

CRITERIOS JURÍDICOS PARA DETERMINAR LA EXISTENCIA O NO DE
RESPONSABILIDAD SUBJETIVA DEL EMPLEADOR EN LA OCURRENCIA DEL
ACCIDENTE DE TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO

Juliana Andrea Adarve Noreña
Código 40200914154

Nancy Rubiela Betancur Raigoza
Código 40201211207

DIRECTOR DE TESIS: DR. Wilson Nieto

UNIVERSIDAD DE MANIZALES
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
PROGRAMA DE DERECHO
MANIZALES, MAYO DE 2017

RESUMEN

El siguiente estudio denominado “Criterios Jurídicos para determinar la existencia o no de responsabilidad subjetiva del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo en el sector privado”, se centró en un tema de vanguardia y que mayor discusión ha suscitado en los últimos tiempos.

La metodología utilizada fue de tipo cualitativo, con un enfoque descriptivo, la técnica de recolección de información fue la revisión documental.

Entre los principales resultados se destacan:

Los pronunciamientos jurisprudenciales, doctrinales y normativos en lo que respecta a la responsabilidad subjetiva en accidentes de trabajo, determinan los siguientes aspectos a tener en cuenta: Acreditar los elementos estructurales de la responsabilidad subjetiva (el daño causado al empleado, la culpa del empleador y la relación de causalidad entre los dos señalados); la responsabilidad subjetiva en sí requiere del establecimiento de los perjuicios indemnizables, pero así mismo del establecimiento de la cuantía en procura de garantizar la reparación integral; el punto álgido en los accidentes de trabajo con responsabilidad subjetiva, radica precisamente en demostrar ésta última parte, la culpa o dolo del empleador; cuando se demuestra la responsabilidad subjetiva, es decir la actuación culposa del empleador, emerge la obligación de indemnizar el daño.

Entre las circunstancias para demostrar la existencia o no de responsabilidad subjetiva por parte del empleador, se cuentan las causas exonerativas. Los criterios

fundamentales para establecer dichas causa exonerativas son la imprevisibilidad y la irresistibilidad.

Palabras Clave: Responsabilidad subjetiva, accidente de trabajo, empleador, trabajador, culpa, causas exonerativas.

ABSTRACT

The following study, entitled "Legal Criteria for determining the existence or non-existence of subjective liability of the employer in the occurrence of the work accident in the private sector", focused on an avant-garde issue and which has been discussed in recent times.

The methodology used was qualitative, with a descriptive approach, the technique of information collection was the documentary review.

Among the main results are:

The jurisprudential, doctrinal and normative pronouncements regarding subjective liability in accidents at work, determine the following aspects to take into account: To accredit the structural elements of the subjective responsibility (the damage caused to the employee, the fault of the employer and the Relationship of causality between the two indicated); Subjective liability itself requires the establishment of compensable damages, but also the establishment of the amount in order to ensure full reparation; The high point in work accidents with subjective responsibility lies precisely in demonstrating this last part, the guilt or fraud of the employer; When subjective liability is demonstrated, that is to say, the guilty conduct of the employer, the obligation to indemnify the damage arises.

Among the circumstances to demonstrate the existence or not of subjective responsibility on the part of the employer, the exonerative causes are counted. The fundamental criteria for establishing such exonerative causes are unpredictability and irresistibility.

Keywords: Subjective liability, work accident, employer, worker, fault, exonerative causes.

ANTECEDENTES

Como parte de las búsquedas de antecedentes alusivas al tema de la responsabilidad del empleador en la ocurrencia de accidentes de trabajo, se encontraron los siguientes estudios de orden internacional y nacional.

Rincón, MA. (2011). *Alcance de la responsabilidad patronal ante un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional en Venezuela, de conformidad con la legislación nacional vigente al año 2009*. Trabajo para optar al grado de Especialista en Derecho del Trabajo. Universidad Católica Andrés Bello. Dirección General de Postgrado. Área de Derecho. Especialidad en Derecho del Trabajo. Caracas.

El documento consta de cuatro capítulos a saber:

Responsabilidad Patronal en los casos de Accidentes de Trabajo o enfermedades ocupacionales. En éste el autor da cuenta de las definiciones de responsabilidad civil, los tipos de responsabilidad civil, la responsabilidad patronal propiamente dicha, los infortunios del trabajo y las definiciones de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

En el segundo capítulo alusivo a las “Fuentes de responsabilidad Patronal en los casos de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales”, hace referencia a las normas de responsabilidad patronal en Venezuela, desde el rango constitucional hasta el reglamentario, así como el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo actual.

Por su parte el tercer capítulo hace énfasis en los tipos de responsabilidad patronal que se pueden presentar en casos de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales, acorde a su naturaleza, de tal manera que se desarrolla la responsabilidad por incumplimiento “al deber de seguridad (responsabilidad patronal objetiva); la responsabilidad especial por acto culposo imputable al empleador (responsabilidad subjetiva); responsabilidad civil ordinaria; la responsabilidad administrativa; y la responsabilidad penal” (Rincón, 2011, p. 3 – 4).

En un cuarto capítulo, el autor hace referencia a la concurrencia de diferentes tipos de responsabilidad ante un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, lo que denomina cúmulo de responsabilidades.

Como aporte final, se evidencia un cuadro comparativo de las sentencias referenciadas en el informe final.

Entre los principales resultados del trabajo se tiene:

La responsabilidad patronal ante los casos de accidente de trabajo y enfermedades ocupacionales surge como una obligación en toda relación laboral, como resultado del deber de prevención y seguridad que tiene todo empleador frente a su subordinado.

La responsabilidad patronal puede implicar la indemnización al trabajador accidentado o enfermo, o a sus derechohabientes, por el incumplimiento genérico del empleador al deber contractual de seguridad u obligación de garantía, el cual no necesariamente implica culpabilidad del empleador (Responsabilidad Objetiva); por el acto culposo imputable al empleador (Responsabilidad Subjetiva), es decir

cuando el daño se ha producido como consecuencia del incumplimiento o violación de la normatividad legal en materia de seguridad y salud en el trabajo (Rincón, 2011, p. 85).

La Responsabilidad patronal objetiva pueden ser procedentes en dos tipos de indemnizaciones, así: en primer lugar, por daños materiales tarifados, que a su vez pueden ser, las indemnizaciones previstas en el Título VII de las obligaciones laborales a cargo del empleador ó las prestaciones previstas a cargo de la Seguridad Social. En segundo lugar, por daños morales.

La responsabilidad patronal subjetiva puede darse cuando exista relación de causalidad entre el accidente (o enfermedad) sufrido por el trabajador y el incumplimiento o violación de la normatividad legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador (Rincón, 2011, p. 87).

En la responsabilidad patronal coinciden los principios que inspiran tanto la responsabilidad civil contractual como la extracontractual.

Palma Lamperein, MJ; Toro Venegas, NA. (2012). *La noción de riesgo en materia de responsabilidad del empleador por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Proyecto de ley sobre responsabilidad penal del empleador por accidentes del trabajo*. Escuela de Derecho. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de Chile. Santiago de Chile.

El estudio surge a partir de los hechos acaecidos en el año 2010 en la Mina San José, donde quedaron atrapados 33 mineros, empleados de la minera San Esteban

Primera S.A., situación que permitió generar un debate en torno a la seguridad e higiene en materia laboral, a las responsabilidades en los casos de los mineros.

La hipótesis propuesta por los investigadores se centró en afirmar que la regulación vigente de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, no resulta suficiente para los nuevos desafíos que la sociedad de riesgos plantea al momento actual.

Es por lo anterior, que la investigación hace un análisis crítico a los aportes del proyecto de ley que establece la responsabilidad penal del empleador.

El documento final del estudio consta de los siguientes capítulos:

El primero de ellos, hace referencia a la contextualización de la seguridad social, donde se explicita el concepto de riesgo, contingencia, elementos que los constituyen, condiciones que hacen que se convierta en un derecho subjetivo, las proyecciones y desafíos para la sociedad chilena para el momento.

En un segundo capítulo, el énfasis estuvo en la responsabilidad del empleador en el marco del seguro social frente a los accidentes de tránsito y enfermedades profesionales; además da cuenta de devenir histórico de las herramientas legales que han regido a partir de la ley 16.744 hasta la vigencia 2012.

En el tercer capítulo denominado “aspectos civiles de la responsabilidad del empleador por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales”, da cuenta de la aplicación de lo estipulado en el derecho civil en lo que respecta a la responsabilidad contractual y extracontractual, así como los elementos de la responsabilidad civil por

accidentes de trabajo, en especial los daños indemnizables, terminando con las diferentes acciones civiles que contempla la ley, así como su tratamiento desde el derecho sustantivo y procesal.

En un cuarto capítulo, los autores hacen un análisis del proyecto de ley presentado en noviembre de 2010, alusivo a la responsabilidad penal del empleador por accidentes de trabajo, lo anterior a raíz de lo acontecido en la mina San José.

Entre las principales conclusiones del estudio se destaca.

- Chile cuenta con un sistema de multipilares, impuesto durante la década de los ochenta, cuya base primordial es el ahorro individual; en estos casos el papel del Estado es de imponer la ley, fiscalizar las administradoras de fondos de pensión y garantizando un ingreso mínimo de pensión para la vejez.

- La Ley 16.744 establece la aplicación de dos sistemas de responsabilidad civil, la contractual y extra contractual, dependiendo de quién ejerza la acción indemnizadora establecida en la ley.

- El proyecto de ley, propone una figura penal compleja, un delito de peligro, éstos revisten interés en la dogmática penal, toda vez que a pesar de que su existencia ha estado presente desde los inicios de la ley penal. Por su parte los delitos de peligro abstracto, es decir, delitos de mera actividad donde sanciona una conducta sin necesidad de afectar un bien jurídico determinado, son absolutamente contrarios al principio de ofensividad, culpabilidad y a la prohibición de establecer presunciones de derecho respecto de la responsabilidad penal.

- Muchos de los conflictos jurídicos que se abordan desde los delitos de peligro abstracto, podrían regularse a través del derecho administrativo, dejando la intervención penal como ultima ratio, para aquellos casos en que exista una real afectación de un bien jurídico determinado, ya que de lo contrario, sólo se privilegia el carácter simbólico del derecho penal, estableciendo tipos penales vacíos de contenido, lo que finalmente genera que el derecho Penal, en lugar de acotar la acción punitiva del Estado, la deje sin límites claros (Palma Lamperein & Toro Venegas, 2012, p. 121).

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La siguiente propuesta de investigación hace referencia a un tema de interés en el mundo laboral como son los criterios jurídicos a tener en cuenta al momento de determinar la responsabilidad subjetiva o no del empleador en casos de accidente de trabajo, cuando éstos se presentan en el sector privado.

En primera instancia vale la pena aclarar que los criterios jurídicos, corresponden a las condiciones o reglas sobre las cuales se hace posible tomar una decisión o emitir un juicio de valor.

Desde el punto de vista jurídico formal, alude a un conjunto de principios que en el orden técnico jurídico hacen que las disposiciones se subordinen a otras, que la producción normativa de un órgano prime sobre la de otros, que unas posteriores puedan dejar si vigencia a otras anteriores, como resulta de los principios de jerarquía normativa no por el rango formal de la norma, sino por la jerarquía del órgano del aparato estatal que ha sido facultado para dictarla o que la ha dictado; de prevalencia de la norma especial sobre la general; que permita que puedan existir leyes generales y a su lado leyes específicas para ciertas circunstancias o instituciones y que permitan regularla de forma diferenciada, y aún así ambas tengan valor jurídico y fuerza obligatoria; o el principio de derogación de la norma anterior por la posterior, por sólo citar algunos ejemplos (Pérez Porto & Merino, 2009, sin página).

En sí hacer referencia a los criterios jurídicos denota una condición subjetiva que permite la elección para sustentar un juicio valorativo frente a una circunstancia en particular, para el presente caso, la existencia o no de responsabilidad subjetiva por parte del empleador en la ocurrencia de accidentes de trabajo en el sector privado.

Ahora bien, hacer alusión a la responsabilidad del empleador en casos de accidentes de trabajo, corresponde a una problemática propia del marco jurídico del derecho laboral colombiano, lo que tiene sus bases legales en la Constitución de 1991 y el Código Sustantivo del Trabajo, cuya misionalidad es el de salvaguardar los derechos del trabajador.

Cuando se hace referencia a un accidente de trabajo, implica la afectación a la capacidad de una persona para desempeñar una labor que le ha sido encomendada, en una relación de trabajo pre establecida. Ahora bien, el establecimiento de la responsabilidad objetiva, no reviste mayor complejidad, porque ésta aplica para el reconocimiento de las prestaciones propias del Sistema de Riesgos Laborales, por lo que se requiere únicamente el reconocimiento de las circunstancias que generaron el accidente.

Empero, cuando se trata el establecimiento de la responsabilidad subjetiva por parte del empleador, ya sea por acción o por omisión, demanda mayor complejidad, porque excluye la posibilidad de reclamar la indemnización generada por la responsabilidad objetiva en la culpa patronal.

Es de anotar que las causales para el establecimiento de la responsabilidad subjetiva, están demarcadas en situaciones por negligencia, imprudencia o impericia, en las obligaciones que le son propias al empleador.

Con base en lo anterior, surge el siguiente interrogante de investigación.

¿Cuáles son los criterios jurídicos para determinar la existencia o no de responsabilidad subjetiva en la ocurrencia del accidente de trabajo en el sector privado?

JUSTIFICACIÓN

La presente investigación denominada “Criterios Jurídicos para determinar la existencia o no de responsabilidad subjetiva del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo en el sector privado”, es una problemática de vanguardia, toda vez que le atañe al campo del Derecho Laboral, lo concerniente a los accidentes de trabajo, tan comunes en la vida cotidiana de las personas que responden a los compromisos adquiridos en el marco de un contrato de trabajo, indistintamente en la modalidad que sea.

La problemática es novedosa, porque pocos estudios se han realizado alusivos al tema de la responsabilidad subjetiva del empleador en la ocurrencia de accidentes de trabajo en el sector privado; es por ello que se hace oportuno hacer un análisis desde los pronunciamientos doctrinales, jurisprudenciales y legales que al respecto existen en Colombia.

La importancia del trabajo de investigación radica en los aportes al conocimiento en el campo del Derecho Laboral, cuyas categorías de análisis específicas son la responsabilidad subjetiva del empleador, los accidentes de trabajo pero con énfasis en el sector privado.

Los resultados del presente trabajo, servirán de insumo para los estudiantes en formación, porque se convierte en un material de consulta referido al tema en mención; así mismo, como futuras abogadas, el ejercicio académico investigativo, permitirá

ahondar en una problemática que hace presencia de manera frecuente en los escenarios laborales, tanto públicos como privados, lo que por ende demanda un manejo teórico con énfasis en lo doctrinal, jurisprudencial y legal para poder ser abordado de manera idónea en el desempeño profesional del Derecho.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Determinar los criterios jurídicos para establecer la existencia o no de la responsabilidad subjetiva del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo en el sector privado

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir el concepto de accidente de trabajo y responsabilidad subjetiva
- Relacionar los pronunciamientos doctrinales, jurisprudenciales y legales alusivos a la responsabilidad subjetiva del empleador en la ocurrencia de accidentes de trabajo
- Identificar circunstancias de exoneración o no de la responsabilidad subjetiva del empleador

MARCO TEÓRICO

MARCO CONCEPTUAL

Riesgos Laborales. Son los accidentes y enfermedades que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan las personas (Mintrabajo, 2014).

Accidente de Trabajo. En el marco legislativo colombiano, éste es catalogado como un riesgo laboral que se presenta de manera repentina, cuya causa puede ser con ocasión del trabajo que desarrolla el empleado, en una relación laboral contractual, ya sea de un contrato laboral o de prestación de servicios (Luna González & Rodríguez Medina, 2006, p. 8).

Ahora bien, el accidente de trabajo es aquel que produce daños en la salud (lesión orgánica, perturbación funcional, invalidez o la muerte).

Según lo anterior, se considera accidente de trabajo:

El ocurrido en cumplimiento de labores cotidianas o esporádicas en la empresa.

El que se produce en cumplimiento del trabajo regular, de órdenes o en representación del empleador así sea por fuera de horarios laborales o instalaciones de la empresa.

El que sucede durante el traslado entre la residencia y el trabajo en transporte suministrado por el empleador (Estrada Gutiérrez, 2011, p. 25).

Contrario a lo anterior, no se considera un accidente de trabajo el sufrido durante permisos remunerados o no, así sean sindicales, o en actividades deportivas, recreativas y culturales donde no se actúe por cuenta o en representación del empleador.

Sistemas objetivos y subjetivos de responsabilidad. Existe un dilema entre los sistemas objetivos y subjetivos, por un lado está “el dominio en el que debe implantarse (las actividades de las que cabría predicar responsabilidad objetiva) y, por el otro, la justificación de tal implantación” (Reglero Campos, 2005, sin página). Algunos de los aspectos que dan cuenta de los dilemas entre ambos sistemas son:

- Las responsabilidades objetivas consagradas de forma expresa en la ley son pocas. Es de anotar que muchas de ellas tienen un dominio separado de la responsabilidad civil, como es el caso del Sistema de Riesgos Profesionales.

- La Jurisprudencia fue y es la que aún sigue aplicando regímenes de responsabilidad objetiva a un conjunto de actividades con base a la interpretación del artículo 2356 del Código Civil, que en la mayoría de los casos es poco discutida.

- Al momento actual, con el desarrollo industrial y tecnológico se han incrementado de manera rápida las actividades potencialmente peligrosas, lo que trae consigo un aumento en la potencialidad del peligro; de igual manera la jurisprudencia ha tenido que modificarse de ahí que las escaleras mecánicas, parques de diversiones, conducción y acumulación de energía o gas, utilización de automotores, e

incluso la existencia de casetas de peaje en las carreteras , son ejemplos de actividades calificadas como peligrosas por la jurisprudencia (Aramburo Calle, 2008, p. 07).

Empero ante el aumento de actividades potencialmente peligrosas, emerge la “insuficiencia de la culpa para responder a las víctimas, por lo que el legislador podría optar por adoptar soluciones puramente procesales, como modificar el sistema de presunciones; o sustanciales, como transformar la responsabilidad extracontractual en contractual, o refinar la noción de culpa” (Peirano Facio, 1981, p. 139).

Vale la pena mencionar, que con base en lo expuesto, las soluciones que ha planteado la jurisprudencia son respetuosas de la responsabilidad solamente subjetiva; el paso a seguir sería el consagrar responsabilidades objetivas y, por tanto, factores objetivos de atribución de la responsabilidad (Aramburo Calle, 2008, p. 7).

Responsabilidad. Se entiende como una actitud jurídica u obligación que tiene un sentido de obligación con miras a la reparación o satisfacción por parte de un causante o un tercero obligado (Moreno Sánchez, 2014, p. 13). Dicha actitud jurídica se enmarca en unas condiciones legalmente reconocidas, de tal manera que se explicita el criterio de asunción de las consecuencias por parte de un responsable, esto comúnmente coincide con el resarcimiento o reparación de un perjuicio o daño causado, como bien lo señala Moreno Sánchez (2014, p. 13).

Ahora bien, la obligación jurídica, tiene su génesis en la filosofía moral en el entendido que

(...) corresponde a la forma de hacer efectiva y cumplida puede estar dada la existencia de un acto coactivo que remite a la órbita del orden jurídico pero cabe hacer la aclaración que este elemento no define al derecho de las obligaciones, pues su existencia, si se quiere es un acto de la autoridad normativa contingente (Kelsen, 2008, p. 79).

Kelsen al hacer alusión a las obligaciones en el marco de lo jurídico, supone la existencia de dos normas a saber: “una primera que prescribe la forma de conducirse en sus actos un respectivo agente obligado y una segunda que prescribiera una sanción por una conducta contraria a la primera” (Kelsen, 2008, p. 81).

Así las cosas, la obligación es la base de la responsabilidad legal, es decir, como aquella que “es reconocida en una norma positiva y como dispositivo sujeto a una serie de condiciones de aplicación” (Moreno Sánchez, 2014, p.13), por tanto ésta opera a favor de quién ha sufrido un perjuicio o daño con ocasión de un acto o desempeño de una función de otro (empleador), el cual debe asumir las consecuencias, mediante la reparación o en cumplimiento a una sanción legalmente establecida.

Responsabilidad Laboral. Está estrechamente ligada con la seguridad en el trabajo, donde se deja en claro que el empleador dentro del proceso productivo o actividad laboral , ya sea en la producción de bienes o la prestación de un servicio, pone en riesgo su patrimonio; en tanto, el trabajador está exponiendo su integridad

física; he aquí una de las razones de base para que exista un Sistema de Riesgos Laborales, como mecanismo de protección, no solo desde lo preventivo sino correctivo.

Responsabilidad Objetiva. Cuando la responsabilidad se relaciona con el simple hecho de que se dé un resultado que sea imputable a una persona sin entrar a examinar si ha sido culposa o no (actos no culposos), es conocida como responsabilidad objetiva o del riesgo (Valencia Zea, 1978, p. 192).

Responsabilidad Subjetiva. La responsabilidad se relaciona con un factor subjetivo o psicológico (dolo o culpa). En materia laboral, la responsabilidad subjetiva genera una reparación plena de perjuicios por parte del empleador por los riesgos que denota la actividad de trabajo, lo que exige los siguientes elementos:

Una conducta humana (acción u omisión)

Que el autor del daño haya actuado con dolo o culpa (elemento subjetivo o de origen psicológico)

Un daño o perjuicio

Un nexo causal entre el daño y la culpa (Corte Suprema de Justicia, 2010).

Por ende, los cuatro elementos de responsabilidad subjetiva se deben sustentar de la siguiente manera para que haya lugar a la reparación de perjuicios.

Un hecho ilícito imputable al empleador, vale decir, la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional que produzca al trabajador una lesión orgánica, perturbación funcional o estado patológico permanente o pasajero, derivados del hecho del trabajo.

El dolo o culpa patronal en la ocurrencia del accidente o enfermedad en el trabajo.

El daño o perjuicio derivado por la víctima, es decir, la incapacidad temporal, la incapacidad permanente (en cualquiera de sus grados) o la pérdida definitiva de la vida derivados del accidente o enfermedad, y todas sus consecuencias de orden material y moral.

El nexo causal entre daño y la culpa, es decir que el daño o perjuicios deben ser efecto o resultado de la culpa patronal en el hecho que ocurre por causa o con ocasión del trabajo (Arenas Monsalve, 2010, p. 672).

Vale la pena mencionar que en materia laboral en Colombia, se da mayor aplicación a la responsabilidad objetiva cuando se trata de reparar los daños ocasionados al trabajador dependiente.

MARCO LEGAL

Código Sustantivo del trabajo. En su artículo 22 define el contrato de trabajo como aquel vínculo jurídico en virtud del cual una persona natural se obliga para con otra a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continua subordinación o dependencia y a su vez, esta primera recibe una remuneración por la labor desempeñada.

Ley 100 de 1993. Estableció la estructura de la Seguridad Social en el país, la cual consta de tres componentes como son: El Régimen de Pensiones. La Atención en Salud. El Sistema General de Riesgos Profesionales (Actualmente Riesgos Laborales).

Ley 1562 de 2012. Sistema de Riesgos Laborales, se define como:

Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales (Ley 1562, 2012, artículo 1º).

En lo que respecta al accidente de trabajo, la Ley 1562 de 2012, modifica algunos de los artículos del Decreto Ley 1295 de junio 22 de 1994, de ahí que amplía el

concepto de accidente de trabajo; es por ello que la definición de trabajo vigente al momento es la siguiente:

Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión (Ley 1562 de 2012).

METODOLOGÍA

Tipo de Investigación

El estudio se enmarcó en un paradigma cualitativo. Así las cosas, la investigación es “un proceso cuidadoso, metódico y empírico en su esfuerzo por generar conocimiento” (Hernández Sampieri et al, 2014, p. 4).

Algunas características de la investigación cualitativa son:

- Lleva a cabo la observación y evaluación de fenómenos
- Establece suposiciones o ideas como consecuencias de la observación y evaluación realizadas
- Demuestra el grado en que las ideas tienen fundamento
- Revisa tales ideas sobre la base de las pruebas o del análisis
- Propone nuevas observaciones y evaluaciones para esclarecer, modificar y fundamentar las ideas o incluso para generar otras (Hernández Sampieri et al, 2014, p. 4).

La investigación cualitativa, privilegia las características del fenómeno a indagar, por tanto los resultados no se expresan en datos numéricos sino descriptivos, es decir desde lo recopilado y analizado desde los textos, contenidos de la normatividad, documentos, artículos, jurisprudencia; para el presente caso la búsqueda de información se hará con base en las siguientes categorías de análisis, criterios jurídicos, responsabilidad subjetiva del empleador y accidente de trabajo en el sector

privado; a través de las cuales se podrá dar cumplimiento a los objetivos específicos y por ende a la pregunta de investigación.

Método. Por ser una investigación cualitativa, el método fue inductivo, es decir partió de lo particular a lo general, en el presente estudio se centró en los accidentes de trabajo en el sector privado y la responsabilidad subjetiva por parte del empleador, lo que da cuenta de un aspecto en particular del derecho laboral.

Ahora bien, para el desarrollo investigativo se partió de lo básico a lo que revestía mayor complejidad, por tanto el punto de partida fue la descripción del concepto de accidente de trabajo y de responsabilidad subjetiva, pasando por los pronunciamientos de la doctrinales, jurisprudenciales y legales, hasta llegar a la identificación de las circunstancias de exoneración o no de la responsabilidad subjetiva del empleador del sector privado.

Enfoque. Descriptivo. Porque se centró en develar los criterios jurídicos que se deben tener en cuenta al momento de establecer la responsabilidad subjetiva por parte del empleador, en casos de accidentes de trabajo en el sector privado.

Población. Es de anotar que la investigación tuvo un énfasis teórico, por tanto no contó con trabajo de campo con una población específica, de ahí que se tomó como base de información y análisis las disposiciones legales, jurisprudenciales y doctrinales que hay respecto al tema de la responsabilidad subjetiva del empleador en casos de accidentes de trabajo en el sector privado, así como los datos descriptivos presentes en documentos, artículos, entre otros.

Técnicas de recolección de información. En esencia fue la revisión documental, para ello se tuvo como fuentes primarias las leyes, jurisprudencia y doctrina alusivas al tema de la responsabilidad subjetiva del empleador en accidentes de trabajo en el sector privado.

Como fuentes secundarias, la revisión de textos, artículos, tesis, entre otros.

RESULTADOS

En el siguiente capítulo se dará respuesta a los objetivos específicos propuestos.

Así las cosas, se encontró:

- Descripción del concepto de accidente de trabajo y responsabilidad subjetiva.

El hacer alusión al concepto de accidente de trabajo desde la legislación colombiana, implica: todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca al empleado una lesión orgánica o perturbación funcional o psiquiátrica permanente o pasajera, una invalidez o la muerte, siempre que no haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave del trabajador (Parra Gutiérrez, 1996, p. 60).

De igual manera se considera accidente de trabajo, como bien lo afirma Parra Gutiérrez (1996), el que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, incluso estando por fuera del lugar y horas de trabajo; de igual manera se cataloga como accidente de trabajo, el que se produce durante el traslado del trabajador de su residencia a su lugar de trabajo y viceversa, cuando el transporte lo ha suministrado el empleador (p. 252).

Así mismo, se cataloga accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o en comisión autorizada por la empresa usuaria.

Vale la pena mencionar que el concepto de accidente de trabajo ha evolucionado de manera concomitante a la normatividad, de ahí que se encuentren referentes en torno al tema desde la Ley 57 de 1915, cuando se hablaba de un suceso imprevisto y repentino ocurrido a causa del trabajo, y que ocasiona en el organismo de la persona encargada de ejecutar la labor, una lesión o una perturbación funcional permanente o pasajera, todo sin culpa del obrero (Luna & Rodríguez, 2006, p. 23).

Posteriormente el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 199 de 1950, hace referencia al caso fortuito o de fuerza mayor, el cual cobra vigencia para no considerar accidente de trabajo cuando hay una causa deliberada o por culpa grave de la víctima.

Decreto 3170 de 1964 (Acuerdo 155 del ISS). Reitera la definición de la ley 57 de 1915, empero actualiza términos y enfatizan en lo concerniente a la fuerza mayor o caso fortuito, pero vale la pena mencionar que un acuerdo no puede ir en contra de las disposiciones del Código Laboral. Posteriormente surge el Decreto 1295 de 1994, deroga el acuerdo y la reglamentación del ISS.

Decreto 1295 de 1994. Retoma la definición expuesta por el Código Sustantivo del Trabajo, sólo que elimina y deroga el imprevisto y la culpa del trabajador.

El decreto en mención fue demandado por inconstitucionalidad, al respecto la Corte Constitucional a través de la Sentencia C – 452 de 2002, aclara que las facultades que le atañen al Presidente son respecto a la organización de la administración del Sistema de riesgos profesionales (en su momento), más no para organizar el Sistema de Riesgos Profesionales en sí, porque desde la postura de la Corte Constitucional, éste ya estaba debidamente estructurado desde el Libro Tercero de la Ley 100 de 1993.

En la Sentencia en mención de declaran inconstitucionales varios artículos a saber: 36 (Incapacidad temporal), 37 (Monto de las prestaciones económicas por incapacidad temporal), 39 (Reincorporación al trabajo), 40 (Incapacidad Permanente Parcial), 42 (Monto de la incapacidad permanente parcial), 45 (Reubicación del trabajador), 46 (Estado de invalidez), 48 (Monto de la pensión de invalidez), 49 (Muerte del afiliado o del pensionado por riesgos profesionales), 50 (Monto de la pensión de sobrevivientes en el Sistema General de Riesgos Profesionales), 51 (Monto de las pensiones), 52 (Reajuste de pensiones), 53 (Devolución de saldos e indemnización sustantiva), 54 (Auxilio Funerario) y 96 (Prescripción); así mismo fueron declarados como inexequibles parcialmente los artículos 34 (Derecho a las prestaciones), 41 (Declaración de la incapacidad permanente parcial) y 55 (Suspensión de las prestaciones económicas previstas en el Decreto en mención).

Como se evidencia la mayoría de los artículos debatidos por la Corte están referidos a lo que en su momento era el Sistema de Riesgos Profesionales (actualmente Sistema de Riesgos Laborales), lo que trajo como resultado la expedición de la Ley 776 de 2002, en materia de riesgos profesionales.

Es de mencionar que dicha ley, conservó la estructura del Decreto Ley 1295 de 1994; las modificaciones que hizo se centraron en lo concerniente al régimen prestacional, más no abordó el tema de la definición de accidente de trabajo contemplada en el artículo 9 del Decreto en mención, el cual ha suscitado tanta controversia por ausencia de precisión y que a la letra versa:

Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador (Decreto Ley 1295 de 1994, artículo 9º).

Así las cosas, la Ley 776 de 2002, surge en respuesta a los artículos (enunciados en párrafos anteriores) declarados inexecutable por parte de la Corte Constitucional,

regulando de esta manera el derecho a las prestaciones, la incapacidad temporal, la incapacidad permanente parcial, el monto de las prestaciones económicas por incapacidad temporal y permanente parcial, la reubicación del trabajador, el estado de invalidez, el monto de la pensión de invalidez, y los demás correspondiente a cada uno de los artículos objeto de discusión.

Como bien se mencionó en lo que alude a la definición de accidente de trabajo no se hizo modificación alguna, pues bien, en esta oportunidad la Corte Constitucional mediante Sentencia C- 858 de 2006, declara inexecutable los artículos 9 (Definición de accidente de trabajo), 10 (Excepciones), y 13 (Afiliados), porque afirman “el forma voluntaria”, señala la Corte que el Presidente se excedió en sus facultades extraordinarias y abordó un aspecto sustancial como la definición del accidente de trabajo y las formas de afiliación para los trabajadores, lo cual es de significativa importancia para el ejercicio de los derechos, faculta regulatoria que no es de competencia del Presidente de la República; así las cosas, la Corte afirma en la Sentencia C – 1155 de 2008:

De conformidad a la línea jurisprudencial construida por esta Corporación el marco competencial preciso y expreso que determinó el legislador para el Presidente en el artículo 139 No. 11 de la Ley 100 de 1993 se restringe, como tantas veces se ha afirmado, a Organizar la Administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, dentro de lo cual, la unificación de definiciones mediante la derogación de las existentes y la determinación de conceptos, y

contenidos normativos sobre accidentes de trabajo y formas de afiliación a regímenes, superan la mera gestión para la cual le fueron atribuidas las competencias legislativas (Araujo Rentería (MP), 2008).

Con los pronunciamientos hechos por la Corte Constitucional, era necesaria la expedición de una nueva ley, que diera respuesta a los artículos declarados inexequibles, situación que no tuvo respuesta por parte del Congreso. Ante la ausencia de una ley regulatoria, el Ministerio de la Protección Social, emitió un comunicado donde señala que a partir del 20 de junio de 2007, en Colombia aplicará la definición de Accidente de Trabajo contemplada en la Decisión 584 de 2004 de la Comunidad Andina de Naciones, artículo 1º literal n, así:

Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo. Las legislaciones de cada país podrán definir lo que se considere accidente de trabajo respecto al que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo y viceversa (Comunidad Andina de Naciones, artículo 1º, literal n).

Para la vigencia 2012, surge la Ley 1562, por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en el campo de la salud ocupacional. En lo que respecta a los accidentes de trabajo hace referencia al pago de las prestaciones sociales, efectos del no pago de las cotizaciones al Sistema de Riesgos Laborales y el reporte de accidentes profesionales y enfermedades laborales.

Así mismo, dicha ley permitió contar con una definición propia de accidente de trabajo, acorde a las condiciones de contexto de Colombia, quedando así:

Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se

trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión (Ley 1562 de 2012, artículo 3º).

Hablar de responsabilidad ya sea objetiva o subjetiva, en el ámbito laboral, corresponde a uno de los conceptos jurídicos fundamentales, porque en esencia implica la acción de prometer o pagar.

Hay dos formas de aplicar la normatividad en materia de responsabilidad; la primera de ellas por culpa, la cual da pie para que se aplique la responsabilidad subjetiva; en segunda instancia cuando no es determinante la culpa, porque es suficiente con que un hecho ilícito se realice, situaciones en las que se hace viable la responsabilidad objetiva o extracontractual.

En lo que respecta a la responsabilidad subjetiva, ésta se debe entender como toda “conducta omisiva, negligente y descuidada del empleador que se sustrae al deber que le asiste de crear y mantener condiciones óptimas de protección y seguridad que le permitan al trabajador escenarios de trabajo libres de peligros y riesgos aislables” (Riobó Rubio, 2014, sin página).

El pago de la indemnización (ordinaria y total) de perjuicios, cuando ésta se deriva de una responsabilidad subjetiva, el reclamante tiene la carga de probar la culpa del empleador. La Ley obliga al empleador indemnizar al empleado, lo que representa

una responsabilidad tanto civil como penal, porque a ésta subyace la figura jurídica de la culpa.

Así las cosas, la responsabilidad subjetiva es catalogada como un acto antijurídico, porque es el resultado de un hecho o acto a lo dispuesto legalmente, entre otras cosas porque hay una intención, imprudencia, negligencia, impericia, omisión, mala fe, abuso de derecho e inobservancia de las disposiciones normativas por parte de un agente, que es la culpabilidad como hecho generador de un daño (Comunicación Jurídica, 2008, sin página).

Todo hecho ilícito o acción contraria a la Ley, convergen tres elementos fundamentales: el daño, la culpa y la relación de causalidad entre ambos. Así las cosas, en un accidente de trabajo, la normatividad sanciona es la culpa del empleador.

La regla es que la conducta de una persona le es imputable a ella; de ahí que la responsabilidad que se deriva de la conducta lícita o ilícita de una persona, se le denomina subjetiva porque sin lugar a dudas denota el elemento de la culpa.

- Pronunciamientos doctrinales, jurisprudenciales y legales alusivos a la responsabilidad subjetiva del empleador en la ocurrencia de accidentes de trabajo

Hablar de responsabilidad en el marco jurídico colombiano, da cuenta de una actitud jurídica que bajo el amparo de una serie de disposiciones normativas, tiene a bien determinar las consecuencias que debe asumir una persona, para el presente caso un empleador, cuando es responsable de un hecho ocurrido en el cual sale un tercero lesionado de manera accidental, razón por la cual se debe resarcir el daño o reparar el perjuicio causado.

Ahora bien, la responsabilidad legal está sujeta a una serie de condiciones de aplicación y saldrá a favor de la persona que hubiese sufrido un perjuicio con ocasión o en el cumplimiento de un acto o hecho emitido por un actor quien asume las veces de responsable y que por ende asume las consecuencias, a través de acciones de reparación, indemnización.

En lo que respecta a los accidentes de trabajo, éstos derivan dos tipos de responsabilidad por parte del empleador, una civil y otra penal, como bien se mencionó en párrafos anteriores.

Así las cosas, en la responsabilidad civil, “una persona es civilmente responsable cuando en razón de haber sido la causa de un daño que otro sufre, está obligado a

repararlo (...) se advierte que la responsabilidad civil se resuelve en todos los casos en una obligación de reparación” (Valencia Zea, 2010, p, 53).

Doctrinariamente se han identificado dos tipos de responsabilidad civil, la contractual y extracontractual, las cuales se hacen evidentes en un negocio jurídico y más concretamente en un contrato, base del derecho laboral.

Otras vertientes doctrinantes, hacen referencia a una responsabilidad precontractual y post contractual, que no es más que circunscribir las formas de perfeccionamiento de contrato, sea en la fase preparatoria o una vez se culminado y que prevalezcan algunas obligaciones (Valencia Zea, 2010, p. 171).

En suma son elementos de la responsabilidad civil:

La existencia de un hecho generador del daño

La existencia de un daño

La relación de causalidad entre los dos anteriores.

Para el caso de los accidentes de trabajo, si se llega a demostrar la responsabilidad subjetiva del empleador, es decir se logra demostrar la existencia de los elementos propios de la responsabilidad civil, el empleador está en la obligación de reparar los daños generados al empleado.

En lo atinente a la responsabilidad penal, busca sus fines a partir de la subordinación del individuo al poder del Estado, de ahí que el derecho penal tenga una tendencia “a ser una forma coercitiva y responsiva ante la transgresión de algún imperativo reconocido y protegido a título de bien jurídico” (Moreno Sánchez, 2014, p. 17).

Al Estado se le atribuye el derecho de penar o sancionar las conductas o comportamientos que se salen de todo parámetro propio del control social, o lo comúnmente denominada conducta punible; una vez ésta es ejecutada, se da paso a la responsabilidad penal, que pone al sujeto frente a un proceso judicial que pondrá en evidencia la responsabilidad o no, lo que trae como consecuencia “una sanción de tipo personal relacionada con el derecho fundamental a la libertad, y en segundo lugar con efectos patrimoniales de carácter indemnizatorio” (Moreno Sánchez, 2014, p. 18).

En el campo de lo penal, el responsable es:

(...) el que infrinja una norma mediante un hecho ilícito que lleva consigo la correlativa sanción, y esta declaración se dará bajo la adecuación de todos los elementos del delito en el acto, de donde resulta de imprescindible importancia la determinación del rol y su causalidad en el resultado como también la fijación de los elementos del sentido o internos (culpa y dolo) del agente (Moreno Sánchez, 2014, p. 19).

En aplicación al campo del derecho laboral, el accidente de trabajo difícilmente conlleva a una sanción de tipo penal por la “no tipificación por parte del legislador en este tipo de conductas omisivas desplegadas por lo general por parte del empleador, quien actúa de manera culposa, más no dolosa, excluyendo de esta forma la culpabilidad como elemento esencial de los tipos penales” (Moreno Sánchez, 2014, p. 18).

Ahora bien, no debe perderse de vista que los delitos culposos dentro del marco normativo penal, son de carácter taxativo, por lo que queda excluido de forma definitiva el accidente de trabajo del escenario de la responsabilidad penal, empero no exonera al empleador de resarcir el daño, como bien lo señala la jurisdicción laboral.

Con base en lo expuesto vale la pena señalar que, existe predominancia de la responsabilidad civil en materia laboral, máxime cuando de accidentes de trabajo se refiere, en el entendido que se reconoce con preeminencia la posibilidad de reclamar la reparación integral por las afectaciones sufridas por el empleado como resultado de la negligencia, impericia, malicia de su empleador (Tarquino Gallego, 2010).

Para hacer efectiva la responsabilidad civil cuando la culpa ha sido del empleador, se hace oportuno tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- Acreditar los elementos estructurales de la responsabilidad subjetiva (el daño causado al empleado, la culpa del empleador y la relación de causalidad entre los dos señalados).

Para algunos autores como López Mesa (2010), además de los elementos estructurales citados, se hace oportuno incluir la actuación antijurídica quien ocasiona el perjuicio, para este caso el empleador.

- Cada uno de los elementos en mención, el daño al empleado, la culpa del empleador y la existencia de la relación causal, son catalogados como presupuesto axiológico de la responsabilidad que debe aparecer en cualquier reclamación, ya sea por la vía de la acreditación o la de presunción (Moreno Sánchez, 2014, p. 23).

- La responsabilidad subjetiva en sí requiere del establecimiento de los perjuicios indemnizables, pero así mismo del establecimiento de la cuantía en procura de garantizar la reparación integral.

- El punto álgido en los accidentes de trabajo con responsabilidad subjetiva, radica precisamente en demostrar ésta última parte, la culpa o dolo del empleador. Para determinar dicha actuación, es de relevancia analizar la intención del actor para efectos del dolo y la pericia o diligencia de su actuación para la culpa. En la mayoría de los casos, el establecimiento de la culpa se da a partir de demostrar la falta de condiciones apropiadas en materia de seguridad, deficiencias en las condiciones laborales y en el

cumplimiento de los reglamentos de prevención de riesgos, que es, en la actualidad, el criterio de mayor prevalencia en materia de accidentes laborales (Arenas, 2010).

- Otro aspecto de relevancia en los procesos de indemnización por accidente de trabajo con responsabilidad subjetiva del empleador, radica en el establecimiento de la relación causal (Osorio López, 2009), que surge a partir de la demostración de los dos elementos que le anteceden. En este aspecto la jurisprudencia lo que trata de demostrar es que la conducta del empleador fue la “causa adecuada” del perjuicio causado al trabajador y que requiere ser indemnizado.

- Finalmente, cuando se demuestra la responsabilidad subjetiva, es decir la actuación culposa del empleador, emerge la obligación de indemnizar el daño. El objetivo de la indemnización es la de compensar o mejor aún reparar a la víctima, en la medida de las posibilidades una reparación integral, que le permita aliviar las consecuencias del perjuicio, o por qué no eliminarlo totalmente, o en el mejor de los casos dejarlo en la misma situación inicial antes de sufrir el accidente de trabajo.

Indistintamente la situación que sea, la reparación suele ser pecuniaria, con miras a la reparación integral, en el entendido que debe cubrir la totalidad del daño cuantificado.

Sistematización de algunas consideraciones de la Corte Suprema de Justicia en lo que respecta a la responsabilidad subjetiva en accidente de trabajo.

Como parte de la revisión documental, se hace oportuno referenciar algunas consideraciones sustantivas desde la Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Es de anotar que buena parte de dichas consideraciones fueron consultadas en Moreno Sánchez (2014, p. 68).

Al hacer una serie de rastreos preliminares acerca del tema de responsabilidad del empleador en los casos de accidentes de trabajo, se logró hacer una sinapsis desde lo expuesto por la Corte Suprema de Justicia, es así como se encontró que:

- La indemnización plena de perjuicios por accidente de trabajo a cargo del empleador se fundamenta básicamente en la responsabilidad subjetiva por culpa patronal, la cual debe ser comprobada como requisito fundamental.

- La indemnización cuando se ha demostrado la culpa patronal, debe ser asumida por el empleador, más no puede hacerlo a partir del descuento de montos de los dineros pagados a las prestaciones de Ley al Sistema de Seguridad Social, ni mucho menos pensar que el daño queda cubierto con la afiliación a la ARL.

- La responsabilidad del empleador en el accidente de trabajo, debe tener un manejo particular y especial, a partir de la demostración de la conducta culposa; así mismo en el proceso ordinario laboral, el demandante debe demostrar los elementos

estructurales, a saber la existencia de un hecho generador del daño, la existencia del daño, la relación de causalidad.

- La carga de la prueba que le corresponde al demandante al momento de demostrar la conducta culposa del empleador referida al accidente de trabajo, cuando se busca la reparación plena de perjuicios como consecuencia de la declaración de culpa patronal en los términos del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo; empero no debe dejarse de lado las disposiciones probatorias que expone la Ley 1564 de 2012 (Código General del Proceso en lo que respecta a la Carga Dinámica de la Prueba, cuando afirma:

La parte se considerará en mejor posición para probar en virtud de su cercanía con el material probatorio, por tener en su poder el objeto de prueba, por circunstancias técnicas especiales, por haber intervenido directamente en los hechos que dieron lugar al litigio, o por estado de indefensión o de incapacidad en la cual se encuentre la contraparte, entre otras circunstancias similares. (...) (Ley 1564 de 2012, artículo 167).

- Señala la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que ésta no puede ser considerada como un simple criterio auxiliar, por el contrario los pronunciamientos se convierten en verdadera doctrina probable, lo cual se reitera en el artículo 4º de la Ley 169 de 1996, objeto de pronunciamientos por parte de la Corte Constitucional en las Sentencias C 836 de 2001 y SU 120 de 2003, con fuerza vinculante (Moreno Sánchez, 2014, p. 61).

- El establecimiento de la responsabilidad subjetiva del empleador en el accidente de trabajo, conlleva a un manejo particular y especial sobre todo en la demostración de la culpa; a ello se suma que la carga de la prueba está en manos del demandante, el cual debe demostrar los tres elementos estructurales de la responsabilidad subjetiva. Es menester señalar que dicho proceso se complejiza ante la dinámica cambiante del derecho y así mismo de las diferentes formas de vinculación laboral existentes en el contexto actual, ante las cuales el empleador debe asumir obligaciones generales y especiales en materia de seguridad y protección del trabajador en el desempeño laboral, donde juegan un papel preponderante la salud ocupacional, los riesgos laborales, las medidas de prevención, la disminución de riesgos, entre otros; que siempre serán insuficientes ante la responsabilidad que implica el establecimiento de una relación contractual.

- Circunstancias de exoneración o no de la responsabilidad subjetiva del empleador.

Después de los planteamientos hechos en los apartados anteriores, con relación a los conceptos de accidente de trabajo, responsabilidad subjetiva; así como unas reflexiones en torno a la doctrina y jurisprudencia al momento de determinar la culpa del empleador frente a una indemnización por accidente de trabajo; se expondrán algunas situaciones en las cuales el demandado (empleador), puede ser exonerado de resarcir el daño al trabajador.

Cuando el empleador tiene la posibilidad de probar la ausencia del acto generador del daño, demostrando la inexistencia de la relación causal, e incluso probando una causa extraña o ajena al accidente de trabajo.

Lo anterior lleva a hablar de lo que se denomina una causa exonerativa de responsabilidad, entendida como:

Aquella causal que impide imputar determinado daño a una persona, haciendo improcedente, en consecuencia, la declaratoria de responsabilidad. En este sentido, las causales exonerativas (causa extraña) impiden la imputación, en ocasiones porque es inexistente el nexo de causalidad (por ejemplo en el hecho del tercero como causa exclusiva), en ocasiones demostrando que si bien el demandado por acción u omisión causó un daño, lo hizo llevado o coaccionado por un hecho externo, imprevisto e irresistible (Patiño, 2011, p. 376 – 377).

Las causales exonerativas de responsabilidad, para este caso, subjetiva en accidentes de trabajo, pueden eximir de forma total al demandado cuando la fuerza mayor, o el acto generador del daño al trabajador, son considerados como la falta única exclusiva y determinante del daño.

De igual manera, al demostrarse que 'la causal exonerativa, su ocurrencia tuvo incidencia en la producción del daño al empleado junto con el actuar del empleador a título de concausalidad, situación en la cual la consecuencia no será en principio la exoneración total de la responsabilidad, sino que el demandado se verá abocado a una reducción de la indemnización' (Patiño, 2011, p. 378).

Ahora bien, los criterios a tener en cuenta para que exista una causa exonerativa, se basan fundamentalmente en: imprevisibilidad e irresistibilidad, en los cuales la jurisprudencia ha empezado a hacer especial énfasis.

La característica de imprevisibilidad, se presenta cuando "no es posible contemplar el hecho con anterioridad a su ocurrencia" (Patiño, 2011, p. 381). Para determinar la imprevisibilidad, para un caso de accidente de trabajo con responsabilidad subjetiva, se debe analizar las circunstancias que dieron origen al acto o hecho, las cuales se deben confrontar con las previsiones normales que habrían de tenerse en dicho evento. Así las cosas, el que el accidente de trabajo hubiese sido imprevisible, implica que en condiciones normales fuese totalmente imposible tomar acciones de precaución frente a él, por parte del empleador.

Al respecto la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado, han sido reiterativos en afirmar que la imprevisibilidad es una de las características fundamentales de la fuerza mayor.

En lo que respecta a la irresistibilidad, éste enfatiza en “la imposibilidad objetiva para el sujeto de evitar las consecuencias derivadas del hecho imprevisto. Ahora bien, la irresistibilidad es un elemento de fuerza mayor, que como bien lo afirma Le Tourneau, “se aprecia en abstracto, es decir, que el juez no busca si el demandado mismos podía superar el evento, sino si un individuo medio, colocado en las mismas circunstancias, habría podido normalmente resistir el evento” (2004, p. 92)

La aplicabilidad de dichos criterios se ajusta a los requerimientos de cada caso en particular, de ahí que el juez determine si se recurre a ambos criterios o solo a uno de ellos.

CONCLUSIONES/ RECOMENDACIONES

El accidente de trabajo actualmente se define como todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca al empleado una lesión orgánica o perturbación funcional o psiquiátrica permanente o pasajera, una invalidez o la muerte, siempre que no haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave del trabajador.

La responsabilidad subjetiva se debe entender como toda “conducta omisiva, negligente y descuidada del empleador que se sustrae al deber que le asiste de crear y mantener condiciones óptimas de protección y seguridad que le permitan al trabajador escenarios de trabajo libres de peligros y riesgos aislables” (Riobó Rubio, 2014, sin página).

Los pronunciamientos jurisprudenciales, doctrinales y normativos en lo que respecta a la responsabilidad subjetiva en accidentes de trabajo, determinan los siguientes aspectos a tener en cuenta: Acreditar los elementos estructurales de la responsabilidad subjetiva (el daño causado al empleado, la culpa del empleador y la relación de causalidad entre los dos señalados); la responsabilidad subjetiva en sí requiere del establecimiento de los perjuicios indemnizables, pero así mismo del establecimiento de la cuantía en procura de garantizar la reparación integral; el punto álgido en los accidentes de trabajo con responsabilidad subjetiva, radica precisamente

en demostrar ésta última parte, la culpa o dolo del empleador; cuando se demuestra la responsabilidad subjetiva, es decir la actuación culposa del empleador, emerge la obligación de indemnizar el daño.

Entre las circunstancias para demostrar la existencia o no de responsabilidad subjetiva por parte del empleador, se cuentan las causas exonerativas. Los criterios fundamentales para establecer dichas causa exonerativas son la imprevisibilidad y la irresistibilidad.

El tema abordado en el presente trabajo, requiere de ser profundizado en futuras investigaciones porque el auge de nuevas formas de vinculación laboral, asociado a las exigencias normativas en materia de seguridad social y protección al trabajador, seguirá transformándose acorde a las condiciones de contexto, lo que sin lugar a dudas abrirá la posibilidad de nuevos campos de conocimiento en el tema de los accidentes laborales y las responsabilidades patronales.

REFERENTE BIBLIOGRÁFICO

- Aramburo Calle, MA. (2008). *Responsabilidad Civil y riesgo en Colombia: apuntes para el desarrollo de la teoría del riesgo en el Siglo XXI*. En: Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Vol. 38. No. 108. Medellín. Colombia. Enero – Junio de 2008. ISSN 0120 – 3886.
- Arenas Monsalve, G. (2010). *El Derecho colombiano de la seguridad social*. Segunda edición. Bogotá D.C. Editorial Legis.
- Comunicación Jurídica. (2008). *Responsabilidad subjetiva y objetiva del patrono ante los accidentes de trabajo*. Recuperado de: <http://comunicacionjuridica-carolinda.blogspot.com.co/2008/03/responsabilidad-subjetiva-y-objetiva.html>. Consultado en: Febrero de 2017.
- Comunidad Andina de Naciones. (2004). *Decisión 584 de 2004. Sustitución de la Decisión 547. Instrumento de Seguridad y Salud en el Trabajo*.
- Congreso de Colombia. (2002). *Ley 776 de diciembre 7 de 2002. Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales*. Bogotá D.C. Diario Oficial 45037.
- Congreso de Colombia. (2012). *Ley 1562 de julio 11 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional*. Bogotá D.C.
- Corte Constitucional. (2002). *Sentencia C – 452 de junio 12 de 2002*. Jaime Araujo Rentería (MP). Bogotá D.C.
- Corte Constitucional. (2006). *Sentencia C – 858 de octubre 18 de 2006*. Jaime Araujo Rentería (MP). Bogotá D.C.
- Corte Constitucional. (2008). *Sentencia C – 1155 de noviembre 26 de 2008*. Jaime Araujo Rentería (MP). Bogotá D.C.
- Corte Suprema de Justicia. (2009). *Casación Laboral. Sentencia Junio 3 de 2009*. Luis Javier Osorio López (MP). Bogotá D.C.
- Corte Suprema de Justicia. (2010). *Casación Laboral. Sentencia Julio 7 de 2010. Radicado 31646*. MP. Ricaurte Gómez Francisco Javier.
- Corte Suprema de Justicia. (2010). *Casación Laboral. Sentencia del 30 de noviembre de 2010*. Camilo Humberto Tarquino Gallego. (MP). Bogotá D.C.

- Corte Suprema de Justicia. (2015). *Sala de Casación Laboral. Sentencia del 8 de octubre de 2009 proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín*. Clara Cecilia Dueñas Quevedo (MP). Bogotá D.C.
- Corte Suprema de Justicia. (2016). *Casación Laboral. Sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial Barranquilla, junio 17 de 2010*. Gerardo Botero Zuluaga (MP). Bogotá D.C.
- Corte Suprema de Justicia. (2017). *Casación Laboral. Sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial Santa Marta, mayo 13 de 2015*. Jorge Mauricio Burgos Ruiz (MP). Bogotá D.C.
- Díaz Hernández, LM; Rendón Orozco, LE. (2014). *Enfoque legal de los conceptos de accidente y enfermedad laboral en la jurisdicción legal colombiana*. Universidad de San Buenaventura. Cali. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Especialización en Seguridad Social. Santiago de Cali. Colombia.
- Estrada Gutiérrez, LM. (2015). Definición accidente de trabajo en Colombia. Lagunas normativas y/o antinomias. Programa de Derecho. Facultad de Ciencias Jurídicas. Universidad de Manizales. Manizales.
- Hernández Sampieri, R; Fernández Collado, C; Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta Edición. México. Mc Graw Hill. ISBN 978 – 1 – 4562 – 2396 – 0
- Kelsen, H. (2008). *Teoría Pura del Derecho. Introducción a la Ciencia del Derecho*. México D.F. Editorial Coyoacán.
- Le Tourneau, P. (2004). *La responsabilidad civil*. Editorial Legis.
- López Mesa, M. (2010). *Elementos de la responsabilidad civil*. Pontificia Universidad Javeriana. Biblioteca Diké. Bogotá D.C.
- Luna González, LM; Rodríguez Medina, AO. (2006). *Definición y alcance de “accidente de trabajo” en Colombia*. Universidad de la Sabana. Facultad de Derecho. Chía – Cundinamarca.
- Ministro de Gobierno de la República de Colombia. (1994). *Decreto 1295 de junio 22 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales*. Bogotá D.C. Diario Oficial No. 41. 405.
- Ministerio del Trabajo. (2014). *Cartilla de riesgos laborales para trabajadores*. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/medios-febrero-2014/3090-cartilla-de-riesgos-laborales-para-trabajadores.html>. Consultado en septiembre de 2016.
- Moreno Sánchez, LF. (2014). *Reglas de la responsabilidad objetiva y subjetiva en el accidente de Trabajo y la enfermedad profesional desde la Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y su incidencia*. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales.

- Maestría en Derecho con profundización en Laboral y Seguridad Social. Bogotá D.C.
- Palma Lamperein, MJ; Toro Venegas, NA. (2012). *La noción de riesgo en materia de responsabilidad del empleador por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Proyecto de ley sobre responsabilidad penal del empleador por accidentes del trabajo*. Escuela de Derecho. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de Chile. Santiago de Chile.
- Parra Gutiérrez, WR. (1996). *Derecho Administrativo Laboral y Seguridad Social. Ley 100 de 1993*.
- Patiño, H. (2011). *Las causales exonerativas de la responsabilidad extracontractual. ¿Por qué y cómo impiden la declaratoria de responsabilidad?. Aproximación a la jurisprudencia del Consejo de Estado*. En: Revista de Derecho Privado. No. 20. Enero - Junio de 2011. Universidad Externado de Colombia. Bogotá D.C.
- Peirano Facio, J. (1981). *Responsabilidad civil extracontractual*. Bogotá. Temis. 3ª Edición.
- Pérez Porto, J; Merino, M. (2009). *Definición de criterio*. Recuperado de: <http://definicion.de/criterio/>. Consultado en noviembre de 2016.
- Reglero Campos, LF. (2005). *Culpa y riesgos en los modernos sistemas de responsabilidad civil*. En: Congreso Internacional de Responsabilidad Civil de la Universidad EAFIT. Universidad EAFIT. Medellín.
- Restrepo Pimienta, JL; Madrid Contreras, HDJ; Safar Mangones, AJ. (2013). *Análisis De la evolución normativa y jurisprudencial de la responsabilidad laboral por culpa del empleador en Colombia*. En: Advocatus. Edición especial. No. 21. Universidad Libre. Seccional Barranquilla. Colombia.
- Rincón, MA. (2011). *Alcance de la responsabilidad patronal ante un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional en Venezuela, de conformidad con la legislación nacional vigente al año 2009*. Trabajo para optar al grado de Especialista en Derecho del Trabajo. Universidad Católica Andrés Bello. Dirección General de Postgrado. Área de Derecho. Especialidad en Derecho del Trabajo. Caracas.
- Riobó Rubio, A. (2014). *Accidente de Trabajo. Responsabilidad objetiva y subjetiva*. Recuperado de: <http://www.gerencie.com/accidente-de-trabajo-responsabilidad-objetiva-y-subjetiva.html>. Consultado en: Febrero de 2017.
- Valencia Zea, A. (1978). *Derecho Civil. Tomo III. De las obligaciones*. Quinta Edición Bogotá. Temis.

Anexo 1.

Pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia (Vigencias 2015, 2016, 2017)

Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral	
Clara Cecilia Dueñas Quevedo Magistrada Ponente	
SL 6497 – 2015 Radicación No. 44894 Acta 13	
Problema Jurídico	Pronunciamiento de la Corte
<p>Recurso de casación interpuesto por Sandra María Ramírez Vega, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el 8 de octubre de 2009, en el proceso que se instauró a Ingeniería y Contratos Ltda y a las Empresas Públicas de Medellín E.SP.</p> <p>Fundamentó sus pretensiones, básicamente, en que por un tiempo aproximado de 10 años convivió en unión libre con el causante, quien el 20 de noviembre de 2002 perdió la vida en un accidente de trabajo; que se encontraba laboralmente vinculado con la sociedad Ingeniería y Contratos Ltda., la que a su vez había contratado con las Empresas Públicas de Medellín E.S.P., la construcción de una red de alcantarillado.</p> <p>El accidente ocurrió cuando Quirama Múnera se encontraba dentro de la «brecha excavada en la que se instalaría la tubería, a una profundidad de seis (6) metros la pared o talud que daba contra la autopista cedió cayendo encima y provocando su muerte», y añadió que ello se debió a la culpa grave de su empleadora pues la brecha no era lo suficientemente segura para garantizar la vida de su trabajador.</p> <p>Debido a la profundidad de la obra y la inestabilidad del terreno, la demandada debió haber hecho un «talud» más inclinado e implementar un mecanismo denominado «ENTIBADO» que consiste en poner de manera vertical unos tablonces de madera que se entrecruzan con otros transversales u</p>	<p>No hay discusión respecto a que es la responsabilidad subjetiva, no la objetiva o del riesgo creado, la que se le endilga a la demandada, ha de señalar la Sala que no comparte la tesis expuesta por el recurrente, según la cual, la culpa que se configuró en el <i>sub lite</i> es la <i>levísima</i>.</p> <p>La relación de causalidad que pudo haber existido entre el trabajo y la muerte del trabajador sirve a los propósitos de acreditar la existencia del accidente de trabajo, -que nunca estuvo en discusión en el proceso-, pero, en lo que atañe a la indemnización plena de perjuicios del art. 216 del C.S.T., la relación de causalidad tiene como extremos el accidente o enfermedad y la negligencia o culpa probada del empleador, que en este caso no halló demostrada el Tribunal, y que tiene una dimensión eminentemente fáctica y, por lo mismo, ajena al sendero por el cual se encaminó la acusación.</p> <p>Las consideraciones que preceden, son suficientes para concluir que el cargo no está llamado a prosperar.</p> <p>Ese reporte pone en evidencia lo que sostuvieron y demostraron las codemandadas desde el inicio del proceso, a saber: (i) no era posible «ENTIBAR», como lo sostiene la censura, en tanto el suelo no lo permitía; (ii) a cambio de lo anterior y como también lo prevén los procedimientos técnicos, la obra se construía en «TALUDES» con una inclinación de 6 metros arriba, 6 metros de profundidad y</p>

horizontales y ayudan a que los «taludes» no se derrumben, mecanismo que no lo determina ni prevé el oficial de construcción, sino el ingeniero residente de la obra o constructor.

Las Empresas Públicas de Medellín E.S.P aceptó únicamente la existencia del contrato de construcción de alcantarillado suscrito con la codemandada Ingeniería y Contratos Ltda. Adicional señala que no le consta la calidad de compañera permanente de la demandante ni la ocurrencia del accidente de trabajo en el que perdió la vida John Henry Quirama Múnera. Precisó que de acuerdo con los hechos de la demanda, que el occiso era trabajador de la codemandada.

En su defensa propuso las excepciones de inepta demanda, indebida integración del contradictorio, caso fortuito y fuerza mayor, compensación, prescripción, inexistencia de la indemnización de perjuicios. Igualmente formuló la excepción de «LLAMAMIENTO EN GARANTÍA O LITIS CONSORCIO NECESARIO», pues la sociedad INGENIERÍA Y CONTRATOS LTDA, afianzó o aseguró las obligaciones civiles, laborales e indemnizatorias con la compañía aseguradora «CONFIANZA» (fls. 89 a 94).

La sociedad Ingeniería y Contratos Ltda., aceptó la mayoría de los hechos, excepto los referidos a la calidad de compañera permanente de la demandante y la culpa en la ocurrencia del accidente de trabajo en el que falleció su trabajador John Henry Quirama Múnera.

En su defensa formuló la excepción de inexistencia de culpa, para lo cual argumentó que no se incumplió ninguna norma de seguridad e impacto comunitario; que utilizó los procedimientos técnicos recomendados, avalados y reconocidos por la interventoría y que los equipos utilizados eran los adecuados. Para respaldar su defensa, entre otros documentos, se refirió a los siguientes: informe del accidente de trabajo, anotaciones del libro de obra correspondientes a los frentes de ejecución, boletas de interventoría entregadas a la demandada, planillas de impacto comunitario y aspectos generales de las obras; liquidaciones de las obras, secciones topográficas de la excavación que soportaron la liquidación por tramos, fotografías e informe del ingeniero residente.

1.40 metros al fondo; (iii) los llenos se ejecutaban en forma de rampa para con ello permitir la evacuación en caso de emergencia; (iv) los trabajadores siempre portaban los elementos de seguridad industrial y personal; y (v) la demandada siempre dejaba una persona fuera de la zanja para que estuviera expectante en caso de un deslizamiento.

Estos hechos debidamente acreditados, demuestran la diligencia y cuidado con que actuó la empleadora, como el que los hombres emplean ordinariamente en sus propios negocios, o como un «*un buen padre de familia*», conclusiones a las que sin error arribó el juez de alzada.

En suma, el cargo no prospera.

Las costas en el recurso extraordinario, estarán a cargo de la demandante, como agencias en derecho se fija la suma de tres millones doscientos cincuenta mil pesos (\$3.250.000.00), que en partes iguales corresponde a Ingeniería y Contratos Ltda. y a Empresas Públicas de Medellín E.S.P..

<p>Decisión. La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, NO CASA la Sentencia proferida el 8 de octubre de 2009, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín.</p>	
<p style="text-align: center;">Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral</p> <p style="text-align: center;">Gerardo Botero Zuluaga Magistrado Ponente</p> <p style="text-align: center;">SL 5619 – 2016 Radicación No. 47907 Acta No. 14</p>	
Problema Jurídico	Pronunciamiento de la Corte
<p>Recurso de casación interpuesto por Catalino Martínez Vergara, contra la Sociedad Construcciones e inversiones Beta Ltda – Consinbe Ltda.</p> <p>En lo que interesa al recurso, dijo que desde hace 13 años se encuentra trabajando para la sociedad demandada, en el cargo de oficios varios; que en desarrollo de su actividad laboral el 29 de octubre de 2005, en las instalaciones de la empresa, sufrió un accidente de trabajo aproximadamente a las 11:30 de la mañana, cuando una máquina compactadora que se estaba reparando al probarla y tratarla de apagar, no le respondió al mecánico y le quedó <i>«el cambio adentro y no la podían detener»</i>, que al ver esto salió corriendo a buscar una <i>«cuña»</i> para frenarla, pero al colocarla al compactador tropezó el <i>«aparejo (burro)»</i> y le cayó la máquina encima; que esos hechos quedaron consignados en los testimonios de Franklin Leal y Juan Pablo Están, según el acta extraordinaria del Copaso No. 2005-024, en la que se indica que el accidente se debió a <i>«su afán de colaboración ya que él al ver lo que estaba sucediendo no analizó el riesgo que esto le podría ocasionar a su integridad física, solo pensó en la manera de detener la máquina para que no le ocasionara daños materiales a la empresa»</i>; que fue movido y trasladado del lugar del accidente a la Clínica del Prado para su atención médica, en un vehículo de la compañía, <i>«sin ningún cuidado ni atención especial»</i>, como la que hubiera brindado una brigada de seguridad o de primeros auxilios o un grupo de personas capacitadas para actuar en este tipo de riesgos profesionales, conforme lo establece el art. 348 del CST modificado por el art. 10 Dcto. 13 de 1967 y los arts. 2 y 10</p>	<p>desde el punto de vista jurídico, es pertinente recordar, que para el reconocimiento y pago de la indemnización ordinaria y plena de perjuicios prevista en el art. 216 del C.S.T., además de la ocurrencia del riesgo, accidente de trabajo o enfermedad profesional, debe estar la <i>«culpa suficientemente comprobada»</i> del empleador, responsabilidad que tiene una naturaleza eminentemente subjetiva, que lleva a que se establezca en estos casos no solo el daño a la integridad o a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo, sino que se demuestre también el incumplimiento del empleador a los deberes de protección y seguridad, que le exige tomar las medidas adecuadas atendiendo las condiciones generales y especiales del trabajo, tendientes a evitar que el trabajador, como se dijo, sufra menoscabo en su salud e integridad a causa de los riesgos del trabajo.</p> <p>Cuando el empleador incumple culposamente dichos deberes derivados del contrato de trabajo, se presenta la responsabilidad de indemnizar al trabajador que sufre el infortunio laboral o la enfermedad profesional, respecto de los daños que le fueran ocasionados con ese proceder, que comprende toda clase de perjuicios, ya sean materiales o morales. En otras palabras, la abstención en el cumplimiento de la diligencia y cuidados debidos en las relaciones subordinadas de trabajo, constituye la conducta culposa que exige la citada normativa legal.</p> <p>La prueba suficiente de la culpa del empleador, corresponde asumirla al trabajador demandante, según las reglas de la carga de la prueba, lo que significa que demostrada en</p>

num. 1, 2, 3, 7, 9 y 10 de la resolución 02413 de 1979 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, sobre el reglamento de Higiene y Seguridad para la industria de la construcción; y que para el momento del accidente se encontraba con sus compañeros de trabajo Bladimir Taborda y Samuel Beleño.

Por la gravedad de las lesiones múltiples en su integridad física a nivel de la columna vertebral, fue sometido a tratamientos médicos quirúrgicos, terapias físicas y psicológicas a las cuales sigue asistiendo; que como consecuencia del infortunio, quedó «*postrado a una silla de ruedas*» e inhabilitado de por vida para trabajar; que la Junta de Calificación Regional de Invalidez del Atlántico le determinó una pérdida de capacidad laboral del 78.85%, y por ello el 16 de julio de 2006 le fue reconocida una pensión de invalidez por parte de la ARP SEGUROS BOLÍVAR, en cuantía equivalente al salario mínimo; que la falta de seguridad de la empresa respecto del compactador y la deficiencia de ese equipo, fue lo que ocasionó el accidente, «*debido a que este fue dejado en neutro, lo que activó el circuito ocasionando la caída del “burro” que el compactador sostenía produciendo aplastamiento en su mayor parte del cuerpo*»; que su compañera Denis María Polo Pacheco y sus hijas María Camila y Luisa Fernanda, han padecido angustia y dolor por el accidente de su compañero y padre, ya que a sus 31 años de edad no podrá valerse por sí mismo, deberá hacer uso de sonda vesical y sondas, pues padece «*paraplejía flácida*», que le impide la movilidad y tener relaciones sexuales, todo lo cual le está afectado psicológicamente porque «*ya no puede cargar a sus dos menores hijas*», situación que lo ha llevado a disminuir su integración social.

La compañía demandada, responde argumentando lo siguiente: admitió que el demandante fue trasladado a la clínica en un carro de la compañía para la prestación de los servicios médicos asistenciales y quirúrgicos, terapias físicas y psicológicas. Que el actor quedó postrado en una silla de ruedas por las lesiones sufridas en la columna vertebral que tuvo una pérdida de capacidad laboral del 78.85%; que al momento del accidente se encontraba con Bladimir Taborda y Samuel Beleño.

Señaló que a la fecha del suceso, la máquina compactadora recibía mantenimiento mecánico,

concreto la omisión del empleador en el cumplimiento de sus deberes de protección y seguridad, se genera la obligación de indemnizar al trabajador los perjuicios causados, y teniendo en cuenta que de conformidad con lo consagrado en el art. 1604 del Código Civil la prueba de la «*diligencia o cuidado incumbe al que ha debido emplearlo*», si el empleador pretende cesar o desvirtuar su responsabilidad debe asumir la carga de probar la causa de la extinción de aquélla, tal como lo dispone el art. 1757 *ibídem*.

Proyectado lo anterior al caso bajo examen, y tal como se analizó en precedencia cuando se aludió a los yerros fácticos, se colige que en relación con el accidente de trabajo que sufrió el actor, cuya causa inmediata fue la omisión de uno de los dependientes o subordinados de la sociedad demandada, encargado de la reparación del vehículo compactador, en definitiva no resulta dable atribuir su ocurrencia a una imprudencia de dicho mecánico ajena a los deberes de diligencia y cuidado debidos en la realización del trabajo que le incumben al empleador, como la parte accionada lo quiere hacer ver, pues al estar plenamente acreditado el daño a la integridad y a la salud del trabajador demandante, cuando se encontraba desarrollando sus labores cotidianas de aseo en el patio de la empresa, e igualmente evidenciado el incumplimiento de la convocada al proceso en materia de protección y seguridad, al no contar con un sitio o local acondicionado de manera suficiente para los trabajos de mantenimiento y permitir la reparación de una máquina pesada, sin cerrar el acceso al área de riesgo para prevenir que alguien pasara y se accidentara, ni haber inmovilizado previamente el compactador para evitar lo que sucedió el día de los acontecimientos en que rodó ese equipo de manera descontrolada, al ponerlo en marcha el mecánico para probarlo sin tomar las precauciones del caso, lo cual se traduce en la falta de medidas adecuadas por parte de la empleadora que garanticen un trabajo seguro, conforme lo advirtió la Administradora de Riesgos Laborales ARL que investigó el infortunio, y que según quedó visto con la anterior reseña jurisprudencial, el empleador demandado en estos eventos es quien debe responder por el daño causado por uno de sus trabajadores dependientes.

De ahí que sea dable afirmar que la

de donde se infiere que sí se daban las garantías de seguridad industrial a los elementos de trabajo para ser manejados por sus trabajadores; que la empresa «no es la directa responsable del precitado insuceso», al ser ajena a ese repentino hecho, ya que el demandante no estaba de ayudante del mecánico, ni le estaban asignadas funciones de mantenimiento, que el accionante tuvo fue un gesto de colaboración que no está relacionado con una supuesta irresponsabilidad o falta de seguridad industrial, que al trabajador en mención sus riesgos profesionales le fueron garantizados y el accidente que se presentó obedeció a circunstancias totalmente extrañas a su empleador.

demandada no cumplió con la carga procesal de demostrar que actuó con diligencia y precaución, para resguardar la salud y la integridad de los trabajadores que laboraban en el patio donde aconteció el infortunio, entre ellos el actor, por lo que la empresa no acató las obligaciones generales de protección y seguridad para con sus subordinados que consagra el art.56 del C.S.T. y las obligaciones especiales indicadas en el art. 57 *ibídem* numerales 1° y 2°, como lo puso de presente la censura. Lo que significa, que la empleadora no acreditó que haya tenido una conducta como la jurisprudencialmente descrita que la eximiera de responsabilidad, en cuanto a haber desplegado la vigilancia debida y todas las gestiones necesarias para prevenir este tipo de accidentes, ni adoptado las precauciones apropiadas para que otros trabajadores como el personal de aseo, no se vieran afectados por situaciones lamentables como la ocurrida al interior de las instalaciones el día 29 de octubre de 2005.

En conclusión, en sede de instancia, se **CONFIRMA** la sentencia de primer grado, en cuanto declaró la culpa del empleador en el accidente de trabajo, pero se **MODIFICA** la suma objeto de condena a favor del demandante y a cargo de la sociedad accionada, en los guarismos antes indicados, pero no en el monto solicitado por la parte demandante.

No hay lugar a costas en casación por cuanto el recurso extraordinario salió avante. En segunda instancia, no se causaron; las de primera instancia como se determinó en el fallo del *a quo*.

Decisión. La Corte Suprema de Justicia, CASA la sentencia del 17 de junio de 2010, proferida por la Sala Segunda Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla.

Sala de Casación Laboral

Jorge Mauricio Burgos Ruiz
Magistrado Ponente

SL 3708 – 2017 Radicación No. 74121 Acta 09 de Marzo 15 de 2017

Problema Jurídico	Pronunciamiento de la Corte
<p>Javier Manuel Escorcía Gómez, mantuvo una relación laboral con la cooperativa de Trabajadores de Palma de Montería, convocada a juicio y, solidariamente, con PADELMA LTDA, con fecha de inicio el 14 de abril de 2008, en la prestación del servicio de corte del fruto de corozo de palma y mantenimientos a las mismas; PADELMA sostuvo un contrato ficticio con la cooperativa, y el actor atendía las instrucciones de aquella a través de sus administradores y supervisores; devengó un salario promedio de \$656.000; nunca estuvo afiliado al sistema de seguridad social y el vínculo feneció el 25 de abril de 2009, cuando ocurrió el accidente de trabajo, aproximadamente a las 8 y 30 am, mientras cumplía la labor de corte del fruto de corozo, con su herramienta de trabajo consistente en una vara de aluminio de 12 metros de altura, el piso estaba mojado por la lluvia, y las ramas de los árboles impedían visualizar los cables eléctricos que se encontraban arriba de la palma. En fin, anotó, las condiciones del terreno y las herramientas y la dotación de trabajo no estaban adecuadas contra riesgos accidentales, lo que hizo que recibiera una descarga de alrededor 13 mil voltios y le produjera quemaduras de segundo y tercer grado en todas las partes de su cuerpo; las demandadas no tenían personal preparado para atender los primeros auxilios, y el accidentado fue trasladado en un tractor hasta encontrar un vehículo de la empresa y luego llevado al hospital; finalmente, fue atendido en la Clínica Benedicto con el SISBEN, donde lleva hospitalizado varios meses; que la empresa no dotó a los trabajadores de los elementos técnicos para evitar el accidente, ni se había implementado un protocolo de seguridad industrial; la situación de invalidez que sufre ha obligado a sus padres a interrumpir sus labores cotidianas para cuidarlo, pues su matrimonio se terminó por las secuelas del accidente; informó que, mediante tutela, de forma transitoria, logró el reconocimiento de las incapacidades médicas y demás prestaciones económicas a cargo de las enjuiciadas.</p>	<p>En lo que atañe al accidente de trabajo, la ocurrencia del siniestro que sufrió el extrabajador, mientras realizaba la actividad de corte del fruto de corozo de palma, en las instalaciones de la empresa, cuando la vara de aluminio con la que estaba cortando la palma tropezó con un cable de alta tensión y el trabajador recibió un descarga eléctrica en tronco y extremidades, lo que le generó una pérdida de capacidad laboral del 72.66%, de conformidad con la prueba testimonial y el informe de la Junta Regional de Invalidez de Magdalena.</p> <p>De igual manera, se mantienen los hechos deducidos del informe de la experta de salud ocupacional referentes a que los árboles donde ocurrió el accidente de trabajo se encontraban a una distancia de 5 y 6 metros de los cables energizados, que en la empresa no había registros del incidente, ni la investigación correspondiente al suceso, ni recomendaciones a los trabajadores sobre las técnicas apropiadas, ni la evaluación de riesgos en el entorno; que el accidente se había podido evitar si la vara cortadora hubiese tenido un aislante de energía, y que no había registro de capacitación del trabajador ni de entrega de elementos de protección para cumplir la labor.</p> <p>Tampoco entra a la discusión en este estadio procesal lo asentado por el <i>ad quem</i> de que no obraba prueba en el plenario sobre que las accionadas hubiesen actuado con el mínimo deber de cuidado impuesto por las normas de trabajo y salud ocupacional frente a las labores cumplidas por la víctima directa del accidente, pues los guantes que le fueron entregados no sirvieron de aislante en el momento en que la vara cortadora de aluminio tuvo contacto con las redes energizadas o líneas de alta tensión.</p> <p>Por tanto, el accidente no provino de un descuido del trabajador, como lo quería hacer ver la empresa, pues aquel no se derivó del no uso de los elementos de protección, o por error en la utilización de los mismos, o por el</p>

inadecuado desempeño de las actividades; por el contrario, lo llevó a determinar que el caso fue de trabajadores expuestos a riesgos previsible, por el desempeño de actividades riesgosas, con el aumento del riesgo creado por el no suministro de implementos adecuados de trabajo y por la falta de capacitación del empleado, pues trabajar con redes eléctricas exige un colaborador mejor preparado, con conocimiento de los peligros y previsiones que le acarreaban; que, si bien no era su actividad normal, si era previsible lo que podía suceder según la herramienta de trabajo de material de aluminio, y remató con la conclusión de que los demandados no le suministraron al actor los elementos de protección personal con un aislamiento de corriente ni le dieron la capacitación requerida para desempeñar el oficio que le fue encomendado.

Decisión. 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 la Sala Laboral del Tribunal.