

# **CULPA PATRONAL Y SUS EXIMENTES DE RESPONSABILIDAD, DE CARA A LOS RIESGOS LABORALES**

Por: FRANCIA YOLIMA GALLEGO JARAMILLO<sup>1</sup>

DIANA LIZETH JÁCOME TRUJILLO<sup>2</sup>

## **RESUMEN**

Los factores determinantes para establecer excepciones de responsabilidad por parte del patrón, en reclamaciones por culpa patronal, son visibles mediante los diferentes pronunciamientos jurisprudenciales por parte de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, fundamentos que son propuestos también, mediante la interpretación de la evolución de las normas de lo laboral, en donde el compendio de normas está correlacionado a la reclamación de derechos laborales que han tenido los mismos con el tiempo, por lo tanto, en el derecho laboral, aun cuando se tenga la idea de que existe una alta protección en relación al trabajador, cierto es que surgen eximentes de responsabilidad que el empleador puede encontrar a fin de no ser condenado a pagar por los daños ocurridos a un trabajador dentro una relación laboral.

## **Palabras clave**

Riesgos laborales, culpa patronal, defensas, carencia, indemnización.

## **ABSTRACT**

---

<sup>1</sup> Profesional en Salud Ocupacional, Egresada de la Universidad del Quindío, Abogada egresada de la Fundación Universitaria del Área Andina Seccional Pereira, Estudiante de la Especialización del derecho del trabajo, Pensiones y riesgos laborales cohorte 8, Universidad Libre, Seccional Pereira. Contacto: [franciay-gallegoj@unilibre.edu.co](mailto:franciay-gallegoj@unilibre.edu.co)

<sup>2</sup> Abogada egresada de la Universidad Libre, Seccional Pereira. Estudiante de la Especialización en Derecho del Trabajo Pensiones y Riesgos Laborales. Cohorte 8 de la Universidad Libre, Seccional Pereira. Contacto [dianajacome@gmail.com](mailto:dianajacome@gmail.com)

The determining factors to establish liability exceptions on the part of the employer in claims for employer fault, are visible through the different jurisprudential pronouncements by the Supreme Court of Justice, Labor Chamber, grounds that are also proposed, through the interpretation of the evolution of labor standards, where the compendium of standards is correlated to the claim for labor rights that they have had over time, therefore, in labor law, even when there is the idea that there is high protection In relation to the worker, it is true that exemptions from liability arise in which the employer can find in order not to be sentenced to pay for the damages occurred to a worker within a labor relationship.

### **Keywords**

Occupational risks, Employer fault, defenses, deficiency, compensation.

### **INTRODUCCIÓN**

El trabajo, como parte esencial de la vida de los seres humanos, se convierte en una fuente determinante para la vida en sociedad, por lo tanto, todas las regulaciones que pueden existir frente a las conductas de los trabajadores y empleadores se atribuyen a una constante social y laboral, donde ambas partes deben coexistir con un deber moral, laboral y económico. Así mismo, desde muchos años atrás, incluso desde la Constitución de 1886, se viene trabajando en un tema regulatorio que incluye tanto al trabajador como al empleador, pero que ciertamente se da a través de la necesidad del cuidado por parte del empleador para con el trabajador.

Este deber de cuidado ha ido evolucionando a través del tiempo con las medidas regulatorias en materia laboral, y ha sido tanta la normatividad establecida para tal fin, que se podía evidenciar en las estadísticas de

accidentalidad y enfermedad laboral que la misma es insuficiente como controladora de los riesgos laborales, llevando a un inmenso universo de normas de obligatorio cumplimiento, que se hacen cada vez más difícil de interiorizar, tanto por parte de los trabajadores como de los empleadores.

Sin embargo, a partir de la Ley 1562 de 2012 se ha realizado un gran esfuerzo para ser claros, concisos y precisos con esas reglas a fin de que el desarrollo de las mismas intra - empresarialmente, y determinando responsabilidades tanto para el empleador como para el trabajador, las condiciones de trabajo y acciones laborales, sean más seguras y los trabajadores más conscientes de sus responsabilidades frente a las mismas (Acero, 2015)

Las demandas por culpa patronal cada vez cobran mayor relevancia jurídica, por lo que es importante que tanto las empresas como los trabajadores tengan un mayor conocimiento frente a las normas que los regulan, y cuáles son los determinantes jurídicos de los eximentes de responsabilidad por culpa patronal que se han presentado mediante fallos jurisprudenciales, y que han logrado no solo la exoneración de dicha culpa, sino también un análisis frente al avance en el cumplimiento normativo por parte de las empresas en materia laboral.

Por lo anterior, el presente artículo tiene como objetivo general analizar los eximentes de responsabilidad que han sido determinantes en los fallos jurisprudenciales, y que conllevan a la exoneración de la culpa patronal, lo cual será resuelto mediante el desarrollo de los objetivos específicos, que son: establecer la evolución de la normatividad de las seguridad y salud en el trabajo, y realizar un análisis jurisprudencial del sentido de los fallos con relación a la exoneración de la culpa patronal, con el fin de determinar los eximentes de responsabilidad, y así responder a la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los factores determinantes para los eximentes de responsabilidad por parte del empleador en las demandas de culpa patronal?

## **1. METODOLOGÍA**

Con el fin de dar respuesta al problema jurídico planteado en el presente artículo se determina el uso de una metodología jurídica cualitativa con tendencia descriptiva, basado en un enfoque mixto de tipo documental, el cual permite realizar análisis jurisprudencial de hechos y situaciones determinantes en la culpa patronal, y de aquellos eximentes que permitirán a los empleadores establecer responsabilidad o no sobre el hecho acaecido, así como una revisión documental y normativa de las obligaciones de los empleadores y trabajadores en materia laboral.

Para el desarrollo de la temática planteada se revisarán los temas de mayor relevancia bajo dos grandes esquemas que esbozaran la problemática a tratar, y que llevarán al cumplimiento del objetivo planteado en busca de unas conclusiones sistemáticas y resolutivas que permitan esclarecer las determinaciones jurisprudenciales fundamentales en la culpa patronal, todo lo anterior en el desarrollo de los objetivos específicos.

Es así que, a efectos de identificar los eximentes de responsabilidad, se realizó el análisis de las sentencias proferidas por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, desde la más antigua al fallo actual, y a su vez se analizó el año 2021 utilizando la frase “culpa patronal” como motor de búsqueda en la página oficial de la Corte Suprema de Justicia, lo cual arrojó 110 sentencias de casación, de las cuales 94 tenían entre sus pretensiones la declaratoria de culpa patronal en virtud a un accidente de trabajo, y los restantes producían su pretensión en una enfermedad de origen laboral, por lo cual la muestra para nuestro análisis serán las 94 sentencias que se originan en un accidente de trabajo.

## 2. MARCO TEÓRICO

Para Toba (2022), a fin de determinar la presencia de la “responsabilidad o culpa patronal”, se debe tener en cuenta de la existencia de un contrato de trabajo, cuya definición es contenida en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo y la Seguridad Social (adoptado por el Decreto Ley 2663 de 1950) como un “acuerdo de voluntades” que es celebrado entre dos personas: en un extremo la parte del “empleador”, y por el otro “el trabajador”, panorama ante el cual la relación que se suscita entre estos dos sujetos contractuales debe obedecer a lo propuesto por la norma, por lo tanto, y aun cuando se esté bajo un escenario donde el trabajador mediante su firma acepte la relación laboral, ello no quiere decir que esté aceptando hacerlo bajo condiciones que se salgan de lo planteado normativamente.

Por su parte, Rangel (2017) establece que “la responsabilidad laboral” surge con ocasión a ese “riesgo” que deviene del ser humano, por lo tanto esto permite que nazca esa “obligación jurídica de asumir las consecuencias derivadas de un accidente laboral”, realidad que es visualizada desde el contrato de trabajo, por lo que se traslada la responsabilidad al empleador para que este asuma y evite en gran manera la posible comisión de conductas o sucesos que atenten contra el trabajador como garantía laboral.

Por otro lado, Monsalve (2011) supone la idea de que, en lo laboral, y frente a estos escenarios esbozados anteriormente, no es visible la fuerza mayor ni el caso fortuito, entre tanto, lo que podría conllevar a determinar es la existencia de una responsabilidad objetiva, a fin de establecer si existe o no culpa del trabajador como causal de exoneración, por lo que la carga probatoria de establecer este aspecto radica en el extremo pasivo de un proceso.

Por otro lado, en razón a la responsabilidad objetiva, para Tamayo J. (2007), quien ocasiona el daño o perjuicio es quien “debe ser demandado y si prueba

una causa extraña será liberado de toda responsabilidad” (p. 9), por lo tanto, para este autor el daño que se ocasione por acción u omisión debe ser reparado, como quiera que el mismo debe ser demostrado.

### **3. EVOLUCIÓN NORMATIVA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO COLOMBIANO**

Como medio de regulación y cumplimiento de los riesgos laborales, y haciendo parte integral del mismo, se encuentra el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, siendo esta área multidisciplinaria que integra la protección de los trabajadores y las regulaciones en materia de riesgos laborales, normativas estas que vienen evolucionando desde normas constitucionales, tratados internacionales, decretos reglamentarios y resoluciones determinantes para la implementación de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

En Colombia históricamente se han desarrollado definiciones integrales frente a los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que han venido evolucionando desde la Ley 57 de 1915 hasta la Ley 1562 de 2012, reglamentación que marcó hitos en el desarrollo de los riesgos laborales y determinó prestaciones económicas asistenciales, y programas enfocados en la prevención y protección de los trabajadores en sus lugares de trabajo, logrando así mejoras considerables en las condiciones laborales, minimizando los peligros existentes y controlando los riesgos para evitar desenlaces accidentales o fatales.

La seguridad y salud en el trabajo en Colombia ha evolucionado con el paso de los años, siempre enfrentándose a una legislación de tránsito lento y con gran dificultad para su total desarrollo, sin embargo, en el año 1904 el General Rafael Uribe Uribe durante una conferencia se refirió al tema con la gran

convicción de poder mejorar las condiciones de los trabajadores marcando un hito en el desarrollo de la normatividad en Salud Ocupacional en Colombia:

Creemos en la obligación de dar asistencia a los ancianos, caídos en la miseria y que ya no tienen fuerzas para trabajar; veremos que es necesario dictar leyes sobre accidentes de trabajo y de protección del niño, de la joven y de la mujer en los talleres y en los trabajos del campo, creemos que es necesario obligar a los patronos a preocuparse de la higiene, del bienestar y de la instrucción gratuita de los desamparados (...).

Estos elementos conceptuales de Uribe Uribe tienen indudable vigencia en nuestros días, teniendo en cuenta las condiciones de la sociedad, y es así como nace al mundo jurídico la Ley Uribe, Ley 57 de 1915 “Sobre reparaciones por accidentes de trabajo”, la cual, además de ser la primera ley en Colombia en seguridad y salud en el trabajo, también llega a convertirse en la primera en hablar de las reparaciones a los trabajadores que sufren accidentes laborales, encontrando así en ella las determinaciones de los eximentes de responsabilidad y facultativas para el empleador en el artículo 2º de dicha ley, así:

El patrono es responsable de los accidentes ocurridos a sus operarios con motivo del trabajo que realicen y en el ejercicio de la profesión que ejerzan, a menos que el accidente sea debido a culpa del obrero, o a fuerza mayor extraña al trabajo en que se produzca el accidente, o a imprudencias o descuido del operario, o a ataque subido de enfermedad que lo prive del uso de las facultades mentales o de las fuerzas físicas o a violación de los reglamentos de la empresa.

Al dar inicio a esa era de protección al trabajador se inicia un proceso de consolidación de otras normas que para el área laboral llegaban como beneficio para su protección, cuidado y garantía de derechos, las cuales se enunciarán como la Historia normativa de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia.

Es por lo anterior que nace la Ley 46 de 1918, “Por la cual se dicta una medida de salubridad pública y se provee a la existencia de habitaciones higiénicas para la clase proletaria”, y por medio de esta las condiciones higiénicas eran necesarias aun en la prestación del servicio inmobiliario.

Posteriormente está la Ley 37 de 1921, que implementó la imposición de un seguro colectivo obligatorio, en donde la mencionada póliza debía ser suscrita a favor de la entidad, y esta a su vez responderle al cónyuge sobreviviente o sus herederos legítimos.

Para el año 1934 nace la Ley 10, denominada *“Sobre la pérdida y rehabilitación de derechos políticos y por la cual se establecen algunos derechos de los empleados”*, esta norma introdujo por primera vez en el ordenamiento colombiano el *“contrato de trabajo”* pero esto solo aplicaba para los denominados *“trabajadores particulares”*.

Luego fue promulgada la Ley 96 de 1938, *“Por la cual se crean los Ministerios de Trabajo, Higiene y Previsión Social y de la Economía Nacional”* creando en si nuevo *“Despacho del Órgano Ejecutivo”*, con competencias necesarias para trabajar entre ellas, sobre la prevención social y otros.

Por medio de la Ley 44 de 1939 se observó por primera vez la adquisición del Seguro Obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo.



Otra norma perteneciente a este proceso evolutivo es el Decreto 2350 de 1944, “Por el cual se dictan algunas disposiciones sobre Convenciones de Trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo” norma que posteriormente sustentó el Código Sustantivo de Trabajo (norma adoptada por el Decreto Ley 2663 de 1950), junto a esa protección especial que deben tener los trabajadores en sus empleos.

Para el año 1945 Ley 6ª, *“Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo”*, estableció ese modelo regulatorio en temas laborales como el horario de trabajo, salarios, descansos, evaluación de las incapacidades por accidentes de trabajo, y otra de enfermedades profesionales, entre otras, fue reconocida como la ley general de trabajo y cimienta las bases de la salud ocupacional en Colombia.

Seguidamente, para el año 1946, en Colombia, ante la constante evolución de sus normas en materia laboral, se tuvo a bien la creación de la Ley 90, *“Por la cual se establece el seguro social obligatorio y se crea el Instituto Colombiano de Seguros Sociales”* como medida de protección, estableciendo que todos los trabajadores tuvieran una póliza con cobertura en riesgos, entre ellos los de “accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”.

Ya con la Ley 77 de 1948, “Por la cual se crea la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y se provee a su sostenimiento”, el legislador determinó que este ministerio tendría como misión, además de vigilar, las siguientes:

- a) Hacer cumplir en el campo industrial las disposiciones de sanidad general, en colaboración con el Ministerio de Higiene; b) Vigilar el cumplimiento de las disposiciones sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dictar las providencias tendientes a las campañas de previsión de los riesgos profesionales y

readaptación de los lesionados; c) Reglamentar la duración de la jornada de trabajo y las labores peligrosas o insalubres, de conformidad con el artículo 39 de la Ley 6 de 1945 (...) (art. 2°).

Esta norma fue reglamentada posteriormente por el Decreto 3767 de 1949, que estableció “políticas de seguridad industrial e higiene” en relación a los establecimientos de trabajo.

Es claro que las normas mencionadas son producto de una constante evolución normativa, motivada por esa desprotección laboral surgida para la época, pero han sido de gran apoyo para fundamentar lo que ya hoy está regulado y que permite mejorar continuamente en el proceso, y así brindar mayor seguridad a los trabajadores en los sitios de trabajo, y que paulatinamente ha tomado importancia en todos los sectores en los últimos años.

Según Lizarazoa et. al (2011) el legislador, siguiendo modelos europeos sobre riesgos ocupacionales y prevencionistas, insta a los organismos regulatorios a formalizar proyectos y normas en salud ocupacional, y es así como la Ley 9ª de 1979 (Código Sanitario Nacional), establece medidas de protección para los trabajadores, e inicia una segunda era de normatividad.

Consecutivamente a las normas anteriores, nace la Ley 9ª de 1979, “Por la cual se dictan Medidas Sanitarias”. Se consideró a esta norma como una de las primeras dirigidas a la “protección de la salud del trabajador”.

Con las Resoluciones 8321 de 1983, “Por la cual se dictan normas sobre protección y conservación de la audición de la salud y el bienestar de las personas, por causa de la producción y emisión de ruidos”, y 1792 de 1990, que establece los “Valores límites permisibles para la exposición a ruido

ocupacional”, se instituyó parte de las garantías frente a la exposición de ruidos a los trabajadores.

Con la Resolución 2400 de 1979 se implementó temas relacionados con la “Vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo”.

Mediante la Resolución 2413 de 1979 se permitió la “Normalización del reglamento de higiene y seguridad para la industria de la construcción”.

Por medio de la Resolución 2013 de 1986 se establecieron el “Funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial”.

Por otro lado, la Resolución 1016 de 1989 permitió tener “Organización y formación de los programas de salud ocupacional”.

Entre tanto, el Decreto 776 de 1987 permitió establecer “las Tablas de evaluación de incapacidades resultantes de accidentes de trabajo”, y mediante el Decreto 1295 de 1994 se dio paso al “Sistema general de riesgo laborales”.

Por último, se creó la Ley 100 de 1993, conocida como el “Sistema de Seguridad Social”.

Sin embargo, a pesar de todos los esfuerzos hasta antes de 2012 no se contemplaba una definición específica de accidente de trabajo, y fue así como la Ley 1562 de 2012 trae en su articulado una definición específica para la aplicación normativa de lo que es el accidente de trabajo. y lo define 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; 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 (art. 1°).

Es así como la definición de accidente de trabajo amplia desde muchos condicionantes la formalización de esta situación específica generada en los entornos laborales, permitiendo así identificar el nexo causal existente entre el trabajo desarrollado, cualquiera que este sea, o la situación laboral desarrollada, y la lesión resultante del suceso repentino, el cual desde su aspecto de identificación de peligros y riesgos puede ser previsto, y genera a su vez una prevención y precaución, creando así la denominada Responsabilidad objetiva o teoría del riesgo creado, cubierta según lo establecido en la Ley 1562 de 2012, por las administradoras de riesgos laborales, quienes se encargan de atender todo lo acaecido en el accidente de tipo laboral, así como las enfermedades laborales.

Por lo tanto, como base fundamental de dicha responsabilidad se tiene por entendido que para que esta concorra debe existir una circunstancia riesgosa al realizar una actividad peligrosa, o con peligros inherentes a la misma, y es así como no importa el cómo sucedió, sino que el hecho sucede por la exposición al riesgo desencadenando la obligación de reparar el daño.

No obstante, también se involucra una responsabilidad subjetiva, por medio de la cual se exige el cumplimiento de un deber de cuidado y se requiere una reparación por medio de una sanción, por lo que el artículo 216 del Código Sustantivo de Trabajo (Decreto Ley 2663 de 1950) menciona que *“cuando exista culpa suficiente comprobada del empleador en la ocurrencia de accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la*

*indemnización total y ordinaria de perjuicios*”, saliendo de esta forma a relucir el concepto de la culpa, el mismo que puede ser visto desde diferentes horizontes.

#### **4. ÓRBITA DE LA EXONERACIÓN DE LA CULPA PATRONAL DESDE EL MARCO JURISPRUDENCIAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**

La Corte Suprema de Justicia mediante sus diferentes decisiones ha planteado una postura en razón a la culpa patronal, esbozando mediante el tiempo una razón de la decisión en aras de salvaguardar no solo los intereses de los trabajadores, sino que también lo hace con el empleador, ello derivado de las condiciones que se le exige a la parte activa de los procesos en aras de demostrar la existencia de la responsabilidad.

En el año 1950 la CSJ, mediante la Sentencia CSL19, infiere que, conforme al “artículo 12 de la Ley 6 de 1945” existen factores determinantes para establecer la exoneración de la responsabilidad del patrono, esto se da en un primer momento “a la actitud del trabajador”; por su parte, refiere esta Corporación que es necesario que se demuestre que “éste provoque dolosamente el accidente, se exponga a él intencionalmente, que contraríe un reglamento o una orden superior”, y a su vez traslada la carga probatoria al empleador, para que este demuestre los escenarios alegados.

Para el año 1998, mediante la Sentencia CSJ SL, radicado 9674, esta Corporación infiere que los riesgos profesionales son derivados de la responsabilidad objetiva, en donde el empleador es el encargado de atender todos esos criterios esenciales con el fin de evitar la existencia de la ocurrencia de un accidente de trabajo, por lo que si se llega a demostrar que el contratante faltó al deber objetivo del cuidado en materia de riesgos laborales, es condenado a pagar todo el daño surgido con ocasión a ese descuido de las condiciones laborales.

Para el año 2000 el magistrado ponente Rafael Méndez Arango, mediante la Sentencia CSJ-SL, radicado 13212, advirtió la necesidad de probar la existencia de *“la culpa patronal en la ocurrencia del accidente o la enfermedad profesional”*, por lo que indicó que no era suficiente *“presumir la culpa, aún en los casos que se trate de actividades peligrosas”*, y que en todo caso concurre como eximente de responsabilidad el caso fortuito, como así lo afirmó la CSJ (2001) en la sentencia CSJ-SL, radicado número 16515, aduciendo que *“una hipotética conducta, no desata la responsabilidad del demandado”* porque existen circunstancias en las que el empleador no tiene los medios de prever o impedir ciertos sucesos infortunios que den lugar a un siniestro, en el caso de que el trabajador sí pueda prevenirlo.

Por su parte, en la sentencia CSJ SL, radicado 26656, la CSJ (2005) indicó que, para darse *“la indemnización plena de perjuicios”* es necesario que se den tres elementos, los cuales son *“accidente, la culpa suficientemente comprobada del empleador y el nexo o relación de causalidad entre ellos”*, por lo que traslada la carga probatoria al trabajador, para que este demuestre que se presentaron los anteriores elementos.

Para el año 2009, la CSJ precisó, mediante la Sentencia CSJ SL, radicado 35121, que aun cuando exista la concurrencia de culpa de los dos sujetos de la relación de trabajo esto no exonera de responsabilidad al patrono, dado que esta no desaparece por aquella *“compensación de faltas”* que fueron cometidas por las partes, situación que deja ver que para la existencia de algún eximente de responsabilidad debe ser claro y conciso, lo que sí ocurre frente al actuar de un tercero, como fue el caso de la Sentencia CSJ SL (CSJ, 2009), radicado 34418, en donde la Corte se pronunció y afirmó que, a pesar de que el empleador tomó las precauciones necesarias para prevenir los posibles riesgos, el actuar de un agente externo ocasionó el daño, por lo que validó la exoneración para el patrono, e indicó que son causas no previsibles.

Para el año 2017 se precisa en la Sentencia SL50271 que, como “eximente de culpa patronal en accidente de trabajo”, concurre la denominada “culpa exclusiva de la víctima y la negligencia de trabajador”, para lo cual es necesario demostrar que en la “causa principal del siniestro” se presentó una actuación “negligente e imprudente” por parte de este, por lo que indica que debe exonerarse de responsabilidades al empleador.

Por su parte, esta corporación refiere que para el caso del empleador es necesario que se demuestre la diligencia en la actuación y su respectivo cuidado, dado que en este recae la responsabilidad de brindar seguridad y protección a sus trabajadores, como también de propiciar ambientes higiénicos, por lo que es necesario que este dote a los mismos de los elementos indispensables a fin de evitar accidentes o enfermedades de origen laboral.

Para esta vigencia (2023) la Corte infirió, en la Sentencia SL321-2023, además, que al darse un “rompimiento del nexo causal” genera en esta Corporación la certeza para exonerar de responsabilidad al empleador, dada las circunstancias, en donde se prevé en la actividad laboral eximentes como es la fuerza mayor, hecho de un tercero o culpa de la víctima, dado que esto ocasiona elementos de imprevisibilidad e irresistibilidad.

## **5. RELEVANCIA EXISTENTE EN EL CUMPLIMIENTO NORMATIVO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COMO DETERMINANTE A LA HORA DE EMITIR FALLOS POR CULPA PATRONAL**

Se está en un momento importante frente a la concientización de los empleadores, y el cumplimiento normativo en seguridad y salud en el trabajo, y es así como cada vez va ganando relevancia en los fallos el hecho de la víctima, dado que se logra demostrar el deber de cuidado, reflejado en los sistema de gestión implementados por la empresas, las normas y estándares

de seguridad en los cuales están siendo entrenados los trabajadores, y que a pesar de existir tanta normativa las empresas, al tener su especificidad laboral y la identificación de los riesgos apoyados de las ARL para la prevención y protección de los trabajadores, logra demostrar negligencia al seguir las normas por parte de los trabajadores, terminando en la culpa excesiva de la víctima o hechos de la víctima que fueron determinantes para la ocurrencia del accidente de trabajo que terminó en el daño grave o mortal del mismo.

## **CONCLUSIONES**

De acuerdo a las exigencias permanentes, desde la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo, y los riesgos a los que a diario se ven expuestos los trabajadores, las empresas y los empleadores han demostrado más su interés y responsabilidad frente al cuidado de los trabajadores, factor que es determinante en el momento de generarse un accidente de tipo laboral, ya que en muchas ocasiones dichos accidentes no son provocados única y exclusivamente por la deficiencia de los controles por parte del empleador, sino por situaciones personales o del trabajador que son difíciles de demostrar.

Es por lo anterior que en la jurisprudencia se puede encontrar cientos de estas demandas por culpa patronal, y aunque sus fallos potencialmente protegen al trabajador se logra demostrar que, siendo fieles a ese deber de cuidado, las empresas pueden salir abantes en los fallos, mediante eximentes como *culpa exclusiva del trabajador, hecho de un tercero, y fuerza mayor o caso fortuito* evitando así ser condenadas a pagos onerosos de indemnizaciones, permitiendo probar que no solo no quisieron provocar, sino que fueron ellos quienes advirtieron, protegieron y capacitaron para evitar que ocurrieran, y sin embargo, bajo la premisa de un suceso repentino como lo es el accidente de trabajo, este simplemente ocurre, y sigue el temor de las demandas por culpa patronal que llevan en muchas ocasiones a cierres temporales o totales de empresa por sus montos excesivos y falta de revisión objetiva.



## RECOMENDACIONES

Las empresas deberían, primero, dar cumplimiento a la normatividad vigente para evitar sanciones, y además de ello, no solo adoptar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, sino que deben implementarlo, no solamente diseñarlo, tener la papelería para mostrarla a la ARL o al Ministerio de Trabajo, sino que sea algo que lo materialicen pensando en el bienestar de sus colaboradores y la empresa.

Las empresas están en la obligación de adoptar los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo, como los expuestos en la Resolución 0312 de 2019, para tener espacios y ambientes seguros que permitan identificar peligros, valorar y evaluar riesgos, que eviten enfermedades y accidentes laborales, y tener una población de trabajadores más satisfechos más con ganas de ir a laborar y tener una empresa más productiva.

## BIBLIOGRAFÍA

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

Acuña, T.A. (2021). *Criterios objetivos orientadores para la certificación del perjuicio moral en la responsabilidad por culpa patronal*. Disponible en: <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/1881246a-0d1e-4992-a142-d098a0fdd78d/content>

Congreso de la República de Colombia (1915, noviembre 15). Ley 57. “*Sobre reparaciones por accidentes de trabajo*”. Bogotá: Imprenta Nacional.

Congreso de la República de Colombia (1918, noviembre 19). Ley 46. *“Por la cual se dicta una medida de salubridad pública y se provee a la existencia de habitaciones higiénicas para la clase proletaria”*. Bogotá: Imprenta Nacional.

Congreso de la República de Colombia (1921, noviembre 19). Ley 37. Que estable el seguro colectivo obligatorio. Bogotá: Imprenta Nacional.

Congreso de la República de Colombia (1934, noviembre 20). Ley 10. *Sobre pérdida y rehabilitación de derechos políticos y por la cual se establecen algunos derechos de los empleados*. Bogotá: Imprenta Nacional.

Congreso de la República de Colombia (1938, agosto 6). Ley 96. *“Por la cual se crean los Ministerios de Trabajo, Higiene y Previsión Social y de la Economía Nacional”*. Bogotá: Imprenta Nacional.

Congreso de la República de Colombia (1939, diciembre 13). Por la cual se ordena el levantamiento de unos planos, se provee a la construcción de una obra hidráulica en los Municipios de Piedecuesta y Floridablanca, y se dicta una disposición sobre garantías a las entidades públicas. Bogotá: Imprenta Nacional.

Congreso de la República de Colombia (1945, febrero 19). Ley 6ª. *“Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo”*. Bogotá: Imprenta Nacional.

Congreso de la República de Colombia (1946, diciembre 26). Ley 90. Por la cual se establece el seguro social obligatorio y se crea el Instituto Colombiano de Seguros Sociales. Bogotá: Imprenta Nacional.

Congreso de la República de Colombia (1948, diciembre 6). Ley 77. Por la cual se crea la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y se provee a su sostenimiento. Bogotá: Imprenta Nacional.

Congreso de la República de Colombia (1979, enero 24). Ley 9ª. Por la cual se dictan medidas sanitarias. Bogotá: Imprenta Nacional.

Congreso de la República de Colombia (1993, diciembre 23). Ley 100. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Bogotá: Imprenta Nacional.

Congreso de la República de Colombia (2012, julio 11). Ley 1562. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Bogotá: Imprenta Nacional.

Corte Suprema de Justicia (1950). Sentencia Rad. 19-12-1950 M.P.: Juan Benavides Patrón. Bogotá.

Corte Suprema de Justicia (1997). Sentencia Rad. 9674. M.P.: José Roberto Herrera Vergara. Bogotá.

Corte Suprema de Justicia (2000). Sentencia Rad. 13212. M.P.: Rafael Méndez Arango. Bogotá.

Corte Suprema de Justicia (2001). Sentencia Rad. 16515. M.P.: Fernando Vásquez Botero. Bogotá.

Corte Suprema de Justicia (2009). Sentencia Rad. 34418. M.P.: Isaura Vargas Díaz. Bogotá.

Corte Suprema de Justicia (2009). Sentencia. Rad. 35121. M.P.: LUIS Javier Osorio López. Bogotá.

Corte Suprema de Justicia (2017). Sentencia CSJ SL 4281. Rad. 50271. M.P.: Luis Gabriel Miranda Buelvas. Bogotá.

Corte Suprema de Justicia (2023). Sentencia CSJ SL321. Rad. 85590. M.P.: Jimena Isabel Godoy Fajardo. Bogotá.

Grisales, N.C.; Flórez, L.M. & Osorio, L.P. (2021). *Accidentes de trabajo con culpa patronal en Colombia. Revisión Sistemática*. Disponible en: [https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc\\_salud\\_ocupa/article/view/7336](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/7336)

Jaramillo, J.T. (2007). *Tratado de responsabilidad civil*. Bogotá: Legis Editores S. A.

Lizarazo, C.G.; Fajardo, J.M. & Shyrle B., L Q. (2011). *Breve historia de la salud ocupacional en Colombia*. Bogotá, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana

Ministerio de Salud (1983, agosto 4). Resolución 8321. Por la cual se dictan normas sobre la protección y conservación de la audición de la salud y el bienestar de las personas por causa de la producción y emisión de ruidos. Bogotá: Imprenta Nacional.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1979, mayo 22). Resolución 2400. Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. Bogotá: Imprenta Nacional.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1994, junio 22). Decreto 1295. Por la cual se determina la organización y administración del Sistema General de riesgos Profesionales. Bogotá: Imprenta Nacional.

Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Salud (1989, marzo 31). Resolución 1016. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Bogotá: Imprenta Nacional.

Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Salud (1990, mayo 3). Resolución 1792. Por la cual se adoptan valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido. Bogotá: Imprenta Nacional.

Monsalve, G.A. (2011). *Los riesgos del trabajo y la salud ocupacional en Colombia*. Bogotá: Legis Editores S.A.

Presidencia de la República de Colombia (1944, septiembre 30). Decreto 2350. Por el cual se dictan algunas disposiciones sobre Convenciones de Trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo (segunda publicación). Bogotá: Imprenta Nacional.

Presidencia de la República de Colombia (1949, noviembre 29). Decreto 3767. Por el cual se reglamenta la Ley 77 de 1948; el funcionamiento de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial del Ministerio del Trabajo; el inciso 2° del artículo 8° de la Ley 95 de 1946; el artículo 9° del Decreto-Ley 320 de 1949, y se dictan otras disposiciones. Bogotá: Imprenta Nacional.

Presidencia de la República de Colombia (1987, abril 30). Decreto 776. Por el cual se modifica la tabla de evaluación de incapacidades resultantes de accidentes de trabajo, contenida en el artículo 209 del Código Sustantivo del Trabajo. Bogotá: Imprenta Nacional.

Rangel, V.C. (2017, octubre 12). *Garantias del trabajador frente a la culpa patronal en accidente de trabajo*. Disponible en: <https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/7608/2/140-4611-1-SM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Toba, E.V, & Galvis, L.Z. (2022). *Aspectos jurídicos para determinar la culpa patronal*. Bogotá: Universidad Libre, 20.

Uribe, R. U. (s.f.). *Conferencia 1904*. Bogota, Colombia.