

ANÁLISIS CRÍTICO DE LOS ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DE LA CULPA PATRONAL

William Barajas C¹

Sergio Armando Lugo²

Resumen:

El presente artículo corresponde a un análisis crítico de los elementos constitutivos de la culpa patronal frente a los accidentes de trabajo y las enfermedades de origen laboral, cimentado en un análisis de la normatividad asociada al tema, los conceptos asociados a la responsabilidad subjetiva o del empleador y los avances jurisprudenciales.

Con la anterior se pretenden dar luces claras para estructurar pilares que pueden constituir la culpa patronal y de esta manera generar medidas preventivas para los empleadores o conceptos claros para los trabajadores, cuando se enfrentan a un accidente de trabajo o enfermedad de origen laboral que podría constituir la responsabilidad subjetiva.

Es de resaltar que el solo hecho de tener normas y sentencias de referencia no es suficiente para detectar de manera inequívoca como se configura la culpa patronal en la ocurrencia del accidente laboral, tal como otros casos del ámbito laboral, en los cuales están de manera explícita ya sea en el código sustantivo del trabajo o en el desarrollo de la línea jurisprudencia.

Palabras claves

Obligaciones, responsabilidades, culpa patronal, indemnización de daños y perjuicios, accidente de trabajo, enfermedad laboral.

¹ William Barajas C. Médico cirujano, especialista en seguridad y salud en el trabajo, abogado, especialista en derecho público, adelantando especialización en derecho laboral-

² Sergio Lugo A. abogado, adelantando especialización en derecho laboral

Abstract

This article corresponds to a critical analysis of the constituent elements of employer's fault in relation to work accidents and occupational diseases, based on an analysis of the regulations associated with the subject, the concepts associated with subjective or employer's liability and jurisprudential developments.

The above is intended to provide clear lights to structure pillars that may constitute the employer's fault and thus generate preventive measures for employers or clear concepts for workers when they are faced with a work accident or occupational disease that could constitute subjective liability.

It should be emphasized that the mere fact of having reference norms and sentences is not enough to detect unequivocally how the employer's fault is configured in the occurrence of the occupational accident, as in other cases in the labor field, in which they are explicitly either in the substantive labor code or in the development of the jurisprudence line.

Keywords

Obligations, liabilities, employer's fault, compensation for damages, occupational accident, occupational disease.

Introducción

Por medio del presente artículo pretendemos establecer de ser posible los determinantes objetivos de la culpa patronal en la legislación colombiana, apoyándonos adicional de las leyes y decretos en un análisis jurisprudencial realizado previamente y que permita definir las conductas que generan de manera más continua condenas por responsabilidad subjetiva y por último y no menos importante establecer si se encuentra una conexión jurídica sustentable entre la norma y las condenas por culpa patronal. Este interés se encuentra motivado con el crecimiento marcado de la accidentalidad en Colombia: basados en la situación vislumbrada por consejo colombiano de seguridad,

la accidentalidad creció en el 2021 un 14% al año inmediatamente anterior. Lo anterior soportado en la alta accidentalidad de sectores como ganadería, agricultura y silvicultura entre otros, presentando tasas tan altas como 13,75 por cada 100 trabajadores. (Boletín CCS al día, s.f.)³

Todo lo que está asociado con los accidentes laborales genera un impacto significativo en la economía del país, toda vez que puede afectar de manera directa la productividad de las empresas y por ende puede afectar indirectamente el indicador económico PIC (4% del PIB global cada año) del país, sin contar con la afectación del núcleo familiar (Safetya, 2017).⁴

¿Como la accidentalidad o la morbilidad laboral se puede convertir en un problema jurídico? Cuando hacemos referencia a la responsabilidad de manera general, no es fácil establecer la presencia o no de esta en el derecho laboral tal como se hace en el derecho civil, tal como se hace en un accidente de tránsito, una responsabilidad contractual, entre otros, sin embargo, retrotraer esta responsabilidad al contexto laboral, nos deja enormes dificultades que sortear.

Una de las posibilidades, sería la analogía, de esta manera podríamos estructurar la responsabilidad, sin embargo, queda bastante confuso definir de manera inequívoca la presencia de esta misma si las obligaciones del empleador son genéricas e inespecíficas, dejando con ello un limbo jurídico de cuáles serían los elementos constitutivos de la culpa patronal en eventos de accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral.

Todas estas lagunas jurídicas, se han venido acrecentando con el advenimiento de normatividad asociada a la seguridad y salud en el trabajo, ello mediante el decreto 1443 del mismo 2014, luego compilado en el decreto 1072 del 2015, los cuales tenían

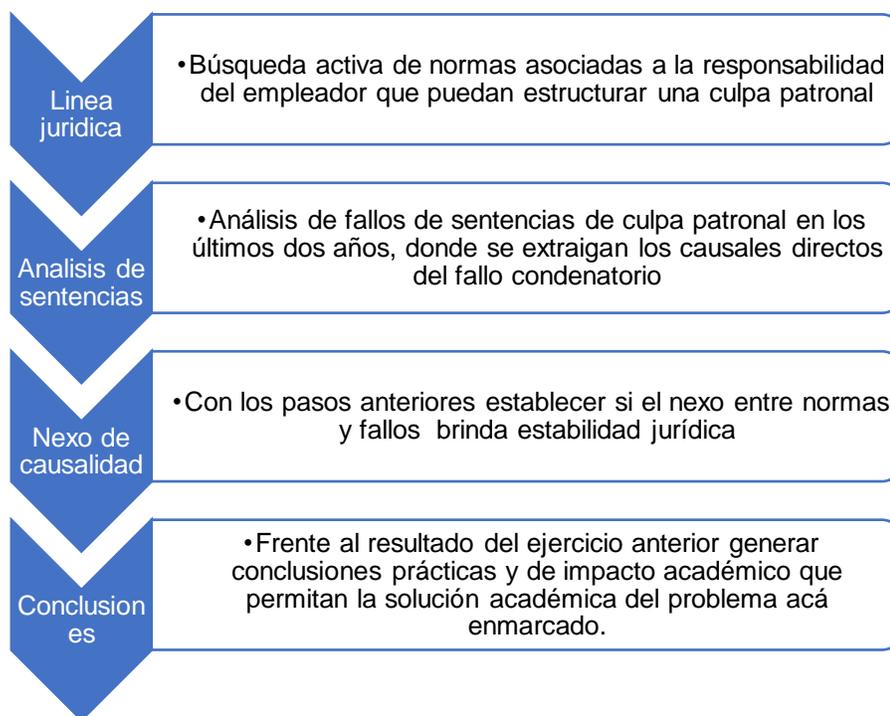
³ Boletín CCS al día, N. C. (s.f.). <https://ccs.org.co/siniestralidad-laboral-en-2021/>. Obtenido de <https://ccs.org.co/siniestralidad-laboral-en-2021/> nos ilustra los aumentos de eventos laborales en nuestro país, mas específicamente los accidentes.

⁴ <https://safetya.co/mortalidad-de-los-accidentes-laborales-colombia-2015-2016/> se hace referencia al impacto económico de los eventos laborales

como finalidad disponer de parámetros asociados a la responsabilidad directa del empleador

Para poder desarrollar el tema iniciaremos con una revisión normativa asociada a la culpa patronal, desde sus inicios, comenzando por los primeros esbozos jurídicos de eventos laborales (capítulo I), para luego analizar el jurisprudencial (capítulo II) y por último, confirmar si existen determinantes en común, que nos lleven a obtener de manera objetiva los puntos clave que conforman la responsabilidad subjetiva del empleador en la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral (capítulo III).

Cuadro número 1.



Fuente: propia

I. Primer capítulo; despliegue normativo

El desarrollo normativo de la culpa patronal podemos encontrarlo en el Código Sustantivo de Trabajo, más exactamente en el artículo 216, en este se hace referencia a que, si existe culpa suficiente del empleador, asociada con la ocurrencia de la enfermedad laboral o el accidente de trabajo, este deberá asumir una indemnización de perjuicios a favor del trabajador o en el caso de fallecimiento a los herederos o quienes se crean perjudicados y así lo puedan comprobar (CST, 1950).⁵ Este artículo es de obligatoria consulta y es el que hoy nos reúne frente a este artículo, para poder conocerlo, aplicarlo e introducirlo a la nuestra realidad jurídica

La legislación colombiana en los últimos años ha intentado disminuir la brecha jurídica o el rezago que tiene frente a otros países en el desarrollo, con normas en pro de la protección de los trabajadores en lo que respecta a accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral. Dichos cambios se han gestado realmente desde el 2014 en adelante, por lo tanto, y al ser tan nuevos los avances en este tema, nos encontramos con vacíos jurídicos que pueden afectar de manera notoria a los trabajadores, tal como el dejar a aquellos con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral inferior al 50% desprotegidos y solo a la merced de una indemnización irrisoria por parte de la ARL. Es por todo lo anterior, que consideramos de gran importancia conocer de manera precisa cuales serían los determinantes para estructurar la responsabilidad del empleador y por ende hacerse acreedor de una indemnización.

En ámbitos legales podemos aludir a la culpa cuando encontramos la omisión de diligencia por un sujeto obligado a la misma, en este caso hacemos referencia al empleador. Dicha omisión puede conllevar a un daño ya sea por negligencia o imprudencia.

⁵ Art 216 del código sustantivo del trabajo, es la base jurídica o referente de culpa patronal en el ordenamiento jurídico colombiano

Nociones normativas en culpa patronal (marco histórico de la definición de accidentes accidente de trabajo y enfermedad laboral). Los temas asociados a accidentes de trabajo y enfermedad profesional, ahora enfermedad laboral, se remontan a principios del siglo pasado, y más específicamente lo que está asociado a culpa patronal y estos dos conceptos, lo encontramos en la ley Uribe (ley 57 de 1915, Artículo 1) ⁶ es esa norma se dejan los primeros esbozos de accidente de trabajo, priorizando en un suceso imprevisto y adicional repentino, claro está asociado al trabajo, de igual manera deja como requisito la generación de una lesión orgánica.

Otro referente en la definición, claro está ya muchos años después de la primera norma mencionada y aún vigente es la ley 1562 del 2012⁷, la cual desarrolla en su artículo tercero y cuarto las definiciones de accidente de trabajo y enfermedad de origen laboral, adicionando a ello determinantes importantes para la clasificación de eventos laborales, como lo es el transporte, la actividad sindical y las enfermedades que si bien no están dentro de la tabla de enfermedades tengan nexos causales con la labor desempeñada.

Definición de las obligaciones patronales en eventos laborales

Para ello tomamos en cuenta el código civil de responsabilidad donde se define de manera clara y de allí partimos para corroborar que toma un papel trascendental en los eventos laborales, en esta definición se enmarca en el incumplimiento de las obligaciones por parte del empleador como una causal para atribuirle la culpa patronal al empleador. Estas obligaciones están descritas de manera textual en el decreto 1072 del 201⁸:

⁶ Le ley 57 de 1915, referencia del primer remanente de obligaciones y definiciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales

⁷ Ley 1562 de 2012, la norma que actualmente estructura el sistema de riesgos laborales

⁸ Decreto compilatorio 1072, en el capítulo sexto encontramos las obligaciones generales para el sistema de seguridad y salud en el trabajo.

En el artículo 2.2.4.2.1.5 de la norma mencionada encontramos descritas las obligaciones especiales de empleador, es decir mediante estas podemos darnos una idea de los requerimientos que pone el estado colombiano para el empleador en pro de cuidar a los trabajadores y prevenir enfermedades o accidentes con ocasión del trabajo. Por otro lado, el artículo 2.2.4.2.2.15 encontramos las obligaciones asociadas al Sistema General de Riesgos Laborales, en especial, los compromisos documentales y de seguimiento, con ello también dejando claro también otras responsabilidades normativas impuestas al empleador.

De estas normas podemos concluir que las obligaciones son pocas; sin embargo, están abiertas a determinar un alcance amplio o estricto según la interpretación, dejando en el limbo, la estructuración o no de culpa patronal.

Las obligaciones normativas para cumplir por parte del trabajador:

Así como se hace necesario conocer las obligaciones del empleador, también se requiere conocer las obligaciones del trabajador, las cuales con de suma utilidad al momento de endilgar la culpa exclusiva de la víctima como causal eximente de responsabilidad. Estas obligaciones también se encuentran compiladas en el decreto 1072 del 2015.

Definición de responsabilidad

Para ello nos remontamos a la definición general, no solo en términos jurídicos si no generales:

“Capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente” (RAE, 2018).⁹

⁹ RAE 2018, Se cita como referencia a la definición general, no jurídica de responsabilidad.

De allí partimos para desglosar dicho término en la responsabilidad objetiva y subjetiva frente a eventos laborales.

Definición de responsabilidad objetiva

Podemos definirla como la obligación impartida a las aseguradoras de riesgos laborales y que están plasmadas Ley 100 de 1993¹⁰, Posteriormente el Decreto 1295 de 1994 y que definen las funciones de las ARL (prestaciones económicas, prestaciones asistenciales, incapacidades e indemnizaciones según el caso. Es claro que en estos casos la ley determina la responsabilidad objetiva es decir la respuesta que tiene que tener las aseguradoras y de régimen de seguridad, obligaciones estas que son claras y bien determinadas, toda vez que hacen referencia a las prestaciones asistenciales y económicas en el accidente o enfermedad sin requerir mayor análisis diferencia de la responsabilidad del empleador.

Definición de la responsabilidad subjetiva

Esta nace a la vida jurídica a diferencia de la responsabilidad objetiva, no de manera automática, si no requiere la existencia de culpa suficiente y comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente o la enfermedad laboral y tiene su origen en el artículo 216 del código sustantivo del trabajo, lo cual genera la indemnización total y ordinaria de perjuicios para el trabajador y/o familiares afectados.

Indemnización de perjuicios por parte de la ARL y empleador.

Dentro de la indemnización de daños y perjuicio se divide en dos responsables, al ARL, la cual asume de manera objetiva esta responsabilidad confirma al decreto 2644 del

¹⁰ Ley 100 de 1993, por la cual se estructura el sistema integral de salud en Colombia

94¹¹ en su primer artículo, en esa norma podemos encontrar la tabla de equivalencias , con un valor directamente asociado con le pérdida de capacidad laboral, y de otro lado la indemnización del empleador total y ordinaria de perjuicios establecida en el art 216 del código sustantivo de trabajo que como se mencionó previamente no es de manera automática pero se rige por las fórmulas de garufa y tiene en cuenta los daños materiales e inmateriales, como podemos ver las cifras irrisorias no compensan la perdía de capacidad laboral de un trabajador, por este motivo, se requiere la reclamación en los casos pertinentes a la culpa patronal y por ende buscar que se resarza de manera más justa las lesiones generadas y definitivas del trabajador

Cuadro número 2.

PORCENTAJE (%) DE PERDIDA DE CAPACIDAD LABORAL	MONTO DE LA INDEMNIZACIÓN EN MESES BASE DE LIQUIDACIÓN	PORCENTAJE (%) DE PERDIDA DE CAPACIDAD LABORAL	MONTO DE LA INDEMNIZACIÓN EN MESES BASE DE LIQUIDACIÓN
49	24	26	12,5
48	23,5	25	12
47	23	24	11,5
46	22,5	23	11
45	22	22	10,5
44	21,5	21	10
43	21	20	9,5
42	20,5	19	9
41	20	18	8,5
40	19,5	17	8
39	19	16	7,5
38	18,5	15	7
37	18	14	6,5
36	17,5	13	6
35	17	12	5,5
34	16,5	11	5
33	16	10	4,5

¹¹ Decreto 2644 de 1994, nos permite determinar las indemnizaciones por perdida de capacidad laboral frente a eventos en firme de este origen.

32	15,5	9	4
31	15	8	3,5
30	14,5	7	3
29	14	6	2,5
28	13,5	5	2 ¹²
27	13		

Fuente: normativa

Revisando la anterior tabla podemos ver la precariedad de la indemnización frente al daño sufrido, es así como una persona con alteración lumbar (discopatía) puede llegar según el manual único de calificación de invalidez por sí solo la patología a un 7%, y en este caso recibir 3smlmv, dependiendo claro está el salario base. Con ello evidenciando que una lesión de tanta trascendencia no genera un resarcimiento económico significativo.

Tipo y culpa para endilgar la responsabilidad patronal

En el caso de culpa patronal hacemos referencia a lo dispuesto en el artículo 63 del Código Civil que define la «culpa leve» «el que debe administrar un negocio como un buen padre de familia, es responsable de esta especie de culpa» en consonancia con ello están las sentencias referenciadas donde al ser esta relación laboral un contrato con

¹² Decreto 2644 del 2014, artículo primero

cierto grado de desbalance a favor del empleador se compensa ello con requerir solo culpa leve para estructurar la responsabilidad subjetiva.

Análisis normativo histórico: nos permitimos referenciar de manera somera las normas referentes a los eventos laborales, para con ello evidenciar la inexistencia de norma específica para dicha indemnización, tal como podemos ver en casos de indemnización por culpa objetiva, es decir la responsabilidad de la ARL, generando con ello la dificultad mencionada en el presente artículo.

Ley 57 de 1915 (Ley Uribe) como se mencionó inicialmente en el presente trabajo es el primer remanente de la estructuración de los eventos laborales y los determinantes de esta, por otro lado, hace referencia a las responsabilidades en general del empleador, posterior a ellos se publicaron otra serie de normas como Ley 46 de 1918 el Decreto 502 de 1923, la Ley 10 de 1934 entre otras, que fueron introduciendo nociones de accidentes y enfermedades de origen laboral, así mismo como la obligaciones endilgadas al empleador, para por ultimo llegar a las hoy vigentes Ley 1562 del 2012 y el decreto 1072 del 205, que dan bases un poco más claras de estos mismos conceptos. En este análisis cronológico podemos ver de manera clara que sí existen normas asociadas con los eventos laborales y que las más específicas las encontramos en los últimos años, sin embargo es claro que no existe una ley en el sentido amplio de la palabra que defina de manera inequívoca los elementos para determinar la culpa patronal, por tal motivo continuaremos con un análisis en el siguiente capítulo de las sentencias de la casa laboral que han sido referidas en múltiples fallos y que podrían darnos un concepto más objetivo del tema.

Capítulo II La culpa patronal a lo largo del tiempo y su desarrollo jurisprudencial

A continuación, daremos un breve repaso sobre las posiciones que ha tenido la Corte Suprema de Justicia a lo largo del tiempo en distintas sentencias, realizado de forma cronológica con la intención de verificar cuales han sido los factores subjetivos

determinantes de la culpa patronal y su evolución a lo largo del tiempo, pues debemos recordar que la sanción contemplada en el artículo 216 del Código Sustantivo de Trabajo no opera de forma automática, sino que es necesario demostrar la culpa tan siquiera leve en las obligaciones por parte del empleador.

El pago de las indemnizaciones por parte de las entidades de seguridad social no exonera al empleador de asumir las condenas generadas en su contra.

Anteriormente el empleador asumía que el pago realizado por las entidades de seguridad social lo libraría de las condenas en su contra cuando se hubiese probado la responsabilidad subjetiva del mismo, lo anterior queda en evidencia en la Sentencia radicada 14847 del 09 de noviembre del 2000, Corte Suprema De Justicia Sala Laboral, MP. German G. Valdes Sanchez.¹³ Se condeno a la indemnización total y plena de perjuicios ocasionados por la muerte del demandante en un accidente de trabajo imputable al empleador.

El sistema dual para indemnizar las contingencias sufridas por el trabajador en el sistema de seguridad social

La Corte más adelante realizó un pronunciamiento donde explicó la existencia de un sistema Dual para el cubrimiento de las contingencias sufridas por el trabajador, en vista de que las entidades de seguridad social protegen al trabajador de los daños ocasionados por el cumplimiento de sus laborales, siendo un valor objetivo la determinación en el pago de dichas contingencias, por otro lado se tiene el sistema subjetivo, donde para que opere el cubrimiento de los perjuicios ocasionados, es

¹³ Sentencia radicada 14847 del 09 de noviembre del 2000, Corte Suprema De Justicia Sala Laboral MP. German G. Valdes Sanchez

necesario probar la consecución de una serie de conductas del Patrono, tenemos entonces en Sentencia radicado 22656 del 30 de junio del 2005¹⁴

La corte especifica en su estudio que el sistema general de riesgos profesionales se basa en un sistema meramente objetivo, que la consecución de las infracciones propuestas en la ley 100 de 1993, la ley 776 de 2002 se configuran con el mero acaecimiento de la contingencia, mientras que la responsabilidad acusada en el artículo 216 del código sustantivo de trabajo necesita ser probado, no opera de forma automática como si lo hacen los otros sistemas.

La culpa patronal requiere el incumplimiento entonces de las responsabilidades a cargo del empleador consagradas en la ley laboral en lo referente a los deberes de protección y seguridad con sus trabajadores. Tenemos entonces un sistema dual donde uno de los sistemas (el objetivo) cubrirá las contingencias atribuibles a la naturaleza riesgosa de la labor, mientras el segundo (el subjetivo) buscará reparar los daños atribuibles a una conducta culposa o dolosa cometida por el empleador.

Falta de cuidado del patrono en acatar las recomendaciones médicas del trabajador

El empleador cumple el papel de un padre responsable, quien debe velar por el bienestar de sus trabajadores tal como lo haría un padre de familia con sus hijos, debe ser diligente en la minimización de los riesgos y a su vez, debe ser coherente con las recomendaciones ocupacionales brindadas por los médicos. En la siguiente sentencia veremos una seria falta de diligencia en el cumplimiento de las recomendaciones realizadas por el personal de la salud, sobre la condición médica que padecía el trabajador, una hipersomnia diurna aguda que había sido diagnosticada por la entidad promotora de salud y que le provocaba quedarse dormido en el día al sentirse agotado,

¹⁴ Sentencia radicado 22656 del 30 de junio del 2005 Corte Suprema De Justicia Sala Laboral Mp. Isaura Vargas Diaz¹⁴

estando dentro de las recomendaciones médicas no exceder jornadas laborales mayores a las 8 horas de trabajado diurno continuo, sin embargo el empleador fue negligente y sobreexpuso al trabajador a jornadas más largas, lo que eventualmente ocasionó un siniestro. La sentencia tiene por radicado el 10985 de 2014 por la Corte Suprema De Justicia Sala Laboral, magistrada ponente Clara Cecilia Dueñas¹⁵.

La importancia de la previsión en los riesgos y procedimientos de contingencia

En sentencia 5619 del 2016, con magistrado ponente el doctor Gerardo Botero Zuluaga¹⁶ se demuestra la importancia del sistema de riesgos y procedimientos de contingencia que debe tener cada empresa, pues no es suficiente con solo minimizar los riesgos que existen en un ambiente laboral, sino que también es necesario capacitar al personal en procedimientos de emergencia.

La corte suprema de justicia casa la sentencia al considerar que se encuentran probados la falta de diligencia por parte del patrono en crear un ambiente seguro con políticas mínimas de seguridad, genera por ende la culpa patronal.

Condiciones inadecuadas para la ejecución de labores de riesgo

En sentencia 9355 del 2017, magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo, se deja en evidencia la importancia en la adecuación de las condiciones de trabajo para la ejecución de labores de riesgo,

¹⁵ Sentencia radicado 10985 de 2014 Corte Suprema De Justicia Sala Laboral Mp. Clara Cecilia Dueñas

¹⁶ Sentencia radicado 5619 del 2016Corte suprema de justicia sala laboral Mp. Gerardo Botero Zuluaga

La corte considera que, si bien el empleador brinda ciertos elementos de protección al trabajador, así como la instrucción mediante capacitaciones sobre el trabajo en alturas, también es cierto que el no suministrar los elementos suficientes, completos y en excelente estado estructura la culpa por la falta de deber objetivo del cuidado y falta de previsión.

Capítulo III nexos de normativo y jurisprudencial

Es claro que la normatividad de nuestro país ha tenido una gran evolución en los últimos años asociado a el sistema de seguridad en el trabajo y las responsabilidades del empleador y el trabajador, con ello podemos darnos una idea de lo que podría ser la culpa patronal, sin embargo son normas muy generales que podría presentarse para interpretaciones muy amplias y no dar criterios tan claros para la responsabilidad subjetiva frente a accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral, tal como se da en casos laborales como lo son los constituyentes de acoso laboral, los criterios de contrato realidad, entre otros conceptos del derecho. De allí podemos partir para concluir de manera clara la insuficiencia de los condicionantes sine qua non para que se presente o por lo menos los requisitos mínimos, llevándonos con ello al análisis y evolución jurisprudencial.

Analizando las sentencias es claro que los determinantes de la culpa patronal se cimientan en los fallos judiciales más que en las leyes o decretos, como se mencionó en el párrafo anterior, encontrando en ellas conceptos claros ya descritos como el grado de culpa, la concurrencia de culpas, lo causales de ausencia de responsabilidad entre otros, dando de manera inicial la importancia que han generado los precedentes para el desarrollo jurídico de nuestro país.

No obstante la importancia de los precedentes jurisprudenciales y el desarrollo a partir de jurisprudencia de la sala laboral de la corte suprema de justicia, surge en la estructuración un alto grado de subjetividad al momento de generar un fallo por parte de jueces y es desde allí donde se puede generar a nuestro parecer una inseguridad jurídica, toda vez que el acceso a justicia y la posibilidad de hacer valer los derechos

es variable según el juzgado que conozca del caso, toda vez que no se unifican posturas claras en el tema.

Podríamos definir que los determinantes de la culpa patronal en estos momentos no lo encontramos en las normas ni claramente en la jurisprudencia, que, si bien nos dan luces de cómo hacer un correcto abordaje de la culpa patronal, no nos genera certeza absoluta como si le da criterios como los encontrados en el derecho laboral frente a acoso, requisitos de pensión, entre otros.

Por último y como conclusión del estudio realizado y plasmado en el presente artículo, ante la imposibilidad de generar puntos definitivos para la responsabilidad subjetiva del empleador, podemos concluir que la evidencia de la inobservancia de las normas en pro de protección del trabajador, es decir las obligaciones del empleador serían a la fecha la única forma de estructurar la responsabilidad del empleador.

El análisis jurisprudencial nos permite dar un esbozo sobre cuáles son los factores que sirven para determinar la existencia de responsabilidad por parte del empleador, examinando las conductas negligentes y la falta de cuidado realizada por el mismo. A lo largo del análisis jurisprudencial realizado en el presente artículo podemos establecer cuáles conductas constituyeron elementos determinantes que sirvieron para demostrar la ocurrencia de culpa patronal por parte del empleador; falta de deber objetivo del cuidado, falta de previsión, falta de dotación en los elementos de protección al trabajador, falta de atención en las recomendaciones mínimas de seguridad, falta de mantenimiento en los equipos, todas estas anteriores conductas incurridas en la desobediencia de las obligaciones en el cuidado del ambiente laboral.

La dificultad radica en establecer una estandarización sobre las situaciones que configuran la culpa patronal y hacer al patrono, merecedor de sanciones por el resarcimiento de los daños y perjuicios ocasionados, dificultad que se fundamenta en los elementos subjetivos que configuran la culpa, pues no puede dejarse a un análisis superficial de los hechos y la conducta. Debemos recordar la posición que ostenta el empleador frente al extremo débil de la relación que es el trabajador, existe una responsabilidad de protección al trabajador, pues tal cual como padre diligente su

posición superior lo reviste del deber objetivo del cuidado, pues es quien debe mitigar en la máxima medida posible los peligros que puede correr el trabajador en la ejecución de sus labores, en su ambiente profesional o los factores de exposición a los que el mismo se somete.

El empleador lo que debe probar es que desplegó todas las medidas necesarias para la protección del trabajador, ejecutando labores de capacitación, entrega de los elementos de protección, mantenimiento adecuado de la maquinaria, control de riesgos en el ambiente y todas las medidas que pudieron haber sido previsibles.

La Corte Suprema De Justicia queda a nuestro entender con una gran responsabilidad, dar pautas claras que no se encuentran en la norma y que requieren sentar precedente, para con ello los jueces tengan soportes claros para fallar en estos casos que cada vez de manera más continua se van a presentar, ya sea por la disminución del subregistro, la capacitación que se genera en la actualidad a los trabajadores o el apoyo sindical que en los últimos años viene siendo más académico que de acciones de hecho.

BIBLIOGRAFÍA

Boletín CCS al día, N. C. (s.f.). <https://ccs.org.co/siniestralidad-laboral-en-2021/>.

Obtenido de <https://ccs.org.co/siniestralidad-laboral-en-2021/>

Consejo Colombiano de Seguridad. (AGOSTO de 2017). Obtenido de

https://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=573:sst&catid=320&Itemid=856

RAE. (2018). <https://dle.rae.es/?id=WCqQQIf>. Obtenido de

<https://dle.rae.es/?id=WCqQQIf>

Safetya. (13 de JULIO de 2017). <https://safetya.co/mortalidad-de-los-accidentes-laborales-colombia-2015-2016/>. Obtenido de <https://safetya.co/mortalidad-de-los-accidentes-laborales-colombia-2015-2016/>

Referencias legales:

- Decreto 1072 de 2015 Publicado en el Diario Oficial No 49.523, del 26 de mayo de 1951,
- Referencias Literarias:
Corte Constitucional. República de Colombia. Sentencia SL 14847 de 2000.
Corte Constitucional. República de Colombia. Sentencia SL 22656 de 2005.
Corte Constitucional. República de Colombia. Sentencia SL10985 de 2014.
Corte Constitucional. República de Colombia. Sentencia SL 5619 de 2016
Corte Constitucional. República de Colombia. Sentencia SL 9355 de 2017.