

**CARGA PROBATORIA EN LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR
EN CASO DE ACCIDENTE Y/O ENFERMEDAD LABORAL**

Por:

Catalina María Cardona Urrego

Asesor:

Sol Leonor Mejía Pulgarín

**Prácticas Corporativas, Sociales y Tempranas Escuela de Derecho y
Ciencias Políticas
Universidad Pontificia Bolivariana
Medellín 2018**

CARGA PROBATORIA EN LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR EN CASO DE ACCIDENTE Y/O ENFERMEDAD LABORAL

Catalina María Cardona Urrego¹

RESUMEN

Cuando ocurren accidentes y/o enfermedades laborales, podrían surgir dos tipos de indemnizaciones a favor del trabajador: una que otorga el Sistema General de Riesgos Laboral, reconocidas y pagadas por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a la cual se encuentre afiliada la empresa - y por ende, el trabajador - en el momento de ocurrir el accidente o, en el caso de la enfermedad laboral, al momento de requerir la prestación; y otra, eventual, como consecuencia de la culpa del empleador en el accidente y/o enfermedad laboral, lo cual llevaría a la configuración de la responsabilidad civil; es decir, la consecuencia jurídica en virtud de la cual, quien comete un hecho ilícito y la realización de dicha conducta le causa daño a un tercero, surge en esa persona la obligación de indemnizar.

Palabras clave: Seguridad y Salud en el Trabajo, accidente laboral, enfermedad laboral, responsabilidad civil, culpa patronal, indemnización de perjuicios.

ABSTRACT

When accidents occur and / or labor sickness can lead to two types of compensation in favor of the employee: one the grants the general system labor risk, it recognize and pay by the administration of labor risk in which the company is found to be affiliated - and the worker - in the moment of the accident occurs or in the case of labor sickness, at the moment of requesting the benefits; and

¹ Estudiante de la Facultad de Derecho de la Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín. Correo electrónico: catalinamc1@hotmail.com

another eventual, due to the employer's fault in the accident and / or in labor sickness, in which it would lead to the configuration of the civil responsibility; let's say, the legal consequence for which someone commits an illicit act and the realization of such act causes harm to a third party, generates in the person obligation to indemnify.

Key words: security and health in the job, labor accidents, labor sickness, civil responsibility, employer's fault, compensation for damages.

INTRODUCCIÓN

Este artículo se realiza como trabajo de grado para aspirar al título de abogado; es el producto de la práctica realizada en Productos Familia S.A. Se pretende abordar la configuración de la responsabilidad civil del empleador frente a un accidente y/o enfermedad laboral y la incertidumbre que surge tras este contexto, lo cual trata específicamente de la carga probatoria para demostrar el hecho. Por lo tanto, es una investigación de lege data. El contenido se divide en cuatro secciones que pretenden otorgar las herramientas necesarias que permitan llegar a un conocimiento específico del tema y esclarecer la cuestión: en un primer momento se abordarán conceptos legales básicos relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), en un segundo momento se dará un amplio panorama sobre la responsabilidad civil y la configuración de la responsabilidad civil patronal en caso de accidente y/o enfermedad laboral, en un tercer momento se hará un análisis jurisprudencial sobre la carga dinámica de la prueba de la responsabilidad civil patronal en casos de accidente y/o enfermedad laboral, y finalmente, se traerán a colación conceptos doctrinales sobre el mismo tema con el fin de tomar una única postura de cara a la realidad.

Se justifica este trabajo desde el punto de vista práctico toda vez que las empresas deben llevar a cabo una gestión integral de proceso según la naturaleza de los factores de riesgo; enfocándose en el mejoramiento continuo, propiciando la participación de los trabajadores y cumpliendo con las normas con el fin de operar desde la legalidad, de manera proactiva y no reactiva. Y, siendo así, no hay lugar a pensar en que pudiese llegar a presentarse algún tipo de enfermedad y/o accidente como consecuencia del trabajo; ya que tanto los trabajadores como las empresas deben estar preparados para el manejo de dichos factores de riesgo y conscientes sobre las medidas de prevención, protección y cuidados que se deben llevar a cabo para evitar algún tipo de accidente.

SECCIÓN I: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)

En el año 2015, el Ministerio de Trabajo realizó una compilación de normas reglamentarias preexistentes y expidió el Decreto 1072 “Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”. Allí, en el capítulo 6 se consagra que la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Además, manifiesta que dicha área tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.3).

Dentro de las normas de SST - y contenidas en el citado Decreto -, se le establece al empleador o contratante - con la participación de los trabajadores y/o contratistas -, la obligación de implementar un programa llamado “Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo” (SG-SST); el cual, según la ley, consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas que garantice la

aplicación de las medidas de SST, 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. Además, consagra que para llevarlo a cabo, se debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas; a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión. (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.4).

Del mismo modo, dentro del SG-SST se debe garantizar que la empresa opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de SST, en armonía con El Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales establecido en el Capítulo 7 del Decreto 1072 del 2015, y sus estándares mínimos de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012 y contenidos en la Resolución 1111 de 2017. Por lo anterior, en cada empresa es menester la construcción de una matriz legal que de a conocer la compilación de los requisitos normativos que le son exigibles de acuerdo con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el SG-SST; y deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables. (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.2, numeral 24).

Por otro lado, es menester tener claro el concepto jurídico de accidente de trabajo y de enfermedad laboral. Así, en sentido amplio, “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”. (Ley 1562 de 2012, artículo 3). Del mismo modo, se consagra que enfermedad laboral “es la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar”. (Ley 1562 de 2012, artículo 4). En este punto cabe resaltar que El Gobierno Nacional de forma periódica, debe

determinar las enfermedades que se consideran como laborales; y mediante el Decreto 1477 de 2014 expidió la “Tabla de Enfermedades Laborales”, la cual esta dividida en dos secciones: una que contiene los agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales; y la otra señala los grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados. (Decreto 1477 de 2014, artículo 1).

Se hace evidente que la ley colombiana busca la protección del trabajador; y como tal lo dice la Constitución Política de Colombia. el trabajo goza de especial protección por el Estado y toda persona tiene derecho a ejercerlo en condiciones dignas y justas. (Constitución Política de Colombia. 1991, artículo 25). Por tanto, el problema se presenta cuando los empleadores no cumplen con tales garantías y aplican las normas legales de manera reactiva y no proactiva.

SECCIÓN II: CONFIGURACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL PATRONAL EN CASO DE ACCIDENTE Y/O ENFERMEDAD LABORAL

Según el autor Tamayo (2007), la responsabilidad civil engloba todos los comportamientos ilícitos que por generar daño a un tercero, surge en cabeza de quien lo causó, la obligación de indemnizar. En otras palabras, se puede decir que la responsabilidad civil es la consecuencia jurídica en virtud de la cual, quien comete un hecho ilícito y la realización de dicha conducta le causa daño a un tercero, surge en esa persona la obligación de indemnizar.

Ahora, al hablar de indemnización es menester traer a colación el concepto de seguridad social y hacer una distinción; según el Ministerio de Trabajo (s.f), la seguridad social es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos y está conformado por los regímenes generales establecidos para pensiones, salud, riesgos laborales, subsidio familiar y los servicios sociales

complementarios que se definen en la ley. La seguridad social cubre eventualidades como la de alteración a la salud, incapacidad laboral, desempleo, vejez y muerte, para cuya protección se establecieron los subsistemas de Salud, Pensiones, Riesgos Laborales y de Subsidio Familiar. Para un mayor entendimiento del artículo, es importante saber que el Sistema General de Riesgos Laborales es “el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan”. (Ley 1562 de 2012. Artículo 1).

Por tanto, el Sistema General de Riesgos Laboral incluye prestaciones asistenciales y económicas en casos de accidente y/o enfermedad laboral y, en efecto, pueden chocar y ser perfectamente compatibles casos de responsabilidad civil con la seguridad social; pero hay que saber que:

Mientras la responsabilidad civil parte del supuesto necesario de que el causante del daño tiene que ser responsable, la seguridad social parte del hecho simple y objetivo de que hubo un daño que a luz de la ley da lugar a un indemnización o compensación, sin que sea necesario proceso alguno y sin que haya la necesidad de condenar al causante del daño. (Tamayo, 2007, p. 8.).

En otras palabras, la seguridad social prescinde de la culpa como elemento que haga operar la acción indemnizatoria de la víctima y, en efecto, aplica con independencia de que haya o no un responsable; en cambio en materia civil, se requiere que el causante del daño haya actuado con culpa. Así las cosas, la responsabilidad civil está en cabeza del causante del daño y requiere proceso, es decir, se necesita entablar una demanda para demostrar la culpa y hacer efectiva la acción indemnizatoria; mientras que la seguridad social está en cabeza de la entidad que asume el riesgo y no se requiere proceso alguno para dar lugar a la indemnización.

La Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral - ha manifestado que la responsabilidad del Sistema General de Riesgos Profesionales es de carácter eminentemente objetivo, y al beneficiario de las prestaciones que de ella se desprenden sólo le basta acreditar el vínculo laboral y la realización del riesgo con ocasión o como consecuencia del trabajo; en tanto que, la responsabilidad de la empresa – la cual conlleva la indemnización ordinaria y total de perjuicios - tiene una naturaleza subjetiva, y su establecimiento amerita, no sólo la demostración del daño a la integridad o a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo, sino también la prueba del incumplimiento del empleador a los deberes de protección y seguridad. (Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral 2006, Radicado 26126 p. 17, citado de 2005, Radicado 22656 p. 10).

... Este sistema dual de responsabilidad asegura, por una parte, que el Sistema General de Riesgos Profesionales cubra los riesgos que por su propia naturaleza genera el trabajo; y, de otro lado, que los daños ocasionados al trabajador por conducta culposa y dolosa de su empleador le sean resarcidos total y plenamente, atendándose el régimen general de las obligaciones... (Corte Suprema de Justicia – Sala de casación laboral, 2006, Radicado 26126 p. 18, citado de 2005, Radicado 22656 p. 10).

Con respecto a lo anterior, es importante tener en cuenta que – y aunque parezca extraño - la víctima en algunos casos puede reclamar ambas prestaciones en virtud de que ambas tienen causas distintas y, por lo tanto, se puede acumular; es decir, se trata de casos en los cuales, puede haber unas prestaciones a cargo de la seguridad social y, al mismo tiempo, prestaciones que están a cargo del responsable del daño como consecuencia de su conducta culposa y/o dolosa.

Por otro lado, se tiene la clásica distinción entre la responsabilidad contractual y la extracontractual, las cuales a su vez contienen una sub clasificación en régimen de responsabilidad civil objetiva o responsabilidad civil subjetiva; dependiendo si la culpa o el dolo son o no son elementos estructurales de la responsabilidad civil del deudor. En todo caso, no es necesario entrar en un análisis profundo para identificar las diversas instituciones que configuran ambos órdenes de responsabilidad y tener un mayor entendimiento acerca de la configuración de la responsabilidad civil por parte del empleador. Lo anterior, en vista de que el Código Sustantivo del Trabajo (CST) expresamente consagra la norma de la cual se deriva la responsabilidad del empleador frente a un accidente y/o enfermedad laboral, así:

Quando exista culpa suficientemente 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. (CST, 1950, artículo 216).

Para seguir contextualizando, normalmente los elementos que tienen que concurrir para que haya responsabilidad civil son: conducta, daño y nexo causal. Así, reunidos los tres requisitos surge una consecuencia, la cual es la función primordial de la responsabilidad civil, consistente en la obligación de reparar e indemnizar el daño; y esta consecuencia la ley se la atribuye a quien realizó la conducta ilícita y ha causado el mismo. Sin embargo, analizando el artículo 216 del CST, el mismo artículo establece los elementos necesarios para que se constituya la responsabilidad civil del empleador, los cuales vendrían siendo: a) culpa exclusiva por parte del empleador, b) un accidente de trabajo o enfermedad laboral sufrida por el empleado, y c) un nexo de causalidad entre la culpa del empleador y el daño. Siendo así, una vez se compruebe la existencia de estos elementos, se concluye que el trabajador podrá acudir a la figura de la

responsabilidad civil y para el empleador surgirá la obligación de indemnizar toda clase de perjuicios ocasionados, ya sean materiales, morales y/o fisiológicos (o daños en la vida de relación).

Del mismo modo, La Corte Suprema de Justicia - en reiteradas Radicados -, ha expresado que para que se cause la indemnización ordinaria y plena de perjuicios consagrada en el artículo 216 CST:

Debe encontrarse suficientemente comprobada la culpa del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o la enfermedad profesional, de modo que su establecimiento amerita, además de la demostración del daño originado en una actividad relacionada con el trabajo, la prueba de que la afectación a la integridad o salud fue consecuencia o efecto de la negligencia o culpa del empleador en el acatamiento de los deberes que le corresponden de velar por la seguridad y protección de sus trabajadores. (Corte Suprema de Justicia – Sala de casación laboral, 2017, Radicado 37897, p. 11, citado de 2014, Radicado 42532, p. 16, 2017, Radicado 51642, p. 34, citado de 2017, Radicado 40457, p. 17, y de 2017, Radicado 50978, p. 12).

Ahora, se hace necesario un análisis profundo al elemento culpa por parte del empleador, ya que este artículo quiere enfatizar en la carga dinámica de la prueba para aquellos casos de responsabilidad civil en accidente y/o enfermedad laboral. Por lo tanto, la sola ocurrencia del hecho no configura la culpa patronal, puesto que se requiere del elemento subjetivo de la culpabilidad y jurídicamente cuando se habla de culpa – en sentido estricto - se hace referencia a todo hecho dañoso cometido por imprudencia, impericia, negligencia o violación de reglamentos; y también - en sentido amplio - se puede entender como una acción u omisión del empleador que termina configurando el accidente o la enfermedad laboral.

Vale la pena aclarar tales conceptos y precisar que, según la Real Academia Española (2014), la imprudencia es la omisión de la diligencia exigible, es decir, lo que en derecho se traduce como la modalidad de la violación al deber objetivo de cuidado; impericia es la ausencia de sabiduría, práctica, experiencia y habilidad en una ciencia o arte, es decir, la hipótesis en que una persona lleva a cabo una conducta sin tener el conocimiento, las capacidades o la preparación necesaria para hacerlo; negligencia es la falta de aplicación y en el derecho se traduce como la violación del deber objetivo de cuidado pero por omisión, es decir, la hipótesis en que por descuido no se realiza lo que se tiene que realizar; y de la violación de reglamentos, se puede inferir que hace referencia a la omisión del cumplimiento de las normas o el incumpliendo de aquellas actividades regladas. Ahora, culpa en sentido amplio como una acción u omisión del empleador que termina configurando el accidente o la enfermedad laboral, implica su negligencia en el acatamiento de los deberes de velar por la seguridad y protección de sus trabajadores. (CST, 1950, artículo 56).

De manera particular, tales obligaciones se encuentran consagradas en el Código Sustantivo de Trabajo y, según ellas, los empleadores deben poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores, y procurarles locales apropiados y elementos adecuados, de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud. (CST, 1950, artículo 57, numeral 1 y 2). En el mismo sentido, se preceptúa que toda empresa está obligada a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores, y adoptar las medidas de seguridad indispensables para la protección de la vida y la salud de los trabajadores. (CST, 1950, artículo 348). Lo anterior guarda armonía con las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que prevén dentro de las obligaciones del empleador, las de proveer y

mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad. (Resolución 2400 de 1979, artículo 2 literal b).

A su vez, la Ley 9 de 1979 estableció que los empleadores están obligados a proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad; establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro de los procesos de producción; cumplir y hacer cumplir las disposiciones relativas a salud ocupacional; responsabilizarse de un programa permanente de medicina, higiene y seguridad en el trabajo destinado a proteger y mantener la salud de los trabajadores; adoptar medidas efectivas para proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la instalación, operación y mantenimiento, en forma eficiente, de los sistemas y equipos de control necesarios para prevenir enfermedades y accidentes en los lugares de trabajo y realizar programas educativos sobre los riesgos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y acerca de los métodos de su prevención y control. (Ley 9 de 1979, artículo 84).

Ahora, en cuanto al Sistema General de Riesgos Laborales, se reiteró la obligación a los empleadores de procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo. (Decreto 1295 de 1994, artículo 21, literal c). Por tanto, las disposiciones sustantivas laborales son reiterativas en comprometer al empleador a cuidar y procurar por la seguridad y salud de los trabajadores, y adoptar todas las medidas a su alcance en orden a prevenir los accidentes y enfermedades profesionales. Así, y como se dijo anteriormente, la negligencia en el acatamiento de estos deberes es lo que lleva a la configuración de la culpa patronal – en sentido amplio.

Es importante considerar que la ley distingue tres especies de culpa y son: culpa grave, leve y levísima:

Culpa grave, negligencia grave, culpa lata, es la que consiste en no manejar los negocios ajenos con aquel cuidado que aun 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.

El dolo consiste en la intención positiva de inferir injuria a la persona o propiedad de otro. (Código Civil Colombiano, 1887, artículo 63).

En este punto es necesario preguntarse cual de esta clase de culpas es la que le aplica al artículo 216 del CST, ya que dicho artículo no califica el grado de culpa por el cual debe responder el empleador y, expresamente, sólo señala que debe ser “culpa suficientemente comprobada” del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional. Siendo así, para Valdivieso y Lombana (2014), es necesario remitirse al artículo 1604 del Código Civil (C.C.), el cual dispone que de los contratos en los que existe un beneficio recíproco para los contratantes - como en efecto ocurre con el contrato de trabajo - cada uno de los contratantes responderá por la culpa leve.

Del mismo modo, Gómez y Osorio (2013) manifiestan que teniendo en cuenta que el contrato de trabajo o relación de trabajo beneficia a ambas partes, por

cuanto el trabajador recibe a cambio de su labor el salario correspondiente, se debe deducir en consecuencia que la culpa del artículo 216 del CST es la culpa leve que define la legislación civil. “Quienes adoptan esta posición sostienen igualmente que así como el empleador respondería por la culpa leve, pues así mismo respondería por la culpa grave, que requiere menor cuidado, más no por la levísima”. (Gómez y Osorio, 2013, p. 19).

Por otro lado, el autor Sánchez (2015), replantea la actual valoración subjetiva de la culpa patronal y, en su lugar, propone una objetiva, cuyo único parámetro de medición debe ser su cumplimiento o incumplimiento respecto de las obligaciones de protección y seguridad que legalmente le competen. Argumenta lo anterior manifestando que la culpa consagrada en el artículo 216 del CST:

... Responde a una valoración subjetiva sobre el comportamiento de un buen padre de familia en la administración de sus negocios, es decir, en cada caso el juez debe examinar si el empleador actuó de manera diligente o cuidadosa o prudente, como lo hubiera hecho otro empleador que reviste las calidades de un buen padre de familia, en una situación similar. Sin embargo, independientemente del carácter público, privado, peligroso o económico de la actividad del empleador, al crear un riesgo que atenta contra la vida y la salud del trabajador, de quien se beneficia, tiene la obligación legal de proteger y asegurar su integridad física y psicológica. (Sánchez, 2015, párr. 2).

Por último, La Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral - ha precisado que:

... En materia laboral y concretamente en tratándose de accidentes de trabajo, el empleador responde “hasta por la culpa leve” que se establece cuando los hechos muestran que faltó aquella diligencia y

cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios.

Ese entendimiento del grado de culpa por la cual responde el patrono en caso de accidentes de trabajo conforme al artículo 216 del C.S.T., resulta acorde con lo que ha interpretado la jurisprudencia al respecto con apoyo en las disposiciones pertinentes del Código Civil, concretamente el artículo 63 que define la culpa leve, descuido leve, descuido ligero como “la falta de aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios” y el artículo 1604 que se refiere a que en los contratos conmutativos es decir, aquellos que se hacen para beneficio recíproco de las partes, condición de la cual participan los contratos de trabajo, el deudor es responsable hasta de la culpa leve.

Desde antaño esta Sala de Casación Laboral ha sostenido el criterio de que la responsabilidad que origina la obligación de la indemnización plena y ordinaria de perjuicios, para efectos de determinar el grado de la culpa es de naturaleza contractual, pues se trata de la culpa de un contratante que en virtud de la ejecución de un contrato laboral le causa un perjuicio al otro contratante; y esta conclusión lleva a que deba acudirse a las disposiciones que en materia civil regulan la culpa contractual, para colegir que por ser el contrato laboral oneroso, en caso de culpa patronal se responde hasta por la culpa leve... (Corte Suprema de Justicia – Sala de casación laboral, 2005, Radicado 23489, p. 11. 2011, Radicado 39867, p. 33. Citados de 2004, Radicado 22175, p. 17 – 19. 2007, Radicado 29644, p. 17. Citado de 2005, Radicado 23489, p. 11).

Con base en la anterior búsqueda y teniendo en cuenta todas las posturas, se puede concluir, específicamente, que la culpa a la que se refiere el artículo 216 de CST, es la culpa leve; y la determina el juez del proceso luego de realizar la valoración de los medios probatorios que se han allegado al mismo. Sin embargo, se esta de acuerdo con el autor Sánchez (2015), quien pretende modificar el tratamiento de la culpa patronal en casos de accidente y/o enfermedad laboral; manifestando que el único parámetro de medición para la culpa debe ser el cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones de protección y seguridad que legalmente le competen al empleador.

Se considera que el legislador fue potestativo al momento de crear la norma y, específicamente tratándose del artículo 216 del CST; no especificó el grado de culpa por no preverlo sino porque pretendía que - en sentido amplio -, en caso de accidente y/o enfermedad laboral, la culpa patronal se configurará por el sólo incumplimiento de los deberes de velar por la seguridad y protección de sus trabajadores, y la omisión de adoptar todas las medidas a su alcance para prevenir los accidentes y enfermedades laborales; obligaciones que fueron previamente detalladas.

Además, la legislación laboral es norma especial y dentro de sus principios rectores está la búsqueda de protección al trabajador; por lo tanto, ante la ausencia del grado de culpa por la cual responde el empleador, no se debe hacer una interpretación extensiva e ir en búsqueda del derecho supletorio, ya que la aplicación extensiva de las normas se usan solamente para dar derecho y no para restringirlos y, siendo así, se están limitando las garantías del trabajador ante un accidente y/o enfermedad laboral como consecuencia de “culpa suficientemente comprobada” del empleador en la ocurrencia del mismo – expresión taxativa de la norma. Ahora, teniendo claro lo anterior, se hace necesario realizar un análisis sobre la carga dinámica de la prueba en casos de accidente y/o enfermedad laboral.

SECCIÓN III: ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL: CARGA DINÁMICA DE LA PRUEBA DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL PATRONAL EN CASOS DE ACCIDENTE Y/O ENFERMEDAD LABORAL

Hay una clara posición de La Corte Suprema de Justicia cuando expone la carga dinámica de la prueba en responsabilidad civil patronal; la Radicado con Radicado 22656 del 03 de Junio de 2005 marcó precedente para sus futuras – y hoy actuales - decisiones judiciales. Allí, la Sala de Casación Laboral dijo:

... Esa “culpa suficiente comprobada” del empleador o, dicho en otros términos, prueba suficiente de la culpa del empleador, corresponde asumirla al trabajador demandante, en acatamiento de la regla general de la carga de la prueba de que trata el artículo 167 del Código General del Proceso. Es decir, a éste compete “probar el supuesto de hecho” de la “culpa”, causa de la responsabilidad ordinaria y plena de perjuicios laboral, la cual, por ser de naturaleza contractual conmutativa es llamada por la ley “culpa leve” que se predica de quien, como buen padre de familia, debe emplear “diligencia o cuidado ordinario o mediano” en la administración de sus negocios.

De suerte que, la prueba del mero incumplimiento en la “diligencia o cuidado ordinario o mediano” que debe desplegar el empleador en la administración de sus negocios, para estos casos, en la observancia de los deberes de protección y seguridad que debe a sus trabajadores, es prueba suficiente de su culpa en el infortunio laboral y, por ende, de la responsabilidad de que aquí se habla, en consecuencia, de la obligación de indemnizar total y ordinariamente los perjuicios irrogados al trabajador.

La abstención en el cumplimiento de la “diligencia y cuidado” debidos en la administración de los negocios propios, en este caso, las relaciones subordinadas de trabajo, constituye la conducta culposa que exige el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo para infligir al empleador responsable la indemnización ordinaria y total de perjuicios.

No puede olvidarse, además, que “la prueba de la diligencia o cuidado incumbe al que ha debido emplearlo”, tal y como lo pregona el artículo 1604 del Código Civil, por tanto, amén de los demás supuestos, probada en concreto la omisión del empleador en el cumplimiento de sus deberes de protección y seguridad, en otras palabras, de diligencia y cuidado, se prueba la obligación de indemnizar al trabajador los perjuicios causados y, por consiguiente, si el empleador pretende cesar en su responsabilidad debe asumir la carga de probar la causa de la extinción de aquella... (Corte Suprema de Justicia – Sala de casación laboral, 2005. Radicado 22656, pp. 12 – 14).

Para explicar lo anterior, es importante aclarar que el derecho laboral y el derecho procesal laboral es un conjunto de normas de carácter especial que tienen por objeto regular las relaciones jurídicas laborales y los conflictos que surgen de las mismas. Sin embargo, es un código incompleto porque no comprende todas las normas que cumplen con éste propósito y, ante estos vacíos legales, - en vista de que las normas de derecho común se aplican supletoriamente respecto de las de derecho especial -, se hace necesaria la remisión al C.C. o al nuevo Código General del Proceso (CGP.).

Por tanto, para el derecho procesal laboral, en cuanto a la carga dinámica de la prueba y el vacío legal que existe de la misma, es preciso acudir al artículo 167 del CGP., el cual expresa que: “incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen” (CGP., 2012, artículo 167); es decir, para la indemnización total y ordinaria de perjuicios derivada de la existencia de un accidente y/o enfermedad laboral, la carga de la prueba le incumbe al trabajador; quien ante un proceso de jurisdicción laboral, debe demostrar las circunstancias de hecho que den cuenta de la culpa del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo y/o enfermedad laboral y, para desligarse de ella y quedar exento de responsabilidad, el empleador debe demostrar diligencia y cuidado en la realización del trabajo.

Ahora, por excepción y con arreglo a lo previsto en el artículo 1604 del C.C., el cual consagra que: “la prueba de la diligencia o cuidado incumbe al que ha debido emplearlo” (C.C., 1887, artículo 1604), cuando se le imputa al empleador una actitud omisiva como causante del accidente o la enfermedad profesional – denominada culpa por abstención -, al trabajador le compete probar las circunstancias concretas en las que ocurrió el accidente y que la causa eficiente del accidente fue la falta de previsión por parte de la empleador, esto es, el nexo causal; y, en este sentido, al empleador le corresponde demostrar que no incurrió en tal negligencia y debe aportar las pruebas que acrediten que sí adoptó las medidas pertinentes en dirección a proteger la salud y la integridad física de sus trabajadores; es decir, cuando se denuncia el incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección se invierte la carga de la prueba y es el empleador el que asume la obligación de demostrar que actuó con diligencia y precaución, a la hora de resguardar la salud y la integridad de sus servidores.

Finalmente, con respecto a este asunto se esta de acuerdo Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, ya que existe sustento jurídico en su posición y no hace de la acción indemnizatoria ordinaria y plena de perjuicios por

accidente y/o enfermedad laboral por culpa patronal, una entrada deliberada al sistema de justicia; es decir, no cualquiera tiene las puertas abiertas a la jurisdicción laboral por el sólo acaecimiento de un accidente y/o enfermedad laboral, sino que el trabajador requiere tener sustento probatorio para poder ser escuchado ante el juez y, de esta manera, el sistema judicial no colapsaría al tener que conocer de todos los casos que han desencadenado accidente y/o enfermedad laboral con o sin culpa del empleador.

SECCIÓN IV: ANÁLISIS DOCTRINAL: CARGA DINÁMICA DE LA PRUEBA DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL PATRONAL EN CASOS DE ACCIDENTE Y/O ENFERMEDAD LABORAL

Cuando el autor Tamayo (2007) pretende hablar de la carga probatoria de las partes (acreedor y deudor) en las obligaciones contractuales, ve la necesidad de separar las obligaciones de medio de las de resultado. Para él, las cargas probatorias del deudor y del acreedor contractual varían de acuerdo con la naturaleza de cada contrato y de la obligación incumplida. Así, mientras en algunas oportunidades el demandante debe establecer la culpa del deudor, en otras dicha culpa se presume. Además, pueden haber casos en que la culpa no es el elemento estructural de la responsabilidad civil del deudor. En todo caso, poco se ha expresado este importante autor frente a la carga dinámica de la prueba en responsabilidad civil patronal y respecto a responsabilidad por accidentes de trabajo sólo a manifestado lo siguiente:

Aunque la responsabilidad por accidentes de trabajo aparece regulada en el Código Sustantivo de Trabajo, no por ello dejan de serle aplicables los principios generales sobre la distinción entre obligaciones de medio y de resultado. En ese sentido podemos afirmar que en cuanto a la indemnización básica por el accidente de trabajo, que generalmente pagan las diversas administradoras de

riesgos laborales (ARL), la obligación del patrono es de resultado, ya que la misma ley sólo lo permite exonerarse de responsabilidad si prueba una culpa grave o intencional del trabajador. En cambio si el trabajador pretende la indemnización plena del daño sufrido, entonces, según el artículo 216 ibídem, deberá probar la culpa del patrono, lo que significa que, mirada desde este punto de vista, la obligación de seguridad que pesa sobre el patrono es de medio. Aquí se ve confirmada nuestra apreciación según la cual las obligaciones de seguridad unas veces pueden ser de medio y otras veces pueden ser de resultado. En el caso examinado, el patrono tiene, por expresa disposición legal, una obligación de seguridad frente al trabajador, pero en relación con la indemnización base de esa obligación de seguridad es de resultado, mientras que frente a la indemnización plena, se trata de una obligación de medio. (Tamayo, 2007, p. 520).

En consecuencia, Tamayo (2007) sólo ha ratificado la posición de la Corte Suprema de Justicia al afirmar que si el trabajador pretende la indemnización plena del daño sufrido, entonces, según el artículo 216, deberá probar la culpa del patrono. Por otro lado, esta búsqueda se ha topado con Gómez y Osorio quienes, pretendiendo contradecir la posición de la Corte, proponen que la culpa del empleador no sea una “culpa comprobada” tal y como lo expresa el artículo 216 del CST, sino que dicha culpa sea presunta y deba entrar el empleador a demostrar lo contrario, es decir, el empleador llega directo al proceso a desvirtuar su culpa:

Nuestra posición al respecto y por la que propendemos a través del caso en estudio, es que tal como lo dice el inciso tercero del artículo 1604 del C.C, a quien corresponde la prueba de la diligencia y cuidado es a quien ha debido emplearlo, es decir, el patrono. Pues este es quien tiene por regla expresa y en virtud de las obligaciones impuestas por los artículos 56 y 57 del C.S.T, el deber de proveer a

sus trabajadores un ambiente laboral seguro, con la disponibilidad de los elementos de seguridad necesarios. Por tal razón, es el patrono quien tiene la facilidad probatoria para demostrar que empleó todos los elementos de seguridad necesarios para el desarrollo de la labor que ejecutaba el trabajador y quien aminoró a través de ello los riesgos que se hubieran podido generar en virtud del mismo. Adicionalmente si se tiene en cuenta que el empleador en virtud de su posición dominante en la relación laboral, por ser éste el dueño de los medios de producción y quien pone al trabajador en una situación de riesgo como lo es el trabajo, resulta equitativo y justo que le baste al trabajador demostrar la ocurrencia del hecho, la existencia del daño y el nexo causal entre ambos elementos y entender que se presenta para este caso una culpa presunta, es decir la presunción de ese elemento subjetivo que puede destruirse si el demandado en cuyo caso sería el empleador, acredita haber obrado con diligencia y cuidado. (Gómez y Osorio, 2013, pp. 21 - 22).

Se considera que las autores Gómez y Osorio están erradas en su posición, ya que proponen un cambio en la interpretación del artículo 216 del CST - de culpa probada a culpa presunta -, y lo argumentaron hablando sólo de los casos en los cuales el empleador ha sido negligente en el cumplimiento de las obligaciones de protección y seguridad con sus trabajadores, dejando de un lado los demás supuestos. Por tanto, hicieron una propuesta y al momento de argumentarla, afirmaron la actual posición de la jurisprudencia para la misma situación de hecho; que tal y como se explicó anteriormente, cuando se denuncia el incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección, el trabajador debe demostrar el nexo causal entre los hechos ocurridos y el daño generado, es decir, le imponen el deber de llegar al proceso probando las circunstancias concretas en las que ocurrió el accidente y que la causa eficiente del accidente fue la falta de previsión por parte de la empleador - lo cual desvirtúa la culpa presunta y, posteriormente,

se invierte la carga de la prueba y es el empleador el que asume la obligación de demostrar que actuó con diligencia y precaución, a la hora de resguardar la salud y la integridad de sus servidores.

En todo caso, tal vez la propuesta de llevar el artículo 216 del CST de una culpa probada a una culpa presunta no resulte muy absurda para el derecho colombiano; ya que, en el mismo sentido, la jurisprudencia chilena ha entendido que sobre la base del deber general de protección que se le impone al empleador (Código del Trabajo Chileno, 2003, artículo 184), siempre que ocurra un accidente laboral se origina una presunción de culpa contra el empleador:

El solo acontecimiento de un accidente deviene en una presunción de culpa en contra de aquel, ya que, por tratarse de una responsabilidad contractual, queda obligado a disponer todas las medidas de seguridad en favor del trabajador y a proporcionarle todos y cada uno de los elementos necesarios para prevenir cualquier tipo de accidente mientras ejecuta sus labores. (Sierra y Nasser, 2012, pp. 64 – 65).

Sierra y Nasser (2012) manifiestan que para la jurisprudencia chilena, cuando el empleador no pueda acreditar su diligencia para impedir el acto u omisión que origina el daño, deberá responder frente a los accidentes producidos. Lo anterior, en vista de que si el empleador no logra probar su diligencia, se suele deducir la culpa empresarial por hacerse evidente el fracaso de las medidas que se debían adoptar para proteger eficazmente la vida o salud de los trabajadores – se piensa que es la misma posición de la jurisprudencia colombiana cuando existe una omisión por parte del empleador y se genera accidente y/o enfermedad laboral.

Por lo tanto, se puede decir que la jurisprudencia chilena ha ido creando una responsabilidad por accidentes del trabajo de carácter cada vez más objetivo, manifestado en una construcción causal y de la culpa sobre la única base de

haberse violentado el deber de cuidado a que todo empleador está obligado y, traducido en accidente laboral.

Sin embargo, a Sierra y Nasser (2012) la posición de ésta jurisprudencia no les resulta muy coherente, ya que la acción que contempla el artículo 69 letra “b” de la ley 16744 - ley chilena que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales -, congruentemente con lo que exige el derecho indemnizatorio común, exige la concurrencia de culpa o dolo. Así las cosas, piensan que para haya lugar a la responsabilidad por accidentes del trabajo deben cumplirse los requisitos básicos de responsabilidad civil, y:

No parece haber razones válidas para considerar que a la luz del ordenamiento chileno, la sola presencia del accidente pueda implicar una infracción del contrato ni de la ley, ni para situar al empleador en una posición jurídica de deudor de manera estricta, a todo evento, o sin culpa. (Sierra y Nasser, 2012, p. 66).

Se puede concluir que las posiciones doctrinales pueden ser de dos tipos, una que va en concordancia con la jurisprudencia colombiana y otra que diverge de la misma; la primera interpreta el artículo 216 del CST como una responsabilidad con culpa probada donde se pretende que el trabajador llegue al proceso demostrando la culpa del empleador frente al accidente y/o enfermedad laboral y el empleador podrá librarse sólo si demuestra debida diligencia y cuidado; la segunda posición se trata de una responsabilidad con culpa presunta, donde la sola ocurrencia del accidente y/o enfermedad laboral genera la necesidad de que el empleador llegue al proceso demostrando que no incurrió en la causa del mismo, ni fue consecuencia de su falta de diligencia, cuidado e incumplimiento con su obligación de otorgar eficazmente seguridad a sus trabajadores.

CONCLUSIONES

El artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) consagra la norma de la cual se desprende la responsabilidad del empleador frente a un accidente y/o enfermedad laboral. La sola ocurrencia del hecho no configura la culpa patronal, puesto que se requiere del elemento subjetivo de la culpabilidad, y el artículo 216 del CST no califica el grado de culpa por el cual debe responder el empleador. En este sentido, a efectos de interpretar la norma, parte de la doctrina y la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, se remiten al artículo 1604 del C.C., el cual dispone que de los contratos en los que existe un beneficio recíproco para los contratantes - como en efecto ocurre con el contrato de trabajo - cada uno de los contratantes responderá por la culpa leve; la cual, según la ley, es la falta de aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios.

En virtud de lo anterior, se considera que la legislación laboral es norma especial y dentro de sus principios rectores está la búsqueda de protección al trabajador; por lo tanto, ante la ausencia del grado de culpa por la cual responde el empleador, no se debe hacer una interpretación extensiva e ir en búsqueda del derecho supletorio, ya que la aplicación extensiva de las normas se usan solamente para dar derechos y no para restringirlos y, siendo así, se están limitando las garantías del trabajador ante un accidente y/o enfermedad laboral como consecuencia de culpa patronal en la ocurrencia del mismo. Por tanto, se considera que se debe modificar el tratamiento de la culpa patronal en casos de accidente y/o enfermedad laboral, y el único parámetro de medición para la culpa debe ser el cumplimiento o incumplimiento de los deberes de velar por la seguridad y protección de sus trabajadores, y la omisión de adoptar todas las medidas a su alcance para prevenir los accidentes y enfermedades laborales.

En cuanto a la carga dinámica de la prueba y el vacío legal que existe de la misma – en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social -, se esta de acuerdo con La Corte Suprema de Justicia en el manejo que se le da al procedimiento. Se considera que existe sustento jurídico en su posición señalando que es preciso acudir al artículo 167 del CGP. (2012), el cual expresa que: “incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen”; es decir, para la indemnización total y ordinaria de perjuicios derivada de la existencia de un accidente y/o enfermedad laboral, la carga de la prueba le incumbe al trabajador; quien ante un proceso de jurisdicción laboral, debe demostrar las circunstancias de hecho que den cuenta de la culpa del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo y/o enfermedad laboral y, para desligarse de ella y quedar exento de responsabilidad, el empleador debe demostrar diligencia y cuidado en la realización del trabajo.

Por excepción y de acuerdo a lo previsto en el artículo 1604 del C.C. (1887), el cual consagra que: “la prueba de la diligencia o cuidado incumbe al que ha debido emplearlo”, cuando se le imputa al empleador una actitud omisiva como causante del accidente o la enfermedad profesional, al trabajador le compete probar las circunstancias concretas en las que ocurrió el accidente y que la causa eficiente del accidente fue la falta de previsión por parte de la empleador, esto es, el nexo causal; y, en este sentido, al empleador le corresponde demostrar que no incurrió en tal negligencia y debe aportar las pruebas que acrediten que sí adoptó las medidas pertinentes en dirección a proteger la salud y la integridad física de sus trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución política de Colombia. Diario Oficial. Bogotá.

Congreso de la República de Colombia. (11 de Julio de 2012). Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. [Ley 1562 de 2012]. Diario Oficial. Bogotá.

Congreso de la República de Colombia. (12 de Julio de 2012). Por medio de la cual se expide el Código General del Proceso y se dictan otras disposiciones. [Ley 1564 de 2012]. Diario Oficial. Bogotá.

Congreso de la República de Colombia. (24 de Enero de 1979). Por la cual se dictan Medidas Sanitarias. [Ley 9 de 1979]. Diario Oficial. Bogotá.

Congreso de la República de Colombia. (31 de Mayo de 1887). Código Civil Colombiano [C.C]. Diario Oficial. Bogotá.

Corte Suprema de Justicia – Sala de casación laboral. (2 de Octubre de 2007). Radicado 29644. [M.P. Francisco Javier Ricaurte Gómez].

Corte Suprema de Justicia – Sala de casación laboral. (3 de Mayo de 2006). Radicado 26126. [M.P. Francisco Javier Ricaurte Gómez].

Corte Suprema de Justicia – Sala de casación laboral. (6 de Julio de 2011). Radicado 39867. [M.P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz]

Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral (16 de Marzo de 2005).
Radicado 23489. [M.P. Gustavo Jose Gnecco Mendoza].

Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral (20 de Junio de 2005).
Radicado 22656. [M.P. Isaura Vargas Díaz].

Corte Suprema de Justicia – Sala de casación laboral. (21 de Junio de 2017).
Radicado 40457. [M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo]

Corte Suprema de Justicia – Sala de casación laboral. (23 de Agosto de 2017).
Radicado 50978. [M.P. Martín Emilio Beltrán Quintero]

Corte Suprema de Justicia – Sala de casación laboral. (25 de Enero de 2017).
Radicado 37897. [M.P. Francisco Castillo Cadena].

Corte Suprema de Justicia – Sala de casación laboral. (26 de Febrero de 2004).
Radicado 22175. [M.P. Eduardo López Villegas].

Corte Suprema de Justicia – Sala de casación laboral. (30 de Julio de 2014).
Radicado 42532. [M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo]

Gómez J., Osorio T. (2013). Indemnización plena de perjuicios derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional por culpa del empleador. (Trabajo de grado). Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín, Colombia.

Ministerio de Trabajo. (27 de Marzo de 2017). Por la cual se definen los Estándares. Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. [Resolución 1111 de 2017]. Diario Oficial. Bogotá.

Ministerio de Trabajo. (2018) ¿Qué es la Seguridad Social?. Recuperado de:
<http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/que-es-la-seguridad-social?inheritRedirect=true>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social - Subsecretaría del Trabajo. (16 de Enero de 2003). Código del Trabajo Chileno. Diario Oficial. Santiago.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (22 de Mayo de 1979). Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. [Resolución 2400 de 1979]. Diario Oficial. Bogotá.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (24 de Junio de 1994). Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. [Decreto 1295 de 1994]. Diario Oficial. Bogotá.

Presidente de la República. (26 de Mayo de 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. [Decreto 1072 de 2015]. Diario Oficial. Bogotá.

Presidente de la República. (5 de Agosto de 2014). Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. [Decreto 1477 de 2014]. Diario Oficial. Bogotá.

Presidente de la República. (5 de Agosto de 1950). Código Sustantivo del Trabajo. [Decreto Ley 2663 de 1950]. Diario Oficial. Bogotá.

Real Academia Española (2014). Diccionario de la lengua española (22º. ed.). Consultado en: <http://www.rae.es/>

Sánchez A. (2015). Un nuevo concepto de culpa patronal. Consultado en:
<http://publicaciones.uexternado.edu.co/un-nuevo-concepto-de-culpa-patronal-derecho-laboral-y-seguridad-social.html>

Sierra A., Nasser M. (2012). La responsabilidad del empleador por enfermedades profesionales de sus trabajadores. Enfoque jurisprudencial. Revista Chilena de Derecho, 39 (No. 1), 57 – 76.

Tamayo, J. (2007). Tratado de responsabilidad civil. (2a. ed.). Bogotá: Legis.

Valdivieso, D., Lombana, J. (2014). Accidente o enfermedad laboral por culpa del empleador. Actualidad Laboral (No. 184), 11 - 16.