las pruebas de que sí adoptó las medidas pertinentes en dirección a proteger la salud y la integridad física de sus trabajadores (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 7181,2015, p. 23).

Finalmente, los criterios de exoneración que tiene en cuenta la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral son:

- a. La ocurrencia de hechos impredecibles, eventuales o inesperados que conlleven al accidente laboral y que no estén contemplados en las matrices de riesgos.

- b. La excesiva confianza convertida en imprudencia, descuido y negligencia de parte del empleado que conlleva a la presentación del accidente laboral.
- c. El incumplimiento por parte del trabajador en el no acatamiento de las medidas de Control de los riesgos y en todo lo concerniente a lineamientos contemplados desde el área de seguridad y salud en el trabajo.
- d. La realización de funciones diferentes a las que está entrenado y contratado el empleado llevándolo a actuar con impericia frente a los riesgos a los que se expone.
- e. Utilización de elementos, de herramientas o máquinas en las que no esté capacitado.
- f. Los accidentes derivados de riesgos públicos no previstos como asaltos o ataques con arma de fuego.
- g. La no demostración o reporte oportuno de estado defectuoso o de daños de las maquinarias, recursos, herramientas o elementos de dotación que originen el accidente.

Conclusiones

Los fundamentos la Corte Suprema de Justicia para considerar la existencia de la culpa patronal son extensos, apoyado en la normatividad vigente y las referencias a otras sentencias para analizar cada uno de los casos, los procesos para identificar dicha culpa son largos, metódicos y algunas veces mediáticos; toda vez que el material probatorio aportado en estos procesos suele ser amplio, muy distinto cuando se comprueba lo contrario, por lo tanto corresponde al trabajador ser exhaustivo y preciso al presentar su caso; de lo anterior podemos concluir que:

i. Aún si se demuestra que el accidente laboral fue causa de la imprudencia o del comportamiento descuidado por parte del empleado o simplemente un evento desafortunado, esto no excusa en absoluto la culpabilidad que también le asiste al empleador, pues a éste la ley le impone el deber de prevenir los riesgos que genera la actividad que desarrolla, de proteger a su trabajador del peligro, y de suministrar un sistema de protección de riesgos laborales que no solo proteja la integridad física y mental del trabajador como ser humano sino que le garantice la concreción o materialización del derecho al trabajo en condiciones de dignidad, valor éste sin el cual tampoco se realizaría verdaderamente su derecho al trabajo. El deber de esta prevención en materia laboral es del empleador por disposición de la ley.

ii. La efectividad en el cumplimiento de la matriz de riesgo en una empresa está marcada por una definición y aclaración específica a cada empleado de su cargo y sus funciones por tanto es importante la gestión de perfiles y sus alcances para la minimización de riesgos laborales.

iii. Aunque la matriz de riesgos de las empresas son herramientas útiles para que logren identificar la ocurrencia de la probabilidad de impacto de accidentes, no deben utilizarse como

material de soporte para excusar de culpa del empleador, puesto que identificar y contemplar los peligros como se concatenó anteriormente no lo exime para evadir su responsabilidad. Es necesario que el empleador cumpla con el sistema de medidas para evitar que los riesgos laborales se conviertan en accidentes y enfermedades de origen laboral, debe suministrar a sus trabajadores los elementos de protección para realizar labor, debe además capacitarlo para que conozca y sea consciente de los riesgos a los que se encuentra expuesto en razón de su trabajo y sepa cómo evitarlos minimizarlos adecuadamente, y debe garantizar en el sitio de trabajo las medidas para evitar o contrarrestar los riesgos laborales.

iv. Tomando en cuenta las consideraciones de la corte en las sentencias, existe protección constitucional y legal en lo referente al trabajo humano y los derechos de los trabajadores (son derechos mínimos fundamentales), por tanto, cuando las normas laborales en toda su extensión son imprecisas por analogía se aplican las civiles, aunque su fundamento sea distinto.

v. El cumplimiento y la ejecución efectiva del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo debe ser una premisa en las organizaciones de tal forma que existan los soportes y la debida gestión documental probatoria ante un proceso y ante la construcción de una cultura de la prevención de accidentes y enfermedades laborales evitando así la casación de culpa patronal.

vi. Más allá de la connotación de culpa patronal pensada en el incumplimiento de responsabilidades por parte del empleador también son los líderes y demás empleados de las organizaciones quienes llevan la vocería y garantizan que las medidas, políticas y directrices sean una realidad diariamente y se eviten accidentes y enfermedades laborales. La seguridad y salud en el trabajo es una responsabilidad de todos los miembros de la empresa a todo nivel.

vii. Tanto al empleador como al trabajador les corresponde demostrar quien posee la culpabilidad de ocurrencia del siniestro; el empleador demostrar debe demostrar que se actuó con

“diligencia” y “precaución” cuando se trata de cuidar la vida y la salud de sus trabajadores, que no incurrió en incumplimiento de sus obligaciones de seguridad y protección, en la violación de normas de salud y seguridad en el trabajo, que no incurrió deficiencias en la escogencia, vigilancia o capacitación de sus dependientes a fin de procurar la seguridad y la salud en el trabajo, o por cualquier otra circunstancia de la que resulte comprobado la mencionada culpa patronal; y por parte del trabajador demostrar que el empleador fue negligente a la hora de garantizarle la seguridad para la prestación personal de sus servicios, que no obró en su deber de previsión y disposición del sistema de seguridad y salud para la protección del trabajador.

viii. La culpa patronal también aplica para los accidentes ocurridos por terceros o contratistas que estén dentro de las instalaciones de la empresa y por ende debe hacerse un control estricto en materia de cumplimiento de lineamientos de seguridad y salud en el trabajo para este grupo de personas.

ix. Finalmente se logró establecer que la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral tiene como criterio para determinar si existe culpa patronal, que el trabajador pruebe el nexo causal entre existencia del daño a la integridad física y a la vida del trabajador, con la omisión del empleador de garantizar su seguridad y protección, toda vez que, si el empleador prueba que actuó con diligencia y cuidados razonables, puede desligarse de dicha responsabilidad.

Recomendaciones

Todas las empresas deben realizar un estudio exhaustivo de los puestos de trabajo, iniciando desde su diseño, el ambiente laboral e identificar los posibles peligros que se puedan ocasionar. Esto con el fin de prevenir futuras patologías y accidentes de trabajo. Los empleadores deben propiciar espacios para que los trabajadores expliquen sus problemas laborales y que estos aporten ideas para su solución.

Las empresas deben mantener un estricto control en el cumplimiento de sus políticas y procesos en materia de trabajo en altura.

Es deber de los supervisores y cargos de mando el debido cumplimiento de seguimiento y de exigencia en el cumplimiento de toda la normatividad en seguridad y salud en el trabajo aun cuando las personas sean contratistas. Importante realizar las reinducciones para recordar las responsabilidades de cada nivel en este tipo de cumplimientos a la norma.

Las empresas deben llevar los adecuados y pertinentes programas de vigilancia epidemiológica basados en los riesgos y patologías que se estén presentando.

Las empresas deben controlar y garantizar el debido funcionamiento del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo y tener los soportes de la gestión.

Es necesario en lo posible tener normas de seguridad en orden y limpieza de los lugares o áreas de trabajo.

Es necesario por parte de las empresas el cumplimiento de las recomendaciones y solicitudes de reubicación que dictaminen los médicos a los empleados.

Se deben generar planes de mantenimiento efectivo de máquinas y equipos de las empresas que garanticen adecuada funcionalidad y por ende la minimización de riesgos a presentar fallas o accidentes.

Se debe contar con un plan de emergencias que implique el control de extintores y todo el sistema contra incendios.

Se debe contar con un plan de inspecciones que den crédito de seguimiento y control de los riesgos laborales.

Se debe garantizar la entrega efectiva de elementos de protección personal adecuados y de la calidad requerida de acuerdo a los tipos de riesgos estipulados. De igual manera garantizar que las personas los utilicen en los momentos y de la forma adecuada.

Se deben acatar las condiciones de debilidad manifiesta o estados de indefensión donde los empleados gozan de especial protección por estabilidad laboral reforzada.

Es necesario el adecuado manejo de residuos tóxicos garantizando la disposición final de los mismos, el debido etiquetado de recipientes, la disposición de las fichas técnicas y la capacitación en el manejo de los mismos.

Las matrices de riesgos deben ser actualizadas y deben aplicarse para todas las áreas de la empresa y deben ser socializadas anualmente con los empleados revisando los controles para evitar accidentes o enfermedades. De igual manera deben quedar los soportes de estas socializaciones a los empleados.

Las empresas deben establecer procedimientos para registros documentales eficientes, que funcionen como soporte jurídico a favor de demostrar que se tomaron las medidas efectivas acorde a los requerimientos exigidos por la resolución 0312 de 2019 a favor de salvaguardar la vida y promover la buena salud del trabajador.

Sobre la disposición de elementos de protección personal; las empresas deben tener un estricto control de los proveedores de estos elementos de acuerdo a los lineamientos del decreto 1072 de 2015 y establecer los registros en las extensiones necesarias para su entrega a los trabajadores.

Realizar capacitaciones que sensibilicen sobre: el uso adecuado de los elementos de protección personal, enfermedades profesionales adecuadas a la naturaleza del puesto de trabajo, posturas correctas, manejo del estrés como refuerzo positivo, etc.

La empresa debe ser rigurosa en el cumplimiento de medidas de control ante peligros o riesgos. En caso de evidenciar falencias en el cumplimiento de las mismas se debe hacer valer el reglamento interno de trabajo llamando a descargos a los empleados e informar al ministerio de trabajo en casos reiterativos de comportamientos riesgosos o de no porte de elementos de protección personal.

La empresa debe mantener actualizados los procedimientos de usos de máquinas, herramientas o de elementos que impliquen riesgos y medidas de cumplimiento en seguridad y salud en el trabajo. Estos procedimientos también se deben socializar permanentemente dejando evidencia de lo realizado.

Por parte del trabajador

Atender con la predisposición suficiente las recomendaciones que los profesionales encargados de la salud y el trabajo realicen, actuar con diligencia y aprehensión en todas las capacitaciones y sensibilizaciones que se efectúen.

Los trabajadores deben tener el compromiso de informarse sobre los riesgos a la salud desde el desarrollo de sus funciones, informar en todo momento las complicaciones que pueden generar, recordemos que una identificación tardía del problema podría deteriorar permanente la

salud del trabajador, disminuir su rendimiento e incapacitarle de manera transitoria o permanente.

Referencias

- Actualicese. (2015). *Sanciones por infracción a las normas de seguridad, salud y riesgos laborales*. Bogotá. Recuperado el 23 de enero de 2020, de <https://actualicese.com/sanciones-por-infraccion-a-las-normas-de-seguridad-salud-y-riesgos-laborales/>.
- Arias Gallegos, W. (2012). Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 45-52. Recuperado el 16 de febrero de 2020, de <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2012/cst123g.pdf>
- Ayala, C. (2005). *Legislación en salud ocupacional y riesgos profesionales* (Tercera ed.). Bogotá: Ediciones Salud Laboral.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera edición ed.). Recuperado el 8 de noviembre de 2019, de <http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Botero Ariza, D. (2017). *Alcance de la responsabilidad subjetiva del empleador en los accidentes laborales de los trabajadores privados*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia. Recuperado el 10 de junio de 2020, de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/14817/1/ALCANCE%20DE%20LA%20RESPONSABILIDAD%20SUBJETIVA%20DEL%20EMPLEADOR.pdf>
- Caballero Rangel, V. (2017). Garantías del Trabajador frente a la culpa patronal en accidente de trabajo. *Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo*, 204-219. Recuperado el 17 de julio de 2020, de https://www.google.com/search?sxsrf=ALeKk03zxT7lQzoclqWu_vIQD0yF5ZImLw%3

A1605722091878&ei=61-

1X9CDNaW15NoP7Om3gAM&q=culpa+patronal+en+colombia++pdf&oq=culpa+patronal+en+colombia++pdf&gs_lcp=CgZwc3ktYWIQAzIICCEQFhAdEB46BAgAEEc6BggAEBYQHlCeO1i2SmDZS2gAcAJ4A

Congreso de la República. (2012). *Ley 1562 Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional*. Bogotá.

Corrales Góngora, A. (2016). *La responsabilidad por culpa patronal en el accidente de trabajo en Colombia*. Cali: Universidad Cooperativa de Colombia. Recuperado el 28 de abril de 2020, de <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/8944>

CSJ_SCL_35158, Rad.35158 (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral 20 de noviembre de 2010).

Función Pública. (1950). *Código Sustantivo del Trabajo*. Bogotá. Recuperado el 19 de agosto de 2019, de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Fundación Laboral de la Construcción. (24 de abril de 2019). *La Organización Internacional del Trabajo analiza la evolución de la Seguridad y Salud laboral con motivo del centenario de su fundación*. Recuperado el 28 de julio de 2020, de <https://www.fundacionlaboral.org/actualidad/noticias/sector/7500-personas-mueren-cada-dia-por-accidentes-o-enfermedades-laborales-segun-la-organizacion-internacional-del-trabajo>

García , I. J., Guerrero, R. E., & Hurtado, G. P. (2017). *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*.

- Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado el 12 de marzo de 2020, de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/39970/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gomez, N., & Turizo, F. (2016). *Seguridad y salud en el trabajo en Colombia: retos frente a las personas con discapacidad*.
- La República. (20 de enero de 2020). *Las enfermedades profesionales en el país cayeron 19,7% entre 2018 y 2019*. Obtenido de <https://www.larepublica.co/finanzas/las-enfermedades-profesionales-cayeron-197-en-un-ano-2953612>
- Lizarazo, C., Fajardo, J., Berrio, S., & Quintana, L. (2011). Breve historia de la salud ocupacional en Colombia. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 14(1), 38-42. Recuperado el 19 de abril de 2020, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3413344>
- Ministerio del Trabajo. (2015). *Decreto 1072 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Recuperado el 18 de abril de 2020, de [http://egresados.bogota.unal.edu.co/files/normatividad/Decreto %201072%210bogota.unal.edu.co/files/normatividad/Decreto%201072%20de%202015.pdf](http://egresados.bogota.unal.edu.co/files/normatividad/Decreto%201072%210bogota.unal.edu.co/files/normatividad/Decreto%201072%20de%202015.pdf)
- Miron, J., Sardon, M., & Iglesia, H. (2010). *Medicina y Seguridad del Trabajo. Metodología de investigación en salud laboral*. Recuperado el 23 de febrero de 2020, de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v56n221/aula.pdf>
- Nunes, I. (s.f.). *Aspectos generales de seguridad y salud en el trabajo (SST)*. (U. N. Lisboa, Ed.) Portugal: Osh Wiki Networking knowledge. Recuperado el 24 de febrero de 2020, de [https://oshwiki.eu/wiki/Aspectos_generales_de_seguridad_y_salud_en_el_trabajo_\(SST\)](https://oshwiki.eu/wiki/Aspectos_generales_de_seguridad_y_salud_en_el_trabajo_(SST))

Oglastri, M. (2018). *Sentencias Criterios del operador jurídico para valorar la responsabilidad empleador por los daños causados al empleado en Colombia*. Recuperado el 19 de julio de 2020, de <https://www.conceptosjuridicos.com/co/sentencia/>

Organización Internacional del Trabajo. (10 de mayo de 2020). *Ratificaciones de Colombia* .

Obtenido de

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102595

Ortiz Pérez, S. (2015). *Análisis sobre la culpa patronal desde la perspectiva de la responsabilidad civil*. Bucaramanga: Universidad Pontificia Bolivariana. Recuperado el 24 de enero de 2020, de <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/2672/Trabajo%20de%20Grado%20-%20Susana%20Ort%c3%adz%20P%c3%a9rez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Presidencia de la República. (2015). *Decreto 1072, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072* . Bogotá.

Puyana, A. (2013). *Sistema general de riesgos en Colombia*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Quiñones Cortés, C. (2014). *La culpa patronal y la indemnización total y ordinaria de daños y perjuicios*. Santiago de Cali: Universidad de San Buenaventura. Recuperado el 15 de agosto de 2020, de http://www.bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/2430/1/La_Culpa_Patronal_Indemnizacion_Total_Ordinaria_Da%C3%B1os_Qui%C3%B1o%C3%B1es_2014.pdf

Robledo, C. (2010). *Tomado del libro Técnicas y Proceso de Investigación*. Guatemala: Facultad de Ciencias Médicas. Recuperado el 29 de mayo de 2020, de

<https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/fichas-de-trabajo.pdf>

Romero Díaz , S. (2018). *Análisis jurisprudencial de la acumulación de indemnizaciones de las prestaciones del sistema de riesgos laborales con las derivadas de la culpa patronal*

(ICorte Suprema de Justicia de Colombia, Sala Laboral, desde 1978-2017). Bogotá:

Universidad Libre. Recuperado el 11 de julio de 2020, de

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/16016/TESIS%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Roncancio, G. (5 de septiembre de 2018). *Obligaciones del empleador dentro del SGSST según el decreto 1072 de 2015*. Recuperado el 12 de febrero de 2020, de

<https://gestion.pensemos.com/obligaciones-del-empleador-dentro-del-sgsst-segun-el-decreto-1072-de-2015>

Sanchez, A. (2015). *Un nuevo concepto de culpa patronal*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

SL13653-2015, Rad. 49681 (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral 7 de octubre de 2015).

SL1726-2016, Rad.39333 (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral 16 de noviembre de 2016).

SL-2777-2019, Rad. 67913 (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral 24 de julio de 2019).

SL5463-2015, Rad. 44395 (SALA DE CASACIÓN LABORAL 6 de MAYO de 2015).

SL5619-2016, RAD. 47907 (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral 27 de abril de 2016).

SL7056-2016, 47196 (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral 18 de mayo de 2016).

SL7181-2015, Rad. 41152 (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral 20 de mayo de 2015).

SL7884-2015, Rad. 36887 (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral 28 de mayo de 2015).

SL9355-2017, Rad. 40457 (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral 21 de junio de 2017).

TRT Español. (20 de abril de 2019). *TRT Español (20 de abril de 2019). OIT: El estrés, los accidentes y las enfermedades laborales matan a 7.500 personas por día*. Recuperado el 19 de junio de 2020, de <https://www.trt.net.tr/espanol/vida-y-salud/2019/04/20/oit-el-estres-los-accidentes-y-las-enfermedades-laborales-matan-a-7-500-personas-por-dia-1186939>

Uribe Garcia, S. (2003). La responsabilidad por riesgo. *Ratio Iuris*(1), pp 29-50.

Urrea Gil , M., & Hurtado Londoño, D. (2019). *Eximentes de culpa patronal en accidentes de trabajo según la Corte Suprema de Justicia*. Santiago de Cali: Universidad de San Buenaventura Colombia. Recuperado el 15 de junio de 2020, de http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/bitstream/10819/6791/1/Eximentes_Culpa_Patronal_Urrea_2018%20.pdf

Anexos

Ficha No. 1

Análisis de los elementos para determinar la culpa patronal de acuerdo al criterio de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral

Datos de identificación

Instancia Judicial	Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral
Número de radicado	S117026-2016 radicación número 39333
Magistrado Ponente	Clara Cecilia Dueñas Quevedo
Fecha	16 de noviembre de 2016
Demandante	Ofelia Ríos Osorio en representación de sus menores hijas Andrea y Viviana Giraldo Ríos.
Demandado	Seguridad Nacional Ltda

Contenido

Resumen de los Hechos	<p>Según la mencionada sentencia (2016), el 9 de septiembre de 2003 el trabajador falleció a causa de una herida con arma de fuego en el “<i>hemotorax derecho</i>”, donde ejercía labores como vigilante, el área de la herida se cubre usualmente con un chaleco antibalas, el cual no fue suministrado por la empresa demandada. El demandado aceptó que el trabajador ejercía el cargo de vigilante que falleció a causa de una herida producida por arma de fuego y que no portaba chaleco antibalas. Se opone a las pretensiones y propone la excepción que denominó “culpa grave del trabajador en concurrencia con actos dolosos de terceros” (Corte Suprema de Justicia, sentencia 39333, 2016.p.3)</p>
-----------------------	--

Sentencia primera instancia	<p>El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira decide:</p> <p>“Mediante fallo proferido el 20 de agosto de 2008, absolvió a la demandada de todas las pretensiones formuladas en su contra e impuso las costas del proceso a cargo de las demandantes” (Corte Suprema de Justicia, sentencia 39333, 2016, p.3).</p> <p>El juez decide:</p>
-----------------------------	---

Sentencia segunda instancia

Así, consideró que la demandada no obró con diligencia y cuidado frente a su trabajador, dado que si le entregó un arma de fuego en orden a cumplir sus funciones, también debió suministrarle el correspondiente chaleco antibalas para aminorar o evitar el riesgo al que estaba expuesto en sus labores de vigilancia, más aún cuando en el proceso está plenamente demostrado que Giraldo Osorio falleció por un impacto de bala que recibió en el tórax (Corte Suprema de Justicia, sentencia 39333, 2016, p.4).

Perjuicio ocasionado

Muerte del trabajador

Omisión presenta

El demandado no suministró al causante chaleco antibalas, elemento de seguridad que pudo evitar el fallecimiento del trabajador.

El primer problema jurídico planteado por la Corte:

“¿Actuó la demandada con la diligencia y los cuidados necesarios para garantizar la seguridad e integridad física de su trabajador? (Corte Suprema de Justicia, sentencia 39333, 2016, p.17).

La Corte consideró que:

El ente gubernamental se abstuvo de sancionar a la demandada por cuanto los hechos que terminaron con la vida del padre de las demandantes «no son violatorios a las normas sobre el sistema general de Riesgos Profesionales»; o dicho de otro modo, porque no encontró demostrada la falta de diligencia y cuidados necesarios para garantizar la seguridad e integridad física de su trabajador, toda vez que la empleadora cumplió con las normas sobre riesgos laborales a los cuales estaba expuesto Giraldo Osorio (Corte Suprema de Justicia, sentencia 39333, 2016, p.17).

Consideración de la sentencia en recurso extraordinario de casación

En esas condiciones, para la Sala, se equivocó el Tribunal al concluir que la demandada no demostró que actuó con la diligencia y cuidados necesarios para garantizar la seguridad y la integridad física de su trabajador, en tanto al plenario está debidamente acreditado que: (i) cumplió con las medidas para evitar riesgos laborales; (ii) suministró a su trabajador los elementos de protección necesarios para cumplir con su labor; (iii) capacitó al causante, y (iv) el sitio de trabajo contaba con las medidas de seguridad necesarias para evitar riesgos, de modo que bajo la perspectiva fáctica con la que se orientaron los dos primeros cargos, no está acreditada la culpa de la empleadora que dé lugar a la condena de la indemnización plena de perjuicios reclamada (Corte Suprema de Justicia, sentencia 39333, 2016, p.20).

El segundo problema jurídico planteado por la Corte:

“¿Se configuró el nexo causal entre la muerte del trabajador y la culpa del empleador, al no haberle suministrado un chaleco antibalas?” (Corte Suprema de Justicia, sentencia 39333, 2016, p.21).

Ha de señalarse que la relación de causa-efecto que debe existir entre la culpa del empleador y el daño causado al trabajador con el accidente de trabajo, además de ser un elemento sine qua non de la responsabilidad plena y ordinaria de perjuicios, constituye una pauta de justicia en la medida que, nadie está obligado a resarcir un daño cuando no ha dado causa o contribuido a él (Corte Suprema de Justicia, sentencia 39333, 2016, p.21).

Así las cosas, desde ya se advierte que también erró el fallador de segundo grado al concluir que el nexo causal del fatal accidente de trabajo, se configuró porque la empleadora dotó al trabajador de un arma de fuego y, sin embargo, no le suministró el correspondiente chaleco antibalas (Corte Suprema de Justicia, sentencia 39333, 2016, p.21).

Decisión del recurso extraordinario de casación Según la mencionada sentencia (2016), la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, Casa la sentencia y confirma la sentencia proferida el 20 de agosto de 2008, por el juzgado segundo laboral del circuito de Pereira.

Ficha No. 2 *Análisis de los elementos para determinar la culpa patronal de acuerdo al criterio de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral*

Datos de identificación

Instancia Judicial	Corte Suprema de Justicia Sala de casación laboral
Número de radicado	SI5619-2016 radicación número 47907
Magistrado Ponente	Gerardo Botero Zuluaga
Fecha	27 de abril de 2016
Demandante	Catalino Martínez Vergara
Demandado	Construcciones e Inversiones Beta Limitada - Consinbe Ltda.

Contenido

Según la mencionada sentencia (2016), el demandante pretende el pago a su favor y el de su familia, de una indemnización de perjuicios, la cual debe ser reconocida como consecuencia del accidente de trabajo que sufrió, y solicita que le reconozcan la suma de quinientos quince millones de pesos, más la indexación y las costas. El trabajador accidente lo sufrió mientras operaba una máquina compactadora que estaba reparando

Resumen de los hechos	<p>el mecánico, al revisar y tratar de apagar cayó sobre él. En ese momento lo trasladaron a la clínica en un vehículo de la empresa, sin tener ningún cuidado, como el que le hubiesen podido brindar personas capacitadas, como las brigadas de primeros auxilios. La gravedad de sus heridas en su columna vertebral lo obligaron a someterse a tratamiento quirúrgicos, psicológicos. Dicho accidente le dejó como consecuencia una inhabilidad física que lo obligó a permanecer en una silla de ruedas, la junta de calificación de invalidez lo calificó con una pérdida de capacidad laboral del 78.85%, razón por la que fue reconocida una pensión de invalidez por parte de la administradora de riesgos laborales, en una cuantía igual a la de un salario mínimo.</p>
Sentencia primera instancia	<p>La demandada se opuso a las pretensiones, manifestó que cuando ocurrió el accidente la máquina estaba en mantenimiento, lo que demuestra que ellos brindan todas las garantías de seguridad industrial. Expone que la empresa no es directamente responsable de lo ocurrido, ya que el accionante no era ayudante del mecánico, sino que fue el accionante quien por colaborar al mecánico sufrió dicho accidente. En el mismo sentido la empresa decidió transportarlo en su propio vehículo ya que no podía mostrarse indolente con lo ocurrido.</p> <p>El juez de primera instancia concluye:</p> <p>“El 29 de septiembre de 2009 (fls. 338 a 349 del cuaderno principal), en la que condenó a la demandada a pagar la suma de \$150.000.000,00, por concepto de indemnización plena de perjuicios y costas” (Corte Suprema de Justicia, sentencia 47907, 2016, p.6).</p>
Sentencia segunda instancia	<p>El juez de primera instancia concluye:</p> <p>“El 17 de junio de 2010 (fls. 401 a 416 del c. ppal.), por medio de la cual revocó en su integridad el fallo de primer grado y, en su lugar, absolvió a la empresa demandada del pago de la indemnización plena de perjuicios y condenó en costas a la parte actora” (Corte Suprema de Justicia, sentencia 47907, 2016, p.6).</p> <p>Y agregó:</p> <p>Para arribar a tal decisión, el ad quem trajo a colación lo establecido en el art. 216 del C.S.T., que consagra, que para declarar la existencia de la culpa patronal del empleador en la ocurrencia de un accidente de trabajo, la misma debe estar suficientemente comprobada, y de ser así surge el pago de la respectiva indemnización total y ordinaria por perjuicios. Del mismo modo, se refirió a lo adoctrinado en sentencias de la CSJ SL, 10 abr. 1975, 29 nov. 1982 y 6 sep. 1990 sin citar radicación, para resaltar que en estos casos al trabajador es a quien le corresponde demostrar la culpa del patrono, pues no basta con probar la sola ocurrencia del accidente, y éste estará exento de responsabilidad si acredita que tuvo la diligencia y cuidado requeridos (Corte Suprema de Justicia, sentencia 47907, 2016, p.6).</p>
Perjuicio ocasionado	Pérdida de capacidad laboral del 78.85%
Omisión presente	La falta de cuidado debido a sus dependientes y la no vigilancia, sobre ellos.

Consideración de la sentencia en recurso extraordinario de casación	Según la mencionada sentencia (2016), no es aceptable la premisa de que el accidente ocurrió por la ayuda del trabajador al mecánico, ya que se prueba que el empleador no cumplió con el deber de cuidado y la no vigilancia a sus dependientes de actos que no estaban permitidos, por lo que se concluye que es la empresa la que permitió que en sus instalaciones se encontraran trabajadores que no pertenecían al área. Se encontraron automotores que presentan fallas, lo que demuestra que la empresa no tomó las medidas necesarias para evitar la ocurrencia del accidente.
Decisión del recurso extraordinario de casación	Según la mencionada sentencia (2016), la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, CASA la sentencia del 17 de junio de 2010, confirma la culpa del empleador y modifica la indemnización.

Ficha no. 3 *Análisis de los elementos para determinar la culpa patronal de acuerdo al criterio de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral*

Datos de identificación

Instancia Judicial	Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral
Número de radicado	SI9355-2017 radicación número 40457
Magistrado ponente	Clara Cecilia Dueñas Quevedo
Fecha	21 de junio de 2017
Demandante	Susana Orozco y en representación de sus hijos Juan Carlos y Liset Viviana Rodríguez Orozco
Demandado	Textiles Fabricato Tejicondor S.A. y la Cooperativa de trabajo asociado al servicio «Cootralser»

Contenido

Resumen de los hechos	Según la mencionada sentencia (2017) la demandante solicitaba el pago la una indemnización prevista en el artículo 216 del código sustantivo del trabajo, las costas del proceso y la indexación. El trabajador trabajaba para las demandas cuando sufrió un accidente de trabajo, cayó de una altura de 10 metros, el suceso ocurrió sobre las 3:00 p.m. Según la parte demandada el accidente ocurrió por culpa de su empleador al no brindarle los elementos de seguridad para trabajos en alturas, lo que configura la existencia de culpa patronal, al violar los reglamentos. El causante previo a lo ocurrido
-----------------------	--

informó al supervisor que los largueros estaban en malas condiciones, y la respuesta que recibió por parte de él, fue que no se preocupara.

El trabajador desempeñaba sus funciones en la empresa codemandada, siendo subordinado, recibiendo órdenes, por lo que cooperativa de trabajo asociado Cootralser, solo actuó como intermediaria.

El demandado Textiles Tejicondor S.A. manifestó que no tenía vínculo laboral con el trabajador, manifestó que los hechos no son ciertos, y que se puede comprobar que los EPP para trabajo en altura le fueron suministrados.

En primera instancia se concluye:

Sentencia primera instancia

El Juzgado Laboral del Circuito de Bello Antioquia, mediante fallo de 26 de noviembre de 2007, previo a precisar que «la cooperativa actuaba como intermediaria o empresa de servicios temporales» y dándole prevalencia a «la realidad sobre las formas», con fundamento en el artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo, afirmó que «Rodrigo A. Rodríguez Acevedo prestó sus servicios en forma personal a la cooperativa Cootralser cumpliendo sus labores en la planta Pantex propiedad de la Sociedad Textiles Fabricato Tejicondor S.A.», absolvió a las demandadas de las pretensiones formuladas en su contra e impuso las costas del proceso a cargo de la parte demandante (Corte Suprema de Justicia, sentencia 40457, 2017, p.7).

El juez de segunda instancia manifestó que:

Sentencia segunda instancia

La Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, a través de la sentencia recurrida en casación, confirmó la de primer grado y se abstuvo de imponer costas en la alzada (f.º 602 a 619). Comenzó por afirmar «que definitivamente se pudo demostrar la intermediación entre COOLTASER y TEXTILES FABRICATO TEJICONDOR y que RODRIGO ANTONIO RODRIGUEZ (sic) era trabajador de la empresa, ya que la cooperativa realizaba funciones de intermediaria, práctica prohibida por nuestra legislación laboral (Corte Suprema de Justicia, sentencia 40457, 2017, p.7).

De ese análisis dedujo que las accionadas no incurrieron en «culpa leve», es decir, «aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios» y afirmó que, por el contrario, Rodríguez Acevedo actuó con excesiva confianza «no por impericia, sino por imprudencia (Corte Suprema de Justicia, sentencia 40457, 2017, p.9).

Perjuicio ocasionado

Muerte del trabajador

Omisión presenta

La empresa no cumplió con las obligaciones reglamentarias, al no suministrar los elementos de protección personal necesarios para llevar a cabo trabajos en altura.

El tribunal se fundamentó su decisión en los siguientes puntos:

Consideración de la sentencia en recurso extraordinario de casación

i) el accidente fue «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»; (ii) la inexistencia en el lugar del accidente de la línea de vida, no puede conducir a la culpa del empleador en la medida que el ex trabajador: (a) adelantó el trabajo a mutuo propio; (b) era quien tenía la obligación de verificar las medidas de seguridad dada su vasta experiencia en el trabajo en las alturas; (c) la línea de vida podía reemplazarse provisionalmente por una manila de la que estaban dotados los trabajadores, que no portaba el causante en el momento del accidente; (iii) la demandada dotaba a sus trabajadores de los elementos «mínimos» de seguridad industrial; afilió al causante al sistema de riesgos profesionales y le ordenó la práctica de exámenes médicos para determinar su aptitud física para desplegar el trabajo en alturas y; (iv) que Rodríguez Acevedo actuó con excesiva confianza «no por impericia, sino por imprudencia». De esos cuatro fundamentos, el censor no comparte parcialmente el segundo, según el cual, la culpa de la empleadora no está suficientemente comprobada. Ello, porque en su entender, la empresa incumplió con sus obligaciones legales y reglamentarias para propender por la seguridad y la vida del trabajador, de modo que, por negligencia, configuró su responsabilidad en el siniestro (Corte Suprema de Justicia, sentencia 40457, 2017, p.27).

La corte concluye:

Decisión del recurso extraordinario de casación

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, CASA la sentencia proferida el 31 de octubre de 2008 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín (Corte Suprema de Justicia, sentencia 40457, 2017, p.37).

Ficha No. 4

Análisis de los elementos para determinar la culpa patronal de acuerdo al criterio de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral

Datos de identificación

Instancia judicial

Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral

Número de radicado

S13653-2015 radicación número 49681

Magistrado ponente

Rigoberto Echeverri Bueno

Fecha

07 de octubre de 2015

Demandante	José Mauricio Román Ortega
Demandado	Seguridad record de Colombia limitada – segurcol -
	Contenido
Resumen de los hechos	<p>Según la mencionada sentencia (2015), el demandante pretende que sea declarada la ocurrencia del accidente de trabajo que sufrió el 31 de agosto de 2002, y que él mismo ocurrió por culpa de su empleador, y en este sentido se ordene el pago de los perjuicios materiales, lucro cesante consolidado y futuro, daños fisiológicos y morales, así mismo solicito que se cancelara en favor de su cónyuge e hijos, los perjuicios morales causados, los cuales ascienden a un valor de mil salarios mínimos.</p> <p>El accidente ocurrió cuando estaba sentado en una silla que se apoyaba en un tendido de ladrillos, momento en el que su arma de dotación se cayó y se acciono, sufriendo múltiples heridas que le ocasionaron una pérdida de capacidad laboral igual a 51.77%, manifestó que el arma de dotación no contaba con dispositivo anti disparó, lo cual hubiese aminorado el riesgo que tenía el arma de accionarse y en consecuencia manifiesta que la empresa no suministró elementos confiables, lo que ocasionó que ocurriera el accidente.</p> <p>La primera instancia concluye:</p>
Sentencia primera instancia	<p>Tramitada la primera instancia, el Juzgado Segundo Adjunto al Doce Laboral del Circuito de Medellín profirió fallo el 26 de marzo de 2010, por medio del cual absolvió a la demandada de todas las pretensiones de la demanda, por «...no haberse demostrado la culpa patronal...» (Corte Suprema de Justicia, sentencia 49681, 2015, p.4).</p> <p>La segunda instancia manifestó:</p> <p>Al resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandante, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, a través de la sentencia del 11 de octubre de 2010, confirmó la decisión emitida por el juzgador de primer grado (Corte Suprema de Justicia, sentencia 49681, 2015, p.4).</p>
Sentencia segunda instancia	<p>Para fundamentar su decisión, el Tribunal relaciona las pruebas que habían sido reunidas en el trámite de la primera instancia y puso de relieve el contenido del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, que, subrayó, era la «...norma especial que regula la procedencia de la indemnización plena de perjuicios cuando el accidente de trabajo es causado por culpa suficientemente comprobada del empleador...» Recalcó también que la culpa era «...el elemento subjetivo de la responsabilidad jurídica...», objeto de múltiples análisis en la doctrina y la jurisprudencia, «...mediante la comparación del comportamiento culposo con una conducta tipo del hombre prudente, cuidadoso, del buen padre de familia...» (Corte Suprema de Justicia, sentencia 49681, 2015, p.4).</p>
Perjuicio ocasionado	Pérdida de capacidad laboral del 51.77 %

Omisión presenta

El arma de dotación suministrada al trabajador no contaba con mecanismo o dispositivo de seguridad anti disparo.

Los argumentos de la corte son:

Consideración de la sentencia en recurso extraordinario de casación

Todo ello por virtud de que, en los términos del censor, desde el punto de vista jurídico y fáctico, el proceso estaba cimentado sobre una negación indefinida y una denuncia por el incumplimiento del empleador de sus deberes de cuidado y protección, respecto del trabajador, que implicaban una inversión de la carga de la prueba sobre la demandada, en orden a que demostrara que sí adoptó medidas adecuadas y suficientes para proteger la salud y la integridad de su servidor. A su vez, el citado incumplimiento de los deberes de cuidado y protección está circunscrito, concretamente, al hecho de que la demandada no le hubiera suministrado al trabajador un arma con «...mecanismo anti disparo...» (Corte Suprema de Justicia, sentencia 49681, 2015, p.15).

Ahora bien, en torno a los referidos tópicos, desde el punto de vista jurídico, la decisión del Tribunal estuvo fundada en las siguientes premisas: i) que cuando el trabajador pretende el pago de la indemnización ordinaria de perjuicios, con arreglo a lo previsto en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, «...tiene la carga de acreditar que el empleador no actuó con la debida diligencia y cuidado...», pues «...es deber probatorio a cargo del demandante acreditar los hechos que fundamentan sus pretensiones, para el caso concreto la culpa del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo y los perjuicios generados...»; ii) que aunque se trate de una «...culpa por abstención...», tal situación «...no releva totalmente al trabajador de la actividad probatoria, sino que reafirma que es su deber demostrar el incumplimiento patronal y el nexo de causalidad del mismo con la ocurrencia del accidente.»; iii) y que aunque la actividad de la demandada esté catalogada como de alto riesgo, «...para poder determinar si existió culpa patronal era necesario acreditar las circunstancias de ocurrencia del mismo [accidente de trabajo], deber probatorio que estaba en cabeza de la parte demandante...» (Corte Suprema de Justicia, sentencia 49681, 2015, p.16).

La Corte concluye:

Decisión del recurso extraordinario de casación

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, NO CASA la sentencia dictada el 11 de octubre de 2010 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral (Corte Suprema de Justicia, sentencia 49681, 2015, p.23).

Ficha No. 5

Análisis de los elementos para determinar la culpa patronal de acuerdo al criterio de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral

Datos de identificación

Instancia Judicial	Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral
Número de radicado	Radicación número 35158
Magistrado ponente	Camilo tarquino gallego
Fecha	30 de noviembre 2010
Demandante	Martín Felipe Perlaza Rivera
Demandado	Hydrocarbón Services Ltda – h.s. Ltda., a Hocol S.A., y a la Compañía Suramericana Administradora de Riesgos Profesionales y Seguros de Vida S.A. Suratep S.A.

Contenido

Resumen de los hechos	<p>El demandante se encontraba trabajando para la empresa Hydrocarbón Services Ltda., como soldador. Realizando sus funciones fue necesario que desocupara un tanque de aceite hidráulico, para ello tomo unas canecas que contenían un líquido inoloro e incoloro, que vaciaron para envasar el aceite, al hacer esto respiraron un vapor, a causa de esto uno de sus compañeros sufrió un desmayo, motivo por el cual le prestaron atención médica, sin que se percataron de que se trataba de una intoxicación, razón por la que siguió en sus labores. Estando las canecas al sol emergió un vapor que aspiró, me causó lagrimeo, asfixia, incapacitándome por dos días.</p> <p>Cuando inspeccionaron las canecas provenían del campo de petróleo la hochara, para la disposición final de basuras, razón por la cual fueron sin percatarse de la sustancia que contenían. El trabajador continuó con síntomas por lo que fue diagnosticado.</p> <p>El demandado manifestó que el mismo demandante inspeccionó las canecas Hydrocarbón Services Ltda., al contestar la demanda, se opuso a las pretensiones; manifestando que es la administradora de riesgos laborales la que debe responder.</p> <p>Hocol s.a., en respuesta a la demanda, se opuso a las pretensiones. Y manifestó que los hechos no le constaban, dado que no existía relación laboral.</p> <p>Suratep S.A., concilió lo relativo al reconocimiento de la pensión de invalidez.</p> <p>La primera instancia concluye:</p> <p style="padding-left: 40px;">Por sentencia del 30 de abril de 2007 (folios 523 a 549), el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva, declaró que entre MARTÍN FELIPE PERLAZA RIVERA e HYDROCARBON SERVICES LTDA., existió una relación laboral, y que el demandante sufrió un accidente de trabajo el 19 de septiembre de 2004, por culpa y negligencia del empleador; por ello, la condenó a pagar \$501.884.712.04, por concepto de lucro cesante consolidado,</p>
Sentencia primera instancia	

lucro cesante futuro, daños morales y alteración de condiciones de existencia; le impuso costas, y la absolvió de las demás pretensiones. Absolvió a Hocol S.A., y en consecuencia grabó con costas al actor, a favor de esta sociedad (Corte Suprema de Justicia, sentencia 35158, 2010, p.2).

La segunda instancia concluye:

Sentencia segunda instancia

Se infiere así, que el accidente laboral que presentara el señor Perlaza Rivera, pudo haberse evitado dándole la destinación final correspondiente a las canecas que fueron dejadas en las instalaciones de la empresa demandada, además de haberse revisado en debida forma el contenido de las mismas, y realizarles la rotulación requerida para el manejo adecuado, y lo anterior integrado con la capacitación a todo el personal de la empresa con relación al tratamiento y manipulación de los químicos que puedan llegar a utilizarse dentro de la misma (Corte Suprema de Justicia, sentencia 35158, 2010, p.2).

Se deriva entonces, como bien lo dedujo el a quo, la culpa de la empresa Hydrocarbón Services Ltda., tal y como quedó demostrado dentro del plenario, lo que Sin dudas llevará a confirmar lo decidido en primera instancia sobre lo pertinente (Corte Suprema de Justicia, sentencia 35158, 2010, p.2).

Perjuicio ocasionado

Pérdida de capacidad laboral superior al 50%

Omisión presenta

Violación de las normas del sistema general de riesgos profesionales.

La decisión del juez de segunda instancia se fundamentó en que:

Consideración de la sentencia en recurso extraordinario de casación

De los informes del accidente de trabajo rendidos por el demandante, dirigidos al empleador y por Héctor Hernández, como aclaración del reporte del accidente presentado por el grupo de investigación del COPASO, se colige que en verdad no se identificaron las canecas utilizadas por el actor, y se omitió capacitar al personal para el manejo de sustancias químicas, que valoró el ad quem con acierto cuando señaló: ““se infiere así, que el accidente laboral que presentara el señor Perlaza Rivera, pudo haberse evitado dándole la destinación final correspondiente a las canecas que fueron dejadas en las instalaciones de la empresa demandada, además de haberse revisado en debida forma el contenido de las mismas, y realizarles la rotulación requerida para el manejo adecuado, y lo anterior integrado con la capacitación a todo el personal de la empresa con relación al tratamiento y manipulación de los químicos que puedan llegar a utilizarse dentro de la misma.”” finalmente, no es de recibo el argumento expuesto por la censura referido a que “...el interrogatorio de parte, demuestra que el demandante cumplía funciones de soldador en la empresa y que no comprendían la manipulación de sustancias químicas concretamente el xileno”, puesto que fue con ocasión de las funciones asignadas al actor, que se requirió el uso de canecas para vaciar el contenido del tanque del aceite hidráulico y repararlo, desconociendo el trabajador que el contenido de las mismas era xileno, amén de que no estaban marcadas, y que se encontraban en el sitio de trabajo, circunstancias que desencadenaron el mencionado accidente (Corte Suprema de Justicia, sentencia 35158, 2010, p.19).

Decisión del recurso extraordinario de casación	<p>La decisión de instancia fue:</p> <p>La corte suprema de justicia, sala de casación laboral, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley, no casa la sentencia proferida por el tribunal superior del distrito judicial de Neiva, el 12 de diciembre de 2007, en el proceso de Martín Felipe Perlaza rivera contra Hidrocarbón Services Ltda- H.S. Ltda., Hocol S.A. y compañía suramericana administradora de riesgos profesionales y seguros de vida s.a.- Suratep S.A. (Corte Suprema de Justicia, sentencia 35158, 2010, p.19).</p>
---	---

Ficha No. 6	<i>Análisis de los elementos para determinar la culpa patronal de acuerdo al criterio de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral</i>
-------------	--

Datos de identificación

Instancia judicial	Corte Suprema De Justicia Sala De Casación Laboral
Número de radicado	SL 2777-2019 RADICACIÓN NÚMERO 67913
Magistrado ponente	Jimena Isabel Godoy Fajardo
Fecha	24 de julio de 2019
Demandante	Héctor Nelson Castillo Palacios
Demandado	Buenaventura Medio Ambiente S.A. Esp.

Contenido

Resumen de los hechos	<p>El día 21 de enero de 2007 el demandante padeció un accidente laboral, en el desarrollo de sus funciones, expresa que en el momento sintió un fuerte dolor de la espalda, causado por una afectación en la región lumbar, como consecuencia produjo una pérdida de su capacidad laboral, la lesión fue diagnosticada en la EPS Saludcoop, se encontró una hernia discal y lumbago con ciática, este hecho fue reportado por el empleador a la aseguradora de riesgos profesionales, como se encuentra adjuntado en el informe n°. 0915586, al demandante se le administró el tratamiento respectivo por la aseguradora. El demandante manifestó que, en el accidente mencionado, existió</p>
-----------------------	---

culpa por parte del empleador, por no suministrarle los elementos de protección personal, requeridos para la realización de sus funciones.

En la respuesta de la demandada, se opuso a las presunciones, aunque aceptó que existe una vinculación laboral, el cargo, las labores desarrolladas y el accidente de trabajo.

Según el Juez de primera instancia:

Sentencia primera instancia

Condenar a la Sociedad Buenaventura Medio Ambiente S.A. E.S.P., a pagar a Héctor Nelson Castillo Palacios, de condiciones civiles conocidas en autos, la suma de \$16.150.00 por concepto de un (1) día de salario correspondiente al mes de agosto de 2007 con el respectivo auxilio de transporte, suma que deberá pagarse indexada (Corte Suprema de Justicia, sentencia 2777, 2019, p2)

Absolver a la Sociedad Buenaventura Medio Ambiente S.A. E.S.P., de las demás pretensiones incoadas por Héctor Nelson Castillo Palacios (Corte Suprema de Justicia, sentencia 2777, 2019, p2)

Según el Juez de segunda instancia:

Sentencia segunda instancia

En lo que interesa al recurso extraordinario, el tribunal determinó que el problema jurídico a resolver, era establecer si existió o no culpa del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo sufrido por el actor y, en caso afirmativo, si había lugar al reconocimiento y pago de los perjuicios materiales, morales y el daño en la vida de relación, también, si procedían, el pago de la indemnización por despido injusto y la sanción moratoria. (Corte Suprema de Justicia, sentencia 2777, 2019, p3).

De acuerdo con el acervo probatorio, la demandada tuvo debidamente afiliado al actor al sistema general de seguridad social, en el instituto de seguros sociales, y en particular para las contingencias derivadas de los riesgos profesionales, y si bien el origen de la disminución de la capacidad laboral fue el accidente de trabajo, según se desprendía del dictamen emitido por la junta regional de calificación de invalidez del valle del cauca, de tales probanzas, consideró, que no resultaba acreditada la culpa patronal. (Corte Suprema de Justicia, sentencia 2777, 2019, p3).

De lo anterior, se deriva que si bien es cierto dentro de las funciones del demandante se encontraba la recolección en bolsas de las basuras que quedaban después del lavado del vehículo, no existe claridad acerca de que el peso que era alzado por el actor exigiera el uso de cinturón ergonómico para evitar lesiones en la columna; a más de lo anterior se encuentra constancia de que el actor recibió implementos de trabajo para la labor que desempeñaba, no encontrando razón esta sala para condenar a la empresa accionada por los perjuicios ocasionados con el accidente de trabajo (Corte Suprema de Justicia, sentencia 2777, 2019, p3).

Perjuicio ocasionado

Disminución de la capacidad laboral

Suministro de elementos de protección personal para la labor encomendada, cinturón ergonómico para evitar lesiones en la columna.

Omisión Presentada

La decisión de la corte se fundamentó en que:

En cuanto a la prueba suficiente de la culpa del empleador, que corresponde al trabajador según las reglas procesales, debe recordarse que, una vez demostrada la omisión o negligencia de aquél en el cumplimiento de sus deberes de protección y seguridad, se genera a su cargo, la obligación de indemnizar al trabajador los perjuicios ocasionados, pues, de conformidad con lo normado en el art. 1604 del código civil la prueba de «la diligencia o cuidado incumbe al que ha debido emplearlo» (Corte Suprema de Justicia, sentencia 2777, 2019, p9).

Así, si el empleador pretende desvirtuar su responsabilidad, debe asumir la carga de probar la causa de la extinción de aquélla, tal como lo dispone el art. 1757 del mismo código. (Corte Suprema de Justicia, sentencia 2777, 2019, p9).

Consideración de la sentencia en
recurso extraordinario de casación

De acuerdo con lo anterior, en este caso, atendiendo al análisis precedentemente desarrollado, se confirma con suficiencia, que el accidente de trabajo que sufrió el actor, tuvo como causa inmediata la omisión del empleador de su deber de diligencia y cuidado en la prevención de los siniestros laborales, evidenciándose también, su incumplimiento en materia de protección y seguridad, - art. 56 del CST.- al no suministrar los elementos de protección necesarios para el desarrollo de la actividad, en la que, sabía que debía realizar movimientos repetitivos y levantar bolsas con residuos, lo que se traduce en que el empleador demandado, -art. 57 numerales 1 y 2 del CST.- (Corte Suprema de Justicia, sentencia 2777, 2019, p. 9).

De lo que viene de decirse, se confirma también, el yerro hermenéutico del tribunal, al haber distorsionado el alcance del art. 216 del CST..., concluyendo que por habersele suministrado al actor los implementos de trabajo necesarios para la labor que desempeñaba, no encontraba razón para condenar a la convocada al juicio al pago de los perjuicios ocasionados por el accidente de trabajo (Corte Suprema de Justicia, sentencia 2777, 2019, p. 9).

La decisión de la Corte fue:

En mérito de lo expuesto, la corte suprema de justicia, sala de casación laboral, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley, casa la sentencia dictada el 29 de noviembre de 2013 por la sala de descongestión laboral del tribunal superior del distrito judicial de Cali, dentro del proceso ordinario laboral seguido por Héctor Nelson Castillo Palacios contra Buenaventura Medio Ambiente S.A, E.S.P., en cuanto confirmó la decisión de primera instancia que absolvió a la demanda del pago de la indemnización plena de perjuicios por la culpa patronal en el accidente de trabajo que sufriera el demandante el 21 de enero de 2007 (Corte Suprema de Justicia, sentencia 2777, 2019, p16)

Decisión del recurso extraordinario
de casación

Declarar que el accidente de trabajo sufrido por el demandante el 21 de enero de 2007, se produjo por culpa suficientemente comprobada del empleador demandado, de acuerdo con lo expuesto en esta providencia (Corte Suprema de Justicia, sentencia 2777, 2019, p16)

Ficha No. 7

Análisis de los elementos para determinar la culpa patronal de acuerdo al criterio de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral

Datos de identificación

Instancia judicial	Corte Suprema De Justicia Sala De Casación Laboral
Número de radicado	SL 7056-2016 radicación número 47196
Magistrado ponente	Clara Cecilia Dueñas Quevedo
Fecha	18 de mayo de 2016
Demandante	Omar Enrique Ordóñez González
Demandado	Drumond Ltda.

Contenido

El señor Omar Enrique Ordóñez González trabajó para la accionada cumpliendo funciones de oficios varios, a través de la empresa Drumond Ltda.

Pronunció que a partir del año 2004 sufrió gripas frecuentes, dificultades respiratorias, bronquitis y sinusitis, su médico le realizó la recomendación que debería ser reubicado; como se consigna en la ficha médica ocupacional anexada con fecha 17 de junio de 2004, presentada por la unidad de servicios médicos de la demandada, donde se diagnostica de granuloma calcificado.

Resumen de los hechos El día 10 de septiembre de 2005, la EPS de la demandada calificó la patología como enfermedad profesional, comunicándose tanto a la demandada como a la A.R.P. Colseguros, la ARP. Realizó una segunda valoración el día 7 de febrero 2006, y determinó que su patología era enfermedad común; esta comunicación apoyó la apelación por parte del demandado; a su vez la junta regional de calificación de invalidez del magdalena, el día 7 de abril de 2006, ultimó que la enfermedad en efecto si era una enfermedad profesional, esta decisión fue confirmada el día 28 de septiembre de 2007 por la junta nacional de calificación de invalidez.

Según el juez de primera instancia:

Sentencia primera instancia

El juzgado segundo laboral del circuito de ciénaga- magdalena, mediante fallo de 4 de junio de 2009, luego de declarar que entre la sociedad Drumond Ltda. Y Domar Enrique Ordóñez González existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 10 de noviembre de 2002 hasta el 10 de febrero de 2005, absolvió a la demandada de las pretensiones relacionadas con la culpa patronal y la indemnización de perjuicios reclamadas por el actor, a quien le impuso el pago de las costas” (Corte Suprema de Justicia, sentencia 7056, 2016, p6).

Según el juez de segunda instancia:

Sentencia segunda instancia

Confirmó en su integridad la de primera instancia, el tribunal concluyó que no estaba demostrado que el actor hubiese adquirido la enfermedad en vigencia de la relación laboral y, por tanto, la culpa del empleador tampoco se probó (Corte Suprema de Justicia, sentencia 7056, 2016, p6).

Señaló que la demandada probó en el proceso que le suministró los elementos necesarios para la ejecución de su labor, tales como máscaras y guantes, y le proporcionó cursos de seguridad industrial tendientes a capacitarlo en el manejo de sustancias peligrosas para evitar la accidentalidad” (Corte Suprema de Justicia, sentencia 7056, 2016, p6).

Perjuicio ocasionado

Pérdida de capacidad laboral que asciende al 22.35%

Omisión Presentada

No hay evidencia de un plan de contingencia o que la empresa haya adoptado medidas para minimizar el riesgo

La decisión corte se fundamentó en que:

Consideración de la sentencia en recurso extraordinario de casación

Para el reconocimiento y pago de la indemnización ordinaria y plena de perjuicios prevista en el art. 216 del c.s.t., además de la ocurrencia del riesgo, en este caso la enfermedad laboral denominada, debe estar la culpa del empleador, responsabilidad que tiene una naturaleza eminentemente subjetiva e implica que se establezca no solo el daño a la integridad o a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo, sino que se demuestre también el incumplimiento, por parte del empleador, de los deberes de protección y seguridad que le exige tomar las medidas adecuadas en atención a las condiciones generales y especiales del trabajo, medidas que buscan evitar que el trabajador, como se dijo, sufra menoscabo en su salud e integridad a causa de los riesgos propios del trabajo. Cuando el empleador incumple culposamente dichos deberes derivados del contrato laboral, se presenta la responsabilidad de indemnizar, al trabajador que sufre la enfermedad profesional respecto de los daños que le fueran ocasionados con ese proceder. En otras palabras, la abstención en el cumplimiento de la diligencia y cuidado debido en las relaciones subordinadas de trabajo, constituye la conducta culposa que prevé la citada normativa legal. El análisis de su puesto de trabajo deja ver con meridiana claridad que estaba expuesto a un factor de riesgo, denominado «polvo de carbón» e «inhalación de material particulado de forma continua» y, sin embargo, no hay evidencia de un plan de contingencia o que la empresa haya adoptado medidas para minimizarlo, que eventualmente la llevara a ser eximida de responsabilidad

patronal. Por el contrario, de lo que sí existe prueba es del panorama de riesgo general (Corte Suprema de Justicia, sentencia 7056, 2016, pág. 17-22).

La decisión de instancia fue:

Decisión del recurso extraordinario de casación

La corte suprema de justicia, sala de casación laboral, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley, casa la sentencia proferida el 8 de octubre de 2009, por la sala laboral del tribunal superior del distrito judicial de santa marta, dentro del proceso ordinario laboral que Omar Enrique Ordoñez González adelanta contra la sociedad recurrente Drumond Ltda. (Corte Suprema de Justicia, sentencia 7056, 2016, pág. 17-22)

Revoca parcialmente la sentencia dictada por el juzgado segundo laboral del circuito de ciénaga magdalena, el 4 de junio 2009, y, en su lugar, condenar a la sociedad Drumond Ltda. (Corte Suprema de Justicia, sentencia 7056, 2016, pág. 17-22)

Ficha No. 8

Análisis de los elementos para determinar la culpa patronal de acuerdo al criterio de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral

Datos de identificación

Instancia judicial	Corte Suprema De Justicia Sala De Casación Laboral
Número de radicado	SL 7884-2015 radicación número 36887
Magistrado ponente	Luis Gabriel Miranda Buelvas
Fecha	28 de mayo de 2015
Demandante	Genarina Alvarado Mora en nombre propio y el de sus hijas menores Xirismaría Mora Alvarado, Sandra Milena Y Heidi Mora Alvarado, Jorge Luis Mora Castro, Janet Mora Castro, Carlos Arturo Mora Castro, Luz Marina Mora Cordero Y María Concepción Mora Amarís.
Demandado	Empresa Colombiana De Petróleos – Ecopetrol

Contenido

Resumen de los hechos	<p>Siendo el día 4 de agosto de 1994, el señor Álvaro Mora Mora, falleció, debido a un accidente laboral que padeció el día anterior al incendiarse la planta de aromáticos que se encuentra ubicada en el complejo industrial de la empresa demandada en la ciudad de Barrancabermeja.</p> <p>Se realizaron diferentes investigaciones, de carácter internas y externas, que demuestran que el siniestro fue causado por series en falla, tanto por acción como por omisión, de los directivos de la demandada, resaltando que la planta presentaba diseños y construcciones inapropiadas y falta mantenimiento en algunas partes de su capacidad instalada, inadecuados controles efectivos tanto de seguridad como de instalaciones automáticas de agua entre las motobombas, pruebas rutinarias ineficientes para detectar los escapes de gas, personal poco capacitado en la planta, un sistema de seguridad inapropiado, programa de seguridad y salud en el trabajo desactualizado; adicionalmente el comité paritario de medicina, higiene y seguridad industrial era totalmente inoperante, a su vez negligencia de la demandada en la atención médico – hospitalaria.</p>
Sentencia primera instancia	<p>Según el juez de primera instancia: “fue proferida el 4 de diciembre de 2006, y con ella el juzgado declaró que el trabajador Álvaro Mora Mora falleció en accidente de trabajo por culpa atribuible a Ecopetrol.” (Corte Suprema de Justicia, sentencia 7884, 2015, p6).</p> <p>Según la juez de segunda instancia:</p>
Sentencia segunda instancia	<p>Explicó que el legislador ha reglado, en punto de accidentes de trabajo, dos clases de responsabilidades en el orden laboral: una, la que emana del riesgo creado por virtud de la vinculación laboral y asegurado por el sistema general de riesgos profesionales, con consecuencias propias y edificadas en el principio de la responsabilidad objetiva, de tal manera que la sola materialización del riesgo determina la prestación asistencial económica; y la otra, que surge del accidente de trabajo y se edifica en la culpa del empleador, bajo las previsiones del artículo 216 del c.s.t., el cual transcribió, en desarrollo del artículo 1604 del c.c., la cual es asumida directamente por el empleador y cuya indemnización no se encuentra tarifada porque depende de la magnitud del daño producido al trabajador o a sus beneficiarios.</p> <p>Sostuvo que el informe del ministerio del trabajo y seguridad social dejaba en evidencia «la precaria seguridad de la refinería tras verificar que antes de la fecha de los hechos se dejaron de celebrar quince reuniones del comité de medicina, higiene y seguridad industrial. Además, estimó que el sistema contra incendio era deficiente.</p> <p>citó la sentencia de la corte del 29 de noviembre de 1982, alusiva al alcance del artículo 216 del CST., para determinar qué «se debe descontar del monto de la condena por perjuicios materiales, los dineros cancelados por Ecopetrol por la muerte del trabajador, de lo contrario las víctimas recibirán doble indemnización propiciando un enriquecimiento sin causa; pues tendrían a su favor la pensión vitalicia, para la cónyuge, las temporales en el caso de los menores, y un pago indemnizatorio total de igual naturaleza al recibido, y que comprende a lo que habría devengado el trabajador de haber permanecido sano durante su vida probable.</p> <p>Respecto de la condena por perjuicios morales señaló que se equivocó el juzgador de primer grado en su estimación, «pues a pesar de que los mismos</p>

parten de una valoración subjetiva del inapreciable daño que en este sentido sufren los familiares del trabajador; debe de atender el prudente arbitrio bajo parámetros razonables» (Corte Suprema de Justicia, sentencia 7884, 2015, p7-12).

Perjuicio ocasionado

Muerte Del Trabajador

La empleadora no tomó las precauciones necesarias para la ejecución de la tarea encomendada al trabajador.

Omisión Presentada

La decisión de la corte se fundamentó en que:

Consideración de la sentencia en
recurso extraordinario de casación

Primeramente, la responsabilidad patronal estuvo vista desde una óptica eminentemente civilista, por ende, el trabajador tenía la carga de probar ante el empleador --que era el único llamado a indemnizar-- el daño, la culpa, la relación de causalidad y el monto del perjuicio; en un segundo momento, cuando la disciplina se empezó a perfilar con autonomía e identidad, el legislador tarifó la indemnización y creó la presunción de culpa, manteniendo los restantes elementos: daño, nexo de causalidad y responsable único. y posteriormente, al crearse el concepto de aseguramiento social, el mismo legislador separó los móviles del daño --en de carácter objetivo y de carácter subjetivo—y por tanto, la posibilidad de reclamar del responsable la indemnización o las prestaciones derivadas de aquél, así: por vía de dicho aseguramiento, el instituto de seguros sociales asumió la responsabilidad objetiva por los infortunios laborales de sus afiliados; en tanto que, el empleador conservó, como resultaba obvio, la responsabilidad subjetiva ante el infortunio laboral de su trabajadores, manteniéndose las cargas o exigencias de prueba frente al primero sobre daño y nexo de causalidad, pues el monto de la indemnización lo fijó la ley; así como las de daño, culpa, monto de la indemnización y nexo de causalidad ante el segundo. De esa manera, cuando la responsabilidad fue única y propia del empleador, éste pudo cruzar, deducir o descontar las diversas prestaciones derivadas del infortunio; pero al producirse la asunción de riesgos por el ente de seguridad social, además del empleador seguir respondiendo por su culpa o dolo en la producción o generación del accidente de trabajo o la enfermedad profesional, el ente de seguridad social contó con la posibilidad de repetir en su contra lo pagado por concepto de las prestaciones otorgadas de conformidad con sus reglamentos. Lo que ha de concluirse es, simple y llanamente, para este caso, que la empresa demandada no podía, como tampoco lo podía hacer empresa alguna al afiliar a su trabajadores a la seguridad social, descontar, cruzar, compensar o deducir prestaciones surgidas del riesgo creado del trabajo, esto es, por responsabilidad objetiva ante accidentes de trabajo o enfermedades profesionales (hoy laborales) por ella misma cubiertas, con las propias a su situación culposa o dolosa en los infortunios sufridos por sus trabajadores, o sea, cuando su responsabilidad quedó probada estuvo revestida de un inequívoco matiz subjetivo. Se rectifica así, cualquier pronunciamiento en contrario que hubiera adoptado la corte con anterioridad. (Corte Suprema de Justicia, sentencia 7884, 2015, pág. 33-40)

La decisión de instancia fue:

Decisión del recurso extraordinario de casación	En mérito de lo expuesto, la corte suprema de justicia, sala de casación laboral, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley, casa la sentencia proferida por el tribunal superior de Bucaramanga el 15 de febrero de 2008, en cuanto mediante el numeral primero adicionó el tercero de la dictada a su vez por el a quo para autorizar a Ecopetrol «deducir del monto de la condena por concepto de perjuicios de orden material las sumas que de igual naturaleza canceló a las beneficiarias de la condena, incluyendo el pago de las mesadas pensionales». No la casa en lo demás. En sede de instancia, confirma íntegramente la dictada el 4 de diciembre de 2006 por el juzgado el juzgado laboral del circuito de Barrancabermeja (Corte Suprema de Justicia, sentencia 7884, 2015, pág. 41).
---	--

Ficha No. 9

Análisis de los elementos para determinar la culpa patronal de acuerdo al criterio de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral

datos de identificación

Instancia judicial	Corte Suprema De Justicia Sala De Casación Laboral
Número de radicado	SL 5463-2015 radicación número 44395
Magistrado ponente	Jorge Mauricio Burgos Ruiz
Fecha	6 de mayo de 2015
Demandante	Héctor Hernández Castro
Demandado	Compañía Aseguradora De Riesgos Profesionales Y Seguros De Vida, Suratep S.A., Hydrocarbon Services Limitada Y Hocol S.A.

contenido

Resumen de los hechos	El señor Héctor Hernández Castro demandante cumple funciones laborales para la empresa Hydrocarbon Services Ltda., como soldador, el demandante se encontraba una operación a la torre de la unidad cid 075, cuyo procedimiento era necesario trasladar aceite hidráulico para depositarlo a otro contenedor, con apoyo de sus compañeros se dispuso a utilizar un tanque que se encontraba ubicado en el taller de soldadura, este tanque contenía un líquido (aprox. 4 galones), y se vertió en la arena; en este tanque ya vacío se envasaron el aceite del tanque hidráulico en presencia del demandado y del sr. Perlaza, del envase, emergió un vapor fuerte que los presentes aspiraron. Causando un desmayo del demandante, no teniendo en cuenta el grado de intoxicación adquirido, el tratamiento no fue el adecuado; se aclara que los tanques provienen del campo petrolero ubicado en el sector de la Hocha, según el oficio remisario suscrito por el sr. Yeison Martínez con el objetivo de realizar la disposición final de los residuos, y
-----------------------	--

fueron recibidas sin ningún tipo de contenido, ni enmarca ninguna clase de señal o distintivo que las identifique; el día 23 de septiembre, gracias a la gestión del sr. Perlaza, se averiguó que los tanques contenían xileno. Y una vez solicitada la ficha técnica de esa sustancia, este señor procedió a marcar realizar la señalización adecuada en los contenedores con las palabras, “peligro xileno; el xileno según registro de la ficha, es un elemento altamente tóxico incompatible con oxidantes fuertes, inflamable, irritante, con serias consecuencias para la salud.

Se declaró que por causa del accidente, el demandante sufrió una pérdida de la capacidad laboral superior al 50%, por lo cual tiene derecho a la pensión de invalidez de parte de Suratep.

La empresa Hydrocarbon Service Ltda. es contratista de Hocol s.a. y desarrolla funciones de explotación de petróleo en el sector denominado la Hocha; ubicado en el municipio de Tesalia en el departamento del Huila, de donde provenían los tanques que contenían la sustancia xileno y que generó este accidente laboral, por consiguiente son estas empresas solidariamente responsables de los perjuicios causados; ya que la manipulación y el transporte de sustancias peligrosas, es de responsabilidad de quien se beneficia de su utilización, en este caso las codemandadas.

Según el juez de primera instancia:

Sentencia primera instancia

Se declaró probadas las excepciones propuestas por Hocol s.a. denominadas inexistencia de las obligaciones que se reclaman en juicio, y el cobro de lo no debido; condenó a la ARL pagar al demandante la suma de \$10.762.500, por concepto de indemnización por incapacidad permanente parcial, por pérdida de la capacidad laboral del 26.06%, de origen profesional; y absolvió a las demás demandadas de todas las prestaciones incoadas en su contra porque, a su juicio, no se demostró la culpa. (Corte Suprema de Justicia, sentencia 5463, 2015, p8).

Según la sentencia de segunda instancia

Sentencia segunda instancia

Resolvió la apelación de la parte actora y la modificó para revocar el punto tercero de la decisión del a quo; en su lugar, declaró que el 19 de septiembre de 2004, el actor sufrió un accidente de trabajo en las instalaciones de la empresa Hydrocarbon Services Ltda., el que le ocasionó perjuicios materiales, morales y de vida en relación. Observó que la empleadora no solo incurrió en omisión al no ejercer un control sobre los desechos, dejándolos sin registro ni señal alguna, al no capacitar a sus trabajadores en el manejo de químicos y en general al no hacer efectivo el manual de seguridad industrial, lo que dio lugar a que el demandante y su compañero, de manera desapercibida, las utilizaran para cumplir con sus labores; sino que, también, se equivocó por acción al delegar en el señor Héctor Hernández tareas de soldadura debajo de un vehículo, lo que le exigía mayor esfuerzo, luego de haber padecido una intoxicación de tal índole y atendiendo la ficha técnica del xileno y las consecuencias de su inhalación, lo que llevó a que se le causarían muchas consecuencias negativas a su integridad. Concluyó que todo lo atrás dicho era suficiente para probar que existieron una serie de conductas de la empleadora que carecían de previsión y que permitían establecer que, en el accidente de trabajo, hubo culpa del empleador, pues siendo el xileno un químico de alto riesgo, este no ejerció el control debido para evitar que se produjera el accidente, para tomar los correctivos en forma oportuna, lo que concreta los elementos exigidos para que se estructure y dé lugar a la indemnización

integral de perjuicios que se reclama. (Corte Suprema de Justicia, sentencia 5463, 2015, p9)

Perjuicio ocasionado Pérdida del 50% de capacidad laboral

Omisión Presentada Falta de control en el manejo de residuos tóxicos, así como la falta de comunicación y capacitación al personal en su manejo.

La decisión de la corte se fundamentó en que:

Consideración de la sentencia en recurso extraordinario de casación

El juez de alzada pasó por alto que el trabajador tuvo una conducta despistada, negligente y descuidada, y que debió ser más precavido en la manipulación de un líquido del que desconocía su identidad, en todo caso, esto sería irrelevante, al no haber logrado la censura desquiciar las premisas sobre las cuales el tribunal edificó la culpa atribuida al empleador, entre ellas, se reitera, que las canecas estaban en la sede de trabajo del actor, sin etiqueta de identificación de su contenido, y que provenían del campo de la Hocha, y que fueron enviadas por un funcionario suyo. La responsabilidad de la empresa en el accidente laboral no desaparece en el evento de que este ocurra también por la concurrencia de un comportamiento descuidado o imprudente del trabajador, toda vez que, conforme al tenor del artículo 216 del CST., en la indemnización plena de perjuicios a consecuencia de un siniestro profesional con culpa del empleador no se admite la compensación de culpas. (Corte Suprema de Justicia, sentencia 5463, 2015, pág. 61-62)

Decisión del recurso extraordinario de casación

La decisión de instancia fue:

En mérito de lo expuesto, la corte suprema de justicia, sala de casación laboral, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley, no casa la sentencia por la sala primera de decisión civil familia laboral del tribunal superior del distrito judicial de Neiva, el 13 de octubre de 2009, en el proceso que instauró Héctor Hernández Castro contra la compañía aseguradora de riesgos profesionales y seguros de vida, Suratep S.A., y de forma solidaria a las empresas Hydrocarbon Services Limitada y Hocol S.A. (Corte Suprema de Justicia, sentencia 5463, 2015, pág. 66)

Ficha No. 10

Análisis de los elementos para determinar la culpa patronal de acuerdo al criterio de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral

Datos de identificación

Instancia judicial	Corte Suprema De Justicia Sala De Casación Laboral
Número de radicado	SL 7181-2015 Radicación Número 41152
Magistrado ponente	Elsy Del Pilar Cuello Calderón
Fecha	20 de mayo de 2015
Demandante	Dubys Palencia Puello
Demandado	Seatech International Inc. Y A Tiempo Ltda. Serviat tiempo Ltda.

Contenido

Resumen de los hechos

El demandante prestó los servicios profesionales, permanentemente y atendiendo las designaciones realizadas por Seatech Internacional Inc., cuya naturaleza del cargo fue el de operaria de limpieza y empaque de pescados en el área de procesos, en el desarrollo de sus funciones contrajo la enfermedad profesional síndrome del túnel carpiano, que se atribuye a la demandada presentada, por la falta de medidas de protección mínimas, lo que le originó esta patología, causando «dolor en hombro, codo y mano derecha.

Técnicamente se diagnosticó que hubo un “compromiso neuropático del nervio mediano derecho, segmento distal, en su trayecto a través del túnel mediano, con características de neuro-apraxia grado ii-iii, circunstancia que le impide aprehender, apretar y agarrar los objetos, alzar en brazos a sus hijos menores” (Corte Suprema de Justicia, sentencia 7181, 2015, p3).

El apoderado de Seatech Internacional Inc. Negó la existencia de un contrato laboral, alegado por la accionante y resaltó que la responsabilidad del empleador recae sobre A Tiempo Servicios Ltda.; a su vez sustentó que la empresa que representa cumple con las normas de salud ocupacional y seguridad industrial.

El apoderado de A Tiempo Servicios Ltda. A su vez negó la existencia de un contrato laboral entre la accionante y la otra demandada, sostuvo que existió una vinculación con su representada, donde se adjudicaron de 6 contratos a término fijo, en forma interrumpida, finalizados «por justa causa». Aportó que la demandante desarrolló entre sus funciones labores varias con su respectiva afiliación al sistema de protección y seguridad social con todas sus coberturas.

Sentencia primera instancia

Según el juez de primera instancia: “por sentencia del 21 de septiembre de 2007, el juzgado segundo laboral del circuito de Cartagena absolvió a las demandadas, con costas a la demandante”. (Corte Suprema de Justicia, sentencia 7181, 2015, p4).

Según el juez de segunda instancia:

Sentencia segunda instancia

Al resolver la apelación de la parte actora la sala laboral del tribunal superior del distrito judicial de Cartagena, el 11 de marzo de 2009, confirmó el fallo de primer grado, con costas a la recurrente. Tras reducir la controversia a la constatación de la culpa patronal aducida por la accionante, pues el carácter profesional de la enfermedad no admite duda, copió el artículo 216 del código sustantivo del trabajo y de su lectura dedujo que los requisitos para que se declarara la responsabilidad del empleador en la ocurrencia de un siniestro profesional son, justamente, la ocurrencia del accidente y la culpa del patrono, elemento este no demostrado, por lo que, de entrada advirtió sobre el fracaso de la alzada, en la medida en que no se trajo prueba de la conducta omisiva del empleador que determinara la enfermedad profesional de la demandante (Corte Suprema de Justicia, sentencia 7181, 2015, p5).

Perjuicio ocasionado

Enfermedad profesional, síndrome del túnel carpiano.

Omisión Presentada

Según la corte el empleador no realizó acciones preventivas tendientes a evitar la enfermedad profesional; no le suministro al lesionado los equipos y herramientas necesarias, no mejoró las condiciones del lugar de trabajo para la realización de la operación de limpieza y empaque de pescados en el área de procesos de la empresa Seatech International Inc., no cumplió con las normas de seguridad social, industrial, ocupacional e higiene por no tener en sus instalaciones un departamento de seguridad industrial, de salud, ocupacional, ni un comité de higiene, médico e industrial

La decisión del juez de segunda instancia se fundamentó en que:

Consideración de la sentencia en recurso extraordinario de casación

Según la preceptiva del artículo 216 del código sustantivo del trabajo, al demandante le incumbe demostrar la culpa del empleador, no es menos cierto que también ha considerado que cuando se imputa al patrono una actitud omisiva como causante del accidente o la enfermedad profesional, a éste le corresponde demostrar que no incurrió en la negligencia que se le endilga, aportando las pruebas de que sí adoptó las medidas pertinentes en dirección a proteger la salud y la integridad física de sus trabajadores. Las consideraciones del juez de primera instancia en principio se hicieron sobre esa base, sin embargo, más adelante indicó que «esa negligencia del empleador, consistente en incumplir la obligación de protección al trabajador no quedó demostrada», dado que, si bien la patología tuvo causa profesional, «de las pruebas arrimadas al proceso no se logra establecer que en la ocurrencia de la misma, existe culpa imputable al empleador». La confusión de este fallador es ostensible, puesto que en principio estimó que, conforme con la jurisprudencia de la corte y en los términos del artículo 1604 del código civil, «la prueba de la diligencia incumbe al que ha debido emplearla», para luego argüir que la accionante debió acreditar «que no se adoptó ninguna medida para la protección del trabajador», con lo cual termina afirmando que

a la actora le incumbía demostrar una negación indefinida, en contra de la premisa con la que había iniciado el ejercicio de juzgamiento. Al margen de lo anterior, lo cierto es que en el proceso estaba acreditado que la empresa conocía de las precarias condiciones en las que se realizaba la labor, y lo insalubre del lugar. Cabe señalar que la empresa insistió en que el programa de salud ocupacional llevaba implementándose desde hacía más de 6 años, el análisis de puesto de trabajo, efectuado por el instituto de seguro social da cuenta de que, por el contrario sólo existían dos periodos de descanso de 10 minutos en la mañana y de 30 en la tarde, no obstante el horario podía llegar a extenderse a 12 horas, tiempo en el cual se mantenía la misma labor, sin que pese al alto riesgo de la labor se hubieran implementado medidas de control. La empresa no dio cuenta de haber realizado las rotaciones de personal, por lo menos anualmente, para disminuir el tiempo de exposición al factor de riesgo, ni menos de haber cumplido los mínimos deberes que le asistían para procurar la protección de la trabajadora, desde el año 1997, negligencia que sin duda no puede conllevar a situación diferente que al pago de la indemnización plena de perjuicios (Corte Suprema de Justicia, sentencia 7181, 2015, pág. 20-25).

La decisión de instancia fue:

Decisión del recurso extraordinario
de casación

La corte suprema de justicia, sala de casación laboral, administrando justicia, en nombre de la república y por autoridad de la ley, casa parcialmente la sentencia proferida el 11 de marzo de 2009, por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, en el proceso ordinario promovido por Dubys Palencia Puello contra Seatech International Inc. y A Tiempo Ltda. Serviatempo Ltda., en cuanto confirmó la absolución impartida a favor de la segunda por el juzgado segundo laboral del circuito de Cartagena el 21 de septiembre de 2007. En sede de instancia, revoca parcialmente el fallo de primera instancia, en cuanto absolvió a Seatech International Inc. y, en su lugar, la condena a pagar a la demandante la suma de \$8.745.000.oo a título de indemnización plena y ordinaria de perjuicios (Corte Suprema de Justicia, sentencia 7181, 2015, p28).

Ficha No. 11

Análisis de los elementos para determinar la culpa patronal de acuerdo al criterio de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral

Datos de identificación

Instancia Judicial	Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral
Número de radicado	Radicación número 26126
Magistrado ponente	Francisco Javier Ricaurte Gómez

Fecha	3 de mayo de 2006
Demandante	Alfredo Triviño Ospina, Nohemy Vargas Usuga y Jhoana Triviño Vargas
Demandado	Vigialpes Ltda. Vigilancia Privada
	Contenido
Resumen de los hechos	<p>Según la mencionada sentencia (2006), el trabajador laboró como vigilante y el día de los hechos debía entregarle a su compañero Andrés Felipe González Toro el turno a las 7 p.m., pero no llegó. Los funcionarios de la empresa demandada no verificaron las circunstancias de la demora, y tampoco enviaron el relevo.</p> <p>Sobre las 8 y 10 de la noche llegó Andrés Felipe González Toro, momento en el que dejaron de tener noticias de Jhon Triviño Vargas, sus familiares trataron de comunicarse, pero no recibieron respuesta. Al día siguiente se enteraron que su hijo fue asesinado en el puesto de trabajo por su compañero. La empresa no realizó ninguna investigación para vincular al homicida, quien tenía antecedentes penales y era conocido por la policía judicial con el alias de pipe, al cual también fue decomisado un revólver por portarlo en estado de embriaguez y apuñaló a una persona 10 días antes.</p> <p>La empresa no le suministró al fallecido trabajador chaleco antibalas, y el supervisor tampoco revisó la anomalía que se presentó antes del cambio de turno.</p> <p>La parte demandada manifestó: “en su defensa propuso las excepciones: cobro de lo no debido y/o pago total de la obligación; falta de legitimación en la causa por activa; prescripción de la acción; y ausencia total de culpa patronal suficientemente comprobada” (Corte Suprema de Justicia, sentencia 26126, 2006, p2).</p>
Sentencia Primera Instancia	<p>La decisión del juez de primera instancia:</p> <p>El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira, a quien correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo del 11 de octubre de 2004, declaró probadas las excepciones de fondo propuestas por la demandada, condenó en costas a la parte actora y negó la tacha de unos testigos propuesta por la accionada (Corte Suprema de Justicia, sentencia 26126, 2006, p2).</p>
Sentencia segunda instancia	Según la mencionada sentencia (2006) el juez de segunda instancia confirmó la del a quo y les impuso las costas a los demandantes.
Perjuicio ocasionado	Muerte del trabajador

Omisión Presentada

Según la mencionada sentencia (2006), la empresa demandada no le suministro chaleco antibalas, no verifica los procesos de selección y capacitación de personal, no realiza evaluaciones físicas y psicológicas, no cuenta con equipo de comunicaciones y vehículos, no realizó la supervisión de turno, no cuenta con un programa de salud ocupacional, un panorama de riesgos y un cronograma de actividades.

Consideración de la sentencia en recurso extraordinario de casación

La decisión del juez de segunda instancia se fundamentó en que:

Dentro del proceso no se logró demostrar, la relación de causalidad entre las omisiones imputadas a la empleadora y el accidente de trabajo en que perdió la vida el trabajador, y consideró el Tribunal que, aunque ejecutada por la demandada desdican de una adecuada prestación del servicio, pero que las mismas sean consideradas como factores concluyentes de una culpa patronal, existe una gran distancia que no logró ser superada en este proceso con las pruebas que fueron arrimadas.", por esta razón estimó que, así la empresa hubiera contado con un comité paritario de salud ocupacional, un programa de salud ocupacional, un panorama de riesgos, con cronograma de actividades, si hubiera verificado los procesos de selección y capacitación del personal con evaluaciones físicas y psicológicas, si hubiera dotado a sus empleados de chalecos antibalas, equipos de comunicaciones y vehículos, y hubiere contado con la presencia de personal de supervisión de turnos, de todas maneras no se hubiera podido evitar la muerte de su trabajador (Corte Suprema de Justicia, sentencia 26126, 2006, p.16).

Decisión del recurso extraordinario de casación

La decisión de instancia fue:

La Corte Suprema de Justicia, sala de casación laboral, no casa la sentencia de fecha dieciséis (16) de diciembre de 2004, dictada por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, dentro del proceso ordinario laboral adelantado por Jhoana Triviño Vargas, Nohemy Vargas Usuga y Alfredo Triviño Ospina, en contra de la sociedad Vigialpes Ltda (Corte Suprema de Justicia, sentencia 26126, 2006, p.18).