

RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR FRENTE AL ACCIDENTE DE TRABAJO

DANIEL ALBERTO MERCHÁN ACOSTA

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA  
FACULTAD DE DERECHO  
BOGOTÁ D.C.  
2017

RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR FRENTE AL ACCIDENTE DE TRABAJO

DANIEL ALBERTO MERCHÁN ACOSTA

MONOGRAFÍA PARA OPTAR EL TÍTULO DE ABOGADO

DIRECTOR:  
Dr. REINALDO GONZÁLEZ RODRÍGUEZ  
ABOGADO

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA  
FACULTAD DE DERECHO  
BOGOTÁ D.C.  
2017

## CONTENIDO

	pág.
OBJETIVOS	5
INTRODUCCIÓN	6
TÍTULO I	8
CAPÍTULO I	8
1.1 HISTORIA Y EVOLUCIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL	8
1.2 CONTEXTO HISTÓRICO MUNDIAL Y EN COLOMBIA DE LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR	15
CAPÍTULO II	20
2. EVOLUCIÓN DEL TRABAJO Y DEL DERECHO LABORAL	20
CAPÍTULO III	34
3. DE LA RESPONSABILIDAD	34
TÍTULO II	47
CAPÍTULO I	47
1. EVOLUCION DEL ORDENAMIENTO JURIDICO COLOMBIANO EN EL ACCIDENTE DE TRABAJO	47
CAPÍTULO II	59
2. DE LA RESPONSABILIDAD EN EL ACCIDENTE DE TRABAJO DESDE CIVIL Y PARTE LABORAL.	59
CAPÍTULO III	66
3. CALIFICACIÓN DEL ORIGEN DEL ACCIDENTE DE TRABAJO	66

3.1 RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR FRENTE AL ACCIDENTE DE TRABAJO	68
CONCLUSIONES	73
RECOMENDACIONES	76
BIBLIOGRAFÍA	77

## OBJETIVOS

Objetivo general.

Determinar las responsabilidades a que tenga lugar el empleador cuando en su empresa sucede un accidente de trabajo.

Objetivos específicos.

- Analizar los conceptos generales sobre el accidente de trabajo en Colombia y su evolución en nuestro ordenamiento jurídico.
- Analizar los conceptos generales sobre la responsabilidad patronal y la responsabilidad civil en Colombia frente a los accidentes de trabajo.
- Establecer cómo se determina el accidente de trabajo en Colombia y que responsabilidad conlleva para el empleador.

## INTRODUCCIÓN

De acuerdo con las estadísticas históricas anuales que maneja la Federación de Aseguradores Colombianos: Fasecolda, sobre la accidentalidad, enfermedad, invalidez temporal o permanente y de muerte laboral de la población trabajadora en Colombia, para el año 2015 habían 9'656.827 de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y durante el mismo año, se reportaron 723.836 accidentes de trabajo, de los cuales 563 fueron accidentes mortales.

Sin embargo, a la fecha, ha sido imposible determinar cuántos trabajadores no se encuentran afiliados al sistema y por tanto cuántos eventos se han dejado de reportar como accidentes de trabajo. Las causas de esta situación suelen ser muy diversas e incluyen, entre otras, el desconocimiento tanto de las normas, como de los derechos y deberes de empleadores, trabajadores e independientes.

La evasión deliberada de responsabilidades por parte del empleador ha contribuido en el incremento de los accidentes de trabajo. Históricamente, se ha visto cómo el número de reportes ha aumentado año tras año y es así como en el 2009 se cerró con una cifra de 403.519; en el 2012, 659.170 casos; en el 2014 cerró con 688.942. Las cifras mencionadas demuestran la importancia de ahondar en el tema de la Responsabilidad por parte del empleador frente a los accidentes de trabajo, ya que el impacto de esta situación sobre la población trabajadora y la sociedad es significativo, toda vez que un país que no le brinde protección y garantías a sus trabajadores compromete seriamente el futuro de su sociedad.

En Colombia, la normatividad respecto al tema de los accidentes de trabajo no es nueva y tampoco escasa, por el contrario, se ha venido desarrollando desde principios del siglo XX. En todo este tiempo, el país ha sido, no solo testigo, sino que también ha formado parte de los cambios en materia laboral, social y económica, han transformado la sociedad colombiana.

Durante todo este período, la legislación laboral colombiana, se ha nutrido con normas que buscan responder a las necesidades, tanto de los trabajadores como de los empleadores, sobre el cumplimiento de sus deberes, así como también a la protección de sus derechos.

Colombia, es uno de los países en Latinoamérica, que cuenta con abundante normatividad en materia laboral, pero en ocasiones, la abundancia de normas conlleva a que tanto el empleador como el trabajador no encuentren, de una manera fácil, la respuesta a sus necesidades o se vean inmersos en vacíos legales que dejan en el limbo los derechos y obligaciones que cada uno tiene frente a la relación laboral.

Esta monografía busca identificar omisiones que determinan la responsabilidad a que tiene lugar el empleador cuando en su empresa sucede un accidente de trabajo. Para ello se hará un recuento de las principales normas internacionales que históricamente formaron los lineamientos sobre los cuales se fundamentó la legislación colombiana, referente al accidente de trabajo. Así mismo, se hará un repaso por la evolución de las normas que, en materia de riesgos laborales, se han tenido en el país, para luego abordar en concreto el tema sobre accidente de trabajo, su definición, su desarrollo y los elementos que lo conforman. Finalmente se analizará el tema de la responsabilidad civil, exponiendo los acontecimientos más relevantes, en la historia del trabajo, que han servido como referente para las normas que hoy en día se encuentran vigentes y que rigen todo el estudio del sistema general de riesgos laborales.

## TÍTULO I

Para tener una visión completa del análisis que se quiere hacer sobre la Responsabilidad del Empleador frente al Accidente de Trabajo, es necesario observar las principales normas internacionales que históricamente formaron los lineamientos y sobre los cuales se fundamentó la legislación colombiana, referente al accidente de trabajo; repasar la evolución de las normas que, en materia de riesgos laborales, se han tenido en el país, para finalmente abordar en concreto el tema sobre accidente de trabajo, su definición, su desarrollo y los elementos que lo conforman.

### CAPÍTULO I

#### 1.1 HISTORIA Y EVOLUCIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

El camino para lograr que a los empleados se les reconozca sus derechos como miembros de la sociedad, no ha sido fácil, en cambio sí ha sido largo y aún no ha terminado.

Si se da una mirada a la antigüedad se pueden encontrar los vestigios de lo que hoy en día se conoce como seguridad social. Uno de los referentes más antiguos se puede tener, con los egipcios, en los años 2050 y 1800 a.C. en cuyo período logró el mayor desarrollo de su economía y poderío social. Allí aplicaban una especie de servicio de salud pública, impulsado por el auge de las grandes construcciones, donde se hizo necesaria la implementación de un sistema de asistencia médica que se encargaba de las enfermedades y de los accidentes que aquejaban a los trabajadores. Este servicio era gratuito pero limitado en cuanto a la atención de los eventos y estaba bajo la tutela del propio faraón. En Babilonia, el desarrollo de su esplendor como civilización, está ubicado entre los años 1800 y 1600 a. C., siendo costumbre allí que los esclavos debían ser atendidos por un médico y su dueño debía sufragar los gastos.

En la antigua Grecia se brindaba auxilio a los ciudadanos, libertos o esclavos que por su acción de defensa del estado resultaban con impedimentos físicos para el desempeño de sus labores, además, si este llegaba a fallecer, sus hijos quedaban bajo la tutela y protección del estado. En la antigua Roma, los artesanos conformaron asociaciones con fines mutuales, en donde, entre otros, recibían asistencia en los casos de enfermedad y atención para sus funerales. La asistencia no era exclusiva para los agrupados, también se extendía a sus familiares.



En Europa, hacia el Siglo VII, se vió el nacimiento y fortalecimiento de asociaciones de ayuda mutua con el ánimo de socorrer a los enfermos en determinadas circunstancias. Estas asociaciones se iniciaron en Escandinavia bajo el nombre de “*guildas*” y más tarde se extendieron hasta los pueblos germanos y la Gran Bretaña.

Para el año 1601, en Inglaterra surgió un impuesto, por orden de Carlomagno, que era de carácter obligatorio y que se aplicaba a nivel nacional con la intención de apoyar la labor que tenían las iglesias de dar apoyo y socorro a las personas en situación de pobreza, a los ancianos, huérfanos y enfermos, siempre y cuando estos no contaran con ningún tipo de ayuda familiar.

El fenómeno de la seguridad social ha sido una constante en el desarrollo de las sociedades, en donde sin importar la época, se han tenido en consideración las situaciones más comunes en casi toda civilización: pobreza, desamparo, enfermedad, vejez y en cierta medida, dependiendo de la cultura y el desarrollo comercial y económico, los riesgos a los que se ven expuestos los trabajadores.

Durante todo ese tiempo, por dar atención a los aspectos de desfavorecimiento de la población, se empieza estructurar la seguridad social, partiendo de los empleados, quienes en forma discreta, reducida y unidos bajo una misma actividad económica, se agrupaban con el ánimo de dar y recibir ayuda mutua, con lo que lograron la protección de todos los afiliados, involucrando al estado y a los empleadores.

La seguridad social para ser lo que hoy en día conocemos, ha debido recorrer un largo camino y ha tenido que ser estructurada en etapas. El Dr. Ricardo Nugent, catedrático del tema, lo expresa de la siguiente forma:

Paúl Durand ha señalado que la formación histórica del sistema de seguridad social ha pasado por tres etapas: la primera es la que él llama los Procedimientos Indiferenciados de Garantía, que son: el ahorro individual, la mutualidad, el seguro privado, la asistencia pública y la responsabilidad; la segunda es la de los Seguros Sociales, y la tercera, la de la Seguridad Social. Jean Jacques Dupeyroux sigue la misma personificación, considera como Época Clásica al período durante el cual surge la responsabilidad objetiva o profesional y los seguros sociales, y como Época Moderna a la seguridad social. Luis Enrique de la Villa y Aurelio Desdentado Bonete, admiten también el criterio de Durand<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> NUGENT, Ricardo. Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima: Universidad de San Martín de Porres, 2006. p. 156. ISBN: 9972607070

Teniendo en cuenta lo anterior, se deduce que los intentos por estructurar la seguridad social han estado ligados al desarrollo de la sociedad y el trabajo, pero no significa que hayan crecido al mismo tiempo, ya que como son cuestiones sociales que tienen repercusión en la economía y la política, han necesitado períodos de debate y desarrollo para poder configurarse.

El gran referente de la era moderna, para detallar la situación en la que se encontraban los trabajadores de la época, se da después de la revolución industrial, en Europa, en donde el panorama productivo estaba en constante transformación y evolución, ligado a la más creciente etapa productiva de las grandes fábricas, lo que llevó a que los empleados se vieran en el más absoluto desamparo de sus derechos y de sus condiciones de vida. Esta situación fue generada por los bajos salarios que percibían, las extenuantes jornadas laborales y la total ausencia de condiciones de vivienda digna.

La indiferencia del estado hacia las exigencias de los trabajadores, era aprovechada a favor por los empleadores, debido al desconocimiento total por parte de los trabajadores respecto de la responsabilidad que aquellos tenían frente a la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales. Esto conllevó a una etapa en donde, sumado a las pésimas condiciones de vida de los trabajadores, eran ellos mismos los que debían hacerse cargo de sus gastos médicos, en caso de un accidente o una enfermedad laboral, situación que impactaba negativamente sus condiciones de vida y las de sus familias.

Resultado de estas exigencias, surgen los sistemas iniciales de protección. El primero de ellos fue el ahorro privado, el cual nació como un medio para estar preparados frente a futuras contingencias. Este ahorro privado nace de la iniciativa personal del individuo, el cual se proponía reservar una parte de sus ingresos para destinarlos al ahorro. Si bien, era una buena idea, esta era insuficiente debido a los escasos ingresos de los trabajadores.

Posteriormente se dio paso a un sistema solidario de ayuda mutua, el cual se conoció como el mutualismo. Este sistema presentaba un alto contenido solidario y estaba conformado por la asociación voluntaria de trabajadores, los cuales eran de similar ocupación y tenían objetivos comunes de ayuda recíproca. Para tal fin, debían realizar un aporte económico periódico, el cual era de igual proporción para todos los miembros, de esta forma, los trabajadores contaban con un ahorro para poder asumir algunos riesgos y contingencias de tipo social, tales como la vejez, la invalidez o la muerte.

En un principio, estas colectividades funcionaban de manera clandestina, ya que el derecho de asociación estaba prohibido por normas como el Edicto de Turgot de 1776 y la Ley de Chapelier de 1791, entre otras. Una vez se levantó la prohibición para que los trabajadores se asociaran, estas colectividades se hicieron públicas y pudieron gozar de existencia legal y de personería jurídica.

Al igual que con el ahorro individual, este sistema dependía de los aportes que los trabajadores hacían de sus ingresos, pero como se ha venido describiendo, los trabajadores eran de escasos recursos, cuya condición limitó en gran medida el accionar del mutualismo haciendo que la cobertura a las contingencias fuera seleccionada y limitada.

Con base en la idea del apoyo mutuo, a principios del siglo XIX se materializa en Inglaterra el cooperativismo del que Robert Owen había teorizado años antes, este modelo de cooperación mutua buscaba que sus asociados obtuvieran un mejor beneficio para lograr satisfacer sus necesidades y hacer frente a futuras contingencias por accidentes, enfermedades o desempleo. En sus inicios, este modelo de asociación fue fuertemente atacado y criticado por la sociedad acaudalada, en donde los empleadores lo veían con desconfianza ya que podía significar una amenaza para sus intereses capitalistas.

A finales del siglo XIX surge el seguro privado, de la mano del Canciller Alemán Otto Von Bismarck en respuesta a las crecientes demandas por parte de los colectivos obreros por las deficientes condiciones laborales de la época. Dicho seguro es contrario a las limitaciones que presentaba el mutualismo y se empieza a desarrollar con fuerza en los inicios del siglo XX.

Con este seguro, desaparece el principio de la solidaridad, pero su objeto es similar al de las colectividades: cubrir ciertos riesgos y contingencias sociales. La cobertura se establecía por medio del pago de una prima, que no es otra cosa que el valor que se le cobra a la empresa por el riesgo que se va a asegurar. La prima la asumía la empresa y de esa forma se hacía frente principalmente a los accidentes laborales, pero este seguro estuvo también lejos de lograr su cometido ya que solo algunos empresarios estaban dispuestos a disponer de su capital para pagar las primas y no para asuntos relacionados con su negocio.

De acuerdo con estos antecedentes, el trabajador contaba con una protección muy limitada e insuficiente frente a los accidentes de trabajo. Por aquel entonces, si un evento de estos llegaba a suceder en su lugar de trabajo, el empleador, con base en lo planteado por la teoría de la culpa, se lograba exonerar de la responsabilidad que le asistía por aquel accidente. Esto sucedía porque era el trabajador quien debía demostrar la culpa del empleador por el hecho ocurrido. Esta condición, dejaba al trabajador en gran desventaja frente al empleador, ya que en la mayoría de los casos, este no podía asumir su defensa, en principio, por no tener capacidad económica para asumir los costos de los extensos procesos judiciales y finalmente, por la imposibilidad de demostrar la culpa del empleador.

Esta situación empezó a dar un giro en favor de los trabajadores, al empezar a desarrollarse la teoría del riesgo, por la cual el empleador era quien debía probar que no tuvo responsabilidad o culpa alguna con la ocurrencia del accidente de trabajo, y para hacerlo, debía alegar que bajo ninguna circunstancia actuó de

manera imprudente o de forma negligente, teoría que era ampliamente aceptada por aquellos días en Francia, gracias a la defensa que grandes juristas como Louis Josserand y Raymond Saleilles hacían de ella. Estos juristas se empeñaron arduamente en la protección que los trabajadores, víctimas de los accidentes de trabajo, debían tener como consecuencia de la ocurrencia de ese evento.

Sin embargo los alcances logrados, no significaron una protección completa para el trabajador, ya que las normas establecidas solo contemplaban a los trabajadores de las industrias en donde se tuvieran máquinas que podían causar algún daño a quien las operaba, dejando por fuera de la cobertura de la norma a muchos trabajadores de otros ámbitos que no fuera el industrial.

A partir del vacío legal en el cual se encontraba una gran proporción de la población trabajadora de aquel entonces, se produjo la creación de la teoría del riesgo por autoridad, que principalmente consistía en que como el trabajador estaba bajo las órdenes y la autoridad del empleador y como el accidente de trabajo ocurre precisamente bajo esa figura, es responsabilidad del empleador y no del trabajador, toda vez que la responsabilidad está en cabeza de quien da las órdenes y no en quien las ejecuta, por el hecho que la autoridad conlleva a una responsabilidad y por tanto, la autoridad es la fuente del riesgo. Esta teoría se presenta mucho más completa y con mejores alcances respecto de la del riesgo profesional, ya que en ella se señala que la responsabilidad del empleador abarca todos los accidentes de trabajo que se presentan en el sitio en donde el trabajador desarrolla sus labores, sin importar, que en esas labores estuviera involucrada una máquina. De esta forma es que se da el salto de la culpa por negligencia, imprudencia o impericia, a la culpa "*in vigilando*" del empresario y en todo caso a la culpa "*in eligiendo*", para hacer recaer en él la responsabilidad por el accidente de trabajo.

No fue fácil el camino del cambio y la aceptación de estas teorías, ya que siempre se contaba con la renuencia por parte del empleador para hacerse responsable por los riesgos en el trabajo. Pero si bien hay claramente una teoría que tiene más aceptación por parte del colectivo social, esta solo se ocupaba de una cosa: los riesgos laborales, dejando por fuera los demás problemas que la seguridad social debía tener en cuenta, es por eso que surgen los seguros sociales y ellos fueron los llamados a resolver los problemas que estos sistemas dejaron de lado.

Respecto de este capítulo de la historia el Dr. Ricardo Nugent<sup>2</sup> comenta que si bien los adelantos en la protección de la población trabajadora habían rendido sus frutos, aún quedaban algunos aspectos pendientes por solucionar y como respuesta a ellos, en Alemania se pone en marcha la creación de los seguros sociales, como una forma de contener la ola de protestas protagonizadas por los crecientes movimientos obreros inconformes por el abandono estatal en el que se encontraban y que reclamaban urgente atención en los asuntos de previsión social.

---

<sup>2</sup> NUGENT. Op. Cit., p. 160.

Esta vez fue Alemania, quien le daría al mundo una revolución en cuanto a sistemas de seguridad social se refiere y fue gracias Otto Von Bismarck, también llamado “el canciller de hierro”, quien impulsó una serie de iniciativas encaminadas a la protección de los trabajadores. “Fue obra de Bismarck, quien presentó al Parlamento un proyecto de seguro obligatorio contra accidentes y enfermedades, que alcanzó consagración legislativa el 15 de julio de 1883, para proteger a los trabajadores de la industria en forma obligatoria, contra el riesgo de enfermedad y la contingencia de la maternidad; con prestaciones por un máximo de trece semanas, mediante el pago de cotizaciones abonadas en la proporción de dos terceras partes por los trabajadores y una tercera por los empresarios”<sup>3</sup>.

En los años siguientes, estas iniciativas ya acogían tanto a los trabajadores industriales como a los trabajadores del campo y del sector del transporte. En un inicio fue el propio “Reichstag” (parlamento alemán) quien presentó objeciones a estos proyectos, pues consideraba que su sistema de financiamiento no era viable en lo relacionado con los trabajadores, quienes participaban de dicha financiación por medio de aportes o cotizaciones graduales que harían que sus salarios disminuyeran. El parlamento sostuvo que como eran los empleadores los creadores del riesgo al que se exponían los trabajadores bajo su mando, eran ellos los que debían hacerse cargo de la totalidad de la financiación de dichos seguros. Como resultado de esto, se aprueba en 1884 el seguro contra accidentes de trabajo, el cual sería financiado enteramente por los empleadores. Más adelante en 1889, se aprobaron las normas referentes al seguro de Vejez e Invalidez, y posteriormente luego de la muerte de Otto Von Bismarck, en 1901 se promulgó el “Código de Seguros Sociales”.

Luego de esta importante reforma introducida por la Alemania del “Canciller de Hierro”, no desaparecieron los antiguos sistemas de los que se ha venido comentando, por el contrario, encontraron la forma de convertirse en partícipes de la nueva era de la seguridad social. De esta forma, fueron las cajas de ayuda mutua las que se encargaron de la administración del seguro de salud y de maternidad, las asociaciones de empleadores quedaron a cargo de los accidentes de trabajo y frente al seguro de pensiones se delegó a las autoridades provinciales ya que allí se encontraba la representación del estado, los empleadores y también de los trabajadores. Fueron estos seguros sociales los que se convirtieron en la fuente de los que se implementarían más adelante, hacia finales del siglo XIX y principios del siglo XX.

De lo anterior se puede ver como existe una marcada diferencia entre los seguros sociales obligatorios y la seguridad social, ya que los seguros sociales solo protegen al trabajador frente a determinados riesgos, la seguridad social, por el contrario, se encarga de la protección frente a todos los riesgos a los que se ve expuesto el

---

<sup>3</sup> NUGENT. Op. Cit., p. 160.

trabajador, incluso, va más allá de eso y responde por las contingencias a los que se ven expuestos en determinada colectividad.

Otros eventos que fueron relevantes en la constitución de la seguridad social a nivel mundial fueron, por ejemplo, la “*Social Security Act*” (Ley de Seguridad Social) del 14 de agosto de 1936, promulgada por Franklin D. Roosevelt, la cual fue la primera ley que consideró a la seguridad social como un sistema de concepción integral, utilizando todas las instituciones destinadas a lograr ese propósito.

En Nueva Zelanda se promulgó la Ley de Seguridad Social del 14 de septiembre de 1938, la cual proyectó el cuidado del trabajador a la sociedad entera, superando en esta forma el tradicional concepto de asistencia pública y fue la misma Organización Internacional de Trabajo quien se encargó de la difusión de la norma, ya que ella exponía, mejor que cualquier otra norma existente hasta el momento, el significado práctico de la Seguridad Social.

En la Carta del Atlántico del 14 de agosto de 1941 y en la Declaración de Washington de 1942 se proclamó que “Todas las naciones tienen el deber de colaborar en el campo económico social, a fin de garantizar a sus ciudadanos las mejores condiciones de trabajo, de progreso económico y de seguridad social”<sup>4</sup>.

En 1942 en Santiago de Chile por el mes septiembre, se celebró la I Conferencia Interamericana de Seguridad Social y en ella se formuló la declaración de Santiago, quedando como consigna que “Cada país debe crear, mantener y acrecentar el valor intelectual, moral y físico de sus generaciones venideras y sostener a las generaciones eliminadas de la vida productiva. Este es el sentido de la seguridad social: una economía auténtica y racional de los recursos y valores humanos, «agregando más adelante que» las decisiones de América en orden a la nueva estructura de la Seguridad Social constituyen un aporte a la solidaridad del mundo en la conquista del bienestar de los pueblos y al logro del mantenimiento de la paz”<sup>5</sup>.

El 10 de mayo de 1944, se llevó a cabo la aprobación, por parte de la Conferencia Internacional de Trabajo, de la Declaración de Filadelfia, en ella se proclamó que “es obligación suprema de la organización Internacional de Trabajo, organizar programas que permitan lograr la plenitud de empleo y la elevación de los niveles de vida; asegurar un salario mínimo para todos los que trabajen y necesiten de tal protección; la extensión de medidas de seguridad social, inclusive la asistencia médica completa; la protección de la infancia y de la maternidad; y un nivel adecuado de alimentación, de vivienda y de medios de recreación y cultura”.

---

<sup>4</sup> NUGENT. Op. Cit., p. 160.

<sup>5</sup> Ibid. p. 160.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, proclamó el derecho a la seguridad social en los siguientes artículos:

Artículo 22. Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Artículo 25. 1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad<sup>6</sup>.

Fue tal la trascendencia de estos objetivos propuestos en esta declaración, que los mismos fueron adoptados por la Carta Social Europea del 18 de octubre de 1961, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas del 16 de noviembre de 1966, en la Convención Americana de Derechos Humanos del 22 de noviembre de 1969 y en las Declaraciones Iberoamericanas de la Seguridad Social llevadas a cabo en Buenos Aires, Argentina en 1972 y en la ciudad de Panamá, en la República de Panamá en 1976 en donde quedó establecido que “el hombre, por el sólo hecho de su condición, tiene derecho a la Seguridad Social”<sup>7</sup>.

## 1.2 CONTEXTO HISTÓRICO MUNDIAL Y EN COLOMBIA DE LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR

El contexto histórico de la responsabilidad patronal se puede ubicar en la Revolución Industrial, que se desarrolló durante la segunda mitad del siglo XVIII y fue un proceso de profunda transformación económica, social y tecnológica que inicialmente empezó en el Reino Unido, luego involucró a algunos países de Europa

---

<sup>6</sup> NACIONES UNIDAS. Declaración Universal de Derechos Humanos [en línea]. <http://www.un.org/es/documents/udhr/> [citado en 7 de septiembre de 2016]

<sup>7</sup> NUGENT. Op. Cit., p. 160.

y llegó hasta Norteamérica, pero finalmente extendió sus consecuencias a todo el mundo.

La revolución industrial transformó severamente la economía de aquella época ya que pasó de ser un tema rural basado en el campo y la agricultura, a ser una economía de carácter urbana, industrializada y mecanizada. La transformación al interior de la sociedad se identifica en que la población trabajadora, que eran principalmente campesinos trabajadores de la tierra, pasó a ser, operarios industriales, lejos de sus ciudades de origen, viviendo ahora en ciudades hostiles y bajo condiciones laborales muy desfavorables.

La rápida aceleración de la economía trajo consigo una gran demanda de operarios, lo que desencadenó un éxodo de trabajadores del sector agrario a las ciudades en busca de trabajo en las grandes fábricas y mejores condiciones de vida. Se amplía la oferta y la demanda laboral y con ello vienen los turnos extenuantes, malas condiciones de seguridad, bajos salarios y prácticas laborales desfavorables para el trabajador.

Con la demanda y la oferta laboral cada vez más en alza, las condiciones laborales empeoraban de manera tal que los trabajadores intentaron, sin éxito alguno, pronunciarse sobre las pésimas condiciones en las que trabajaban. Sus exigencias no eran escuchadas y hasta en ocasiones eran reprimidas por el mismo estado por medio de normas como el Edicto de Turgot de 1776<sup>(\*)</sup>, el cual puso fin a los gremios, y más adelante la Ley de Cahapelier de 1791<sup>(\*\*)</sup>, la cual instauró la libertad de empresa y proscribió las asociaciones y corporaciones gremiales de todo tipo. Adicional a esto, los trabajadores que acudían ante la justicia como víctimas en accidentes laborales, eran derrotados en juicio ante la imposibilidad de demostrar la culpa del empleador en el accidente. Estos procesos judiciales desestimaban a los trabajadores a acudir ante la justicia que parecía siempre del lado del empleador.

El estado alemán de Otto Von Bismarck<sup>(\*\*\*)</sup> promulgó las primeras leyes sociales en Europa, ellas fueron, la Ley del Seguro contra Enfermedad de 1883, la Ley del Seguro contra Accidentes de Trabajo de 1884 y la Ley del Seguro contra la Invalidez y la Vejez de 1889. Estas normas estipulaban que dichos seguros sociales eran de carácter obligatorio, en los que el sujeto contribuye con su correspondiente cuota, a

---

(\*) Edicto de Turgot. Francia 1776. Artículo 1...Todas las personas de cualquier calidad y condición tendrán libertad para ejercer, en nuestro reino, la especie de comercio y profesión de artes y oficios que les plazca, y hasta ejercer varias; para lo cual, eliminamos y suprimimos todas las corporaciones y comunidades de mercaderes y artesanos, así como los maestrzgos y jurados, y anulamos todos los privilegios, estatutos y reglamentos otorgados a dichas corporaciones...

(\*\*) Ley Le Chapelier. Francia 1791. Artículo 1... Siendo una de las bases fundamentales de la Constitución francesa la desaparición de todas las corporaciones de ciudadanos de un mismo estado y profesión, queda prohibido establecerlas de hecho, bajo cualquier pretexto o forma que sea...

(\*\*\*) Otto Von Bismarck (1 de abril de 1815 - 30 de julio de 1898). Canciller de Alemania (21 de marzo de 1871 - 20 de marzo de 1890).



su seguro social individual, esta norma más tarde se extendió en Europa, pero aún guardaba un ánimo proteccionista sobre el capital del empleador.

La Ley inglesa de 1945 llamada "National Insurance Industrial Injuries" (Seguro Nacional de Lesiones Industriales) de 1946, aplicó a los accidentes de trabajo el método común de valoración del daño aplicable a las demás contingencias y por aquel entonces en Francia se promulgaba la Ley 30 de 1946, en la cual se amplió la definición respecto del accidente de trabajo y trasladó a la caja de la Seguridad Social lo correspondiente a la carga de las indemnizaciones a que había lugar por los accidentes laborales.

Hay más actividades precedentes de la responsabilidad del empleador en el mundo, los anteriores fueron los más relevantes ya que sentaron las bases para el desarrollo sobre regulaciones laborales en los demás países del mundo, a continuación, se presentarán los aspectos más relevantes en Colombia.

La Responsabilidad del empleador tiene su inicio en Colombia, con la Ley 57 de 1915, en la cual se pueden encontrar las obligaciones a su cargo, una alusión a la culpa del empleador, así como los eximentes de dicha responsabilidad. También establece una indemnización para los trabajadores víctimas de la negligencia y falta de cuidado. Entre otros aspectos, la norma los abordaba así:

...Artículo 2. 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 súbito 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<sup>8</sup>.

Esta norma, también se ocupó de las indemnizaciones para los posibles afectados y describió los montos a percibir, tanto para el trabajador afectado como para los interesados, pero la norma que estructuró la culpa del empleador en el país es el Código Sustantivo del Trabajo de 1950, más exactamente en el Artículo 216, el cual establece que:

...Cuando exista culpa suficiente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios, pero

---

<sup>8</sup> COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 57 de 1915. (15, noviembre, 1915). Sobre reparaciones por accidentes del trabajo. Diario Oficial. Bogotá D.C., 1915. No. 15646. p. 2 - 3.

del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este Capítulo<sup>9</sup>.

Al observar este artículo, se puede ver que la responsabilidad que se atribuye está basada en la culpa del empleador por el resultado del accidente y ésta trae como consecuencia el pago de una indemnización ordinaria y total de los daños, que sobre el trabajador, causó el accidente de trabajo. Esta situación deja entrever que se está frente al régimen de la responsabilidad subjetiva, cuyo fundamento es la culpa, además, como media una relación laboral, la responsabilidad será contractual. Para la época de expedición del Código Sustantivo, el país no contaba con una reparación tarifada a cargo de alguna entidad, era el propio empleador quien debía hacerse cargo de las prestaciones asistenciales y económicas, que hoy en día están a cargo de las Administradoras de Riesgo Laborales, a su vez, si se comprobaba la culpa del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo, este debía responder también por la indemnización de perjuicios, es por esa razón que es en el artículo anterior se hablaba de la posibilidad de descontarle a esta indemnización los valores que por concepto de prestaciones económicas había hecho el empleador.

Más adelante se promulga la Ley 6 de 1945, reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 2127 de 1945 y por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo. Con esta norma, se buscaba avanzar hacia la responsabilidad objetiva, con el ánimo de hacer más accesible para el trabajador afectado, una indemnización sin tener que lidiar con la prueba de la culpa por parte del empleador. En esta norma, la indemnización se encontraba previamente tarifada, lo que conllevaba a que se produjera un eventual desbalance entre la afectación producida por el accidente de trabajo y la indemnización recibida.

Luego aparecen, el Decreto 3135 de 1968, aclarado por el art. 1, del Decreto Nacional 3193 de 1968, Reglamentado por el Decreto Nacional 1848 de 1969 por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales; y un año más tarde el Decreto 1848 de 1969 reglamenta el Decreto 3135 de 1968, establecieron todo lo concerniente al régimen laboral y prestacional en los trabajadores del sector público.

---

<sup>9</sup> SISTEMA UNICO DE INFORMACION NORMATIVA. Código Sustantivo del Trabajo [en línea]. <<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>> [citado en 7 de septiembre de 2016]

Colombia experimentó a finales de la década de los 80s y principios de los 90s, una transformación tanto constitucional como en lo referente a la seguridad social, pues en esos años se promulgó una nueva constitución política y nació la Ley 100 por la cual se crea el sistema de seguridad social integral. De la mano de esta nueva Ley vinieron varios cambios importantes, el primero de ellos está relacionado con el sistema pensional que tradicionalmente manejaba el Instituto de los Seguros Sociales (ISS), el cual estará enmarcado en dos regímenes, uno llamado régimen de prima media con prestación definida, el cual será manejado por intermedio de una empresa del estado llamada Administradora Colombiana de Pensiones (Colpensiones), y el otro llamado régimen de ahorro individual con solidaridad, el cual se maneja por intermedio de empresas privadas conocidas como Administradoras de Fondos de pensiones (AFP). El segundo cambio está relacionado con la prestación de los servicios de salud, los cuales ahora se prestarán y administrarán por intermedio de asociaciones entre entidades públicas con otras entidades, ya sean públicas o privadas las cuales se conocerán como Empresas Promotoras de Salud y por último, está el cambio en lo referente a la protección de los trabajadores, en donde surgen las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) hoy en día nombradas Administradoras de Riesgos Laborales (ARL).

Para el año de 1994 aparece el Decreto 1295 por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Esta norma recogió la legislación, vigente a la fecha, concerniente con la salud ocupacional en el país y se considera de gran importancia para la garantía de los derechos de los trabajadores en lo relacionado con los ambientes sanos de trabajo. Su contenido ha sido reglamentado por otras normas entre las que se encuentra el Decreto 1772 del mismo año (1994) que reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales; el Decreto 1832 de 1994 por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales; el Decreto 1530 de 1996 en el que se reglamentan parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto-ley 1295 de 1994, que se ocupan de los temas de afiliación, clasificación y cotizaciones al sistema general de riesgos profesionales; el Decreto 917 de 1999 derogado hoy en día por el art. 6, Decreto Nacional 1507 de 2014, que modifica el Decreto 692 de 1995 y en él se fija el Manual único para la Calificación de Invalidez; y el Decreto 2463 de 2001 que reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez.

Ley 776 de 2002 por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. Esta norma, modificó varios artículos del Decreto 1295 de 1994, reguló el tema de las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional y estableció que serán reconocidas y pagadas por la administradora en la cual se encuentre afiliado el trabajador en el momento de ocurrir el accidente o, en el caso de la enfermedad profesional, al momento de requerir la prestación.

## CAPÍTULO II

### 2. EVOLUCIÓN DEL TRABAJO Y DEL DERECHO LABORAL

Para establecer la importancia del derecho del trabajo, es preciso en este aparte hacer un recuento de los episodios más relevantes referentes al trabajo, para ver su evolución y desarrollo en la sociedad, partiendo desde la prehistoria hasta lo que es hoy en día.

El concepto de trabajo se puede abordar desde la prehistoria en donde el ser humano se encontraba solo con la naturaleza que lo rodeaba, sin herramientas, sin armas, sin ninguna ayuda para su subsistencia, solo hacía uso de sus manos desnudas.

El hombre primitivo era nómada: llegaba a un lugar en donde podía aprovechar los frutos que la naturaleza le brindaba y luego de satisfacer sus necesidades partía a otro lugar que le brindara también alimento y protección, pero no se establecía.

Las comunidades nómadas, empezaron a aumentar el número de integrantes, haciendo que movilizarse de un lugar a otro se hiciera cada vez más difícil, entonces se establecieron en lugares fijos donde empezaron a desarrollar y a descubrir técnicas para trabajar la tierra, de la cual podrían asegurar su alimento sin necesidad de desplazarse a otros lugares en donde seguramente correrían peligro. De este modo, nació una de las ocupaciones más antiguas del ser humano y de trascendental importancia para su subsistencia hasta nuestros días: la agricultura y con ella vino el desarrollo de herramientas para realizar la labor y volverla más productiva.

Entonces, además de elaborar herramientas, domesticó animales para que lo ayudaran a realizar tareas, facilitando la labor. Aquí se dio un gran avance para la humanidad, ya que ese hombre primitivo empezó a diversificar sus ocupaciones, en aras de mejorar su calidad de vida.

Para la elaboración de las herramientas que necesitaba, el hombre primitivo desarrolló técnicas para trabajar primero la piedra. Posteriormente logró una nueva hazaña que transformaría la sociedad: aprendió a trabajar los minerales: cobre, bronce e hierro.

Fue así como la era antigua introdujo labores de gran trascendencia para el desarrollo de la sociedad y que se crearon por la necesidad de ampliar, proteger y

desarrollar su entorno. De esta forma la agricultura, la carpintería, la herrería y la alfarería ayudaron a transformar no solo su entorno, sino también su forma de vivir y de relacionarse con los demás.

Con estos desarrollos y transformaciones, el hombre empieza a ver cómo sus comunidades cada vez se hacen más grandes y con más necesidades. Ya no solo bastaba con trabajar la tierra, se hizo necesario acondicionar el medio ambiente a sus necesidades y esa necesidad abrió el espacio para nuevas labores que lo ayudaran a moldear su entorno. Así surgieron los pioneros de la arquitectura y de la ingeniería, lo que llevó a uno de los avances más importantes para el desarrollo de las civilizaciones: las matemáticas y junto a ellas nacía por aquel entonces la ciencia, que gracias a ella el hombre vería como todo a su alrededor cobraría un nuevo significado, incluso, cambiaría su concepción del universo y del lugar que el hombre ocupa dentro de él.

Desde aquella época se dio una de las primeras transformaciones que el trabajo ha tenido: pasó de ser una actividad libre que se desarrollaba como un complemento del diario vivir, a ser una obligación impuesta por otras personas. A ese trabajo impuesto sumado a la fuerza como castigo, se le llamó esclavitud.

Dentro de la compleja organización social de Roma, los esclavos fueron fundamentales para el impulso de la economía y de la sociedad, era ellos quienes aportaban la mano de obra en las construcciones que dieron forma a un imperio, dejando huella hasta nuestros días. Los esclavos se dividían principalmente en domésticos y de propiedad del estado y dentro de estos, se encontraban los que se encargaban del entretenimiento del pueblo romano, conocidos como Gladiadores. También estaban los que se encargaban de las funciones públicas y finalmente los esclavos de inferior condición que se ocupaban de las labores manuales consideradas pesadas y de poco valor, como la construcción y la minería, entre otras. Los esclavos por no ser libres y pertenecer a un “dueño” no contaban con derechos individuales.

Después del gran apogeo del que gozaba el Imperio Romano, este comenzó a derrumbarse y a desaparecer aún a pesar de su grandeza, primero sucedió la caída del imperio romano de occidente, por el año 476 y luego lo haría el imperio romano de oriente en el año de 1453. La caída de este vasto imperio marcó uno de los grandes cambios en el viejo continente, tanto políticos como sociales, que llevaron a una transformación del trabajo.

Con la caída del Imperio Romano, la figura del emperador, o César como título imperial, desapareció y en esta etapa de la sociedad en Europa se vio el nacimiento del feudalismo, el cual se estima inició por alrededor del siglo IX. Este sistema introdujo grandes cambios sociales, así como transformaciones al sistema laboral de la época: la servidumbre. Los señores feudales eran los nuevos propietarios de la tierra, y quienes la trabajaban ahora recibían el nombre de siervos. A diferencia

de los esclavos, los siervos recibían una retribución a cambio de su trabajo. En la edad media, fueron los artesanos los que le dieron nuevamente valor al trabajo manual, ya que reivindicaron la importancia de las labores hechas a mano. En esa época, los trabajos manuales se apreciaban como obras de arte y quienes las elaboraban, gozaban de respeto y de renombre. Estos artesanos fueron quienes empezaron a organizarse en gremios dándole al trabajo una nueva identidad, esta vez, como organizaciones. Fue el gremio de la orfebrería el que gozó de mayor importancia en la época, impulsado por la belleza de sus creaciones.

Este gremio empezó a mostrar una organización que no se conocía antes, en primer lugar, se encontraban los aprendices, que eran los que realizaban las labores más básicas mientras aprendían las técnicas de fundición de los metales y adquirían la destreza para el manejo de las herramientas, luego estaban los oficiales, que poseían experiencia en el manejo de las herramientas y por último, estaban los maestros, quienes gozaban de gran experiencia en todas las artes de la orfebrería ya que eran los que poseían los secretos del oficio. Otros gremios también empezaron formarse como el de los tejedores y el de los carpinteros. Gracias a estos gremios se vivió una era de desarrollo y de avances notables y perdurables en el tiempo.

Es así como los gremios dieron al trabajo una nueva identidad, y de paso, al aprovechar las influencias que, sobre la sociedad y la política tenían por aquel entonces, se organizaron para proteger sus intereses. De esta forma se empezó a percibir lo que más adelante sería el derecho de asociación, aunque por esos días, este tipo de asociaciones no fueron bien recibidas dentro de las altas esferas de la sociedad y la política, el Profesor José Mauricio Arredondo del Río destaca un relato del profesor Guerrero Figueroa en el cual este menciona que:

Los economistas y filósofos de la época reaccionaron contra el sistema corporativo. Se promulgó el famoso edicto de Turgot 1776, por medio del cual se suprimieron las corporaciones en Francia. En el primer artículo del mencionado edicto se declaraba la “libertad para ejercer en nuestro reino el comercio, la profesión de las artes y oficios que le plazca y hasta ejercer varias”. El golpe de gracia al régimen fue dado por la ley Chapelier, en cuyo artículo primero establecía: “siendo la anulación de toda especie de corporaciones de los ciudadanos de las mismas clases y condición, una de las bases fundamentales de la Constitución Francesa, quedan prohibidas de hecho bajo cualquier pretexto”, el artículo segundo disponía: “a partir del primero de abril próximo (la ley fue sancionada el 17 de marzo de 1791) será libre para todo ciudadano el ejercicio de la profesión u oficio que considere conveniente después de recibir una patente y pagar su precio”. Esta norma que señala el fin de los gremios, también “prohíbe toda reunión de ciudadanos, de obreros, compañeros o miembros de un arte

cualquiera, que no podrán sancionar reglamentaciones acerca de sus pretendidos derechos comunes”. O sea que, con el triunfo de la Revolución Francesa, que impuso un liberalismo individualista, no solo se prohibieron los gremios, sino toda clase de asociación tanto de patronos como de trabajadores<sup>10</sup>.

Se observa entonces, como por la Ley Chapelier de 1776 y el Edicto de Turgot de 1791, se puso fin a las asociaciones, corporaciones y gremios de trabajadores que existían para la época y que buscaban mejorar las condiciones obreras. Dentro de las corporaciones que se prohibieron, estaban las Corporaciones de oficios, las cuales eran asociaciones laborales que agrupaban a los maestros de los talleres corporativos y que establecían dentro de sus estatutos, normas que regulaban las relaciones laborales, los precios de venta de los artículos producidos, así como su calidad y las sanciones respecto al fraude, la especulación, y los conflictos laborales, todo esto, en áreas de asegurar el monopolio del oficio. Estas normas, no solo dieron fin a las asociaciones, gremios y corporaciones, también prohibieron el derecho a la libertad de asociación profesional ya que se consideraba que atentaba contra la implementación de una libre economía en donde cualquier persona puede ejercer la profesión que escoja<sup>11</sup>.

En el renacimiento, el trabajo ya no solo tenía connotaciones de prestigio e influencia en la sociedad, ahora el trabajo también producía riquezas, esto debido a las transformaciones que los gremios introdujeron en la sociedad desde la edad media.

La burguesía influenciaría notablemente el desarrollo en el renacimiento y como clase social estaba en lo más alto, logrando expandir sus rutas de comercio hasta el punto de abrirse camino fuera de sus ciudades y estados.

En el renacimiento, el arte logró el mayor reconocimiento, y las obras literarias y científicas cambiaron la forma de percibir el entorno.

El trabajo necesitaba una fuerza que la hiciera crecer para satisfacer la demanda de productos que las nuevas sociedades necesitaban. Ya no era suficiente la fuerza del hombre o el empleo de animales para lograr los niveles de producción que exigía el entorno, y es así como se inventó la máquina de vapor y fue en ese momento en donde el trabajo ya no volvería a ser lo mismo.

---

<sup>10</sup> ARREDONDO DEL RIO, José. El derecho laboral, su génesis, evolución y los poderes del juez de la materia. En: Revista Summa Iuris. Vol. 1, No. 1 (Jul - Dic., 2013); p 125. ISSN 2339-4536.

<sup>11</sup> MACHICADO, Jorge. Historia del Derecho del Trabajo, Sucre: USFX Universidad San Francisco Xavier. 2010. p 5.

Primero fue la agricultura y ahora gracias a la revolución industrial el hombre empezaba a ver profundos cambios tanto en su forma de vivir como en su forma de trabajar ya que la maquinaria pronto desplazó a la mano de obra y los artesanos fueron reemplazados por los operarios de máquinas, bajo esta nueva situación, el trabajador pasaba a hacer parte de una cadena de trabajo, donde comenzaron una serie de situaciones en las que su valor como persona pasó a un segundo plano en aras de la producción. Así mismo, las personas empezaron a abandonar los campos para asentarse en las ciudades, ya que allí se encontraban las grandes fábricas y factorías que eran la nueva gran fuente de trabajo. Esto dio origen al trabajador asalariado el cual empezó a experimentar condiciones de misera y de inferioridad ya que al estado poco le importaban estas situaciones, adicional a esto, la situación se tornaba poco esperanzadora para el trabajador por la falta de alguien que mediara en los conflictos que por virtud de las nacientes relaciones laborales estaban surgiendo entre ambas partes.

De la mano de la máquina de vapor, nace el medio de transporte más revolucionario de la época, el ferrocarril, que acortó distancias y le dio un nuevo significado al comercio, haciendo del trabajo una gran línea de ensamblaje imparable y sin descanso.

Con la llegada de las máquinas a vapor, el trabajador que hacía una labor de principio a fin, fue desplazado, como motor principal del desarrollo industrial, hasta convertirse en un operario más de una gran cadena de trabajo. Dicho operario solo desarrollaba una pequeña parte de una labor, porque el trabajo se convirtió en un proceso complejo y fragmentado en áreas para aumentar los procesos de producción y distribución.

El desarrollo de esta época estuvo marcado por el inconformismo de los trabajadores, respecto de sus labores, lugares de trabajo, remuneración y trato hacia ellos. Continuamente, pero de forma aislada, se vivieron manifestaciones que buscaban más atención por parte del empleador para que la situación referente al trato denigrante y las malas condiciones laborales mejoraran, pero sus quejas y exigencias no encontraban eco por parte del estado. A las exigencias anteriores, se les sumaban cada vez más temas como la regularización de los horarios de trabajo, períodos de descanso entre jornadas laborales, contar con los implementos correctos y en buen estado para el desempeño seguro de las labores, la entrega de vestido y calzado adecuado para la labor encomendada y otras más que buscaban evitar o disminuir la accidentalidad que por esos días era desbordada y sin control alguno.

El punto detonante que llevó a la confrontación entre los trabajadores y sus empleados estuvo relacionado con la mejora en la remuneración salarial que percibían por su trabajo, esto derivó en la urgente necesidad de que el estado interviniera con miras a lograr la armonía entre ambas partes y así dar impulso a la producción, que se estaba viendo seriamente afectada, y esto a su vez, repercutía



en todas las esferas de la sociedad, ya que la producción se había vuelto fundamental para la transformación de la economía y de la sociedad, hechos que generaban e impulsaban el desarrollo, como no se había visto antes.

Al respecto de lo anterior, el Profesor José Mauricio Arredondo del Río comenta que: “El derecho individual del trabajo parte de las exigencias que empieza a reconocer el Estado, por parte de los trabajadores, ante sus precarias condiciones y con la intención de proclamar unos derechos mínimos”<sup>12</sup>.

Ya en la era moderna, las computadoras, que en sus inicios eran de tamaños desproporcionados y con funciones muy limitadas, serían las encargadas de dar una nueva visión sobre el trabajo, principalmente por su rápida evolución y adaptación, lo que significó grandes beneficios para diversos sectores de la sociedad, la introducción de las computadoras y de la tecnología que con ellas se desarrolló, dio origen a nuevas transformaciones en la forma de trabajar, se empezó a hablar sobre robots, automatización, redes e internet.

De la mano de las computadoras se desarrolló la internet, que introdujo un nuevo cambio en las relaciones laborales, en donde incluso, ya no hay trato directo entre las personas, solo basta con la interacción del usuario y su computadora para la realización de una labor, la que ahora se puede hacer sin salir de casa.

La sociedad y el trabajo van de la mano y juntos son dinámicos, las transformaciones que han tenido los han evolucionado hasta ser lo que hoy en día son, pero los cambios son tan rápidos a comparación de las eras anteriores, que no dan tiempo para su adaptación y es así como algunas labores aún perduran a pesar de la tecnología, pero otras han ido, inevitablemente, desapareciendo.

Según el Código Sustantivo del Trabajo<sup>13</sup>, “Artículo 5: DEFINICION DE TRABAJO. El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”.

Esta definición, aunque breve, enmarca todo lo anteriormente señalado en el marco histórico, ya que señala que el trabajo es la actividad humana por la cual las personas obtienen un salario y pueden cubrir así sus necesidades, pero también reconoce que el trabajo tiene una gran importancia en la sociedad porque se organiza, evoluciona y prospera gracias al trabajo, pero es esa misma importancia la que lleva al derecho a establecer un marco jurídico para regularlo y es

---

<sup>12</sup> ARREDONDO DEL RIO. Op. Cit., p. 128.

<sup>13</sup> SISTEMA UNICO DE INFORMACION NORMATIVA. Código Sustantivo del Trabajo [en línea]. <<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>> [citado en 7 de septiembre de 2016]

precisamente sobre ese conjunto de leyes y normas que rigen la actividad laboral de los individuos, que este estudio se ocupará en las páginas posteriores.

Una vez repasados estos episodios trascendentales en la evolución del trabajo y de la sociedad, a continuación, y como complemento del tema, se abordarán los aspectos más relevantes del derecho del trabajo, de acuerdo con el Profesor José Mauricio Arredondo del Río<sup>14</sup>, han sido muchos los cambios que han forjado la historia a nivel social, económico, cultural y político y en este aspecto. El derecho laboral no ha sido indiferente a esas transformaciones, por el contrario, se ha nutrido de esas innovaciones con la intención alcanzar una sociedad en donde todos los trabajadores que prestan sus servicios en favor de un empleador, puedan gozar de unas condiciones mínimas en cuanto a remuneración, prestaciones y jornada laboral, entre otros, ya que es gracias al desempeño de ellos que la empresa logra obtener ingresos que contribuyen al aumento de su capital.

Al inicio del siglo XX, se vivió un cambio respecto a la relación entre el trabajador y el empleador, ya que se empezaba a buscar la forma de regular dicha relación y de introducirla en el ámbito jurídico, por ello, se discutía sobre el elemento fundamental: el contrato de trabajo. Estas discusiones llevaron a introducir, en varias constituciones alrededor del mundo, aspectos relacionados con los derechos de los trabajadores, por ejemplo, en Francia se mencionaba en la Constitución de 1793 que *"...Todo hombre puede contratar sus servicios, su tiempo, pero no puede venderse ni ser vendido, su persona no es una propiedad enajenable. La Ley no reconocerá de ningún modo servidumbre, no podrá existir más que un compromiso de ciudadano y reconocimiento entre el hombre que trabaja y aquel que lo emplea..."*, aquí se ven plasmadas la libertad para contratar y ser contratado, la prohibición tanto de la esclavitud como de la servidumbre y se exalta la relación de "compromiso" que hay que entre el trabajador y su empleador. Estos mismos aspectos, se ven reflejados y con mayor nivel de importancia en cada una de las Constituciones que marcaron los diferentes regímenes parlamentarios y republicanos (conocidos como republicas) que marcaron la historia de Francia, la actual Constitución, del 4 de octubre de 1958 reafirma estos aspectos.

Al igual que Francia, otras naciones empezaron a introducir en sus constituciones aspectos puntuales relacionados con el trabajo, En Suiza para el año de 1874 se reglamentaron las prescripciones sobre el trabajo infantil en las fábricas, además de reglamentar aspectos sobre las jornadas laborales y la protección a los trabajadores expuestos a riesgos propios de la empresa o del oficio contratado.

En la constitución de la República Socialista Federativa Soviética de 1918, así como en sus posteriores reformas, se consignaron los derechos atinentes al trabajo en el capítulo titulado Derechos y deberes fundamentales de los ciudadanos. En esta

---

<sup>14</sup> ARREDONDO DEL RIO. Op. Cit., p. 123.

constitución los trabajadores fueron, además, reconocidos informalmente como los gobernantes de Rusia.

En la Alemania de 1919, la Constitución de Weimar presentó un capítulo respecto de la vida económica de los alemanes. Para 1949 en la República Democrática Alemana se incorporaron a los derechos de los ciudadanos, el derecho al trabajo, y para ese mismo año, pero en la República Federal de Alemania se establecieron dentro de los Derechos fundamentales, los de protección de la dignidad humana y libertad de asociación.

De lo anterior se puede extraer que entre 1793 y 1947 en el mundo, pero principalmente en Europa, se vivieron profundas transformaciones relacionadas con la inclusión de los derechos de los trabajadores en las constituciones de las naciones. Para resaltar, en Francia se prohibía la esclavitud (1793), en Suiza se protegía al trabajador frente a actividades peligrosas (1874), en Rusia se incorporaba el derecho al trabajo (1918), en la Alemania de 1919 se ideó y se puso en marcha un seguro social para la vejez, programa que fue impulsado por el “Canciller de hierro” Otto Von Bismarck con el ánimo de promover el bienestar de los trabajadores como una medida para mitigar la crisis económica que existía por aquellos días, ya anteriormente en Alemania se habían implementado programas de indemnización a los trabajadores y un seguro de enfermedad, con estas medidas, se constituyó el primer sistema de seguridad social del mundo, más adelante se consagraba el derecho de libre asociación (1949).

En el resto de Europa se vieron los efectos de estas determinaciones alemanas, por ejemplo, en Italia se incorporaban los nuevos principios del derecho laboral (1947) y naciones como Rumania, Polonia, Checoslovaquia y Hungría, a raíz de la influencia que la Unión de las Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS) tenían sobre algunas naciones de ellas, se inspiraron para incorporar aspectos de derecho laboral en sus respectivas constituciones.

Estos acontecimientos también se vieron reflejados en América Latina, en la Constitución de la Nación Argentina de 1853 se introducen dos capítulos llamados Derecho del trabajador, de la familia, de la ancianidad, de la educación y de la cultura y Función social de la propiedad, el capital y la actividad económica, en 1917 México ya introducía conceptos de seguridad social a su carta magna, el Salvador en 1939 introdujo los conceptos de familia y trabajo, Bolivia en 1945 establece su régimen social y en Guatemala por 1945 se hacía lo propio con las garantías sociales para toda la población.

Acaba de mostrarse cómo a través de la historia se ha pasado de un trabajador desprotegido y subvalorado, a gozar de la protección integral que la seguridad social le puede brindar. Pero muy a pesar de los grandes avances en esta materia y de las luchas ganadas, aún falta mucho para tener una sociedad en donde el trabajador esté verdaderamente cobijado por un sistema social integral, lo cual dará como

resultado una sociedad con verdadera justicia social y enfocada al bienestar de todos los que en ella habitan.

Estos acontecimientos también tuvieron repercusión en Colombia como bien se puede apreciar en la Constitución Política de 1886, en ella se destacaba el Artículo 44, este hacía referencia a la libertad que poseen las personas para desarrollar un oficio o una ocupación, pero aclaraba que esa profesión debía ser “honesta”, también disponía que no era necesario que las personas pertenecieran a un gremio determinado, como el de maestros o doctores, para el ejercicio de dicha profesión, aclara además, que la ley si podía exigir el título que calificara como idóneo a las personas que querían desempeñarse en el campo de la medicina, también hacía mención sobre el control que las autoridades debían ejercer sobre las industrias, haciendo énfasis en lo relativo a la seguridad y la salubridad públicas. Estas disposiciones y por mandato de la misma constitución, se debían incorporar al Código Civil dejando claro que su alteración solo se podía realizar mediante una reforma a la misma Constitución.

Para 1934, en Colombia La ley 10<sup>15</sup> del mismo año, reglamentada por el decreto 632 de 1935, trataba sobre la pérdida y rehabilitación de derechos políticos, y en su interior se establecen algunos derechos relativos a los trabajadores, esta ley no pretendió reglamentar el contrato de trabajo, pero si lo haría respecto del régimen aplicable a los empleados del sector particular.

Esta ley dispone que el empleado particular es aquel que realiza un trabajo por cuenta de otra persona o entidad y que cuente con una retribución por sus servicios, esta podía ser un sueldo fijo o periódico, o también, otra forma de retribución, pero la característica principal estaba en que el desempeño de las labores contratadas debían estar fuera del servicio oficial. También aclaraba que el empleador es la persona por “cuya cuenta se realiza el trabajo”. Es importante destacar que en esta norma se menciona que si el empleador ejerce como intermediario entre el empleado y el dueño de una empresa, habrá solidaridad en la responsabilidad que estos tengan para el cumplimiento de esta ley.

Dispuso además que los contratos con empleadores particulares, deben ser diligenciados por escrito, además que deben existir dos copias del mismo, una para cada parte. Dicho contrato debía incorporar además de las estipulaciones acordadas entre las partes, que no debían ser contrarias a la ley, todas las especificaciones de las labores a desarrollarse en vigencia, los detalles del salario, su forma de pago y duración del mismo.

---

<sup>15</sup> CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 10 de 1934. (20, noviembre, 1934). Sobre pérdida y rehabilitación de derechos políticos y por la cual se establecen algunos derechos de los empleados. Diario Oficial. Bogotá D.C., 1934. No. 22746. p. 7.

También se encuentra la Ley 6 de 1945, reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 2127 de 1945, la cual establecía la columna vertebral del derecho del laboral con anterioridad a la expedición del Código Sustantivo del Trabajo. Esta norma, contenía disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo. Cabe resaltar apartes de algunos artículos que se consideran importantes por el valor histórico y jurídico respecto del contrato y horarios de trabajo, entre los que figuran que para que existiera un contrato de trabajo, debían existir unos requisitos tales como un trabajador que prestara un servicio de carácter personal, sometimiento a la continua dependencia del empleador y una remuneración. Aclaraba, además, que las horas de trabajo no podían exceder de ocho (8) al día, ni de cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las excepciones legales. Prohibió el pago de los servicios prestados por medio de mercancías, fichas o medidas semejantes, pero concedió autorización para una remuneración de tipo parcial en forma de alojamiento o alimentación en los casos en donde el trabajador residía dentro de un “radio” cercano a la empresa. Estableció que el descanso dominical obligatorio sería remunerado por el empleador, para esto, dispuso que el trabajador no debía haber faltado a su jornada laboral en un mínimo de 2 días en la semana, pero que dicha falta a sus labores, debía ser con justa causa comprobada.

Además de lo anterior, también se reglamentó lo referente a las indemnizaciones para los trabajadores, mientras se organizaba el seguro social obligatorio, además, destacó que el estado garantiza tanto a los trabajadores como a sus empleadores el libre derecho de asociación para la defensa de sus intereses y que para ello, se podían formar sindicatos o asociaciones de profesionales.

En esta norma, se recogen aspectos importantes para la regulación de la relación laboral y para el mejoramiento de las condiciones de trabajo para los empleados en Colombia, de acuerdo a lo anotado en los antecedentes del derecho laboral, se ve como esos derechos por los que los trabajadores en la Europa de principios del Siglo XX luchaban (salario, contrato, descanso dominical y el derecho de asociación) se ven cobijados y regulados por esta ley.

Dentro del Decreto Reglamentario 2127 de 1945<sup>16</sup>, que reglamento parcialmente la Ley 9 de 1945, se encuentra lo relativo a las disposiciones sobre el contrato de trabajo, en donde se refiere a este de la siguiente manera: Artículo 1º “Se entiende por contrato de trabajo la relación jurídica entre el trabajador y el patrono, en razón de la cual quedan obligados recíprocamente, el primero, a ejecutar una o varias obras o labores, o a prestar personalmente un servicio intelectual o material, en beneficio del segundo y bajo su continuada dependencia, y este último a pagar a aquél cierta remuneración”. En este mismo Decreto, se habla también de los

---

<sup>16</sup> COLOMBIA, PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. Decreto 2127 de 1945. (28, agosto, 1945). Por el cual se reglamenta la Ley 6ª de 1945, en lo relativo al contrato individual de trabajo, en general. Diario Oficial. Bogotá D.C., 1945. No. 25933. p. 1.

elementos que se necesitan para que el contrato de trabajo nazca a la vida jurídica, ellos son: La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo. La dependencia del trabajador respecto del patrono, que otorga a éste la facultad de imponerle un reglamento, darle órdenes y vigilar su cumplimiento, la cual debe ser prolongada, y no instantánea ni simplemente ocasional. Por último, el salario como retribución del servicio.

Además, se encuentra dentro de este Decreto un aparte en donde se hace referencia a la relación que existe entre los empleados públicos y la administración nacional, departamental o municipal, en donde se estipula que no se constituye como un contrato de trabajo ya que estas relaciones están bajo el amparo de normas especiales.

Una de las disposiciones más importantes es la relacionada con la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, pero en este aparte había una salvedad, la cual permitía bajo ciertas condiciones renunciar voluntariamente a estos derechos y que mencionaba que "...los mayores de cincuenta años y los inválidos o enfermos podrán renunciar, en todo o en parte, sus derechos eventuales al seguro de vida, al auxilio por enfermedad, a la asistencia médica, a la indemnización por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales y a la cuota funeraria, mediante manifestación escrita, autenticada por el correspondiente funcionario del Trabajo o, en su defecto, por la primera autoridad política del lugar..." para tal efecto, el trabajador debía especificar el motivo de su renuncia.

Las normas anotadas anteriormente, son el preámbulo de lo que más adelante sería el Código Sustantivo del trabajo, el cual, como en su Artículo primero lo expresa, tiene como finalidad primordial "...lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social..." El código especifica las relaciones que regula, las cuales son las que se encuentran dentro del derecho individual del trabajo de carácter particular y las relaciones laborales de derecho colectivo del trabajo, bien sean oficiales o particulares, este Código además, deja claro que es de ámbito nacional y bajo su amparo se encuentran todos los trabajadores tanto colombianos como extranjeros.

Como un aspecto fundamental dentro de las relaciones entre el empleado y su empleador, El Código Sustantivo del Trabajo, expone los elementos que dan origen a la existencia de un contrato de trabajo. Este aparte debe ser considerado como la columna vertebral de todas las relaciones laborales, originalmente, en este código, se anotaban esos elementos resaltando que para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales, primero, la actividad personal del trabajador, segundo, la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, lo que daba facultades al empleador para exigirle al trabajador el cumplimiento de las órdenes impartidas y finalmente, un salario como retribución por los servicios prestados, así mismo, se tenía que cuando estos tres elementos se cumplían, se daba por entendido que estaba bajo un

contrato de trabajo, ahora bien, este contrato de trabajo no perdía su calidad por cambiársele de nombre o por otras condiciones o modalidades que se le agreguen, es decir que, mientras dentro de la relación laboral entre el trabajador y el empleador existan estos tres elementos, se estará hablando inequívocamente de un contrato de trabajo.

Después del Código Sustantivo del Trabajo, el cual hasta nuestros días sigue vigente, sería la Ley 50 de 1990 la que daría, a la legislación laboral, un gran paquete de medidas tendientes a garantizar los derechos de los trabajadores y la seguridad social, pero que debió reformar el Código Sustantivo y poner la legislación laboral del país acorde con los cambios y movimientos mundiales que por aquellos años estaban transformando la economía, la sociedad y las relaciones entre los países. Es así como, a Ley 50 reformó algunos aspectos.

Teniendo como telón de fondo una globalización económica en aumento y un país en plena modernización productiva, la Ley 50 presentó una normatividad para que la nación pudiera avanzar dentro del terreno de la apertura económica y encajar en los proyectos modernización que se avecinaban y que situarían al país dentro del nuevo marco comercial a nivel mundial. Es por ello, que su intención primordial era la de flexibilizar lo concerniente a las relaciones laborales brindando a las empresas herramientas para enfrentar el nuevo modelo económico que suponía la globalización.

En esta norma nacen los fondos de cesantías, para administrar las cesantías de los trabajadores en Colombia y de paso, dar dinamismo al mercado de valores para fortalecer el sector financiero. Esta Ley también se ocupó de introducir algunos cambios al Código Sustantivo del Trabajo, dentro de los que se encuentran la implementación de los contratos a término fijo, el empleo temporal y otras formas de subcontratación, también estableció el salario integral para ingresos que sobrepasaran los diez (10) S.M.L.V. entre otras reformas.

Para 1991, Colombia iniciaba un nuevo período en su historia dejar atrás la Constitución que por más de 100 años estuvo vigente en el país, ahora la nueva Carta Magna establece que Colombia es un estado social y democrático de derecho y en donde al derecho laboral se le eleva a la máxima categoría, es así, como el Artículo 53 se constituye como uno de los puntos más altos de referencia para el derecho laboral, en él se señala que "...El Congreso expedirá el estatuto del trabajo..." el cual es evidentemente necesario dada la gran cantidad de normas referentes al trabajo y lo dispersas que estas se encuentran dentro del ordenamiento jurídico, es de resaltar que la misma Carta Magna sugiere lo que este estatuto del Trabajo debe abarcar, por ejemplo, destaca la igualdad de oportunidades que deben existir para todos los trabajadores, también destaca uno de los temas que durante años se ha venido tratando en las mesas de concertación laboral, la remuneración mínima vital y móvil, la cual debería ser proporcional a la cantidad y calidad del trabajo desempeñado, otros temas son la estabilidad laboral, más garantías para el

acceso y cobertura de la seguridad social, facilidad de acceso a la capacitación y mejora en sus contenidos, entre otras disposiciones.

También resalta como punto importante que "...la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores..." Este párrafo reconoce que los derechos de los trabajadores son irrenunciables y que la ley debe preservarlos y velar por ellos, además, es concordante con la declaración de un estado social de derecho en donde se respeta la dignidad humana, el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran.

En el nuevo milenio entro en vigor la Ley 789 de 2002, la cual se promulgó con la intención de generar más empleo y ampliar la protección social en el país. Para el apoyo al empleo, la norma se centraría en la reducción de los costos que los empleados representan para las empresas, para ello, esta norma trajo un paquete de medidas dentro las cuales estaban, entre otras, la ampliación de la jornada laboral diurna, la cual paso a ser a partir de las 6 de la mañana y hasta las 10 de la noche, también se disminuyó el recargo por laborar los días domingos y festivos, de igual manera, se modificó el pago de la indemnización por despido sin justa causa y se introdujo la jornada laboral flexible, lo que permitió, que entre empleador y empleado, llegaran a un acuerdo en lo referente al horario de trabajo durante la semana, según las necesidades y conveniencias de cada una de las partes. Esta norma ha despertado grandes preocupaciones dentro de la población trabajadora del país, la cual ha manifestado que desde su entrada en vigencia no ha cumplido con las metas propuestas en cuanto a la generación de empleo y que por el contrario, si benefició a los empresarios, en la medida que disminuyo los costos de los empleados, lo que finalmente resulto en la reducción de los ingresos de los trabajadores.

En cuanto a la ampliación de la seguridad social, la norma introdujo el Subsidio al empleo para las pequeñas y medianas empresas que generen puestos de trabajo a jefes cabeza de hogar desempleados, también implemento el subsidio familiar en dinero a los trabajadores cuya remuneración mensual, fija o variable no sobrepase los cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes, smlmv, siempre y cuando laboren al menos 96 horas al mes, y que sumados sus ingresos con los de su cónyuge o compañero (a), no sobrepasen seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes, smlmv, también presentó el Régimen de Protección al Desempleado, el cual creó el Subsidio al desempleo, como un mecanismo temporal de intervención para eventos críticos que presenten los ciclos económicos. Esta Ley además de lo anterior, también modifico y amplio los servicios de las cajas de compensación familiar e introdujo el contrato de aprendizaje mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación.



Recientemente, entró en vigor la Ley 1429 de 2010, la cual es conocida como la “Ley de Formalización y Generación de Empleo”, esta ley se propuso 3 objetivos principales, Formalizar empleos y empresas que están en la informalidad, generar empleos formales y mejorar los ingresos de la población informal, de los desempleados en desventaja y de pequeños empresarios. Para llevar a cabo estos objetivos, la norma contemplo como estrategia, la disminución de algunos costos y la eliminación de varios trámites empresariales, esto con el ánimo de facilitar la creación, la formalización y la sostenibilidad de las pequeñas empresas. Esta norma es una medida para incentivar a las empresas informales, es decir aquellas empresas que no cuentan con matrícula mercantil, a formalizarse, dentro de los beneficios que la norma ofrece a las empresas que decidan formalizarse, se encuentran, dentro de otras medidas, la exoneración de los aportes de nómina a las cajas de compensación familiar, al Sena, al ICBF ni a la subcuenta de solidaridad en salud, en sus dos primeros años a partir del inicio de su actividad económica principal, también está el no pago del impuesto a la renta en sus dos primeros años a partir del inicio de su actividad económica principal y el no pago del costo de la matrícula mercantil en las cámaras de comercio, en el primer año a partir del inicio de su actividad económica principal.

La formalización de las empresas trae también beneficios a los trabajadores en condición de informalidad, uno de ellos, y tal vez el más importante, es el de vincularse al sistema de riesgos laborales y así poder tener la garantía de la protección mediante las prestaciones económicas y asistenciales a través de una Administradora de Riesgos Laborales, ARL, ante los eventos de enfermedad profesional o accidente de laboral, entre otros beneficios<sup>17</sup>.

El derecho laboral es fundamental para la garantía de los derechos de los trabajadores, así como para regular las relaciones entre estos y sus empleadores, no solo se trata de aspectos puntuales, como los horarios de trabajo o la remuneración por la obra realizada, también abarca amplios aspectos que se desprenden de la relación laboral, como se ha visto en este capítulo, el trabajo ha evolucionado con el pasar de los años y va acorde con la dinámica de la sociedad, es por eso que el derecho del trabajo debe adaptarse como hasta ahora lo ha venido haciendo para asegurar una relación laboral equitativa, inclusiva, segura con garantías, libertades, derechos y beneficiosa para ambas partes.

---

<sup>17</sup> MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL. El abc de la ley de formalización y generación de empleo: Ley 1429 de 2010. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia, 2011. p. 9 - 41. ISBN: 978-958-8717-19-7

## CAPÍTULO III

### 3. DE LA RESPONSABILIDAD

Todas las personas que conforman una sociedad, se ven en la necesidad de desarrollar actividades a diario, con el ánimo de construir una base en la cual puedan desarrollarse como individuos y como miembros activos de la misma.

El término responsabilidad es una derivación del latín “responderé”, que se puede interpretar como “estar obligado”, “calidad de responsable” u “obligación de responder”. Por ello, se puede deducir que la responsabilidad es una relación de causalidad, ya que esta conecta a una persona con los actos que realiza y con la capacidad que este tiene para responder por hechos futuros. La responsabilidad se entiende entonces como la obligación que tiene una persona de remediar o reparar un perjuicio que ha producido como resultado de sus actos.

La responsabilidad supone entonces que cuando un sujeto toma decisiones por su propia voluntad y de forma consiente, este debe asumir las consecuencias que de esos actos se desprenden, por ello se afirma que la responsabilidad lleva consigo la obligación de reparar la afectación causada.

La responsabilidad a través de la historia de la humanidad ha sido objeto de muchos estudios y análisis, como resultado de la importancia de ésta en la interrelación entre las personas y para la convivencia misma. Reconocidos filósofos han dado su análisis en este tema, y cada uno ha aportado sus pensamientos para entender como esa responsabilidad esta intrínsecamente relacionada con el hombre y sus actos.

La Filósofa española Victoria Camps<sup>18</sup> describe como Friedrich Nietzsche afirmaba que el hombre por estar sometido a unas costumbres en su entorno, estas lo domesticaban y lo llevaban a comportarse como los demás integrantes de la comunidad, de allí que culpa es lo que hace que la persona se sienta responsable frente a la sociedad y que las actuaciones contrarias a las normas sociales que un individuo tenga, son tachadas de inmorales, por eso, la principal responsabilidad de un sujeto es, en primer lugar, consigo mismo, ya que es ante su mismo que debe responder por sus actos.

---

<sup>18</sup> CAMPS, Victoria. Virtudes Publicas. 2ª ed. Madrid: Espasa - Calpe, 52 p. ISBN: 84-239-7310-7.

Para Camps<sup>19</sup> Jean-Paul Sartre, por su parte, postulaba que si algo no es conveniente para uno, pues tampoco lo es para los demás, para él, la responsabilidad está ligada no solo con la elección que una persona hace para sí mismo, está ligada también con el deseo de cómo se desea que actúan los demás, para Sartre, en las decisiones, como actos libres, se tiene siempre presente el ideal de persona al que se aspira a llegar, para esto, afirma que tanto los valores como la moral, son opciones que tiene la persona, y estas decisiones, solo dependen de él. Por otra parte, Según Camps<sup>20</sup>, Max Weber expresaba que la responsabilidad está más allá de los principios y convicciones que una persona tenga, ya que esta persona, debe contar con las posibles consecuencias que sus actos tengan. Para Weber, no solo se deben tener en cuenta los principios de una persona, también debe contar con lo que lo rodea, para poder ser responsable por sus actos.

La convivencia, es esencial en cualquier comunidad, pues gracias a ella los individuos pueden desarrollarse dentro de la sociedad. Toda comunidad debe tener unas normas mínimas de comportamiento, que regulen las relaciones entre los seres que la conforman. En este sentido, se habla de la responsabilidad como uno de sus pilares fundamentales. Dicha responsabilidad está dividida entre la ética y la jurídica, pero estas responsabilidades no están incluidas dentro de la misma esfera de acción del individuo.

Respecto de lo anterior, Immanuel Kant se refirió a la interacción de ambas responsabilidades diciendo que “La responsabilidad ética es una relación interior de sí: consigo mismo, en la cual el sujeto responde por la moralidad de sus actos ante su tribunal interior, constituido por su razón ante el cual sus pensamientos se acusan o se disculpan el uno al otro, En contra punto, la responsabilidad jurídica sólo se ocupa de la relación exterior de una persona con otra en tanto que sus acciones pueden, como factor, tener una influencia unas sobre otras”<sup>21</sup>.

De este modo, se entiende que en la responsabilidad ética se responde ante sí mismo, es interna; mientras que en la responsabilidad jurídica, se responde ante la sociedad, es externa.

En la sociedad, el respeto por los derechos de los demás juega un papel primordial, ya que, gracias a ese principio, la convivencia es posible y llevadera. Pero como no hay personas perfectas, tampoco hay sociedades perfectas, es por ello, que el derecho debe responder a la sociedad de una forma dinámica, desde el primer momento en que se amenaza dicha convivencia o no se respetan los derechos de los demás.

---

<sup>19</sup> Ibid. p. 54.

<sup>20</sup> Ibid. p. 57.

<sup>21</sup> KANT, Immanuel, *Metafísica de las costumbres*, Citado por BRAZ, Adelino. La responsabilidad en la obra de Kant: Heterogeneidad y tránsito entre el derecho y la ética. En: Universitas Philosophica. No. 29 (Dic., 2002); p. 138.

En la antigüedad, cuando un sujeto provocaba un daño a otra persona, ésta última estaba autorizada, por las normas existentes, para inferir a su victimario, un daño de igual proporción al sufrido. Este era el fundamento que se podía encontrar en normas como la Ley Mosaica en la que se aplicaba la fórmula del ojo por ojo y diente por diente.

La sociedad desde el inicio de los tiempos, ha estado en constante avance y en especial a partir de finales del siglo XVIII, en donde los avances científicos abrieron una puerta hacia la industrialización de una de las actividades más esenciales de toda sociedad: el trabajo.

Estos avances, han llevado el ámbito de la convivencia y las relaciones entre las personas, a nuevos terrenos, ya que cada nuevo avance hace que esas relaciones se vuelvan más complejas y difíciles de regular.

La responsabilidad civil tiene a su cargo la difícil tarea de regular las relaciones entre los miembros de la sociedad ya que con la modernización se hace más propensa, a un desequilibrio, por el respeto de los derechos de los demás.

Sobre este tema, en Colombia también se ha estudiado profundamente y se han realizado pronunciamientos, por ejemplo, el Doctor Javier Tamayo Jaramillo manifiesta en su obra que “la responsabilidad civil es la consecuencia jurídica en virtud de la cual, quien se ha comportado en forma ilícita debe indemnizar los daños, que con esa conducta ilícita, ha producido a terceros. La consecuencia jurídica, es el acto resultante de aquellas situaciones jurídicas reconocidas por las normas, las cuales sobrevienen en virtud de la realización de los distintos supuestos contemplados en ella (supuesto de hecho)”<sup>22</sup>.

Dentro de la responsabilidad civil, se encuentran cuatro elementos que son los que la conforman. Un primer elemento es el hecho jurídico, que de acuerdo con la definición de Cabanellas, que es citada por el Doctor Pinkas Flint Blanck<sup>23</sup> en su obra Tratado de defensa de la libre competencia, dice que el hecho jurídico es un “Fenómeno, suceso o situación que da lugar al nacimiento, adquisición, modificación, conservación, transmisión o extinción de los derechos u obligaciones” y además se divide en el hecho propio, el hecho ajeno y el hecho de las cosas.

El segundo elemento es el daño, el cual, en palabras del Doctor Javier Tamayo Jaramillo, dice que “Daño civil indemnizable, es el menoscabo a las facultades jurídicas que tiene una persona para disfrutar de un bien patrimonial o extra

---

<sup>22</sup> TAMAYO JARAMILLO, Javier. Tratado de responsabilidad civil. Tomo I. Bogotá: Editorial Legis. 2007. p. 12. ISBN: 9789586535588

<sup>23</sup> FLINT BLANCK, Pinkas. Tratado de defensa de la libre competencia. Lima: Fondo editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2002. p. 420. ISBN 9789972424663

patrimonial. Ese daño es indemnizable cuando en forma ilícita es causado por alguien diferente de la víctima”<sup>24</sup>.

Cabe señalar que hay dos tipos de daño. El daño patrimonial y el material. El patrimonial que es aquel menoscabo o detrimento que se produce en los bienes que hacen parte del patrimonio del afectado y tienen la característica de ser fácilmente valorados económicamente, ya que existe una referencia acerca de su valor, el cual puede estar contenido en una factura, en una cotización o en una valoración y si no se tiene alguna referencia de las anteriores, se puede recurrir al criterio de un perito.

Dentro del daño material se encuentra, tanto el daño emergente, como el lucro cesante y los daños morales que incluye a los terceros, en donde el daño emergente hace referencia a “el perjuicio o la pérdida que proviene de no haberse cumplido la obligación o de haberse cumplido imperfectamente, o de haberse retardado su cumplimiento”<sup>25</sup> lo que se traduce como los gastos en los que incurre el afectado, es decir, implica la pérdida de una utilidad que ya existía al momento del hecho, en el patrimonio de la víctima y de la cual el afectado debe hacerse cargo; el lucro cesante, es “la ganancia o provecho que deja de reportarse a consecuencia de no haberse cumplido la obligación, o cumplido imperfectamente, o retardado su cumplimiento”<sup>26</sup>. En síntesis, el lucro cesante, es lo que no ingresa por el daño y hace referencia a todo lo que deja de percibir el perjudicado, como consecuencia del hecho dañoso.

Por otro lado, está el daño moral, el cual afecta los derechos de la personalidad y puede referirse al sufrimiento, al menoscabo de la dignidad y al quebrantamiento del espíritu.

Al respecto, el Profesor Ramón Daniel Pizarro afirma que “el daño moral importa, pues, una minoración de la subjetividad de la persona, deriva de la lesión a un interés no patrimonial. O con mayor precisión, una modificación perjudicial del espíritu, en el desenvolvimiento de su capacidad de entender, querer o sentir, consecuencia de una lesión a un interés no patrimonial, que habrá de traducirse en un modo de estar diferente de aquel al que se hallaba antes del hecho, como consecuencia de éste y anímicamente perjudicial”<sup>27</sup>.

A diferencia del daño patrimonial, el daño moral es de difícil valoración, pero a pesar de no tener un contenido de carácter patrimonial, le es asignada una estimación económica como forma de permitir su valoración. Esta estimación está en cabeza del juez quien toma como sistema el “*arbitrium iudicis*”, que es la potestad privativa

---

<sup>24</sup> TAMAYO JARAMILLO. Op. Cit., p. 12.

<sup>25</sup> SISTEMA UNICO DE INFORMACION NORMATIVA. Código Civil [en línea]. <<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1789030>> [citado en 7 de septiembre de 2016]

<sup>26</sup> Ibid.

<sup>27</sup> PIZARRO, Ramón Daniel. Daño moral. Buenos Aires: Editorial Hammurabi, 2004. p. 85. ISBN: 9507411658

del juez para determinar la intensidad del daño, para acercarse al resarcimiento más justo de acuerdo con la afectación del perjudicado.

El tercer elemento es la culpa, en relación con la cual El Código Civil ofrece una descripción y está contenida en el Artículo 63 el cual indica que:

La ley distingue tres especies de culpa o descuido.

Culpa grave, negligencia grave, culpa lata, es la que consiste en no manejar los negocios ajenos con aquel cuidado que aún las personas negligentes o de poca prudencia suelen emplear en sus negocios propios. Esta culpa, en materias civiles equivale al dolo.

Culpa leve, descuido leve, descuido ligero, es la falta de aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios. Culpa o descuido; sin otra calificación, significa culpa o descuido leve. Esta especie de culpa, se opone a la diligencia o cuidado ordinario o mediano.

El que debe administrar un negocio como un buen padre de familia, es responsable de esta especie de culpa.

Culpa o descuido levísimo es la falta de aquella esmerada diligencia que un hombre juicioso emplea en la administración de sus negocios importantes. Esta especie de culpa se opone a la suma diligencia o cuidado<sup>28</sup>.

Para dar una síntesis acerca de la culpa, se puede recoger el concepto que de ella expresan los hermanos Mazeaud, en donde afirman que la culpa es “un error de conducta que no cometería una persona prudente, colocada en las mismas condiciones externas del causante”<sup>29</sup>.

En lo que respecta a la culpa como elemento de la responsabilidad civil, hay dos teorías que han rivalizado de cara a sus conceptos. Estas son la Teoría Clásica y la Teoría del Riesgo. De la Teoría Clásica, se tiene que fue en la obra de Marcel Ferdinand Planiol, llamada Tratado Elemental de Derecho Civil, en donde el autor sostiene que el derecho real es la relación que tenía una persona con una cosa, por

---

<sup>28</sup> SISTEMA UNICO DE INFORMACION NORMATIVA. Código Civil [en línea]. <<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1789030>> [citado en 7 de septiembre de 2016]

<sup>29</sup> MAZEAUD, Henri; MAZEAUD León y TUNC, André. Tratado Teórico y Práctico de la Responsabilidad Civil Delictual y Contractual. Buenos Aires: Ediciones Jurídicas Europa-América. 1977. p. 2.

tanto, cuando hay sometimiento de una cosa al poder de una persona, ya sea de forma total o parcial, se estaba ante la existencia de un derecho real oponible a otra persona.

La Teoría del riesgo, surgió como una forma de respuesta a los vacíos que la teoría clásica planteaba y que tantas dificultades establecía. Es por eso, que esta teoría no giraba en torno a la culpa, ya que generalmente era casi imposible determinar quién había ocasionado el hecho dañino, por el contrario, ya no se pretendía que una sola persona respondiera por el daño, en cambio, pretendía que todos los involucrados, al momento de tomar la decisión de crear el riesgo, respondan por los daños derivados de ese riesgo.

El cuarto y último elemento es el nexo causal, el cual reviste suma importancia porque es el encargado de “conectar” el hecho y el daño. La relación causa-efecto es uno de los elementos indispensables para acreditar la responsabilidad civil, ya sea que se trate de responsabilidad contractual o extracontractual. De esta forma, cuando se reclaman las consecuencias del incumplimiento del contrato, debe acreditarse la existencia de una relación causal entre el incumplimiento y los daños causados por ese incumplimiento.

El nexo causal se entiende, como la relación necesaria y eficiente entre el hecho generador del daño y el daño probado. La jurisprudencia y la doctrina indican que para poder atribuir un resultado a una persona y declararla responsable como consecuencia de su acción u omisión, es indispensable definir si aquél aparece ligado a ésta por una relación de causa-efecto. “Si no es posible encontrar esa relación mencionada, no tendrá sentido alguno continuar el juicio de responsabilidad”<sup>30</sup>

El incumplimiento puede ser puro y simple y para que éste existe solo basta con mostrarlo. Hay incumplimiento cuando haya un cumplimiento parcial o un cumplimiento tardío, de esta forma se da lugar a la indemnización que se denomina compensatoria y a la indemnización moratoria, es por esto que las obligaciones a que tienen lugar las partes, deben estar contenidas en el contrato, así como las consecuencias de su incumplimiento.

Respecto de las obligaciones a las que se hace referencia al hablar de la responsabilidad contractual, se debe hacer énfasis en que estas pueden ser de resultados o de medios, de acuerdo con la índole del contenido de la prestación.

---

<sup>30</sup> PATIÑO, Héctor. 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 (Ene. - Jun., 2011). p. 372-373.

En las obligaciones de resultado, el deudor se compromete al cumplimiento de un determinado objetivo, asegurando al acreedor el logro de la consecuencia o resultado tenido en miras al contratar.

En las obligaciones de medios el deudor compromete su actividad diligente que, razonablemente, tiende al logro del resultado esperado, pero éste no es asegurado ni prometido. La distinción entre obligaciones de resultado y de medios, esbozada en el derecho romano, reconocía la existencia de contratos en los que la obligación era expresamente determinada, y otros que únicamente exigían la actuación de buena fe del deudor. El antiguo derecho francés también tuvo en cuenta la clasificación obligacional mentada, especialmente a través del pensamiento del jurisconsulto francés Jean Domat. No obstante, la teoría solo alcanzó relevancia jurídica en momentos en que abundaban las discusiones doctrinarias acerca de la prueba de la culpa, en los campos contractual y extracontractual.

El Jurisconsulto francés René Demogue fue su primer expositor integral, sentando la tesis de que, “con el fin de regular la prueba de la culpa, no debe ser distinguida su ocurrencia en el campo contractual o en el campo extracontractual, sino que- prescindiendo de ello- es menester diferenciar las obligaciones de resultado (en las que, ante la infracción, se la presume) de las de medios (en las que debe ser probada), pudiendo darse ambas tanto en un campo como en el otro”<sup>31</sup>.

Se genera responsabilidad por el hecho ajeno, el cual está tipificado en el artículo 2347 del Código Civil así: “Responsabilidad por el hecho propio y de las personas a cargo. Toda persona es responsable, no sólo de sus propias acciones para el efecto de indemnizar el daño sino del hecho de aquellos que estuvieren a su cuidado. <inciso segundo modificado por el artículo 65 del decreto 2820 de 1974. El nuevo texto es el siguiente.> así, los padres son responsables solidariamente del hecho de los hijos menores que habiten en la misma casa”<sup>32</sup>.

Por último, la responsabilidad puede surgir por el hecho de las cosas, pero en Colombia, no existe una fuente legal que haga referencia directamente a la responsabilidad por los daños ocasionados por las cosas. Pese a lo anterior, la Corte Suprema de Justicia ha desarrollado los elementos de este tipo de responsabilidad, a partir de dos casos señalados expresamente por la ley: edificios y animales. A partir de ellos se han construido los principios sobre la responsabilidad

---

<sup>31</sup> ENCICLOPEDIA JURIDICA. Obligación de resultado Y obligación de medios. [en línea]. <<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/obligaci%C3%B3n-de-resultado-y-obligaci%C3%B3n-de-medios/obligaci%C3%B3n-de-resultado-y-obligaci%C3%B3n-de-medios.htm>> [citado en 7 de septiembre de 2016]

<sup>32</sup> Ibid.



por el hecho de las cosas inanimadas y las cosas animadas respectivamente, para ser aplicados por vía analógica<sup>33</sup>.

Los Artículos 2348 y 2349 del Código Civil, establecen casos de responsabilidad por el hecho ajeno, pero de forma limitada a dos casos, en el primero, se menciona la responsabilidad que le cabe a los padres por los daños que sus hijos ocasionen, en donde, manifiesta que los padres serán siempre los responsables, no solo por los daños que sus hijos causen, también serán responsables por los delitos y las culpas cometidas, el segundo caso, tiene relación con la responsabilidad que le asiste a los empleadores por los daños que ocasionen los trabajadores bajo su cargo, pero esta responsabilidad está limitada a los daños o perjuicios causados con ocasión del servicio prestado, pero deja de la lado la responsabilidad del empleador, si se llega a comprobar que los daños son el resultado de comportamientos impropios por parte de los trabajadores que los empleadores no pudieron prever o impedir, bajo esta salvedad, serán los trabajadores los responsables por sus actos.

Referente a la responsabilidad por las actividades, el Código Civil hace la siguiente referencia contenida en el artículo 2356, en donde está contenida la responsabilidad que se pueda imputar a la malicia o a la negligencia de otra persona, por ejemplo, la persona que imprudentemente dispara un arma de fuego, esta persona está obligada a la reparación por los daños que pueda hacer causado.

El Consejo de Estado entrega una definición de las actividades peligrosas más amplia y actualizada, en donde afirma que "...Una actividad es peligrosa cuando rompe el equilibrio existente, colocando a las personas ante el peligro inminente de recibir lesión en su persona o en sus bienes...", además aclara que, como el peligro es un "concepto indeterminado" este solo puede ser establecido por un juez

De lo anterior resalta como el Código Civil no da una definición precisa sobre las actividades peligrosas, situación que el Consejo de Estado debió corregir al ampliar la definición, pero a su vez, dejo a criterio del juez su calificación, se ve entonces que esa misma modernidad en que la sociedad se desenvuelve hoy en día, cada vez se hace más difícil la regulación de las relaciones entre las personas y esto se refleja en la limitación que las normas van teniendo al momento de su aplicación.

La diversificación en cuanto a las formas de trabajo y el uso omnipresente del internet, por solo mencionar algunos aspectos, hace que las normas parezcan insuficientes para abarcar todos los aspectos de esta nueva realidad jurídica, frente a la responsabilidad.

---

<sup>33</sup> FACULTAD DE DERECHO. Responsabilidad por el Hecho de Cosas [en línea] <[http://hipertexto-obligaciones.uniandes.edu.co/doku.php?id=responsabilidad\\_por\\_hecho\\_de\\_las\\_cosas](http://hipertexto-obligaciones.uniandes.edu.co/doku.php?id=responsabilidad_por_hecho_de_las_cosas)> [citado en 7 de septiembre de 2016]

En cuanto a la forma o manera de ligar de responsabilidad al autor de un hecho dañoso, también se debe abordar lo relativo a las causales de exoneración de responsabilidad civil, ya que como se verá más adelante, la responsabilidad tiene unos límites, los cuales están delimitados por estas causales.

Tradicionalmente la doctrina y la jurisprudencia han manifestado que el demandado en un juicio de responsabilidad tiene, por norma general, la posibilidad de defenderse atacando cualquiera de los elementos que se estudian dentro de la responsabilidad civil extracontractual. En este sentido, bien puede plantear su defensa respecto al elemento daño, al elemento imputación, o al elemento fundamento. Dependiendo del régimen de responsabilidad aplicable, el demandado tiene la posibilidad de escoger entre varias alternativas para exonerarse de responsabilidad; si se encuentra dentro de un régimen subjetivo de responsabilidad, el demandado tiene la posibilidad de exonerarse probando ausencia de falla, la inexistencia del nexo causal, o probando causa extraña. Por el contrario, si se encuentra en presencia de un régimen de responsabilidad objetiva, el demandado sólo se puede exonerar probando ausencia de nexo causal, o probando la existencia de una causa extraña.

Por causal exonerativa de responsabilidad, se entiende aquella causal que impide imputar determinado daño a una persona, haciendo improcedente, en consecuencia, la declaratoria de responsabilidad. En este sentido, las causales exonerativa (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 el daño, lo hizo llevado o coaccionado por un hecho externo, imprevisto e irresistible<sup>34</sup>.

Para una mejor comprensión respecto de las causas de exoneración, es necesario exponer de forma breve las causas extrañas que dan origen a la exoneración de la responsabilidad, las cuales son, el caso fortuito, la fuerza mayor, la culpa exclusiva de la víctima y el hecho de un tercero. Según el Profesor Héctor Patiño, en su análisis, describe estos elementos de la siguiente forma:

a) Fuerza mayor

Enneccerus define la fuerza mayor diciendo que es el “acontecimiento cognoscible, imprevisible que no deriva de la actividad en cuestión, sino que en este sentido viene de fuera, y cuyo efecto dañoso no podía evitarse por las medidas de precaución que racionalmente eran de esperar.

---

<sup>34</sup> PATIÑO, Héctor. Op. Cit., p. 376-377.

De acuerdo con la doctrina francesa, es un caso constitutivo de fuerza mayor, el evento que presenta las tres características siguientes: exterioridad (respecto del demandado), imprevisibilidad (en su ocurrencia) e irresistibilidad (en sus efectos).

En Colombia esta figura fue definida legalmente por el artículo 1º. de la Ley 95 de 1890 que subrogó el artículo 64 del Código Civil cuyo texto enuncia: "Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc."<sup>35</sup>

La fuerza mayor consta de tres elementos esenciales para poder invocarla como un eximente de la responsabilidad. Estos elementos son el hecho externo, el hecho imprevisible y el hecho irresistible.

El primero de ellos, el hecho externo, se puede entender mejor de la manera como el Profesor Héctor Patiño lo describe en su análisis: "El hecho constitutivo de fuerza mayor debe ser ajeno a la actividad dentro de la cual se ha causado el daño; dicho de otra manera, la fuerza mayor está definida como aquel hecho que no depende del actuar de ninguna de las partes que se encuentran vinculadas al hecho dañino: no debe ser imputable ni a quien lo causa ni a quien lo sufre"<sup>36</sup>.

Como se observa, este hecho es una característica indispensable para configurar la fuerza mayor como eximente de la responsabilidad.

En el caso del hecho imprevisible se menciona en el mismo análisis que:

Es un hecho imprevisible: conforme al criterio unívoco de la jurisprudencia tradicional, la imprevisibilidad se presenta cuando no es posible contemplar el hecho con anterioridad a su ocurrencia. Para establecer qué es lo previsible en cada caso concreto, se requiere analizar las circunstancias particulares que rodean la actividad en desarrollo de la cual acaeció el daño y, por consiguiente, se deben verificar las previsiones normales que habrían de exigirse a quien alega la fuerza mayor<sup>37</sup>.

---

<sup>35</sup> Ibid. p. 371-398.

<sup>36</sup> Ibid. p. 380.

<sup>37</sup> Ibid. p. 381.

Lo anterior quiere decir, que el hecho imprevisible debe ser imposible de prever de alguna manera, debe estar por fuera de las capacidades y el entendimiento por el que lo invoca para su beneficio como eximente.

Continuando con el último elemento, el autor del estudio citado, se refiere a él como: “la imposibilidad objetiva para el sujeto de evitar las consecuencias derivadas del hecho imprevisto. La Corte Suprema de Justicia ha dicho que este elemento de la fuerza mayor consiste en que haya sido absolutamente imposible evitar el hecho o suceso aludido, no obstante, los medios de defensa empleados para superarlo. También implica la imposibilidad de sobreponerse al hecho para eludir sus efectos”<sup>38</sup>.

Respecto del Caso fortuito, en Colombia se refiere a este como un sinónimo de la fuerza mayor, y sobre el tema hay información variada, pero a la vez densa, ya que por vía jurisprudencial se ha desarrollado este tema. Al respecto, se puede empezar por lo que el Artículo 1 de la Ley 95 de 1890 define como fuerza mayor o caso fortuito: “Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto á que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los autos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.”<sup>39</sup>

Jurisprudencialmente en Colombia, se ha abordado el tema y se ha concluido que desde los romanos, se ha intentado dar una explicación veraz acerca de la institución de la fuerza mayor y el caso fortuito. Para este último, entendieron que versaba sobre todo suceso “que la mente humana no puede prever, o lo que, previsto, no se puede resistir; pero desde hace varios años se viene discutiendo acerca de si estos conceptos son sinónimos o no. De estas discusiones han resultado posiciones que destacan que el caso fortuito concierne a hechos provenientes del hombre, en cambio, la fuerza mayor toca con los hechos producidos por la naturaleza.

Respecto a la conducta del agente, en el caso fortuito, es la impotencia relativa para superar el hecho, mientras que en la fuerza mayor es la imposibilidad absoluta.

En cuanto a la exterioridad del acontecimiento, se dice que el caso fortuito es el suceso interno (dentro de la órbita de la actividad del deudor) y, por el contrario, la fuerza mayor, corresponde al acontecimiento externo, que es puramente objetivo, como tal.

Los que se ubican y son partidarios de este último criterio, son negativos al concederle algún efecto eximente al caso fortuito, por el contrario, si le reconocen esa calidad de eximente a la fuerza mayor, entre estos, se encuentran grandes

---

<sup>38</sup> Ibid. p. 382.

<sup>39</sup> CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 95 de 1890. (2, diciembre, 1890). Sobre reformas civiles. Diario Oficial. Bogotá D.C., 1890. No. 8264. p. 1.

tratadistas del derecho como Josserand y Adolfo Exner. La jurisprudencia colombiana también ha retomado la discusión respecto de la diferencia entre el caso fortuito y la fuerza mayor, y en algunas ocasiones, ha afirmado que, si bien producen el mismo efecto, “esas dos figuras son distintas y responden a formas también muy diversas”.

Continuando con las causales de exoneración, corresponde ahora hablar sobre el hecho de un tercero, este consiste, en la intervención exclusiva de un agente jurídicamente ajeno al demandado, en la producción de un daño. Para que el hecho de un tercero tenga poder exoneratorio, dicha conducta debe reunir las mismas características de imprevisibilidad e irresistibilidad que se requieren para la fuerza mayor y el caso fortuito. Asimismo, la intervención del tercero debe ser esencial para la producción del perjuicio.

El hecho debe ser causado por un tercero. Es decir, el fenómeno debe ser producido por cualquier persona que carece de relación de dependencia jurídica con el demandado y por la cual éste no tiene obligación de responder. El hecho debe ser irresistible. Es decir, el hecho de un tercero debe poner al demandado, a pesar de sus mayores esfuerzos, en imposibilidad de evitar el daño. El hecho debe ser imprevisto, es decir, debe ser un evento de un carácter tan remotamente probable y súbito que ni siquiera una persona diligente hubiera razonablemente tomado medidas para precaverlo<sup>40</sup>.

Para culminar con el tema de las causas de exoneración, se hará referencia a la culpa exclusiva de la víctima, en palabras del Profesor Héctor Patiño, el cual lo analiza de la siguiente forma:

Para los hermanos Mazeaud el hecho de la víctima sólo lleva “consigo la absolución completa” cuando “el presunto responsable pruebe la imprevisibilidad y la irresistibilidad del hecho de la víctima. Si no se realiza esa prueba, el hecho de la víctima, cuando sea culposo y posea un vínculo de causalidad con el daño, produce una simple exoneración parcial: división de responsabilidad que se efectúa teniendo en cuenta la gravedad de la culpa de la víctima”. De acuerdo con esta doctrina, el hecho de la víctima debe ser imprevisible e irresistible, en el sentido de que si el demandado pudo haber previsto la producción del daño al que eventualmente se expondría la víctima y no lo hizo, se entiende que concurrió a su producción. De la misma manera, si el demandado pudo haberse resistido a los efectos nocivos de la exposición de la víctima y no lo hizo pudiendo hacerlo, también

---

<sup>40</sup> FACULTAD DE DERECHO. Hecho de un tercero como causal de exoneración [en línea] <[http://hipertexto-obligaciones.uniandes.edu.co/doku.php?id=hecho\\_de\\_un\\_tercero\\_como\\_causal\\_de\\_exoneracion](http://hipertexto-obligaciones.uniandes.edu.co/doku.php?id=hecho_de_un_tercero_como_causal_de_exoneracion)> [citado en 7 de septiembre de 2016]

debe correr con los efectos nocivos en la producción del daño a título de concausalidad<sup>41</sup>.

Entonces, es claro que existe la posibilidad de que la víctima, con su actuación, haya podido participar en la consecuencia o producción del daño y de acuerdo con ello el agente debe ser exonerado de la responsabilidad por el hecho ya que el resultado no fue causa de su actuación, ahora bien, también se contempla la posibilidad de no ser exonerado en su totalidad de la responsabilidad por el hecho ocurrido, pero si se puede ver disminuida esa responsabilidad en el caso que ambas actuaciones (la del agente y la víctima) hayan concurrido para causar el daño.

---

<sup>41</sup> PATIÑO, Héctor. Op. Cit., p. 391-392.

## TITULO II

Resulta importante comprender la responsabilidad a que tiene lugar el empleador cuando en su empresa se presenta un accidente de trabajo. De ahí la necesidad de la observación tanto normativa como de los diferentes pronunciamientos de las altas cortes.

### CAPITULO I

#### 1. EVOLUCION DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO COLOMBIANO EN EL ACCIDENTE DE TRABAJO

En Colombia, la legislación en materia de accidentes de trabajo tiene sus inicios en 1915, con la expedición de la Ley 57 del mismo año. Esta ley abordó el tema de la responsabilidad del empleador, bajo la teoría de la culpa y el caso fortuito. Además, estableció la fuerza mayor y el caso fortuito como factor eximente de responsabilidad del empleador, así mismo, la primera definición sobre accidente de trabajo y los conceptos en mencionados se podían encontrar en la norma, de la siguiente forma:

ARTÍCULO 1... enriéndese por accidente de trabajo un suceso imprevisto y repentino sobrevenido por causa y con ocasión del trabajo, y que produce en el organismo de quien ejecuta un trabajo por cuenta ajena una lesión o una perturbación funcional permanente o pasajera, todo sin culpa del obrero.

Aquí se resalta que no debe haber culpa del empleado, ni imprudencias o descuidos del mismo, y establece como factores para eximir de responsabilidad al empleador, la fuerza mayor y el caso fortuito.

En el artículo tercero, de la misma ley, se entregaba una definición de culpa, la cual estaba orientada hacia el trabajador. Este artículo mencionaba que: “Se considera como culpa, imprudencia o descuido, el arrojo innecesario, la embriaguez, la desobediencia a órdenes expresas de los superiores o a los reglamentos de la empresa o fábrica, y en general, todo acto u omisión que produzca consecuencias desgraciadas y en que resulte culpable el trabajador”<sup>42</sup>.

---

<sup>42</sup> COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 57 de 1915. (15, noviembre, 1915). Sobre reparaciones por accidentes del trabajo. Diario Oficial. Bogotá D.C., 1915. No. 15646. p. 2 - 5.

En el artículo cuarto, se daban las nociones respecto de quién debía responder en caso de un accidente de trabajo en donde se viera involucrado el estado o un municipio: “En las obras municipales, departamentales o nacionales, las reparaciones por accidente de trabajo corresponden al Municipio, al Departamento o a la Nación, respectivamente, pero si tales obras, o las de particulares, se ejecutaron por contrato, entonces las reparaciones por accidentes de trabajo serán de cargo del contratista”<sup>43</sup>.

Esta ley entregaba además, una división de las consecuencias que podía presentar un accidente de trabajo, las cuales serán objeto de análisis más adelante en esta monografía. Las consecuencias se listaban en cuatro clases, empezando por la Incapacidad temporal, que definía como una lesión o perturbación de característica pasajera y que finalizaría en una completa curación. Luego se encontraba la Incapacidad permanente parcial, la cual definía como el estado de disminución definitiva de la capacidad laboral, se encontraba después la Incapacidad permanente total que era la condición que dejaba al trabajador sin posibilidades de continuar laborando y finalmente estaba la Muerte del trabajador<sup>44</sup>.

El artículo sexto se ocupó de las indemnizaciones, en donde se detallan los montos y las calidades que debían tener los aspirantes a obtenerla, cuando el trabajador había fallecido

La intención al traer esta norma, es hacer una contextualización respecto de la historia de la normatividad de los riesgos profesionales en Colombia. Al observar esta norma, se pueden identificar algunos rasgos de ella en la legislación actual, pero llama la atención cómo la norma contemplaba maneras para que el empleador se librara de la indemnización o al menos se redujera su monto. Un ejemplo de ello se puede apreciar en el párrafo del artículo sexto, mencionado anteriormente, el cual contemplaba que: “Si el empleador pudiere emplear a cualquiera de los que conforme a esta Ley tienen derecho a la indemnización, en el mismo oficio que desempeñaba el causante o fallecido, con el mismo jornal que ganaba éste, por el término expresado, el empleador quedará relevado de la indemnización; pero si el salario fuere menor, el patrono estará obligado solamente a pagar el completo a los mencionados herederos”<sup>45</sup>.

En esta norma, también se estipuló que los gastos indispensables de entierro y las diligencias del caso serán siempre de cargo del patrón y además se consagró la irrenunciabilidad de los derechos a los que el trabajador tiene lugar.

---

<sup>43</sup> Ibid.

<sup>44</sup> COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 57 de 1915. (15, noviembre, 1915). Sobre reparaciones por accidentes del trabajo. Diario Oficial. Bogotá D.C., 1915. No. 15646. p. 2 - 5.

<sup>45</sup> Ibid.



En el año de 1944 aparece el Decreto 2350, en el cual se hace referencia a la definición sobre accidente de trabajo de la Ley 57 de 1915, pero que adicionalmente introduce algunas indemnizaciones económicas derivadas por la ocurrencia del accidente de trabajo y por primera vez, para Colombia, se hace referencia sobre el concepto de enfermedad profesional.

La Ley 6 de 1945 introduce cambios respecto a la definición que, de accidente de trabajo, se tenía desde la Ley 57 de 1915. En esta ley, el Artículo 12 definía el accidente de trabajo de la siguiente forma: “Para estos efectos se entiende por accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional que afecte al trabajador en forma transitoria, permanente o definitiva, motivada por un hecho imprevisto y repentino, que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, siempre que la lesión o perturbación no sea provocada deliberadamente, o por falta grave o intencional de la víctima”<sup>46</sup>.

Los cambios entre estas dos definiciones se centran principalmente en temas de forma, mas no de fondo, ya que las características principales, como la causa y la ocasión, continúan incorporadas. También en esta definición, se introdujo una aclaración en la duración del padecimiento o secuelas del accidente. Estas pasaron de ser “permanentes” o “pasajeras” a ser “transitorias” o “permanentes o definitivas”.

En 1946 se promulgó la Ley 90, en donde se mencionan los derechos del trabajador cuando era víctima de un accidente de trabajo o cuando adquiría una enfermedad laboral. Esta norma se centraba en las prestaciones asistenciales y económicas.

En 1950 se promulgó el Código sustantivo del trabajo, en el cual se recoge la definición de accidente de trabajo y de enfermedad profesional, además de las regulaciones en cuanto a prestaciones patronales comunes por accidente de trabajo y enfermedad profesional. Pero introduce un cambio significativo al derogar como causal de exoneración, la fuerza mayor y el caso fortuito:

ARTICULO 199... Se entiende por accidente de trabajo todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca al trabajador una lesión orgánica o perturbación funcional permanente o pasajera, y que no haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima<sup>47</sup>.

---

<sup>46</sup> CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 6 de 1945. (19, febrero, 1945). Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo. Diario Oficial. Bogotá D.C., 1945. No. 25772. p. 1 - 21.

<sup>47</sup> SISTEMA UNICO DE INFORMACION NORMATIVA. Código Sustantivo del Trabajo [en línea]. <<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>> [citado en 7 de septiembre de 2016]

De acuerdo con esta definición, se puede inferir, que es el precedente en Colombia, del cambio en cuanto a ver el accidente de trabajo desde la óptica de la teoría de la culpa y se le da la bienvenida a la teoría de la responsabilidad objetiva en donde, ya no es necesario probar la culpa, ya que se presume la responsabilidad del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo por la razón de que el riesgo está implícito en la actividad laboral.

Otro de los cambios significativos con la expedición de esta norma, se relaciona con el hecho de que a partir de su promulgación y teniendo como fondo la teoría de la responsabilidad objetiva, se consideraría de ahora en adelante, como accidente de trabajo, lo que suceda en las empresas por caso fortuito, que hace referencia a los hechos de la actividad humana, empresarial o industrial; o de fuerza mayor, que se relaciona con los hechos de la naturaleza, pero que deben guardar relación con el trabajo.

La ley 90 de 1946, estableció el seguro social obligatorio y se creó el Instituto Colombiano de Seguros Sociales (ISS), con esta ley se estableció el seguro social obligatorio de los trabajadores contra los riesgos de enfermedades no profesionales, maternidad, invalidez y vejez, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y muerte. En esta norma, también se hace referencia a los trabajadores independientes, (a los que definía como pequeños industriales, agricultores y comerciales, maestros de taller, artesanos, voceadores de periódicos, lustrabotas, loteros, vendedores ambulantes, etc.). En su Artículo 51 estaba consignado lo referente a las prestaciones a que tenía derecho el trabajador que sufría un accidente de trabajo o que sufriera una enfermedad profesional, entre ellas se encontraban: la necesaria asistencia médica y quirúrgica, así como también el suministro de los medicamentos, aparatos de prótesis y ortopedia y otros medios terapéuticos que requiriera su estado y en caso de incapacidad temporal para el trabajo, un subsidio diario equivalente a los dos tercios del salario, hasta por ciento ochenta (180) días y si la incapacidad permanente fuera total, el asegurado tenía derecho a una renta vitalicia, mensual, en proporción a su salario de base que no fuera menor a la correspondiente renta del seguro de invalidez.

El Decreto 3170 de 1964 se conoció como el “reglamento general del Seguro Social en cuanto a Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional”, en este se encontraba la definición de accidente de trabajo y de enfermedad profesional. Este decreto trató de revivir nuevamente, en el país, la fuerza mayor y el caso fortuito como causales de exoneración, pero en ese camino se presentaron grandes diferencias en su aplicación ya que este decreto iba en contra de lo ya estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo, situación que generó cierta inestabilidad jurídica por lo contradicción entre ambas normas.

En 1994 y bajo el marco de la Ley 100 se presentó al país el Decreto Ley 1295, el cual sería de mucha importancia ya que derogaba por completo toda la reglamentación que hasta la fecha existía, en relación a la Salud Ocupacional por

parte del Instituto de los Seguros Sociales (ISS). Este Decreto Ley, presentó entonces una nueva definición de Accidente de Trabajo la cual establecía que:

Artículo 9. 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.

En este decreto, también se establecieron las situaciones que no se consideraban como accidente de trabajo: las actividades diferentes para las que fue contratado el trabajador, tales como labores recreativas, deportivas o culturales y los permisos remunerados o sin remuneración, incluyendo los permisos sindicales.

Con la entrada en vigencia de este Decreto ley, quedaron definitivamente derogadas como causales de exoneración el caso fortuito, la fuerza mayor y la culpa del trabajador, además, la definición fue más allá que sus antecesoras y expuso situaciones particulares en las también se consideraba lo ocurrido como un accidente de trabajo, así como también describió las excepciones para su consideración como accidente de trabajo bajo circunstancias específicas.

Este Decreto Ley fue demandado por considerarse inconstitucional, toda vez que el Presidente de la Republica no estaba autorizado para legislar sobre esta materia<sup>48</sup> ya que, por su naturaleza, es competencia exclusiva del Congreso de la República. Esto dio origen a la Sentencia C-858 de 2006, la cual declaró la inexecutable del Artículo 9 (entre otros) y por tanto dejó al país, temporalmente sin definición sobre los Accidentes de Trabajo.

Teniendo en cuenta esta situación, se vio la necesidad de tomar la definición de Accidente de Trabajo que estaba contenida en la Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones hasta que en el país se dictara una nueva norma que fijara la definición de Accidente de trabajo, la cual, no fue derogada por defectos en su definición, sino por vicios de forma. De acuerdo con ello, la nueva definición de Accidente de Trabajo para nuestro país quedaba así:

---

<sup>48</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia (C-858/06). M.P. Dr. Jaime Córdoba Triviño. Expediente. Bogotá, 2006. no. D-6261.

...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. 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 o viceversa<sup>49</sup>.

Esta definición no reviste cambios respecto de la que ya se tenía con la Ley 1295 de 1994 la cual, como se comentó anteriormente, fue declarada inexecutable. Posteriormente, en el año 2012 se promulgó la Ley 1562, en la que se ofrece la nueva definición sobre accidente de trabajo para Colombia, que en esencia es similar a la contenida en el instrumento de la Comunidad Andina de Naciones, es más específica y amplia en su descripción ya que pretende corregir y no dar lugar a malas interpretaciones como sucedía con las anteriores definiciones y es la que se encuentra vigente actualmente.

Una vez repasados los acontecimientos jurídicos en los cuales se han enmarcado las diferentes normas respecto al accidente de trabajo, se puede hacer una síntesis dividida en cuatro etapas, en donde se resaltan los aspectos más importantes y que marcaron diferencia entre cada uno para llegar a la concepción que hoy en día se tiene sobre el accidente de trabajo

La primera etapa empieza en 1915 y va hasta 1949. Este período se caracteriza por enmarcar la responsabilidad del empleador bajo la teoría de la culpa y el caso fortuito, así como de brindar factores para eximir de responsabilidad al empleador por la ocurrencia de un accidente de trabajo, para ello, el empleador podía acudir a la fuerza mayor y el caso fortuito. En esta etapa fue trascendental la organización que se le dio a la seguridad social a nivel gubernamental, con la creación del Instituto de los Seguros Sociales (ISS), el cual se encargó de la administración de la seguridad social en el país.

En esos años y por medio de otras leyes<sup>50</sup>, se empezó a construir el andamiaje de un marco legal para Colombia el cual, no solo abarcó los accidentes de trabajo, también empezó a hablar de las enfermedades profesionales y de las

---

<sup>49</sup> SISTEMA DE INFORMACION SOBRE COMERCIO EXTERIOR. Decisión 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo [en línea]. <<http://www.sice.oas.org/trade/junac/decisiones/DEC584s.asp>> [citado en 7 de septiembre de 2016].

<sup>50</sup> Decreto 2350 de 1944, Ley 6 de 1945 y Ley 90 de 1946.

indemnizaciones en caso de ocurrencia, tanto del accidente de trabajo como de la misma enfermedad profesional.

Una segunda etapa arrancó en 1950, con la expedición del Código Sustantivo del Trabajo, en donde se reunieron todas las disposiciones relacionadas con la relación entre el empleador y el trabajador. En el Código se dio un cambio significativo respecto al accidente de trabajo ya que se eliminaron como causales de exoneración la fuerza mayor y el caso fortuito. Este cambio fue trascendental para el campo normativo ya que el país se empezó a alejar de la noción que presentaba la teoría de la culpa y acogió la teoría de la responsabilidad objetiva, en donde, con la ocurrencia del accidente por causa o con ocasión del trabajo, se presume la responsabilidad del empleador y no se debe probar, por parte del trabajador afectado, la culpa del empleador, ya que esta está implícita por los riesgos que se generan al desarrollar una actividad industrial.

Luego se vivió un período (1964 a 1993) en donde, por un lado, se le dio al país el “reglamento general del seguro social en cuanto a accidentes de trabajo y enfermedad profesional”, y a la vez se encontraba una nueva definición de accidente de trabajo. Esto llevó a crear un ambiente de enfrentamiento entre lo estipulado por parte del Acuerdo 155 del Seguro Social aprobado por el Decreto 3170 de 1964, en el cual se pretendió revivir el caso fortuito y la fuerza mayor, y lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo, el cual ya habían eliminado dichas causales de exoneración. Por otra parte, La ley 9 de 1979 reglamentó las actividades y competencias de Salud pública para asegurar el bienestar de la población y aportó en su Título III, los deberes y derechos de los empleadores y los trabajadores. También estableció las normas de higiene y seguridad industrial que debían cumplir todos los sitios de trabajo e implementó los programas de medicina preventiva y del trabajo para la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores.

Una tercera etapa que empezó en 1994 con la expedición del Decreto Ley 1295 el cual derogó toda reglamentación existente por parte del Seguro Social (ISS) y que dejó atrás definitivamente el caso fortuito, la fuerza mayor y la culpa del trabajador como causales de exoneración para el empleador en caso de presentarse un accidente de trabajo.

El Decreto Ley 1295 de 1994 presentó una nueva definición sobre accidente de trabajo, esta vez, actualizada y más amplia que sus predecesoras, pero que no estuvo exenta de controversia, no por contradicciones como sucedió en la época del Acuerdo 155 del Seguro Social, pero si por considerarse inconstitucional debido al exceso de facultades extraordinarias por parte del Presidente de la República.

Esta situación quedó demostrada en la Sentencia C-858 de 2006 que declaró la inexecutable del artículo 9 y con ello el país quedó parcialmente sin definición sobre los accidentes de trabajo. Dicho escenario conllevó a generar una cierta

inseguridad jurídica en el tema, al no tener certeza y claridad sobre qué es un accidente de trabajo y si hay o no lugar a causas que eximieran al empleador de su responsabilidad.

Toda esta situación se corrigió provisionalmente, al hacer parte del ordenamiento jurídico del país, la definición que de accidente de trabajo se encontraba contenida en la Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones (CAN).

Finalmente, y después de más de 60 años de cambios en cuanto a la orientación de la definición sobre accidentes de trabajo, que estuvo entre la teoría de la culpa y la teoría de la responsabilidad objetiva, se abrió una última etapa con la entrada en vigencia de la ley 1562 de 2012 por la cual “se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud”. En esta Ley, se concentran las definiciones que de accidente de trabajo se han tenido en el país, pero se entrega una definición más extensa y con ello, de mejor interpretación, característica que sus antecesoras no tenían.

De esta forma, se puede ver como en el país se inició con una definición bajo la teoría de la culpa y el caso fortuito, luego se derogan como causales de exoneración el caso fortuito y la fuerza mayor, para terminar acogiendo definitivamente la teoría de la responsabilidad objetiva.

Actualmente en Colombia, la definición sobre accidente de trabajo está contemplada en la Ley 1562 del 11 de Julio de 2012, Ley que modifica el Sistema de Riesgos Laborales y que dicta otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

Respecto de esta definición, se hará un análisis de los elementos que la conforman con el ánimo de entender mejor su alcance y los aspectos que ésta regula.

La norma describe, el Sistema General de Riesgos Laborales como 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.

Se puede observar que el sistema, sus entidades normas y procedimientos tienen como fin, 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. El sistema no solo está presente para la atención de las consecuencias del accidente, ya que tiene una función primordial que es la prevención, teniendo en cuenta que toda actividad laboral lleva consigo el riesgo de presentar un accidente, por tanto, debe procurar que el trabajador se desenvuelva en un ambiente de trabajo seguro, conociendo los riesgos a los que se expone y la forma de prevenirlos para que no se vea afectado por ellos. La Ley 1562

del 11 de Julio de 2012 se refiere a este tema en su Artículo 11, en donde determina los servicios de Promoción y prevención que toda empresa afiliada a una Administradora de Riesgos Laborales debe recibir como contraprestación por el monto de cotización mensual que ésta le haga a la Administradora.

Dentro de los servicios de una ARL, se encuentran las actividades básicas dirigidas a garantizar que las empresas afiliadas conozcan y cumplan las normas concernientes con la salud y seguridad en el trabajo. También lo relacionado con la asesoría técnica básica para el diseño y montaje del Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, columna vertebral de la prevención de los accidentes y enfermedades laborales en la empresa. Además, dispone que dentro de los servicios que deben brindar las ARL, están las capacitaciones para que en la empresa se conforme y se ponga en marcha todo lo relacionado con la brigada de emergencias, que es quien se va a encargar en primera instancia de la atención y el manejo de las emergencias que se pueden presentar en su interior. Toda empresa debe contar con un comité paritario o un vigía de la salud de acuerdo con el número total de trabajadores con que cuente la organización. La misma norma instruye también sobre la capacitación que los miembros de esos comités deben recibir por parte de las ARL para colaborar con la Investigación de los accidentes de trabajo, que es una de sus funciones y finalmente, establece la norma una serie de actividades de apoyo a la empresa en todo lo relacionado con la promoción y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

También habla de la asistencia y cobertura que el sistema le debe brindar al trabajador en caso de presentar un accidente de trabajo o una enfermedad profesional sin importar el horario, el sector económico en el que se encuentra o el lugar o las características de su trabajo. Las Administradoras de Riesgos Laborales deben poner todo lo necesario para la atención del trabajador cuando éste así lo requiera.

En relación con los efectos que las enfermedades y los accidentes de trabajo le pudieran ocasionar al trabajador, el sistema es el encargado de brindar las prestaciones económicas y asistenciales a que el trabajador tenga lugar como consecuencia de un accidente de trabajo. Estas prestaciones están contenidas en la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, norma que se encargó de la organización, administración y las prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales, la norma menciona que todo afiliado “tendrá derecho a que este Sistema General le preste los servicios asistenciales y le reconozca las prestaciones económicas” además dispone que todas las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, serán reconocidas y pagadas por la administradora en la cual se encuentre afiliado el trabajador en el momento de ocurrir el accidente o, en el caso de la enfermedad profesional, al momento de requerir la prestación.

Como prestaciones económicas, ésta misma ley reconoce las siguientes:

- Prestaciones económicas por incapacidad temporal.
- Prestaciones económicas por incapacidad permanente parcial.
- Pensión de invalidez.
- Pensión de sobrevivientes.
- Devolución de saldos e indemnización sustitutiva.
- Auxilio funerario.

Una vez definido el ámbito en el cual se encuentra el accidente de trabajo, es decir el Sistema General de Riesgos Laborales, es necesario abarcar la definición de accidente de trabajo y sus elementos.

La Ley 1562 del 11 de Julio de 2012, que se encargó de modificar el Sistema de Riesgos Laborales, define el accidente de trabajo para Colombia en los siguientes términos, los cuales se analizarán para determinar sus alcances:

Artículo 3°... 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.



De la anterior definición se pueden extraer los siguientes elementos:

**Suceso repentino.** Este es el acontecimiento cierto y real que se presenta de pronto, de manera instantánea y no prevista; que obra durante un periodo breve sobre el organismo del trabajador, aunque las consecuencias se manifiesten posteriormente. Constituye una descripción del origen del accidente de trabajo que es momentáneo e inmediato, para diferenciarlo de la enfermedad profesional que es generalmente lenta y progresiva.

**Causa u ocasión del trabajo.** Causa hace referencia a que el accidente de trabajo es consecuencia de la realización de sus labores propias, habituales u ordinarias que se le han encomendado en su puesto o centro de trabajo, existiendo así, una relación directa con el trabajo para el cual fue contratado; por otro lado, la Ocasión se refiere al accidente de trabajo que surge cuando el trabajador no se está desempeñando el oficio para el cual fue contratado, pero esas actividades por las que se originó el accidente de trabajo, guardan relación o son inherentes al trabajo.

**Lesión orgánica.** Hace referencia al resultado del accidente de trabajo, en donde se afecta algún órgano o alguna parte del cuerpo y causa la alteración de un órgano, lo que entraña no solo una modificación morfológica, también conlleva a una modificación funcional. Las lesiones pueden ser muy diferentes tanto por la alteración que producen como por los agentes que las provocan.

**Perturbación funcional.** Es el resultado del accidente de trabajo, en donde alguna función o actividad del cuerpo ya no responde de la forma como lo hacía antes del suceso y se afecta tanto el órgano como su función.

**Invalidez.** El artículo 9 de la Ley 776 de 2002, se refiere a la invalidez en los siguientes términos: “Para los efectos del Sistema General de Riesgos Profesionales, se considera inválida la persona que, por causa de origen profesional, no provocada intencionalmente, hubiese perdido el cincuenta por ciento (50%) o más de su capacidad laboral, de acuerdo con el Manual Único de Calificación de Invalidez, vigente a la fecha de la calificación”.

**Ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.** Hace referencia a los eventos en donde el jefe directo o una figura de autoridad que haga sus veces, un superior, coordinador o compañero de trabajo, ordena o solicita la cooperación del trabajador para realizar una actividad o labor que contribuye al beneficio del objeto social de la empresa, es decir, que guarda relación estrecha con el objeto social de la misma.

**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.** Hace referencia a los casos en donde el empleador suministra el

transporte que llevará a los trabajadores desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo. La característica radica en que debe ser el empleador el que sufrague el transporte en su totalidad.

**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.** Hace referencia a los eventos en donde el trabajador actúa a nombre de la empresa y la participación en este tipo de actividades se considera en representación de la empresa. En el caso de las actividades deportivas, se entiende que el equipo está integrado por los trabajadores de la empresa, en la que trabajan y representan, y cuentan tanto con la autorización de la empresa para para participar en los encuentros deportivos, como para ser representantes de la misma. Se entiende entonces, que si en el desarrollo de los eventos deportivos o culturales mencionados anteriormente, el trabajador se accidente, ese evento se tendrá en cuenta como un accidente de trabajo, ya que el empleador es quien controla la actividad, está siendo representado y asume una actitud de subordinación frente a sus trabajadores.

En el caso de los trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión, aplican los mismos criterios anteriormente expuestos, con el agregado que las autorizaciones para la participar en dichos eventos, deben ser tanto de la empresa usuaria como de la empresa de servicios temporales por la que se encuentra contratado.

Elementos para tener en cuenta:

- Permiso del empleador para la participación en el evento.
- Autorización para ser representar al empleador en el evento.
- Control del empleador respecto de la participación de los trabajadores en la actividad.

Respecto de las definiciones anteriores, que sobre accidente de trabajo se han tenido en el país, se puede decir que la presente es más completa que sus antecesoras, en cuanto a cobertura se refiere. Esto no significa que su aplicación sea fácil o que no se presenten ambigüedades a la hora de determinar si un accidente es o no un accidente de trabajo.

## CAPITULO II

### 2. DE LA RESPONSABILIDAD EN EL ACCIDENTE DE TRABAJO DESDE CIVIL Y PARTE LABORAL.

La responsabilidad civil es una deuda o una obligación de reparar y satisfacer al afectado, ya que la responsabilidad es una “capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente”<sup>51</sup>.

Dentro del ordenamiento jurídico colombiano, en el código civil, se encuentra la noción de responsabilidad que rige en la actualidad y está consagrada en el Artículo 2341, el cual enuncia que: “El que ha cometido un delito o culpa, que ha inferido daño a otro, es obligado a la indemnización, sin perjuicio de la pena principal que la ley imponga por la culpa o el delito cometido”<sup>52</sup>.

También, en el mismo código civil, en el Artículo 2343, se establece en cabeza de quién está la obligación de indemnizar por el daño inferido, el cual reza que: “Es obligado a la indemnización el que hizo el daño y sus herederos”<sup>53</sup>, de este artículo se puede deducir claramente que todo el que hace un daño debe indemnizarlo.

El daño, es la lesión, el agravio o el menoscabo que sufre una persona, bien sea en su patrimonio, en su ser físico, en su parte psicológica o también en sus derechos o sus facultades.

Referente a la culpa, hay que resaltar que en lo general hay dos posiciones que se enfrentan a la hora de abordarla como uno de los elementos de la responsabilidad civil ya que, en un primer escenario, la culpa es el elemento principal y fundamental de la responsabilidad civil, pero hay otro escenario en donde la culpa no goza de esa categoría de principal y mucho menos de fundamental. De esta distinción se ocupan dos teorías: la subjetiva y objetiva.

También existen varias posiciones encontradas en lo que respecta a la culpa como elemento de la responsabilidad civil; por un lado, hay quienes sostienen que la culpa

---

<sup>51</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española 23ª ed. Barcelona. Editorial Espasa Calpe. 2014. p. 1484. ISBN 9788467041897

<sup>52</sup> SISTEMA UNICO DE INFORMACION NORMATIVA. Código Civil [en línea]. <<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1789030>> [citado en 7 de septiembre de 2016]

<sup>53</sup> Ibid.

es elemento fundamental de la responsabilidad civil y hay otros para quienes pierde toda relevancia.

La responsabilidad civil subjetiva, es la responsabilidad civil tradicional, conocida por la doctrina desde épocas remotas y estructuradas desde los tiempos de Roma, según la cual sólo deben ser reparados los daños que el agente cause por su propia culpa. Si el agente que causa el daño no incurrió en culpa al ocasionarlo, debe quedar exonerado de la reparación. Sólo existe responsabilidad civil si el agente procede con culpa. “La responsabilidad civil depende de la condición subjetiva de actuación culposa”<sup>54</sup>

Por otro lado, “la responsabilidad civil objetiva, parte de la idea de que todo daño debe ser reparado, independientemente de que el agente actúe o no con culpa en el momento de causarlo. No es necesaria ninguna actuación culposa -subjetiva- del agente, basta con que el daño se ocasione para que deba repararse. Se crea así una “objetivación de la responsabilidad”, que cobra cada vez mayor vigencia en los ordenamientos jurídicos positivos modernos”<sup>55</sup>

Teniendo en cuenta lo anterior, se extrae que la Teoría de la culpa es subjetiva, valora la conducta del autor del daño, así como también valora el perjuicio y debe probarse la culpa. Así mismo, el autor del daño puede exonerarse de la responsabilidad, si demuestra ausencia de la culpa, causa extraña (caso fortuito, fuerza mayor), culpa exclusiva de la víctima o el hecho de un tercero. La dificultad en esta teoría se presenta al probar la culpa en el hecho dañoso.

En la Teoría del riesgo, que es objetiva, no se debe probar la culpa y el autor del daño debe indemnizar al afectado, sin importar si media la culpa o no, ya que se le atribuye el riesgo a quien lo crea.

Dentro de la responsabilidad civil se encuentran dos distinciones: la responsabilidad civil contractual y la responsabilidad civil extracontractual. De estas se puede destacar que la responsabilidad civil contractual, es aquella que surge del incumplimiento de las obligaciones emanadas de un contrato; mientras que la responsabilidad civil extracontractual es aquella que se genera sin que haya un contrato presente entre las partes involucradas en el hecho.

La responsabilidad civil contractual surge cuando se está ante el incumplimiento de lo pactado en un contrato. El Código Civil presenta, en su artículo 1602, el fundamento de la obligación entre los contratantes, así: “los contratos son ley para

---

<sup>54</sup> TEMAS DE DERECHO. La Responsabilidad Civil [en línea]. <<https://temasdederecho.wordpress.com/tag/responsabilidad-civil-subjetiva/>> [citado en 7 de septiembre de 2016]

<sup>55</sup> Ibid.

las partes. Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales”<sup>56</sup>.

En la responsabilidad extracontractual no hay un contrato que vincule a los sujetos, la responsabilidad se genera por el hecho propio, que es el hecho generado por el causante de manera directa, su asiento legal en Colombia, se puede encontrar en el artículo 2341 del Código Civil, en el que se expresa “El que ha cometido un delito o culpa, que ha inferido daño a otro, es obligado a la indemnización, sin perjuicio de la pena principal que la ley imponga por la culpa o el delito cometido”<sup>57</sup>.

Precisamente, cuando se habla acerca de la culpa se debe hacer referencia a las posiciones sobre su importancia dentro de la responsabilidad civil, por un lado, se afirma que la culpa es el elemento principal de la responsabilidad civil, y contrario a esto, hay una posición que afirma que la culpa no es un elemento ni fundamental ni principal dentro de la responsabilidad civil, estos conceptos han dado origen a las Teorías Subjetiva y Objetiva.

Por una parte, se hace mención a la responsabilidad civil subjetiva, que no es otra que la teoría clásica y más ampliamente conocida, en donde la reparación es exclusiva de los casos en donde el daño ha sido causado por la culpa del agente infractor, si no hay culpa, no hay lugar a la reparación del daño.

Contrario a lo anterior, en la responsabilidad civil objetiva, siempre que exista un daño, este debe ser reparado y no se toma en cuenta si hay o no actuación culposa, basta únicamente con la aparición del daño para que este deba ser reparado.

Con el ánimo de llenar los vacíos que presentaba la teoría subjetiva es que se da origen a la teoría del riesgo, la cual deja de lado la culpa y se enfoca en el daño, otra característica de la teoría del riesgo es que esta no busca que exista un solo responsable por el daño, esta teoría amplía esa responsabilidad a todos aquellos que estuvieron involucrados al momento de crearse el riesgo.

La teoría del riesgo expuso un argumento muy importante y progresista para su época, ya que esta situaba al empleador como el responsable del daño que sufrían sus trabajadores cuando se presentaba un accidente de trabajo, ya que él obtenía beneficios por la actividad que sus trabajadores realizaban, esta teoría, además, obligaba al empleador a responder en caso de un accidente laboral aun cuando este no tenía culpa alguna en él y es gracias a estos conceptos que se da inicio a la normatividad respecto de los accidentes de trabajo en el mundo.

---

<sup>56</sup> SISTEMA UNICO DE INFORMACION NORMATIVA. Código Civil [en línea]. <<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1789030>> [citado en 7 de septiembre de 2016]

<sup>57</sup> SISTEMA UNICO DE INFORMACION NORMATIVA. Código Civil [en línea]. <<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1789030>> [citado en 7 de septiembre de 2016]

La responsabilidad civil subjetiva basada en la culpa represento grandes dificultades a los trabajadores que reclamaban perjuicios a sus empleadores por la ocurrencia de un accidente laboral, en esta responsabilidad, el trabajador era el encargado de demostrar la culpa, bien sea por acción u omisión, de su empleador y de esa forma, toda la carga de la prueba quedaba en las manos del trabajador, quien no contaba con los medios para afrontar dicha carga, esto hacia que la probabilidad de lograr una indemnización por el accidente sucedido fuera casi nula.

La aplicación de esta normatividad, colocaba al trabajador en una situación de inferioridad de derechos frente al empleador y se prestaba para cometer abusos por parte de los empleadores, abusos que afectaban gravemente la salud y la integridad de los trabajadores.

A mediados del siglo XX, los trabajadores no contaban aun con una normatividad favorable respecto de los accidentes de trabajo, por el contrario, había un enorme vacío legal el cual dejaba a una inmensa mayoría de esa población desfavorecida en caso de ser víctimas de un accidente en sus lugares de trabajo, es por ese vacío legal, que surge la teoría del riesgo por autoridad, el cual postulaba que como el trabajador estaba bajo la autoridad de un empleador y si este llegaba a padecer un accidente de trabajo, este evento, era responsabilidad del empleador, ya que ese accidente surgió porque el trabajador estaba bajo su autoridad. Esto indicaba que la responsabilidad es una característica de quien da las órdenes, mas no de quien las cumple. En síntesis, la autoridad es la fuente del riesgo.

Esta teoría presentó un espectro más amplio de cobertura frente a los accidentes de trabajo, ya que a diferencia de la teoría del riesgo, en esta teoría, la responsabilidad del empleador se extendía a todos los lugares en donde sus trabajadores desempeñaban sus labores y no se limitaba a labores con maquinaria únicamente, es de esta forma, se da un avance significativo en materia de la responsabilidad del empleador, ya que se pasaba de la culpa por negligencia, imprudencia o impericia, a la culpa "*in vigilando*" o "*in eligendo*" del empleador.

La culpa "*in vigilando*" se puede explicar afirmando que un sujeto es responsable por los actos que otro realiza cuando se tiene un deber especial de vigilancia sobre él, y la culpa "*in eligendo*" no es más que la responsabilidad que tiene un empleador por los actos que un empleado bajo su cargo realiza en su lugar de trabajo ya que fue el empleador quien escogió al trabajador y por tanto, debe hacerse cargo de sus actos.

En Colombia, la responsabilidad del empleador hace su aparición con la Ley 57 de 1915, ya que allí se hizo mención a la culpa del empleador, las obligaciones a su cargo y los eximientes para dicha responsabilidad. Dentro de esta ley, se encuentra que responsabilidad que se le atribuye está basada en la culpa del empleador, por la cual este es responsable por el resultado del accidente laboral y como consecuencia de ello es que debe hacerse cargo de otorgar al trabajador afectado

una indemnización ordinaria y total de los daños resultado del accidente. Aquí se ve claramente que se está frente al régimen de la responsabilidad subjetiva, cuyo fundamento es la culpa, además, como media una relación laboral, la responsabilidad será contractual.

Con el paso a la responsabilidad contractual, el empleador, por medio del contrato de trabajo, tenía la obligación de velar por la seguridad de sus trabajadores, además, la carga de la prueba respecto de la ocurrencia de un accidente laboral, estaba ahora en las manos del empleador.

En el ámbito de determinar el tipo de responsabilidad civil a la que se está cuando sucede un accidente laboral, hay dos posiciones encontradas, la primera de ellas es la que afirma que la responsabilidad que surge por el accidente es de tipo contractual, ya que por medio del perfeccionamiento del contrato laboral y de la relación laboral, el empleador está obligado a velar por la seguridad del trabajador, por otra parte, se afirma que la responsabilidad civil que surge como consecuencia del accidente laboral es de tipo extracontractual, toda vez que el daño resultante de dicho accidente es generado con ocasión de la ejecución del contrato laboral.

La implementación en el ordenamiento jurídico colombiano de la teoría de la responsabilidad civil contractual en la ocurrencia del accidente de trabajo se puede evidenciar en el Artículo 216 del Código Sustantivo del trabajo, ya que allí se hace mención a la “culpa suficiente comprobada del empleador” y la obligación de este a responder por la indemnización total y ordinaria de perjuicios.

La responsabilidad objetiva entorno a los accidentes laborales fue establecida por el Decreto 1295 de 1994, este Decreto subrogo la responsabilidad del empleador en las Administradoras de Riesgos Laborales ARP (hoy en día Administradoras de Riesgos Laborales (ARL). Estas administradoras tienen a su cargo la responsabilidad de brindar al trabajador afectado las prestaciones económicas y asistenciales a que el trabajador tenga lugar como consecuencia del accidente laboral.

Respecto a los contratos civiles y los contratos laborales, es necesario hacer mención de sus diferencias, si bien hoy en día se oye hablar de contratos de prestación de servicios y contratos laborales, estos tienen una regulación diferente y unos efectos diferentes entre si, en primer lugar se debe aclarar que el contrato de prestación de servicios es un contrato civil y por tanto está regulado en principio por el código civil, pero también se puede regir por lo estipulado dentro del código de comercio, por otro lado, el contrato laboral está regulado enteramente por el Código sustantivo del trabajo.

Para que se determine que existe una relación laboral, se deben tener en cuenta tres elementos básicos, ellos son la prestación personal del servicio, la

remuneración y la subordinación, estos elementos estarán siempre presentes dentro de la relación laboral, aun en ausencia de un contrato laboral firmado.

Caso contrario, cuando se está ante un contrato de prestación de servicios, no existe la subordinación, que no es otra cosa que el cumplimiento por parte del trabajador de un horario de trabajo y de recibir órdenes por parte de un empleador, como este elemento no existe, la única obligación dentro de un contrato de prestación de servicios está relacionada con el cumplimiento del objetivo del contrato y el cumplimiento del tiempo que se pactó para alcanzar dicho objetivo.

En el Artículo 1501 del Código Civil se hace mención a las cosas esenciales, accidentales y de la naturaleza de los contratos, por ejemplo, se menciona que son cosas esenciales de los contratos aquellas sin las cuales, el contrato no produciría ningún efecto o degeneran en otro contrato diferente. Por ejemplo, si en un contrato laboral no se evidencia la subordinación, pues este se convertirá en un contrato de prestación de servicios. Las cosas naturales de un contrato son aquellas que no siendo esenciales, le pertenecen al contrato sin necesidad de una cláusula especial, es decir que son cosas que están estrechamente ligadas al contrato pero que no son esenciales y no necesitan incorporarse al contrato por medio de cláusulas complementarias o adicionales, por último, las cosas accidentales son aquellas que no son ni esenciales ni naturales, pero que se incorporan al contrato por medio de cláusulas adicionales o especiales.

Cuando se presenta un accidente laboral, el trabajador tiene derecho a las prestaciones económicas y asistenciales a que se tenga lugar, las prestaciones económicas hacen referencia al subsidio por incapacidad temporal, a la Indemnización por incapacidad permanente parcial, a la pensión de invalidez, a la pensión de sobrevivientes y al auxilio funerario.

Las prestaciones asistenciales a las que el trabajador afectado tiene lugar son la asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica de acuerdo con la gravedad de la afectación a se haya dado lugar por el accidente laboral, también son prestaciones asistencias los Servicios de hospitalización, el servicio odontológico, el suministro de medicamentos, los servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento, la prótesis y órtesis, las rehabilitaciones físicas y profesionales y los gastos de traslado, en condiciones normales, que sean necesarios para la prestación de estos servicios.

La normatividad en Colombia no solo determinó el tipo de prestaciones a que el trabajador tiene derecho como víctima de un accidente laboral, también estableció el principio de la universalidad en materia de riesgos laborales, este principio consagro el deber de aplicar el sistema de seguridad social a todas empresas que funcionen en el territorio nacional, en especial a todos los trabajadores, contratistas y subcontratistas tanto del sector público como privado.



La constitución política de 1991 establece que Colombia es un estado social y democrático de derecho y en donde al derecho laboral se le eleva a la máxima categoría. La constitución también hace evidente que la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores...” es aquí en donde se reconoce que los derechos de los trabajadores son irrenunciables.

Ese principio de la universalidad obliga a las administradoras de Riesgos Laborales (ARL) a aceptar para su afiliación a todos y cada uno de los trabajadores que así lo soliciten y están no podrán rechazar a ninguno de ellos, esto en concordancia del Artículo 48 de la Constitución Política de Colombia, la cual establece que “la Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley”. De igual forma, se encuentra que en el Artículo segundo de la ley 100 de 1993, se establece que “la universalidad es la garantía de la protección para todas las personas, sin ninguna discriminación, en todas las etapas de la vida”.

La responsabilidad sobre el accidente de trabajo ha tenido una larga evolución en donde en un principio la responsabilidad del empleador giraba en torno a la culpa, la cual represento grandes dificultades y desventajas para los trabajadores al momento de reclamar al empleador el resarcimiento de los daños sufridos por un accidente, y fueron esas dificultades y las enormes desventajas hacia los trabajadores lo que dio impulso a la creación de la teoría del riesgo, la cual deja de lado a la culpa como elemento fundamental para determinar la responsabilidad y aparece el daño como el elemento generador de la responsabilidad del empleador frente al accidente laboral.

## CAPITULO III

### 3. CALIFICACIÓN DEL ORIGEN DEL ACCIDENTE DE TRABAJO

Para determinar cuándo se está frente a un accidente de trabajo o frente a un evento de origen común, se debe hacer un seguimiento a la normatividad que sobre este particular se ha pronunciado.

En primera medida, es el Decreto Ley 1295 de 1994 en su artículo 12, el que manifiesta que:

Artículo 12. Origen del accidente, de la enfermedad y la muerte.

Toda enfermedad o patología, accidente o muerte, que no hayan sido clasificados o calificados como de origen profesional, se consideran de origen común.

La calificación del origen del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional será calificado, en primera instancia por la institución prestadora de servicios de salud que atiende al afiliado.

El médico o la comisión laboral de la entidad administradora de riesgos profesionales determinará el origen, en segunda instancia.

Cuando surjan discrepancias en el origen, estas serán resueltas por una junta integrada por representantes de las entidades administradoras, de salud y de riesgos profesionales.

De persistir el desacuerdo, se seguirá el procedimiento previsto para las juntas de calificación de invalidez definido en los artículos 41 y siguientes de la ley 100 de 1993 y sus reglamentos.

De acuerdo con lo anterior, el procedimiento para la determinar el origen del accidente de trabajo, en primera instancia, está en cabeza de institución prestadora de servicios de salud que atiende al afiliado (IPS o EPS a la que el trabajador se encuentra afiliado), teniendo en cuenta que la EPS establece el origen de la afectación de la salud por la información que recolecta del mismo afectado o de quien lo acompañe, lo que puede llevar a dar una mala determinación de origen, como segunda instancia, se encuentra el médico o la comisión laboral de la entidad

administradora de riesgos profesionales (ARL del trabajador accidentado). En los casos en donde el trabajador no esté conforme con lo que su EPS y ARL, han calificado como origen de su contingencia, este debe seguir el procedimiento dispuesto en el Decreto 19 de 2012, en cual se expresa lo siguiente:

#### ARTICULO 142. CALIFICACIÓN DEL ESTADO DE INVALIDEZ.

El artículo 41 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 52 de la Ley 962 de 2005, quedará así:

Artículo 41. Calificación del Estado de Invalidez. El estado de invalidez será determinado de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes y con base en el manual único para la calificación de invalidez vigente a la fecha de calificación. Este manual será expedido por el Gobierno Nacional y deberá contemplar los criterios técnicos de evaluación para calificar la imposibilidad que tenga el afectado para desempeñar su trabajo por pérdida de su capacidad laboral.

Corresponde al Instituto de Seguros Sociales, Administradora Colombiana de Pensiones -COLPENSIONES-, a las Administradoras de Riesgos Profesionales - ARP-, a las Compañías de Seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte, y a las Entidades Promotoras de Salud EPS, determinar en una primera oportunidad la pérdida de capacidad laboral y calificar el grado de invalidez y el origen de estas contingencias. En caso de que el interesado no esté de acuerdo con la calificación deberá manifestar su inconformidad dentro de los diez (10) días siguientes y la entidad deberá remitirlo a las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez del orden regional dentro de los cinco (5) días siguientes, cuya decisión será apelable ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la cual decidirá en un término de cinco (5) días. Contra dichas decisiones proceden las acciones legales.

El acto que declara la invalidez que expida cualquiera de las anteriores entidades, deberá contener expresamente los fundamentos de hecho y de derecho que dieron origen a esta decisión, así como la forma y oportunidad en que el interesado puede solicitar la calificación por parte de la Junta Regional y la facultad de recurrir esta calificación ante la Junta Nacional.

Cuando la incapacidad declarada por una de las entidades antes mencionadas (ISS, Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones -, ARP, aseguradora o entidad promotora de salud) sea inferior en no menos del diez por ciento (10%) a los límites que

califican el estado de invalidez, tendrá que acudir en forma obligatoria a la Junta Regional de Calificación de Invalidez por cuenta de la respectiva entidad.

Es preciso aclarar que cuando se hace mención al Instituto de Seguros sociales, se debe entender que hoy en día se hace referencia a las instituciones que derivaron de su liquidación, en Riesgos Laborales está la ARL Positiva, como Entidad Promotora de Salud se encuentra la Nueva EPS y en el tema pensional figura Colpensiones.

La ley 1562 de 2012, introdujo un inciso al artículo 142 del Decreto 19 de 2012, en donde establece, que respecto de la calificación en primera oportunidad, le corresponde a las Juntas Regionales calificar la primera instancia:

Artículo 18, Adiciónese un inciso al artículo 142 del Decreto número 19 de 2012. Sin perjuicio de lo establecido en este artículo, respecto de la calificación en primera oportunidad, corresponde a las Juntas Regionales calificar en primera instancia la pérdida de capacidad laboral, el estado de invalidez y determinar su origen.

A la Junta de Calificación Nacional compete la resolución de las controversias que en segunda instancia sean sometidas para su decisión por las Juntas Regionales.

La calificación se realizará con base en el manual único para la calificación de invalidez, expedido por el Gobierno Nacional, vigente a la fecha de calificación, que deberá contener los criterios técnicos-científicos de evaluación y calificación de pérdida de capacidad laboral porcentual por sistemas ante una deficiencia, discapacidad y minusvalía que hayan generado secuelas como consecuencia de una enfermedad o accidente.

### 3.1 RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR FRENTE AL ACCIDENTE DE TRABAJO

En este aparte se considera necesario mencionar las obligaciones que tiene el empleador frente al Sistema General de Riesgos Laborales, ya que no se puede abordar el tema de la responsabilidad sin antes destacar las obligaciones a que el empleador tiene al Sistema de Riesgos Laborales.

En primera instancia, el empleador es el responsable por la afiliación del trabajador ante el sistema general de seguridad social así como del pago mensual de las cotizaciones a que tenga lugar, otra de las obligaciones del empleador, y de la que ya se ha ocupado este estudio, es la de Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo, por medio de la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST , el cual tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva a la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, para ello, el empleador debe adelantar al interior de su empresa el desarrollo de dicho sistema de gestión por medio de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo .

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Contenido dentro de la obligación de la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, está el deber de aportar los recursos financieros y técnicos, así como del personal necesario, para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, tendientes a la gestión eficaz de los peligros y riesgos que existan en el lugar de trabajo. También debe garantizar los recursos necesarios para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo al interior de la empresa, junto con el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

Dentro de su responsabilidad está la de garantizar que la empresa opere bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente, aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012. En este aparte es importante recalcar que el empleador debe estar al día en lo referente al conocimiento e implementación de las normas que sobre salud y seguridad de los trabajadores se promulguen en el país.

No solo es necesario que el empleador identifique los riesgos a los que sus trabajadores están expuestos, puesto que además de la labor de identificación, también debe adoptar controles efectivos que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.

Adicional a la afiliación y el pago de cotizaciones, el empleador debe notificar a la entidad administradora de riesgos laborales en la que tenga afiliados a sus trabajadores, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que sucedan en su empresa, además de estos eventos, también se deben informar las novedades laborales de sus trabajadores, incluido el nivel de ingreso y sus cambios, las vinculaciones y retiros.

Como se anotaba en páginas anteriores, la responsabilidad por la prevención de los riesgos al interior de la empresa es responsabilidad total del empleador, frente a esto, y como parte de sus obligaciones, es quien debe adelantar las actividades necesarias enfocadas con la prevención de los riesgos a los que sus trabajadores se ven expuestos. Dentro de esas actividades se encuentra la implementación de las brigadas de emergencia, las cuales están conformadas por un grupo de trabajadores debidamente capacitados, dotados y organizados para identificar y reaccionar oportunamente ante las emergencias que pongan en riesgo tanto a los trabajadores como a la empresa misma. Estas brigadas, también buscan incentivar la cultura del autocuidado y la prevención de los riesgos al interior de la empresa.

Otra de las actividades en las que el empleador debe participar activamente, es en la conformación y puesta en marcha del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda, el cual constituye un medio importante para promocionar la Salud y la seguridad a todos los niveles de la empresa, La resolución 2013 de 1986 resuelve que todas las empresas e instituciones públicas o privadas que tengan a su servicio 10 o más trabajadores, están obligadas a conformar dicho comité. Dentro del Decreto 1295 de 1994, en su Artículo 35, establece que para las empresas de menos de 10 trabajadores, la obligación es de nombrar un Vigía Ocupacional.

El Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo, debe estar conformado por igual número de representantes por parte de la administración nombrados por el empleador e igual número de representantes por parte de los trabajadores, nombrados por los trabajadores por medio de unas votaciones libres.. En cuanto al vigía, este es elegido por el empleador y no requiere del proceso de votación. El período de vigencia de los miembros del Comité es de 2 años, al cabo del cual podrán ser reelegidos. Este Comité, debe ser registrado ante el Ministerio de Protección Social, el cual puede verificar su legalidad por medio de visitas a las empresas.

El empleador debe garantizar que la Seguridad y Salud en el Trabajo al interior de la empresa, cuente con el personal idóneo para su manejo, de esta forma, el Decreto 1072 de 2015 es claro al señalar que el empleador debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo. Este personal, será el encargado de planear, organizar, dirigir, desarrollar, aplicar y

evaluar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, informar a la alta dirección, sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema, también debe promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación de dicho sistema.

La ley ha dispuesto que las Administradoras de Riesgos Laborales deben apoyar al empleador en el logro de sus obligaciones, por medio de la asesoría y desarrollo de campañas tendientes al control de los riesgos. También dispone que las ARL, deben dar capacitación a los miembros del comité paritario, fomentar los estilos de trabajo y de vida saludables en las empresas, diseñar y asesorar al empresario en la implementación de áreas, puestos de trabajo, maquinarias, equipos y herramientas para los procesos de reinserción laboral, además, suministrar asesoría técnica para la realización de estudios evaluativos de higiene ocupacional o industrial, diseño e instalación de métodos de control de ingeniería, según el grado de riesgo, para reducir la exposición de los trabajadores a niveles permisibles y brindar acompañamiento a la Investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que se presenten en la empresa, todo esto con el objeto de intervenir y evitar que estos sucesos se presenten en los sitios de trabajo.

La responsabilidad del empleador frente al accidente de trabajo se encuentra establecida dentro del código sustantivo del trabajo así:

CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO. ARTICULO 216. CULPA DEL EMPLEADOR. Cuando exista culpa suficiente comprobada del {empleador} en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios, pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este Capítulo.

La culpa a la cual se refiere este aparte del Código Sustantivo del trabajo, hace referencia al incumplimiento del empleador en lo concerniente a las obligaciones de prevención de los riesgos al interior de la empresa, como se anotó anteriormente. Esta obligación del empleador abarca mucho más que la afiliación al sistema y su correspondiente cotización mensual, su responsabilidad con la salud y seguridad de los trabajadores debe ser completa y acatando todas las disposiciones que la ley le impone.

Se considera preciso aclarar que, si el empleador no cumple con las obligaciones de afiliar al trabajador al sistema, hacer las respectivas cotizaciones a que tiene lugar durante la vigencia del contrato o de la relación laboral y reportar los accidentes de trabajo a la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentra afiliado el trabajador, será el mismo empleador el que deba responder

por todos los gastos derivados del accidente de trabajo, así como, de las sanciones a que tenga lugar por faltar a sus obligaciones, esto de acuerdo a lo que se tiene contemplado dentro de la Ley 1562 de 2012, Artículo 7°, dentro estas sanciones se aclara que la mora en el pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales durante la vigencia de la relación laboral y del contrato de prestación de servicios, no genera la desafiliación automática de los afiliados trabajadores. Esto significa que si el empleador no cumple con la obligación del pago de la cotización, el trabajador no será desafiliado del sistema, la norma prevé que en el evento en que el empleador y/o contratista se encuentre en mora de efectuar sus aportes al Sistema General de Riesgos Laborales, será responsable de los gastos en que incurra la Entidad Administradora de Riesgos Laborales por causa de las prestaciones asistenciales otorgadas, así como del pago de los aportes en mora con sus respectivos intereses y el pago de las prestaciones económicas a que hubiere lugar, lo que implica que el empleador cuando se encuentra en mora con la ARL y un trabajador en su empresa es víctima de un accidente de trabajo, este último recibe las prestaciones económicas y asistenciales a que tiene lugar por el accidente sufrido, pero la ARL repite contra el empleador por esas prestaciones económicas y asistenciales, así como también por las cotizaciones atrasadas más los intereses de estas, sin perjuicio de las demás obligaciones que por el accidente de trabajo se le causen al empleador, tales como la indemnización total y ordinaria por perjuicios.

Todas estas medidas confirman que la responsabilidad por la salud y la seguridad del trabajador está en cabeza del empleador, sin embargo, frente a la ocurrencia de un accidente de trabajo, son las Administradores de Riesgos Laborales las que le brindan al trabajador afectado las prestaciones económicas y asistenciales a que se tenga lugar, esto derivado de la naturaleza misma de la actividad que realiza el trabajador. Por otro lado, el empleador responde con la indemnización total y ordinaria por perjuicios a que tenga lugar si se comprueba la conducta omisiva, negligente y descuidada del empleador frente a la obligación de crear y mantener condiciones óptimas de protección y seguridad que le permitan al trabajador desenvolverse en sus labores diarias, rodeado de un ambiente seguro y adecuado.



## CONCLUSIONES

Colombia es una nación que desde principios del siglo XX ha venido aplicando constantemente el desarrollo de normas respecto de los riesgos laborales, siempre consiente de la cambiante situación política, económica y laboral en la que el país se ha tenido que desenvolver.

En el desarrollo de esa labor legislativa, las primeras normas acogieron la teoría de la culpa para regular lo correspondiente al accidente de trabajo. Esa teoría, se presentó con muchas desventajas frente a los trabajadores, porque en torno a ella se constituyó una barrera que les impedía acceder a las prestaciones económicas a que tenían lugar, cuando resultaban afectados por un accidente de trabajo. Dicha teoría dejaba en cabeza del mismo trabajador afectado, probar que el accidente había sido el resultado del dolo o culpa del empleador, situación que dejaba en desventaja al trabajador afectado, en la mayoría de los casos, al no poder probar esta culpabilidad.

Años más tarde, el país asumió un cambio en cuanto a la teoría de la culpa que venía aplicando respecto del accidente de trabajo. Este cambio se vio con la adopción del Código Sustantivo del trabajo, en él se reemplazó la antigua teoría de la culpa por la nueva teoría de la responsabilidad objetiva. Bajo esta teoría, se presume la culpa por parte del empleador, al indicarse que el riesgo está implícito en la actividad laboral. Dicho cambio, liberó al trabajador de la pesada carga probatoria que la anterior teoría le había impuesto y le permitió acceder de una forma directa a las prestaciones económicas y asistenciales a que tenía derecho por ser víctima de un accidente de trabajo.

Con la llegada de la ley 100 en 1993, en el país se vivió un profundo cambio, al desaparecer el Instituto Colombiano de los Seguros Sociales y entrar en vigencia el Sistema General de Seguridad Social, por el cual y bajo su marco normativo, se crearon las Administradoras de Riesgos Profesionales - ARP (hoy en día Administradoras de Riesgos Laborales - ARL) y son estas instituciones, las que entraron a responder frente al trabajador por las contingencias (prestaciones económicas y asistenciales) derivadas del accidente de trabajo.

Este cambio no significó que la responsabilidad del empleador frente al accidente de trabajo haya desaparecido, o en un futuro lo vaya a hacer, pues en realidad, ni antes ni ahora esto ha sucedido, solo que dentro de las disipaciones normativas del nuevo Sistema General de Seguridad Social, se le otorgó a las Administradoras de Riesgos Laborales, la facultad de subrogar al empleador en lo que respecta a las prestaciones derivadas del riesgo amparado frente a sus empleados, pero el empleador, continúa con sus obligaciones frente al trabajador y frente al sistema. Así lo demuestra el desarrollo normativo que se ha ocupado de regular y reglamentar dicha responsabilidad hasta el día de hoy.

Como resultado de las nuevas disposiciones que regulan todo lo relacionado con los accidentes de trabajo, se entiende entonces que cuando a un trabajador sufra un accidente de trabajo, este tiene derecho, por parte de la Administradora de Riesgos laborales a la que se encuentra afiliado, a recibir los servicios asistenciales y el reconocimiento de las prestaciones económicas a que tenga lugar de acuerdo con la gravedad que revista el suceso.

Estas prestaciones económicas y asistenciales se derivan del riesgo creado a partir del desarrollo de una actividad laboral en la cual hay envuelta una subordinación por parte del empleado y tienen como finalidad, garantizar la subsistencia del trabajador amparado por el sistema de riesgos laborales, ante la desafortunada ocurrencia de un suceso que interrumpe el ejercicio de sus actividades laborales por medio de las cuales obtiene sus ingresos.

Por otra parte, el empleador que ha sido negligente y no ha dado cumplimiento a lo ordenado por la ley, descuidando la salud y la seguridad de sus trabajadores, está faltando a sus obligaciones frente a los trabajadores y frente al sistema mismo, de esta forma. Si en su empresa un trabajador es víctima de un accidente de trabajo, el empleador está obligado a reconocerle al trabajador la indemnización total y ordinaria por perjuicios. Esta reparación, que está en cabeza exclusiva del empleador, tiene como finalidad resarcir al trabajador víctima del accidente de trabajo, por la conducta imprudente, negligente o premeditada en que ha incurrido el empleador y que como consecuencia de ella, le ha causado daños o perjuicios al trabajador.

Lo anterior señala que, cuando se está en presencia de un accidente de trabajo, el cual ha tenido lugar en un entorno laboral que cuenta con todas las medidas de seguridad que la ley dispone, el trabajador afectado solo tendría derecho a las prestaciones económicas y asistenciales que su administradora de riesgos laborales le deba reconocer de acuerdo con la severidad de la afectación que haya tenido como consecuencia del accidente.

Pero si por el contrario resulta que las circunstancias en las que el trabajador se accidentó son el resultado de la culpa del empleador al desatender las obligaciones de seguridad, tales como entrega de elementos de protección personal, mantenimiento de máquinas y herramientas o capacitación e inducción al trabajador en sus funciones laborales. En este caso responderán, la ARL con las prestaciones económicas y asistenciales a que tenga lugar y el empleador con el pago de la indemnización total y ordinaria por perjuicios al trabajador afectado.

En el caso que el empleador no cumpla con las obligaciones que sobre él recaen frente al Sistema General de Riesgos Laborales, consistentes en la afiliación al sistema, hacer las respectivas cotizaciones al mismo y reportar los accidentes de trabajo a la Administradora de Riesgos Laborales, entre otras, y sobrevenga un accidente de trabajo, este deberá hacerse cargo completamente, tanto de las

prestaciones económicas y asistenciales, así como de la indemnización total y ordinaria por perjuicios.

El incumplimiento por parte del empleador frente a sus obligaciones le puede acarrear drásticas sanciones económicas comprendidas en multas graduales de acuerdo a sus faltas en contra del sistema. Estas medidas buscan que el empleador corrija sus malas prácticas en contra de la salud y seguridad de sus trabajadores, pero también prevén acciones radicales como la suspensión de actividades hasta el cierre definitivo de la empresa o actividad económica cuando el empleador no acata los llamados y las advertencias de las autoridades para frenar el riesgo al que está exponiendo a sus trabajadores.

Finalmente, se puede observar cómo la responsabilidad del empleador frente al accidente de trabajo comienza antes de que este se presente, ya que como se presume su responsabilidad ante el accidente de trabajo, debe estar al día en cuanto a afiliación, pagos y reportes ante la Administradora de Riesgos Laborales para que esta pueda reconocerle al trabajador afectado las prestaciones asistenciales y económicas a que tenga lugar.

Así mismo el empleador también tiene responsabilidad, al momento de presentarse el accidente de trabajo, si se llega a demostrar que este hecho sucedió como consecuencia de su omisión, negligencia o descuido frente a la atención de los riesgos en su empresa y como consecuencia de ello, de responder con la indemnización total y ordinaria por perjuicios.

En cuanto al desconocimiento por parte de trabajadores y empleadores, frente a sus derechos y obligaciones, de cara al sistema general de riesgos laborales, las nuevas disposiciones, mediante la implementación del sistema general de la seguridad y salud en el trabajo, están enfocadas a eliminar dicho desconocimiento ya que obliga a las empresas a la evaluación constante y al replanteamiento de medidas tendientes a la disminución de la accidentalidad laboral.

## RECOMENDACIONES

La normatividad en Colombia concerniente a los accidentes laborales está concebida en torno a la promoción y la prevención, y es por medio de esos conceptos que se busca garantizar al trabajador la no ocurrencia de eventos que pongan en peligro su vida o que alteren el bienestar de sus familias. Si bien Colombia es un país que cuenta con un amplio marco legal referente a la seguridad social y los riesgos laborales, en especial la reglamentaria en el Decreto 1443 de 2014 hoy agregado al Decreto 1272 de 2015 compilatorio de las normas laborales, la cual busca formar una cultura que evite la siniestralidad en el desarrollo de la actividad humana en la transformación de bienes y servicios.

Para lograr esos ambientes de trabajo seguros, se hace necesario la puesta en marcha del Sistema General de la Seguridad y Salud en el Trabajo en todas las empresas del país, sin importar su tamaño o actividad económica, además, es necesaria la completa participación de todos los trabajadores y de la alta dirección en las actividades de planificación, implementación, medición y revisión del sistema para asegurar que todos los esfuerzos estén encaminados hacia un mismo objetivo, el cual es la prevención de los accidentes laborales.

El Decreto 025 de 2017 establece que todas las empresas y contratistas del país deben a partir del 1° de junio de 2017 empezar la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de manera progresiva para sustituir el anterior Programa de Salud Ocupacional, en este sentido, es importante el acompañamiento que desde el Ministerio del Trabajo a través de las Administradoras de Riesgos Laborales se pueda brindar a las empresas para que el direccionamiento del sistema esté acorde con sus necesidades y riesgos a prevenir ya que las ARL son las que cuentan con el conocimiento y la experiencia necesaria para apoyar todos los programas dirigidos a la promoción y prevención de lesiones en el trabajo y el fomento de estilos de vida saludable que ofrezca a la población trabajadora un mejor ambiente laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

ARREDONDO DEL RIO, José. El derecho laboral, su génesis, evolución y los poderes del juez de la materia. En: Revista Summa Iuris. Vol. 1, No. 1 (Jul - Dic., 2013); p 20. ISSN 2339-4536

CAMPS, Victoria. Virtudes Publicas. 2ª ed. Madrid: Espasa - Calpe, 52 p. ISBN: 84-239-7310-7.

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 57 de 1915. (15, noviembre, 1915). Sobre reparaciones por accidentes del trabajo. Diario Oficial. Bogotá D.C., 1915. No. 15646. p. 7.

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 100 de 1993. (23, diciembre, 1993). Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá D.C., 1993. No. 41148. p. 240.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia (C-858/06). M.P. Dr. Jaime Córdoba Triviño. Expediente. Bogotá, 2006. no. D-6261.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia (SL17216-2014). M.P. Dra. Elsy del Pilar Cuello Calderón. Radicación. Bogotá, 2014. no. 41405.

COLOMBIA, MINISTERIO DEL INTERIOR. Decreto 1295 de 1994. (22, junio, 1994). por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Diario Oficial. Bogotá D.C., 1994. No. 41405. p. 61.

COLOMBIA, PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. Decreto 2127 de 1945. (28, agosto, 1945). Por el cual se reglamenta la Ley 6ª de 1945, en lo relativo al contrato individual de trabajo, en general. Diario Oficial. Bogotá D.C., 1945. No. 25933. p. 26.

COLOMBIA, PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. Decreto 19 de 2012. (10, enero, 2012). Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública. Diario Oficial. Bogotá D.C., 2012. No. 48308. p. 56.

COLOMBIA, PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. Decreto 1072 de 2015. (26, mayo, 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Diario Oficial. Bogotá D.C., 2015. No. 49.523. p. 332.

COLOMBIA, MINISTERIO DE GOBIERNO. Decreto 1266 de 1994. (22, junio, 1994). Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Diario Oficial. Bogotá D.C., 1994. No. 41.405.

CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 95 de 1890. (2, diciembre, 1890). Sobre reformas civiles. Diario Oficial. Bogotá D.C., 1890. No. 8264. p. 11.

CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 10 de 1934. (20, noviembre, 1934). Sobre pérdida y rehabilitación de derechos políticos y por la cual se establecen algunos derechos de los empleados. Diario Oficial. Bogotá D.C., 1934. No. 22746. p. 7.

CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 6 de 1945. (19, febrero, 1945). Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo. Diario Oficial. Bogotá D.C., 1945. No. 25772. p. 33.

CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 50 de 1990. (28, diciembre, 1990). Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá D.C., 1990. No. 39618. p. 87.

CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 776 de 2002. (17, diciembre, 2002). Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. Diario Oficial. Bogotá D.C., 2002. No. 45037. p. 12.

CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 1562 de 2012. (11, julio, 2012). Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Diario Oficial. Bogotá D.C., 2012. No. 48488. p. 21.

ENCICLOPEDIA JURÍDICA. Obligación de resultado Y obligación de medios. [en línea]. <<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/obligacion-de-resultado-y-obligacion-de-medios/obligacion-de-resultado-y-obligacion-de-medios.htm>> [citado en 7 de septiembre de 2016]

FACULTAD DE DERECHO. Responsabilidad por el Hecho de Cosas [en línea] <[http://hipertexto-obligaciones.uniandes.edu.co/doku.php?id=responsabilidad\\_por\\_hecho\\_de\\_las\\_cosas](http://hipertexto-obligaciones.uniandes.edu.co/doku.php?id=responsabilidad_por_hecho_de_las_cosas)> [citado en 7 de septiembre de 2016]

FACULTAD DE DERECHO. Hecho de un tercero como causal de exoneración [en línea] <[http://hipertexto-obligaciones.uniandes.edu.co/doku.php?id=hecho\\_de\\_un\\_tercero\\_como\\_causal\\_de\\_exoneracion](http://hipertexto-obligaciones.uniandes.edu.co/doku.php?id=hecho_de_un_tercero_como_causal_de_exoneracion)> [citado en 7 de septiembre de 2016]

FLINT BLANCK, Pinkas. Tratado de defensa de la libre competencia. Lima: Fondo editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2002. p. 1485. ISBN 9789972424663

KANT, Immanuel, Metafísica de las costumbres, Citado por BRAZ, Adelino. La responsabilidad en la obra de Kant: Heterogeneidad y tránsito entre el derecho y la ética. En: Universitas Philosophica. No. 29 (Dic., 2002); p. 54.

MACHICADO, Jorge. Historia del Derecho del Trabajo, Sucre: USFX Universidad San Francisco Xavier. 2010. p 5.

MAZEAUD, Henri; MAZEAUD León y TUNC, André. Tratado Teórico y Práctico de la Responsabilidad Civil Delictual y Contractual. Buenos Aires: Ediciones Jurídicas Europa-América. 1977. p. 3718.

MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL. El abc de la ley de formalización y generación de empleo: Ley 1429 de 2010. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia, 2011. p. 44. ISBN: 978-958-8717-19-7

NACIONES UNIDAS. Declaración Universal de Derechos Humanos [en línea]. <http://www.un.org/es/documents/udhr/> [citado en 7 de septiembre de 2016]

NUGENT, Ricardo. Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima: Universidad de San Martín de Porres, 2006. p. 344. ISBN: 9972607070

PATIÑO, Héctor. 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 (Ene. - Jun., 2011). p. 28.

PIZARRO, Ramón Daniel. Daño moral. Buenos Aires: Editorial Hammurabi, 2004. p. 727. ISBN: 9507411658

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española 23<sup>a</sup> ed. Barcelona. Editorial Espasa Calpe. 2014. p. 1484. ISBN 9788467041897

SISTEMA DE INFORMACION SOBRE COMERCIO EXTERIOR. Decisión 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo [en línea]. <<http://www.sice.oas.org/trade/junac/decisiones/DEC584s.asp>> [citado en 7 de septiembre de 2016].

SISTEMA ÚNICO DE INFORMACIÓN NORMATIVA. Código Civil [en línea]. <<http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1789030>> [citado en 7 de septiembre de 2016]

SISTEMA UNICO DE INFORMACION NORMATIVA. Código Sustantivo del Trabajo [en línea]. <<http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>> [citado en 7 de septiembre de 2016]

TAMAYO JARAMILLO, Javier. Tratado de responsabilidad civil. Tomo I. Bogotá: Editorial Legis. 2007. p. 1460. ISBN: 9789586535588

TEMAS DE DERECHO. La Responsabilidad Civil [en línea]. <<https://temasde.derecho.wordpress.com/tag/responsabilidad-civil-subjetiva/>> [citado en 7 de septiembre de 2016]