

Causas de incumplimiento patronal según las sentencias de la Corte Suprema de Justicia

Leidy Johana Ostos Jiménez ID 807719

Leidy Carolina Neuto Hernández ID 375054

William Alexander Rivera Ceron ID 869043

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Bogotá D.C. - Sede Principal

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

2023

Causas de incumplimiento patronal según las sentencias de la Corte Suprema de Justicia

Leidy Johana Ostos Jiménez ID 807719

Leidy Carolina Neuto Hernández ID 375054

William Alexander Rivera Ceron ID 869043

Monografía presentada como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia en

Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor

EDINSON JOHAN GOMEZ SOLANO

Ing. Industrial – Magíster En Prevención de Riesgos Laborales, MBA.

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

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

2023

Dedicatoria

Dedicamos este escrito a cada una de las personas que influyeron profundamente en nuestras vidas por habernos inclinado en el estudio acucioso del Sistema General de Riesgos Laborales, tanto en su componente normativo como en sus aristas, especialidad y manejo desde la prevención y promoción de la seguridad y salud en el trabajo desde un punto de vista psicológico y naturalmente desde la medicina preventiva que hoy en día se ha convertido en nuestra profesión.

Agradecimientos

A cada uno de nuestros mentores en esta hermosa disciplina de vida, del conocimiento y gestión del Sub-Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia al interior de cada una de las responsabilidades que hemos asumido al interior de nuestro trabajo, con el pleno entendimiento epistemológico empático aplicado a un marco legislativo que se encuentra en constante desarrollo de la situación a la que se vea enfrentada su población, como quiera que el derecho nunca debe rezagarse sino continuar construyéndose en beneficio de sus afiliados.

CONTENIDO

Introducción

1. Problema.....	6
1.1 Descripción del problema	6
1.2 Pregunta de Investigación.....	7
2. Objetivos.....	8
2.1 Objetivo general.....	8
2.2 Objetivos específicos	8
3. Justificación.....	8
4. Macro de Referencia.....	10
4.1 Marco Teórico.....	10
4.2 Marco legal.....	14
5. Metodología	16
5.1 Enfoque y alcance de la investigación.....	15
5.2 Descripción de la estrategia de búsqueda	17
5.3 Instrumentos	18
5.4 Análisis de Información.....	18
6. Resultados.....	18
7. Discusión.....	22
8. Conclusiones.....	24
9. Recomendaciones.....	27
10. Referencias Bibliográficas.....	29

Introducción

1. Problema

1.1 Descripción del problema

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) estima anualmente que 317 millones de trabajadores sufren accidentes en el entorno laboral alrededor del mundo y un poco más de 2 millones de trabajadores mueren en razón al desarrollo de enfermedades determinadas como de origen laboral. (OIT. 1999).

En consecuencia, la normatividad legal, así como los protocolos técnicos de la prevención y promoción de los riesgos laborales los países latinoamericanos deben ser concebidos para prever la salud del trabajador, para no lamentar eventualidades, mejorando la seguridad y salud en el trabajo bajo el parámetro de la concientización basada en el diálogo social que permita la expedición de políticas claras por parte de gobiernos, empleadores y de trabajadores.

La mortalidad estadística indica que se ocasiona 11,1 accidentes siniestros por cada 100.000 trabajadores en la industria, 10,7 en la agricultura, y 6,9 en el sector de los servicios. Otros sectores de índices de alta siniestralidad son la minería, la construcción, la agricultura y la pesca. (OIT, 2022. Panorama Laboral 2022. América Latina y el Caribe).

La OIT exhorta a los gobiernos de Latinoamérica y del Caribe para que desarrollen sistemas, políticas, y mecanismos que prevengan la ocurrencia de eventos catastróficos irremediables en el bienestar de la población trabajadora, razón por la que se exhorta para que sea planteado la existencia de un sistema de inspección eficaz para velar por el cumplimiento de la normatividad en riesgos laborales. Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo. (OIT, 2021).

Sin embargo, de nada serviría velar por el desarrollo de la normatividad de riesgos laborales sin un sistema adecuado de registro y notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, llevado a la estadística que sea posteriormente analizado con el fin de que se establezca prioridades para un diseño macro creador de estrategias de promoción y prevención. (OIT, febrero de 2022)

En España, la problemática en la que un empleador es encontrado culpable por la justicia del derecho del trabajo, por la ocurrencia del accidente laboral o el desarrollo de la adquisición de una enfermedad, se advierte que debe adoptar una correcta implementación como patrono, estableciendo la implementación de las medidas necesarias de seguridad en el contexto laboral, so pena de que se vea inmerso en un procedimiento del derecho penal y un procedimiento sancionador que determine al Inspección de Trabajo por falta de medidas de seguridad.

Por ejemplo, en el sector de la construcción se hace complejo garantizar no solo la seguridad de los trabajadores, sino el cumplimiento de la totalidad de las medidas implementadas. De ahí a que el trabajador desatienda las instrucciones y advertencias que le son sugeridas por el responsable de la seguridad industrial o por el jefe inmediato, sin embargo, aún en estas circunstancias, el patrono respondería por la obligación de proteger a sus trabajadores del riesgo creado contenido en las actividades para las que fue contratado,

incluso de sus propias imprudencias, hasta una graduación de la imprudencia grave. (García, F. 2022).

Por otro lado, en el contexto colombiano, para que no le sea declarada la culpa al empleador por omisión en el cuidado de su trabajador por conducta negligente, deberá probarle al Juez Ordinario Laboral que obró con diligencia, con la debida ejecución de su deber de prevención y cuidado a fin de controlar y manejar el riesgo creado para la seguridad e integridad de sus trabajadores.

Este control debe abarcar el manejo y control de la fuente, el medio y la persona para que pueda prevenir accidentes o enfermedades laborales, es decir el factor generador, el medio a través del que se propaga o se manifiesta el riesgo y la retrasmisión del conocimiento al trabajador para que sea consciente de los peligros y riesgos, en el sentido de que se ejecute su labor previéndolos. Así bien, en ausencia de alguno de estos parámetros como consecuencia se estaría inmerso ante la culpa leve. Por tal razón cobra importancia la responsabilidad ineludible del empleador de identificar, conocer, evaluar y controlar los riesgos potenciales a los cuales puede estar expuesto un trabajador.

En nuestro país puede existir casos en el entorno laboral en los que el empleador pudiese haber tomado las medidas necesarias para controlar y prever los peligros y riesgos latentes, pero cuando no son suficientes no le eximen de la culpa.

1.2 Pregunta de investigación

¿Cuáles son las causas inmediatas para declarar el incumplimiento patronal por acción u omisión según las sentencias de la Corte Suprema de Justicia?

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Analizar las causas inmediatas para declarar el incumplimiento patronal por acción u omisión según las sentencias de la Corte Suprema de Justicia, para identificar posibles problemáticas en las que puedan incurrir los empleadores.

2.2 Objetivos específicos

1. Identificar las causas excluyentes de responsabilidad según la corte suprema de justicia por incumplimiento patronal, para reconocer sus elementos principales.
2. Clasificar las causas que determinan el incumpliendo patronal para establecer las más comunes por las cuales se imponen sanciones.
3. Elaborar una guía de consulta de las causas más comunes de incumplimiento patronal para evitar futuras sanciones al empleador por las mismas.

3. Justificación

De acuerdo con el análisis de la obra literaria Jurídica que publicó la Universidad Externado de Colombia, dentro del compendio de estudios laborales, expuesta en el libro “Un nuevo concepto de culpa patronal”, se hace necesario tener en cuenta todas las actividades de promoción y prevención para que no se le declare la figura jurídica de la Culpa patronal para disminuir la incidencia imputable al empleador sobre la ocurrencia de un accidente de trabajo o el desarrollo de un diagnóstico de una enfermedad laboral, siendo un juez de la Republica quien deba examinar si el patrono obró con cuidado o con

prudencia, como lo hubiera hecho otro empleador con cualidades de un buen padre de familia cuidadoso. (gallego, C. M. (2022)

Dentro del análisis acucioso se convalida y se evalúa los parámetros subjetivos que traen como consecuencia la declaratoria de la culpa patronal, bajo el entendido de la diferencia de la responsabilidad objetiva y de la responsabilidad subjetiva, sin embargo, se propone como único factor de medición el cumplimiento de la responsabilidad que contrae el empleador para con su trabajador cuando le expone a un riesgo por una actividad por la que éste se beneficia económicamente. De ahí que deba acatar la normatividad de la Seguridad y Salud en el trabajo y la obligación del deber de protección y cuidado integral de la salud del trabajador. (Sánchez, D. 2015).

En el año 2019 se presentaron 611.275 casos de accidentes de trabajo reportados en el país de acuerdo con cifras estadísticas de Fasecolda (Federación de Aseguradores Colombianos).

La consecuencia natural de la ocurrencia de esta siniestralidad conlleva a que los trabajadores exijan la protección de sus derechos ante la Justicia Ordinaria Laboral contra el empleador, que como resultado le ocasiona graves perjuicios económicos, ya sea porque deba afrontar el ausentismo laboral, la reubicación de sus empleados que ahora cuentan con una disminución en su capacidad laboral, y aún más gravosa verse enfrentado al componente humano por no haber actuado de forma clara para haber evitado una condición de invalidez o la pérdida de la vida de ese trabajador, que para perjuicio de males, incurrirá en la destinación de rubros económicos cuando sea obligado a resarcir los daños y perjuicios al trabajador invalido o los integrantes de la familia del causante que se crean con derecho sobre la reclamación de la indemnización total y ordinaria de perjuicios (Culpa

Patronal) ordenada en condenas por la Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral. (Nicolas C; Lina M; Liliana, P. 2021).

Por todo lo anterior, el estudio propuesto se realiza en beneficio del conocimiento técnico de las causas inmediatas de la declaratoria de la culpa patronal, acorde con las necesidades de la actividad a la que se expone a la población trabajadora, conforme con los estándares mínimos, pues el principal motivo es la salvaguarda de la persona, de su salud tanto mental como física, siendo su fuerza laboral el activo máspreciado para la empresa, bajo el contexto del respeto al ser humano, del respeto a su derecho a la salud y a su bienestar, como quiera que desde ya éste camino correcto sirva de brújula a futuro del rol como Gerentes de Riesgos Laborales, para contar con un documento de consulta en donde se encuentre consolidadas las causas frecuentes por las que es encontrado responsable el empleador, estudio acucioso del que se beneficiarían las futuras promociones de la Universidad Uniminuto.

4. Marco de Referencia

4.1 Marco Teórico

Cumplimiento Patronal: La Responsabilidad por culpa patronal se menciona en la normatividad colombiana únicamente en el artículo 216 del código sustantivo de trabajo en el cual “prevé que la víctima de un accidente acaecido por causa o con ocasión del trabajo que se obligó a realizar, pueda reclamarle a su patrono indemnización plena de los perjuicios que haya sufrido, siempre que le demuestre culpa en la ocurrencia del siniestro”. (Art. 216. Código Sustantivo de Trabajo).

Teniendo en cuenta el enfoque de la presente investigación, se considera pertinente contemplar las siguientes teorías para hacer el abordaje correspondiente:

El ciclo PHVA también es conocido como ciclo Deming debido a su autor, que trata de un ciclo dinámico, pudiendo ser empleado en procesos y proyectos de las organizaciones. Por ello deviene como una poderosa herramienta que, utilizada de forma correcta, puede ser de gran ayuda para el trazado de objetivos de un modo más organizado y eficaz. (plataforma tecnológica para la gestión de la excelencia, 2022),

Por esta razón, esta herramienta se convierte en la concreción y el autoperfeccionamiento del SG-SST Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que debe ir alineado al ordenamiento normativo del Sistema de Riesgos Laborales, en tanto el derecho no se rezaga y es la estampa del panorama que vive una sociedad, que al respecto a través de la emisión de los estándares mínimos por el poder ejecutivo, donde “cada empresa debe contar con unos parámetros aplicados a las particularidades del riesgo de la actividad económica que explota y a la que se dedica, aplicando lo correspondiente a la matriz legal de riesgos y/o a la matriz de riesgos del SGSST so pena de incurrir en su deber de cuidado y prevención de accidentes de origen laboral a sus trabajadores ya sea por acción u omisión que como consecuencia conlleve a la determinación de un evento de origen laboral por culpa comprobada del empleador, obligado y responsabilizado por un juez de la república a resarcir los daños padecidos por el trabajador o por la pérdida de este a los familiares o a quienes se crean con derecho sobre ello”

Otra teoría aplicable a este trabajo investigativo por su flexibilidad es el Método de La Espina de Pescado; Kaoru Ishikawa quien es el creador de esta metodología que se desarrolló en 1943, que permite hacer un análisis de los procesos en distintos niveles.

Este esquema también conocido como diagrama de causa-efecto se basa en la premisa de que todo problema tiene una causa; de algo que está mal en un proceso. Por ello, hay que identificar de dónde surgen las acciones que están conformando ese problema.

Otro valor del método es su flexibilidad para adaptarse a cualquier industria, actividad, área, contexto o situación y es útil para conseguir diferentes objetivos como analizar, resolver o ser más rápidos y eficientes.

Para usar este método se puede presentar en un diagrama desarrollado de la siguiente manera:

En la cabeza: emerge de la espina central y ahí se ubica el problema principal.

- Espinas: Salientes de la espina central. Pueden existir muchas o pocas espinas, dependiendo de las posibles causas que estén provocando el problema en cuestión.
- Espinas menores: Las espinas grandes también incluyen espinas más pequeñas, con las que se determinan las causas menores.

Sentencias de la corte suprema de justicia: Desde la revisión bibliográfica se logra apreciar que la corte suprema de justicia desempeña un papel importante en las decisiones que favorecen o no a las empresas y a los trabajadores e incluso a sus familias, en cada decisión que se da por la acción demandante, se obtiene información relevante que surge como ejemplo para las empresas frente a los accidentes que pueden suceder, la negligencia que puede darse por omitir alguna actividad segura de las compañías e incluso como recurso de legítima defensa, esto nos lleva a pensar que el hacer un buen uso de la implementación de los sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo ayuda bastante a que las compañías no incurran en gasto innecesarios y que a su vez no se generen gastos legales o perjuicios para la salud e integridad de los trabajadores, el buen uso de la información y las buenas acciones prevén demasiadas situaciones infortunadas, que ayudan a las empresas y/o a los

mismos colaboradores a velar por sus derechos, son un claro ejemplo de todo lo que no se debe hacer y a su vez del actuar correcto en cada decisión que pueda el empleador tomar en el manejo de las compañías.

4.2 Marco legal

Normatividad del Sistema de Riesgos Laborales en Colombia

En el Código Sustantivo de Trabajo del 1 de enero de 1951, en su artículo 57 numeral 2 se establece la obligación del empleador, de procurar a sus trabajadores sus elementos adecuados de protección para prevenir los accidentes y enfermedades en busca de la protección de la seguridad y la salud en el trabajo.

Asimismo. en este Código Sustantivo de Trabajo del 1 de enero de 1951 en su artículo 348 se dispone que el empleador está obligado a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a hacer practicar exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida y de la salud.

Así mismo como el trabajador tiene derechos, igualmente contrae deberes, que se encuentran contemplados en el Código Sustantivo de Trabajo, en el artículo 58 numeral 8 que le impone a éste la obligación de observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes otorgadas por su empleador con el propósito de prevenir eventuales accidentes o el diagnóstico de enfermedades laborales.

Valga mencionar que la legislación laboral contempló un régimen objetivo y otro subjetivo, el primero en cabeza de la responsabilidad del empleador que entrega bajo custodia, manejo y salvaguarda de su ARL de afiliación, sin desentenderse de su rol natural e intransferible

como sujeto que expone al riesgo a su trabajador y de otro lado el que se encuentra establecido en el artículo 216 del Código Sustantivo de Trabajo en el que se dispone:

“Cuando exista culpa suficientemente comprobada del patrono en la ocurrencia del accidente de trabajo o en la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios, pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas debido a las normas consagradas en este capítulo”.

Por ende, cobra relevancia para el empleador diligente la afiliación obligatoria y debida de sus trabajadores a la Administradora de Riesgos Laborales, en aplicación del Decreto 1295 del 22 de junio 1994 en sus literales c, d y k del artículo 4.

El articulado de la anterior norma concordante con la Ley 1562 del 11 de julio de 2012 en el artículo 13, siendo el marco normativo de la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales.

Consecuentemente, es oportuno mencionar quede la entrega del manejo del riesgo creado a este tercero (ARL), es amparado el trabajador bajo la cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales de cualquier vicisitud que ocasione un daño permanente o catastrófico que se pueda presentar dentro del marco de la actividad laboral para la que fue contratado. Claramente siendo más relevante y de mayor importancia la promoción y prevención que evite el desarrollo de una enfermedad invalidante o funesta o la consecución de un accidente invalidante o siniestro que pudieron ser evitados con el liderazgo y sensibilización de la aplicación del conocimiento y ejecución de la seguridad y salud en el trabajo.

Tanto el empleador como la Administradora de Riesgos Laborales deben contemplar bajo el estudio analítico de la matriz de riesgos, los peligros que puedan afectar al trabajador distinguiendo la ocurrencia del accidente de trabajo contemplado en la Ley 1562 del 11 de julio 2012, en su artículo 3, como de la enfermedad de origen laboral mencionada en el artículo 4 de la misma ley mencionada.

5. Metodología

El presente estudio es de tipo descriptivo, ya que se muestran, narran, reseñan o identifican hechos, situaciones, rasgos, características de un objeto de estudio, o se diseñan productos, modelos prototipos, guías, etcétera, pero no se dan explicaciones o razones del "porqué de las situaciones, hechos", (Bernal, 2010), por ello, 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 su reincidencia o negligencia en el cumplimiento de las disposiciones normativas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

5.1 Enfoque y alcance de la investigación

El enfoque utilizado en la presente investigación es de tipo mixto, pues otorga la posibilidad a través de documentos revisar, señalar y entender una situación social como un todo, teniendo en cuenta sus propiedades y su dinámica (Bernal, 2010), toda vez que se pretende abordar la realidad del deber de 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 su

reincidencia o negligencia en el cumplimiento de las disposiciones normativas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

5.2 Descripción de la estrategia de búsqueda

Para la recolección de fuentes de información se indagaron las siguientes palabras clave:

“Accidente de trabajo”, “Enfermedad Laboral”, “Culpa Patronal”, “Riesgos Laborales”
“Derecho Laboral” “Jurisprudencia”

Los motores de búsqueda para este ejercicio fueron:

- Tesoro de la UNESCO
- Descriptores en ciencias de la salud DeCS

Al ingresar las palabras en el motor de búsqueda arrojó los siguientes resultados:

Para la palabra: "Accidente laboral" aproximadamente 134.405 artículos.

Para la búsqueda de la palabra “Culpa Patronal” 45671 artículos.

Para la búsqueda de la palabra “Riesgos Laborales” o “labour Risks” 242537 artículos.

Para la búsqueda de la palabra “Derecho Laboral” 252340 artículos

Para la búsqueda de la palabra “Enfermedad Laboral” 183.572 artículos

Para la búsqueda de la palabra “Jurisprudencia” o “jurisprudence” 15.367 artículos.

Dentro de la clasificación de la información se priorizó la búsqueda de artículos que estuviesen relacionados con los parámetros de revisión del tiempo de emisión de las sentencias de la Corte Suprema de Justicia de Colombia encontrada en los últimos años, y que estuviese relacionada con la normatividad y la situación del territorio nacional, sin descartar aquella terminología que describiese conceptos generales globales.

5.3 Instrumentos

Para el objetivo propuesto, se realizó una matriz de revisión bibliográfica, de conformidad con el estudio de (Sampieri H, 2018) en el que, la revisión de literatura se realiza con el fin de sintetizar la información más relevante desde el inicio del estudio, para poder desarrollar lo planteado en el problema de investigación, detectando y obteniendo los materiales suficientes para extraer y recopilar la información relevante y necesaria relacionada con el tema a investigar.

A través de la matriz de revisión bibliográfica en primera instancia se hace una validación de las sentencias emitidas durante los últimos años, las que posteriormente se clasifican de acuerdo con la decisiones emitidas por la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia, donde se realiza una breve descripción de cada decisión de los jueces de instancia hasta llegar a este alto organismo de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, además se diligenció como variable la causa de la omisión o la razón por la que se concluyó la irrefutable condena al empleador. De igual manera, se diligenció otras variables como son la zona geográfica de la ocurrencia del evento, como del sector de la actividad económica del empleador.

OBJETIVOS DEL PROYECTO		ASPECTOS POR CONSIDERAR PARA CUMPLIR CON EL OBJETIVO	MEDIOS Y HERRAMIENTAS PARA LEVANTAR INFORMACION REQUERIDA PARA CUMPLIR CON EL OBJETIVO
<p>Analizar las causas inmediatas para declarar el incumplimiento patronal por acción u omisión según las sentencias de la Corte Suprema de Justicia</p>	<p>Identificar las causas excluyentes de responsabilidad según la corte suprema de justicia por incumplimiento patronal, para reconocer sus elementos principales.</p>	<p>Se utiliza la variable cualitativa para reconocer las características o elementos que forman parte de la jurisprudencia</p>	<p>Matriz de Excel para analizar información donde se incluye la jurisprudencia consultada</p>
	<p>Clasificar las causas que determinan el incumpliendo patronal para establecer las más comunes por las cuales se imponen sanciones.</p>	<p>Se utiliza la variable cualitativa para identificar los elementos políticos de la problemática</p>	<p>Matriz de Excel para analizar información donde se incluye la jurisprudencia consultada</p>
	<p>Elaborar una guía de consulta de las causas más comunes de incumplimiento patronal para evitar futuras</p>	<p>Se utiliza la variable cualitativa constante para lograr la consolidación de los</p>	<p>Documento de elaboración propia para poner a disposición de los</p>

	sanciones al empleador por las mismas.	elementos consultados	empleadores
--	---	-----------------------	-------------

5.4 Análisis de información

Se diligenciará la base de Excel teniendo en cuenta la ratio decidendi o razones en derecho por las que los magistrados de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia declararon la Culpa Patronal, como figura sancionatoria al empleador. Dicha razón en derecho es llevada a la descripción de la acción u omisión para conocer la causa básica inmediata en la que incurrió el empleador, por lo que es importante, diligenciar las casillas de la zona geográfica donde ocurrió el evento, como también el diligenciamiento de la actividad económica o sector industrial a la que se dedica la empresa, pues se quiere validar y llevar un conteo de los sectores económicos de mayor índice de siniestralidad, como del análisis del territorio geográfico en los que en mayor proporción ocurren los eventos.

6. Resultados

Periodos:

Se hizo revisión de sentencias emitidas por la Corte Suprema De Justicia del periodo comprendido entre 2018 a 2023, encontrando que el mayor porcentaje equivale a 33,3% que corresponde a sentencias emitidas entre el año 2018.

Departamentos:

Se encontró que el 55,5% de los accidentes laborales por culpa patronal fueron en el departamento de Cundinamarca en la ciudad de Bogotá, seguido del 11,1% en el departamento Santander en la ciudad de Bucaramanga.

Actividad económica:

En lo referente a los aspectos relacionados a Seguridad y Salud en el Trabajo las sentencias por accidente de trabajo con culpa patronal indistintamente de la clase de riesgo, únicamente teniendo en cuenta la actividad económica, se encontraron los sectores de la Prestación de servicios públicos de energía y construcción ocupando los dos primeros lugares con un porcentaje representativo del 16,6%, y 11,1%.

Tipo de lesiones:

Se encontró que el 38,8% de las lesiones que llevaron a la muerte de los trabajadores accidentados fueron los politraumatismo, electrocución, aplastamiento y atrapamiento. Directamente relacionados con las actividades de construcción e instalación y mantenimiento de redes eléctricas, riesgo público y trabajo en alturas.

Marco jurídico de los incumplimientos de los empleadores:

Se encontró que los aspectos de mayor incumplimiento por el empleador respecto al Decreto 1295 de 1994 son la falta de “Entrega de elementos de protección personal”, “Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo y Medidas de prevención y control frente a peligros y riesgos identificados”; y frente a la Resolución 2400 de 1979 los “procedimientos e instructivos de seguridad y salud en el trabajo necesarios para la protección de los trabajadores de los riesgos laborales”

Categorización de la Resolución de las condenas por culpa patronal por

omisión:

Falta de capacitación:

“La empresa usuaria no tiene capacitación sobre trabajo en altura; y la falta de orientación para el trabajador para realizar el mismo”. (C.S.J., SL3260-2018, Colombia) calificándolo

como fallas organizacionales y argumento que: 1. No hay desarrollo de programas para trabajar en altura en la empresa usuaria. 2. Desconocimiento de la organización MOLINOS DEL ATLANTICO S.A., sobre el permiso para trabajos en alturas. 3. Desconocimiento de la empresa usuaria, acerca de trabajo en altura sobre superficie de apoyo.

Elementos de protección personal:

Se evidencia que no se tenía “la implementación de un programa de capacitación, supervisión y control en el uso de elementos de protección personal” como tampoco “la implementación de un programa de capacitación, supervisión y control en el uso de elementos de protección personal” (C.S.J., SL582-2018, Colombia).

Realización de exámenes ocupacionales de ingreso y periódicos:

No se exigía a los trabajadores que prestaban sus servicios en el área marítima “los exámenes de ingreso y/o periódicos la aptitud de los trabajadores para el trabajo marítimo (cursos de salvavidas, natación)”. (C.S.J., SL582-2018, Colombia).

Exposición a riesgos ergonómicos:

“El empleador no manejó la exposición a factores de riesgo ergonómicos por carga física de miembros superiores representadas en fuerza, postura, repetición de brazo mano y antebrazo, en realización de actividades como digitación, manejo de herramienta manual, instrumentación, manejo de movimiento por encima del plano del hombro y otros” (C.S.J., SL4169-2019, Colombia) y argumento que estos presupuestos que resultan suficientes, para establecer la relación de causalidad por antecedentes epidemiológicos de exposición y el cuadro clínico mencionado, Así bien, se observaron las precarias condiciones de trabajo de la señora Méndez Serrano y la ausencia de toda medida para mitigar los riesgos ergonómicos.

Falta de controles administrativos de seguridad:

“Se evidencia un manejo inadecuado al no aislar (candado) con alto riesgo de caídas e intoxicación en el silo que contenía el maíz, donde calló el trabajador, evidenciándose falta de conocimiento del personal para detectar los riesgos” (C.S.J., SL3664-2019. Colombia).

“No haber contemplado el retiro de materiales, tierra lejos de la zona de obra en la que se realizaba el empalme de tubería” (C.S.J., SL3498-2019. Colombia).

“La sociedad convocada a juicio no suministró al operario equipos ni elementos de seguridad para el trabajo en alturas, no se dieron anclajes para evitar caídas, ni brindó las capacitaciones que corresponden a estas labores, omitiendo el cumplimiento de la normatividad legal vigente de Trabajo en Alturas” (C.S.J., SL5154-2020, Colombia).

Controles de ingeniería:

“No haber contemplado riesgo de caída al haber ordenado al trabajador subirse al techo a desatapar cañerías” (C.S.J., SL2782-2019. Colombia).

Por otro lado, dentro de las consideraciones en las sentencias revisadas, se encontró que las principales causas de culpa patronal son los incumplimientos de la Resolución 1016 de 1989 desde su artículo 11 tales como: “El empleador debe elaborar un panorama de riesgos para obtener información sobre éstos en los sitios de trabajo”, “Inspecciones periódicas a las áreas, frentes de trabajo y equipos en general”, “Inspeccionar y comprobar la efectividad y el buen funcionamiento de los equipos de seguridad y control de los riesgos”, “Medios de protección efectiva, necesarios en los sistemas de transmisión de fuerza y puntos de operación de maquinaria, equipos y herramientas de trabajo”, “Necesidad de suministrar elementos de protección personal”, “Investigar y analizar las causas de los accidentes e incidentes de trabajo.

También con referencia a la Resolución 180398 de 2004 las “Reglas de seguridad en instalaciones eléctricas”.

De la Resolución 3673 de 2008 “Elementos de protección personal para trabajo en alturas”.

Así mismo, se encontraron hallazgos sobre los incumplimientos de la Resolución 0312 de 2019 en lo relacionado con la fase del hacer en la gestión de peligros y riesgos del SG-SST.

Se encontró que los principales requerimientos solicitados a los empleadores eran los relacionados con las medidas de prevención y control frente a los peligros y los riesgos identificados, reportes y análisis de los accidentes de trabajo, seguido de la entrega de elementos de protección personal y la capacitación para el uso adecuado de estos.

Finalmente, se encontró la culpa patronal del empleador por el incumplimiento en los deberes de protección y seguridad que debe a sus trabajadores debe indemnizar total y ordinariamente los perjuicios. Las condenas fueron en un 87% por daño moral, el 92% por lucro cesante y por daño emergente el 17%.

7. Discusión

Pese a que hay múltiples sentencias que han condenado las causas de incumplimiento patronal en los años 2019 y 2020 hay escasa información sobre estudios de accidente de trabajo por esta razón en el contexto colombiano.

En los hallazgos de las sentencias analizadas se muestra el incumplimiento que ocurre principalmente por la inobservancia de la normatividad por parte de los empleadores y se confirma que la gestión oportuna de peligros y riesgos desde la etapa de prevención aseguran espacios de trabajo seguros y sanos.

Además, entender que el mejor enfoque que deben adoptar los empleadores es el cumplimiento estricto de las políticas del SG-SST.

Se confirma que el conocimiento del sector económico, los peligros y riesgos identificados son el mejor recurso para predecir y así mismo, evitar la enfermedad o muerte de los trabajadores y se tendrá la posibilidad de disminuir la incurrancia de culpa patronal.

Así, mismo, se evidencio que los trabajadores que desempeñan labores de alto riesgo combinado con el bajo cumplimiento de la normatividad de seguridad y salud en el trabajo presentaron muerte por accidente laboral, que en la mayoría de los casos era perfectamente prevenible, Y es así como cobra importancia una vez más, la teoría de multicausalidad quien sostiene que los accidentes de trabajo ocurren por varios factores como: la falta de control, causas básicas y causas inmediatas (Bird. F, 1969).

Por otro lado, este estudio mostró la aproximación al posible impacto jurídico al que se exponen los empleadores por incumplimiento de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales al observar que aun cuando muchas de las empresas condenadas presentan un nivel de riesgo tipo I y II también presentan accidentes laborales fatales.

Llama la atención que los magistrados ponentes no tuvieron como prioridad la nueva normatividad como la Resolución 0312 de 2019, ni el Decreto 1072 de 2015 para emitir sus sentencias sin embargo, dejan claro que los estándares mínimos de que tiene que ver con gestión, prevención e intervención de peligros y riesgos laborales si hacen parte fundamental de los criterios de legislativos precedentes en los diferentes sectores de higiene y seguridad industrial de los casos revisados, lo cual resulta positivo desde el enfoque complejo que integra la Seguridad y Salud en el Trabajo en cuanto a sus parámetros técnicos y jurídicos. Por el contrario, la normatividad que fue tenida en cuenta de manera más profunda en las sentencias fueron la Resolución 3673 de 2008, la Resolución 1016 de 1989, relacionadas con la entrega de elementos de protección personal y la respectiva capacitación para su uso adecuado.

El Decreto 1295 de 1994, referente a las medidas de prevención y control por parte de los trabajadores; la Resolución 1016 de 1989, que está relacionada con las medidas de prevención y control de peligros y riesgos encontrados.

Finalmente, esta investigación se mostró consistente con (Sánchez, 2015) que mencionaba que “la culpa patronal debe analizarse desde una evaluación objetiva del cumplimiento de las obligaciones del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo” y se hace oportuno mencionarlo ya que, en las sentencias analizadas, el 40.5% de las lesiones por accidentes de trabajo acabaron con la vida de los trabajadores y se insiste en que pudieron haberse prevenido.

8. Conclusiones

Se encontró que, en las consideraciones de las sentencias revisadas que fueron emitidas por la Corte Suprema de Justicia, en la decisión se incluyen hallazgos relacionados con las obligaciones del SG-SST y teniendo como base el ciclo PHVA (Walter Shewhart, 1920; Deming, 1950), en la fase del “planear” se encontró principalmente falta de programas y sistemas de seguridad y salud en el trabajo coherentes con la identificación de peligros de la empresa.

Así mismo, se hizo énfasis en la conducta negligente de los empleadores ya que como se exponía en las sentencias la mayoría de las enfermedades laborales o accidentes de trabajo, severos o mortales, son prevenibles y ocurren porque el empleador no cumple con alguna de sus obligaciones en lo referente a seguridad y salud en el trabajo, Es decir no hay políticas de prevención desde el control y la gestión de los peligros y riesgos laborales tal como se fundamenta, por ejemplo, en la Resolución 0312 de 2019.

En cuanto a la fase del “hacer” que hace referencia a la gestión de peligros y riesgos laborales, se encontró que las principales causas de incumplimiento fueron, no suministrar elementos de protección personal adecuados para la labor desempeñada, falta de supervisión de protocolos de seguridad y supervisión de normas, falta de capacitación y entrenamiento y por último la no realización de exámenes médicos ocupacionales de ingreso y periódicos.

En la fase de la “verificación”, se encontró que a pesar de que por ejemplo, las empresas prestadoras de servicios públicos del sector eléctrico tienen dentro de su SGSST procesos detallados, identificados como “reglas de oro” para garantizar la seguridad y cuidar la vida de sus trabajadores, por falta de acompañamiento de un supervisor de seguridad y salud en el trabajo o por la propia desobediencia de los colaboradores en los protocolos establecidos se continúan presentando indicadores de accidentalidad alta y es el sector en el que más siniestros mortales ocurren.

Ya en la fase del “actuar”, se identificaron problemáticas que afectaron directamente a los trabajadores y las compañías, puesto que al omitir algún control de seguridad, evitar contrataciones necesarias, mitigar gastos de insumos y/o elementos de protección personal, estas podrían incurrir en faltas graves que ponían en riesgo a los colaboradores, casos infortunios donde se perdían materias primas e incluso vidas humanas, es lo que conlleva a que las compañías sean castigadas con multas millonarias para velar por la familia de quien en vida o en facultad de su labor pudo ejecutar al 100% sus labores y quizás hoy ya no puede, por lo tanto es fundamental actuar con la mayor cautela posible, siguiendo los protocolos y las normativas al pie de la letra para evitar incurrir en faltas o sanciones innecesarias.

En todo caso, de conformidad con la Resolución 0312 de 2019 es evidente que los estándares mínimos los pone la actividad del sector productivo de la empresa, por lo que, de contar con mayores riesgos y peligros, donde no solamente exista la alta posibilidad de la vulneración del bienestar de la humanidad del trabajador, si no comprometida su vida, debe existir, protocolos precisos y detallados que el empleador deba establecer a fin de contener y controlar su proliferación, desencadenando la siniestralidad, situación valorada con lupa por los magistrados de las altas cortes a la hora de declarar la culpa patronal en la ocurrencia del accidente mortal o invalidante.

También se resalta que dentro de la fase del hacer del ciclo PHVA, se analizó que existe un mínimo común denominador entre las empresas de todos los sectores productivos que, tiene que ver con el conocimiento de la implementación de sus procesos de seguridad y de la existencia de protocolos técnicos escritos dentro de su SGSST, de acuerdo con el proceso que va a ejecutar el trabajador, sin embargo, se obvia, se ejecuta de manera automática, creyendo falsamente en que en otras oportunidades se logró realizar la actividad sin novedad alguna, ordenando, permitiendo al trabajador ejecutar la labor, comprometidos con la producción, con el resultado de la labor que de ser suspendida o no realizada dentro de la premura que el proceso lo estipule, repercutiría en pérdidas económicas, valga mencionar sin el manejo adecuado, psicológico del “no” por la presión del consumidor, del cliente, del empresario, del representante legal, del supervisor o coordinador que dentro de la escala de la jerarquía se encuentra subordinado a la entrega de un resultado.

Bajo este criterio, es preciso señalar que se podría contemplar dentro de la subordinación, parámetros claros entre los trabajadores, supervisores, representante legal, o jefes inmediatos donde no solamente el trabajo del conocimiento del SGSST sea ejercido por los

líderes de seguridad y salud en el trabajo, sino que se otorgue canales de comunicación, cuando se intente infringir el cumplimiento estricto de la ejecución de una labor riesgosa.

9. Recomendaciones

- Las empresas deben determinar y actualizar todas las disposiciones legales que sean aplicables a su actividad económica, en caso de que se concluya que la enfermedad laboral o accidente de trabajo, sea o no reciente, se dio por la omisión de la normatividad vigente según lo establecido en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, condenará a la Empresa al reconocimiento de la indemnización o multa correspondiente, para lo cual es necesario que los empleadores estén atentos a los cambios en las normas y a contar con todas las obligaciones en materia de seguridad donde deben cumplir con todo lo dispuesto en la ley.
- Es indispensable que las empresas cuenten con la conservación documental de las medidas de seguridad hacia los trabajadores, donde se cuenten con los soportes de los documentos que evidencien un procedimiento eficiente y que permita el fácil acceso a la información. Es importante que los documentos relacionados con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se conserven por un término de 20 años como lo obliga la ley. Se debe tener en cuenta que las medidas de protección y seguridad de los trabajadores deben ser acordes a la actividad económica de la empresa y la función que desarrolla cada empleado, por otra parte, debe demostrarse calidad en la implementación y desarrollo de las mismas, donde se demuestre el cumplimiento de las obligaciones en cuanto a la protección y seguridad de los trabajadores.

- Según lo dispuesto en la Resolución 0312 de 2019, que establece el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se dará mayor responsabilidad a las empresas para que cumplan con las disposiciones legales en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo conforme a los estándares mínimos establecidos según su actividad y tamaño, lo que permitirá tener un mejor control del cumplimiento a dichos estándares mínimos establecidos. Si las empresas cumplen a cabalidad con lo reglamentado, podrán acreditar con soportes el nivel de cumplimiento que se tiene en materia de seguridad y salud en el trabajo, generando así una defensa estructurada a los procesos en los cuales se vean involucradas por responsabilidad del Empleador en la ocurrencia de enfermedades laborales o de los accidentes de trabajo.

Referencias Bibliográficas

- 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>

- 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-proyectode-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Castillo, L. (2019). El modelo Deming (PHVA) como estrategia competitiva para realzar el potencial administrativo.
- Código Sustantivo de Trabajo. (1951)
- Edgar Cortés (2009) Universidad Externado de Colombia, la Culpa Contractual en el sistema jurídico latinoamericano.
- Felipe García, abogado y socio de Círculo Legal (octubre de 2022) Accidentes de trabajo: el empresario otra vez bajo sospecha.

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/10/07/legal/1665138664_310693.html

[14/12/2022]

- 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*, Recuperado el 12 de marzo de 2020, de [https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/39970/Tesis.pdf?sequence=1 &isAllowed=y](https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/39970/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ministerio de la Protección Social. Resolución 3673 de 2008 [Internet]. Bogotá: Ministerio de la Protección Social; 26 de septiembre de 2008 [Consultado 2021 Abr 4]. Disponible en: https://www.arlsura.com/images/stories/documentos/resolucion3673_08.pdf

- Ministerio de Minas y Energía. Resolución 18 0398 de 2004 [Internet]. Bogotá: Ministerio de Minas y Energía; 7 de abril de 2004 [Consultado 2021 Abr 4]. Disponible en: <http://www.suinjuriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=4030294>
- Ministerio del Trabajo. Resolución 0312 de 2019. Por la cual se definen los Estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Bogotá: Ministerio del trabajo; 2019 [Consultado 2020 Oct 31] Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Es+tandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>
- Ministerio del Trabajo. Resolución 1016 de 1989 [Internet]. Bogotá: Ministerio del Trabajo; 31 de marzo de 1989 [Consultado 2021 Abr 4]. Disponible en: https://www.arlsura.com/images/stories/documentos/res_1016_1989.pdf
- Ministerio del Trabajo. Decreto 1295 de 1994 [Internet]. Bogotá: Ministerio del Trabajo; 1994 [Consultado 2021 Abr 4]. Disponible en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html 12. Ministerio del Trabajo.
- Nicolas C; Lina M; Liliana, P. (2021). *Accidentes de trabajo con culpa patronal en Colombia. revisión Sistemática*, https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/index [14/12/2022]
- OIT, febrero de 2022, Salud y seguridad en trabajo en América Latina y el Caribe) <https://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang-es/index.htm> [14/12/2022]
- PLATAFORMA TECNOLÓGICA PARA LA GESTIÓN DE LA EXCELENCIA (2022), *EL ciclo PHVA para la Mejora Continua de las organizaciones* [2022]

- Real Academia Española. Asociación de Academias de la lengua española. 2017. *Diccionario de la lengua española*. Bogotá, Colombia: Santillana. (Disponible en www.rae.es)
- Revista Digital *Ámbito Jurídico* (2022). *Empleador debe identificar riesgos potenciales a los que podrían estar expuestos sus empleados* <https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/empleador-debe-identificar-riesgos-potenciales-los-que-podrian-estar-expuestos-sus> [14/12/2022]
- Romero Bermúdez, E., & Díaz Camacho, J. (2010). El uso del diagrama causa-efecto en el análisis de casos. *Revista Latinoamericana De Estudios Educativos*, 40(3-4), 127-142
- Responsabilidad por culpa patronal. Análisis de los regímenes de Responsabilidad Civil propuestos para su explicación. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 52(137), pp. 443-468. doi: <https://doi.org/10.18566/rfdcp.v52n137.a04>
- Resolución 0312 de 2019. “Estándares mínimos para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y la implementación del SGSST de una empresa Ministerio de Trabajo; Bogotá, Col.
- Resolución 2400 de 1979 [Internet]. Bogotá: Ministerio del Trabajo; 22 de mayo de 1979 [Consultado 2021 Abr 4]. Disponible en: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1509/industrial%20safety%20statute.pdf>
- Sánchez, D. (2015). Un nuevo concepto de culpa patronal Universidad Externado de Colombia. <https://publicaciones.uexternado.edu.co/gpd-un-nuevo-concepto-de-culpa-patronal-9789587722475.html> [14/12/2022]

- Sampieri H, (2018). Metodología de la Investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, editorial Mc Graw Hill Interamericana Editores. 6ta Edición.
- Universidad Externado de Colombia, (2009) Normas Internacionales del Trabajo: Doctrina y Jurisprudencia Constitucional.