



**CULPA PATRONAL EN ACCIDENTES DE TRABAJO EN LA MODALIDAD
DE TRABAJO REMOTO EN COLOMBIA**

LAURA CECILIA SANTAMARÍA AMADOR

**PREGRADO EN DERECHO
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
MEDELLÍN
2022**



**CULPA PATRONAL EN ACCIDENTES DE TRABAJO EN LA MODALIDAD
DE TRABAJO REMOTO EN COLOMBIA.**

LAURA CECILIA SANTAMARÍA AMADOR.

**Director de trabajo de grado
EDDISON DAVID CASTRILLON GARCIA
Dr. en Derecho Procesal Contemporáneo**

**TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARCIAL PARA
OPTAR AL TÍTULO DE ABOGADA**

**PREGRADO EN DERECHO.
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS.
UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA.
MEDELLÍN.
2022.**

Declaración de originalidad

Declaro que este trabajo de grado no ha sido presentado con anterioridad para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o en cualquiera otra universidad.

Declaro, asimismo, que he respetado los derechos de autor y he hecho uso correcto de las normas de citación de fuentes, con base en lo dispuesto en las normas de publicación previstas en los reglamentos de la Universidad.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Laura Cecilia Santamaría Amador', is written over a large, stylized, looping graphic element that resembles a signature or a decorative flourish.

Firma del estudiante
Laura Cecilia Santamaría Amador

SUMARIO

Introducción

1. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR FRENTE AL TRABAJO REMOTO EN COLOMBIA.

1.1 Responsabilidades a cargo del empleador.

1.2 Responsabilidad de las ARL en el trabajo remoto.

2. ACCIDENTES DE TRABAJO BAJO MODALIDAD DE TRABAJO REMOTO EN COLOMBIA.

2.1. El accidente de trabajo.

2.2. La responsabilidad de cara al accidente de trabajo

3. CULPA PATRONAL FRENTE A ACCIDENTE DE TRABAJO BAJO MODALIDAD DE TRABAJO REMOTO EN COLOMBIA.

3.1 Culpa patronal y nexo de causalidad en el accidente de trabajo en el trabajo remoto.

3.2. Indemnización plena de perjuicios por culpa patronal en accidente de trabajo en el trabajo remoto.

Conclusiones.

Referencias bibliográficas.

CULPA PATRONAL EN ACCIDENTES DE TRABAJO EN LA MODALIDAD DE TRABAJO REMOTO EN COLOMBIA

Resumen

En Colombia, se ha llevado a cabo en escenarios post pandémicos, distintas modalidades de contratos de trabajo, los cuales ante la problemática de contratación el Congreso de la República de Colombia, sanciono la ley 2121 de 2021, en alusión al trabajo remoto en Colombia, que, en algunos aspectos resulta insuficiente de cara a su control y vigilancia especialmente en los casos de culpa patronal.

Con base en lo anterior, se buscará responder a la pregunta de cómo se configura la culpa patronal en los casos de accidentes de trabajo, bajo la modalidad de trabajo remoto en el territorio nacional, partiendo de una investigación de corte cualitativo, en casos cuantitativo con un enfoque hermenéutico fundamentado en contenido normativo como también doctrinal, con una complementación estructural en el estudio del derecho.

Implementando así, la claridad de conceptos tales como accidente de trabajo, trabajo remoto y responsabilidades derivadas de la culpa patronal, para así globalizar el concepto y, de esa manera concluir las consecuencias de esta modalidad que tantas empresas a lo largo del territorio nacional han venido incorporando y ejecutando.

Palabras clave

Trabajo remoto, accidente de trabajo, contrato de trabajo, culpa patronal, responsabilidad jurídica.

INTRODUCCIÓN

Se entiende el accidente de trabajo como “todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, perturbación física, invalidez o muerte” (Ley 1562 de 2012, Artículo 3). Este tipo de accidentes tienen una incidencia importante en materia económica para el territorio nacional.

Y, si a esto le agregamos contenido cuantitativo, en el año 2017 las aseguradoras de riesgos laborales incurrieron en gastos de más de 1,3 billones de pesos por concepto de siniestros laborales, donde por cada cien (100) pesos que ingresan a estas entidades, sesenta (60) tuvieron que ser destinados a cubrir los costos de accidentalidad (García, 2018). Esto implica la necesidad de tener que destinar recursos en capacitaciones a gran escala para empresas para prevenir de cierto modo los riesgos laborales, evitando así accidentes de trabajo.

Los accidentes de trabajo pueden ocurrir tanto en las instalaciones del empleador como fuera de ellas; lo que determina el accidente laboral es el hecho de que el trabajador esté desarrollando una actividad laboral en ejecución del contrato de trabajo.

Según información proporcionada por el Consejo Colombiano de Seguridad, por sus siglas CCS se registraron en 2021, 513.857 casos de siniestros reportados y, se presentaron alrededor de 1.408 casos por día que con relación al año pasado de conformidad a esta misma entidad arroja una tasa nacional de 4.76 accidentes por cada 100 trabajadores, lo cual es superior que el año 2020, la cual fue 4.45 por cada 100 empleados (Portafolio, 2022).

Y, a partir de ese monto el Consejo Colombiano de Seguridad señala los costos del sistema laboral colombiano, Aclarando la presidenta de la entidad lo siguiente:

(..) En Colombia no se cuenta con un estimado oficial del costo de los accidentes de trabajo, se toma como base una referencia internacional. El Consejo Nacional de Seguridad de los Estados Unidos (NSC, por su sigla en inglés) estima que el costo de un accidente, por trabajador, en 2019 fue de US\$1.100, esto incluye el valor de

los bienes o servicios que cada trabajador debe producir para compensar el costo de las lesiones laborales. (Portafolio, 2022).

Caso contrario a lo que se manifiesta como, trabajo remoto, que de conformidad a la ley 2121 de 2021, en su artículo tercero como se entiende como una forma de ejecución del contrato de trabajo, en la cual toda relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de forma remota mediante el uso de mecanismos de telecomunicación así como cualquier otro medio, donde empleador y empleado no necesiten de interacción y contacto físico a lo largo de su vinculación laboral en todo caso, esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa y las normas que lo modifiquen (Ley 2121 de 2021, artículo 3).

Cuando estos accidentes se manifiestan, a la par de ello, existe un aporte culposo por parte del empleador, que se suele condenar a dicho empleador el pago de una indemnización por perjuicios que tiene derecho el trabajador, que está contemplada en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, lo que a partir de este momento de escrito se instaura como CST, lo que se conoce como la culpa patronal.

Con base en lo anterior, para efectos de desarrollar el objetivo general de esta monografía, en un primer apartado, denominado de las obligaciones derivadas frente al trabajo remoto en Colombia, se analizará principalmente que obligaciones pertinentes se debe tener en cuenta el empleador al momento de celebrar un contrato de un trabajo en la modalidad remota, así mismo también, cuáles son las responsabilidades que se desprenden en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) tanto para el trabajador como para el empleador; en un segundo apartado, denominado accidente de trabajo bajo modalidad de trabajo remoto en Colombia, se analizara de cierto modo, los conceptos de accidente de trabajo, trabajo remoto y que incidencias tiene la culpa patronal en esta modalidad y finalmente, un tercer apartado denominado culpa patronal en los accidentes de trabajo en Colombia, dará lugar a un análisis completo a las consecuencias frente a los accidentes de trabajo producto de una negligencia del empleador y de los

riesgos laborales y así dar respuesta a la pregunta de si se configura o por el contrario no se configura la culpa patronal en los accidentes de trabajo remoto en Colombia

La metodología mediante la cual se llevó a cabo la investigación de la cual se da cuenta en este artículo se encuadra desde una investigación de carácter cualitativo con un enfoque hermenéutico y mediante análisis documental, legal y jurisprudencial.

1. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR FRENTE AL TRABAJO REMOTO EN COLOMBIA.

El Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, por sus siglas S.S.T, se define como:

(...) 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. 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).

En lo relacionado con las responsabilidades a cargo del empleador y del trabajador, en el ordenamiento jurídico colombiano se puede ilustrar las siguientes responsabilidades:

1.1 Responsabilidades a cargo del empleador.

De cara al empleador, el ordenamiento jurídico colombiano bajo un compendio numeroso de normas manifiesta las siguientes responsabilidades de conformidad a las obligaciones que cada empleador debe cumplir para así garantizar los derechos mínimos de los trabajadores:

1.1.1 Observar un mínimo de requerimientos de seguridad e higiene:

El empleador tiene la obligación y responsabilidad en el espacio de trabajo, el de garantizar aquellos requerimientos mínimos de seguridad e higiene, como lo es

también aquella implementación de metodologías que supongan el más mínimo riesgo para la salud de los trabajadores en su etapa productiva (Ley 9, 1979)

1.1.2 Obediencia ante capacitaciones de SST: Manifiestar obediencia y celeridad, a aquellas normas que se refieran a la responsabilidad que tiene en materia de seguridad y salud en el trabajo. Así mismo, también debe elaborar lo relacionado con la reglamentación, como lo es de igual modo la obligación de hacer cumplir para todos y cada uno de los trabajadores. (Ley 9,1979).

1.1.3 Instauración de programas de higiene: Debe responsabilizarse con la instauración de un programa de carácter permanente de temas alusivos a, medicina, medicina preventiva, higiene y seguridad industrial, cuyo único propósito sea la seguridad de los trabajadores y conforme a esto una estadística medico social integral, conforme a los parámetros del ordenamiento jurídico colombiano (Ley 9, 1979) (Resolución 2400, 1979).

1.1.4 Elaboración de un comité: Debe asegurarse de crear un comité donde el trabajador sea parte, cuyo objeto principal sea la higiene y la seguridad, esas reuniones se deben llevar a cabo de manera periódica y realizar aquellas actas cuyas decisiones estarán a disposición de la División de Salud Ocupacional. Como tal, el comité es un intermediario para la creación de un Reglamento de Higiene y seguridad, o, se puede llevar a cabo mediante un representante del empleador y aquel trabajador que actúe como representante del conglomerado de trabajadores, donde no preexista sindicato (Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social, Resolución 2400 de 1979).

1.1.5 Derecho al sufragio de los trabajadores: Todas aquellas obligaciones y responsabilidades de cara el Comité previamente mencionado, el Ministerio del Trabajo se pronuncia con ordenar que se debe incentivar el derecho constitucional al sufragio de los representantes de los trabajadores para la elaboración del comité, mediante el cual debe cumplir con los principios, tales como la libertar y sobre todas las cosas la oportunidad en el voto (Decreto 614 de 1984, Artículo 13).

1.1.6 Limitaciones: Limitaciones a sus representantes para el comité (Decreto 614, 1984).

1.1.7 Sostenimiento del comité: Debe provisionar de elementos que necesite el comité para su óptimo funcionamiento (Decreto 614 de 1984).

1.1.8 Respaldo de solicitudes del comité: Realizar las debidas diligencias, frente a solicitudes del comité, así como también debe decidir la aplicación en pro de la mejora y a la hora de socializarlas de manera asertiva (Decreto 614 de 1984, artículo 19).

1.1.9 Identificación de riesgos: Implementar aquellos medios más idóneos para salvaguardar la integridad y la salud de los trabajadores, ya sea por medio de la instauración de sistemas o grupos de control para enfermedad o accidente laboral. Para alcanzar dicho fin, debe adoptar medios idóneos para la identificación de todo aquello que implique riesgos para todos y cada uno de los trabajadores o así mismo los contratistas.

1.1.10 Registro de enfermedades laborales: Se debe con debida diligencia, anotar y notificar todo tipo de accidentes y enfermedades con causa del trabajo, como también dar aviso a las labores que se realizan para la protección de los trabajadores (Ley 9 de 1979, artículo 111).

1.1.11 Conocimiento, capacitación e informe: Por obligación, informar a sus trabajadores a los riesgos los cuales estos están expuestos de manera probable, producto a la realización de su labor, como también lo es suministrar información de como prever esos riesgos, los cuales se encuentra expuesto (Decreto 614 de 1984, artículo 21).

1.1.12 Inspecciones: Permitir la realización de inspecciones que se consideren pertinentes por parte de las autoridades competentes en el perímetro de trabajo (Ley 9 de 1979, artículo 582).

1.1.13 Libertad de capacitación y educación para riesgos laborales: Motivar a los trabajadores para que decidan asistir a cursos y programas de

índole educativo de cara a los riesgos laborales y prevención, esto puede darse mediante el mismo empleador o por aquellas autoridades encargadas de brindar este tipo de información. (Ley 9 de 1979) (Decreto 614 de 1984) (Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Resolución 2400 de 1979).

1.1.14 Fijación de política de SST: Firmar, comunicar y fijar la política de Salud y Seguridad en el Trabajo mediante un documento escrito por el empleador (Decreto 1072 de 2015).

1.1.15 Responsabilidades de comunicar información relacionada con la SST: Implementar, divulgar y documentar aquellas responsabilidades en todos los lugares donde se llevan a cabo labores en la empresa en materia de SST. Y a quienes se les haya encargado esta función, deberán de manera oportuna y eficiente rendir cuentas de cara al desempeño (Decreto 1072 de 2015).

1.1.16 Fijación de recursos al SST: Fijar y ofrecer recursos técnicos, financieros y aquel personal necesario para la implementación, evaluación y eficiencia del SST (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.17).

1.2. Responsabilidad de las ARL en el trabajo remoto.

Ahora bien, si estas son las obligaciones de cara al empleador en un trabajo presencial, la ley 2121 de 2021, recientemente sancionada e implementada a lo largo del territorio nacional, no habla concretamente sobre las obligaciones de cara al trabajador, pero en su artículo 17, manifiesta una arista mediante la cual, la única obligación que el trabajador tiene es el cumplimiento de su labor y que el empleador mediante las herramientas de telecomunicación puede vigilar y realizar un control constante del cumplimiento de las obligaciones instauradas al momento de la celebración del contrato de trabajo bajo modalidad remota, evitando los supuestos que instaura la ley 2191 de 2022 que alude al tema de la desconexión laboral.

Y, si analizamos los riesgos laborales, la legislación es muy clara y expresa a la hora de brindar este derecho, obligatorio para el trabajador y empleador, en el artículo 20 manifiesta la siguiente afirmación:

(...) El empleador tendrá la obligación de afiliar al trabajador remoto al Sistema General de Riesgos Laborales, conforme a lo establecido en la Ley 776 de 2002 y el Decreto-Ley 1295 de 1994, modificado por la Ley 1562 de 2012. Para efectos de lo cual, el empleador deberá allegar, a la Administradora de Riesgos laborales - ARL -, copia del contrato o del acto administrativo de vinculación laboral del trabajador remoto, adjuntando el formulario facilitado por esta para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que llegaren a presentarse. (Ley 2121 de 2021, artículo 20)

Si bien, el contrato laboral remoto tiene los mismos alcances que un contrato laboral presencial, respecto a las obligaciones del empleador, el trabajo remoto no tiene incidencia su presencialidad en el hogar, no obstante, las administradoras de riesgos laborales en su mayoría deben implementar las especificaciones y riesgos producto del espacio de trabajo.

Con base en lo anterior, se mencionó un tema de riesgos, tema que le es competente a las ARL también conocidas por sus siglas Administradora de Riesgos Laborales que si bien la apreciación de la compensación de responsabilidades es igual en ambas modalidades de trabajo, es verdad que la observación en el trabajo remoto, es un poco más complejo de cara al órgano de supervisión puesto que es muy complejo observar con detenimiento las condiciones y posibilidades de accidentalidad y responsabilidad de las ARL, es por eso, que frente al trabajo remoto se derivan las siguientes obligaciones de conformidad al Decreto 555 de 2022:

1.2.1. Fomentar el cumplimiento con las normas relacionadas a las condiciones de SST de conformidad al trabajo remoto.

1.2.2. Implementar la guía para la prevención y actuación de eventos adversos al trabajo remoto, y así mismo emplearla tanto para el trabajador como empleador.

1.2.3. Incorporar el trabajo remoto, en lo que se conoce como actividades de PYP (promoción y prevención) y suministrar también, el soporte al empleador y trabajador remoto en lo relacionado con pausas activas de carácter virtual en esta modalidad de trabajo.

1.2.4. Constituir un programa que facilite la asesoría, capacitación y recomendaciones de conformidad a la postura y la ubicación respectiva a las herramientas de trabajo bajo la modalidad remota.

1.2.5. Materializar aquellos ajustes en las plataformas para aquellos reportes de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, con vehemencia en el trabajo remoto, como a su vez deben informar en las plataformas que se encuentre afiliado a la ARL.

1.2.6. Acompañar a los trabajadores remotos y empleadores en comprobar las condiciones de trabajo y SST junto con el ente de control encargado de cerciorarse que todo se encuentre en debidas condiciones.

1.2.7. Comunicar las recomendaciones en SST a todos y cada uno de los trabajadores pertenecientes o no a esta modalidad de contrato, empleadores también incluidos, velando por el autocuidado como una medida preventiva.

1.2.8. Instaurar y comunicar el formato de afiliación al Sistema de Riesgos Laborales para la modalidad de trabajo remoto en aquellos canales virtuales los cuales la empresa contenga con la siguiente información:

- Descripción de actividades que llevara a cabo el trabajador.
- Lugar de desarrollo de actividades.
- Horario de trabajo.
- Tipo de riesgo que corresponde el desarrollo de las actividades expuestas en el objeto del contrato de trabajo bajo modalidad remota.

Así las cosas, podemos concluir que la responsabilidad de cara a las ARL es absoluta y más compleja en los trabajos remotos, ya que es una labor por no decir imposible es muy ardua, cerciorarse que todos y cada uno de los trabajadores estén cumpliendo responsablemente en lo que respecta a los riesgos previsibles que pueda haber en el espacio de trabajo, lo cual podríamos concluir que existe un vacío normativo, que de conformidad al decreto 1295 de 1994 y la ley 1562 del 2012, relacionadas al sistema general de riesgos laborales que también son los

encargados de promover y prevenir las enfermedades y accidentes de carácter laboral y lo que se manifiesta en las leyes, no es congruente con la realidad de la problemática de supervisión de accidentalidad laboral.

2. ACCIDENTES DE TRABAJO BAJO MODALIDAD DE TRABAJO REMOTO EN COLOMBIA.

De conformidad con la Real Academia de la Lengua Española, por sus siglas RAE, comprende la definición de accidente como aquel "suceso eventual o acción de que involuntariamente resulta daño para las personas o cosas" (Real Academia de la Lengua Española, 2021).

De conformidad con lo anterior, es menester aclarar, que los accidentes no ocurren de manera voluntaria, ya que es están condicionados, pero también, acarrear consecuencias ya sean estas, positivas o negativas, que para el caso que nos compete conlleva al daño, que puede ser de cosa u objeto.

Para fines del desarrollo del capítulo en cuestión, con el fin de abarcar la regulación en el territorio nacional, es menester realizar una aproximación de lo que se entiende por accidente de trabajo y, que responsabilidad se desarrolla producto de este, teniendo en cuenta la teoría objetiva y subjetiva de la responsabilidad y así, entablar el símil en el trabajo remoto.

2.1 El accidente de trabajo

Para regular la aproximación en la regulación nacional sobre lo que se conoce como accidente de trabajo, es importante comprender que por regla general como en todas las parcelas del derecho, el accidente de trabajo tiene un efecto dañino en la persona conformidad con lo mencionado en el aparte introductorio de esta monografía se comprende como accidente de trabajo de conformidad al Artículo 3 de la Ley 1562 de 2012 que se entiende como 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).

De igual forma se considera accidente de trabajo, si nos ceñimos a una interpretación más extensa del artículo como,

(...) el que se efectúe mediante la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando este se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de prestación de servicios temporales que se encuentren en rigor (Ley 1562 de 2012, Artículo 3).

Lo cual conlleva, a que el accidente de trabajo, no solo se ejecuta con actividades relacionadas meramente a las labores, si no que el lugar desempeñado en el lugar de trabajo si no a cualquier acontecimiento que, por parte del empleador, el trabajador efectúe y este puede ser interno o externo a sus actividades lo cual lleva a interpretar que el accidente de trabajo puede ser algo más allá que un simple concepto o un conglomerado de acciones que deriven una consecuencia.

Así las cosas, se entiende como accidente de trabajo como todo lo que la ley 1562 manifiesta en sus artículos precedentes, como también se debe tener en cuenta para la exposición de esta monografía es aquel campo de aplicación del accidente laboral, al implementar el elemento de la perturbación de carácter psiquiátrica que no se había tenido presente, hasta la expedición de esta ley. Así mismo se suma a ello los supuestos nuevos de accidente de trabajo como aquel que se produce durante la ejecución de las órdenes del contratante o también que exista la posibilidad de la ocurrencia del accidente de trabajo en el camino del domicilio hacia el lugar donde se desarrolla la actividad de trabajo, claro, con la salvedad que el transporte lo proporcione el empleador (Delgado, 2015).

Y, si nos centramos en la anterioridad de la entrada en vigor de esta ley, de lo que se entendía como el concepto de accidente de trabajo en Colombia prácticamente era inexistente ya que, con la declaratoria de inexecutable del artículo 9 del Decreto Ley 1295 de 2004, este, con la sentencia C-858 de 2006, la Corte Constitucional en la decisión de esta última elimino la definición de accidente que ahí se encontraba, así por su parte, esta se acogía también a la definición que

se encontraba establecida en el Literal N del artículo 1 de la Decisión 584 de 2004 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo de la CAN, por sus siglas, Comunidad Andina de Naciones, que posteriormente fue instaurada en la Ley 1562 de 2012.

2.2 La responsabilidad de cara al accidente de trabajo

La probabilidad de que al trabajador le ocurra un accidente, es una realidad temida y constante de cara al empleador, por lo cual los entes reguladores de estos temas prevén estas hipótesis, consagrando así alternativas para dar respuesta y preponderar las responsabilidades de cara a estos accidentes para disminuir de cierto modo la accidentalidad, mas no evitarla ya que estos riesgos en algunos casos son imprevisibles. Cuestionando así entonces, el análisis de responsabilidad de cara a estos siniestros, ya que es el nexo de causalidad lo que determina la responsabilidad que si bien, debe estar a cargo de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) o en su defecto, si debe estar a cargo del empleador (Rangel, 2018).

Y, si nos dirigimos hacia la responsabilidad objetiva y subjetiva en materia laboral de acuerdo con Rodríguez encontramos:

Las teorías subjetivas señalaban que para determinar la responsabilidad del empleador solo debe considerarse la culpa o la vinculación de las personas en un accidente de trabajo o una enfermedad laboral. De otro lado, las teorías objetivas se fundamentan en que toda actividad material implica para quien la ejecuta o contribuye a ejecutarla un riesgo determinado, lo que genera presunción de responsabilidad a cargo de quien está al frente de dicha actividad o se beneficia de ella (Rodríguez, 2016, citado en Ponce Bravo, 2019, p. 183).

Así las cosas, podemos concluir que la responsabilidad en materia laboral tiene aristas las cuales se clasifican en niveles producto de la accidentalidad en materia laboral, que en ese orden sería la responsabilidad objetiva que se le atribuye a las Administradoras de Riesgos Laborales, ARL y la responsabilidad subjetiva la cual se le atribuye al empleador.

2.2.1. Responsabilidad objetiva a cargo de la Administradora de Riesgos Laborales, ARL.

La teoría objetiva de la responsabilidad se estructura con base en el riesgo creado, esto es, cada individuo que crea o más bien, materialice un riesgo que genere un perjuicio para otra persona, esta debe responder por los daños que haya generado. En esta situación en particular de esta teoría, debe bastar que se efectúe el hecho dañoso, esto se debe, a que no existe aquella precisión sobre aquel elemento subjetivo, el cual se hablara más adelante; de la conducta del agente o bien más claro, el dolo o la culpa con la que se pudo haber actuado. En estos casos especiales, aplica lo que se conoce como la culpa presunta con lo cual, es esencialmente necesario que la persona que resultó afectada faculte la prueba de la existencia del daño, esto para que faculte el derecho a que sea reparado el daño ocasionado, ya que existe la presunción del elemento subjetivo de la conducta, que consecuentemente, no puede exonerarse del pago.

Si bien, “la responsabilidad en riesgos laborales es objetiva y tarifada y solo reconoce al afiliado, porque el empleador que no afilia al trabajador debe asumir las consecuencias económicas del daño” (Arias y Vega, 2018, p. 6). Con lo manifestado en el Decreto 1295 de 1994, aquellos trabajadores que se encuentren afiliados al Sistema de Riesgos Laborales tienen el absoluto derecho al reconocimiento de aquellas prestaciones tanto asistenciales, como económicas todo, a cargo de las ARL, cuando este tenga el desafortunado evento de sufrir un accidente de trabajo (Decreto 1295 de 1994, Art. 34). Cuando este evento suceda, el empleador está facultado para trasladar la responsabilidad a las ARL, para que estas empleen el requerimiento de respuesta a estos eventos.

En el derecho laboral en territorio nacional, se regula así: Si se remite expresamente al Art. 3 de la Ley 776 de 2002 establece que una vez ocurrido el accidente y debidamente probada la relación laboral existente, la ARL adquiere la obligación de retribuir materialmente en dinero un subsidio por una incapacidad temporal o definitiva el cual podría llegar a ascender al 100% del ingreso que

deviene el trabajador y, debe pagar este dinero hasta que se rehabilite y se pueda reanudar sus funciones (Ley 776 de 2002, Art. 3).

A partir de lo anterior, podemos observar varias dudas, una de ellas es, ¿Qué sucedería caso tal que el trabajador no pudiese reintegrarse a sus previas labores producto de cualquier circunstancia permanente del siniestro? Caso tal que este desafortunado evento ocurriese, la solución a esta problemática será realizar una respectiva calificación de pérdida de capacidad laboral, en adelante PCL, de conformidad con lo establecido en el Art. 41 de la Ley 100 de 1993 y el Manual Único para la Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional (Decreto 1507 de 2014).

Producto de una lectura profunda derivada del Art 5 de la Ley 776 de 2002, se concluye que la calificación de la pérdida de capacidad laboral del trabajador llegase a ser inferior al 5%, este no tendría la facultad para pedir el derecho al reconocimiento de aquellas contraprestaciones económicas que se consagran en los Artículos posteriores contenidos en esta Ley, esto es contrario a lo que se consagra cuando se da una PCL superior al 5% y por debajo del 50% ya que estos si tendrían esa facultad de reclamar sus prestaciones respectivas acudiendo en el problema jurídico de indemnización por perdida de capacidad laboral permanente parcial, ya que este es el rango que la Ley establece; ahora se expuso cuando era del 5% en adelante, en el evento desafortunado en el cual la PCL sea igual o superior al 50%, el trabajador va tener el beneficio de lo que se conoce como la pensión por invalidez (Ley 777 de 2002, Art. 5). Este reconocimiento de las indemnizaciones previamente mencionadas que son de carácter meramente económico las lidera las ARL, es decir las reconocen, así lo expresa el Parágrafo 2 del Art. 1 de la Ley 776 de 2002.¹

¹ Aquellas prestaciones de carácter asistencial y económico producto de un siniestro de índole laboral o profesional serán indemnizadas por aquellas ARL la cual se encuentre el trabajador afiliado al momento de ocurrido el siniestro.

Ahora bien, ¿Qué sucede en el peor de los escenarios, que el trabajador muera? Caso tal, que esto llegase a suceder en eventos meramente excepcionales, las Administradoras de Riesgos Laborales entran en un protagonismo neto, el retribuir lo que se conoce como la pensión de sobrevivientes a aquellos posibles beneficiarios que el causante pueda tener, esto expuesto en el Art. 46 de la Ley 100 de 1993.²

Para poder adquirir el derecho de acceder a la pensión de sobrevivientes existen unos requisitos de forma, que se encuentran en el Art. 47 de la Ley 100 de 1993, estos son:

- Por lo menos, haber cotizado un aproximado de 50 semanas en los últimos tres años anteriores a su fallecimiento, claro está.
- Tener beneficiarios, que son expresamente el cónyuge o compañero permanente, hijos menores de 18 años o hasta los 25 si están aún en jornadas estudiantiles o en el momento que falten los anteriores, serán los padres que sean económicamente dependientes del causante, caso tal de los anteriores faltar serán aquellos hermanos inválidos, con la salvedad que tengan el 50% o más de su PCL, económicamente dependiente del causante, claro está.

2.2.2. Responsabilidad subjetiva a cargo del empleador

En otra cara de la moneda, nos topamos con la teoría subjetiva de responsabilidad, esta contraria a la teoría a la responsabilidad objetiva, cobra relevancia en la conducta, esto es, que para determinada este grado de responsabilidad, se aplica lo que se conoce como la culpa probada, esto significa que es menester probar tanto que el hecho dañoso existió, como también el nexo de causalidad, que en este escenario se exime de una pretensión indemnizatoria, demostrando cautelosamente diligencia y cuidado; Concluyendo entonces que la responsabilidad que devienen los empleadores es subjetiva.

² De conformidad al objetivo específico de esta monografía de grado, no es de total necesidad el desarrollo concreto y claro de lo que se conoce como pensión de sobrevivientes, pero si es necesario el estudio del comportamiento de las ARL ante estos eventos desafortunados.

Al respecto se ha divulgado que la responsabilidad del empleador es producto de la conducta omisiva, descuidada y negligente del mismo, que se extrae del deber objetivo de cuidado que este deba tener, al momento de mantener aquellas condiciones óptimas para el desarrollo de todas y cada una de las labores desarrolladas por el número de empleados que se tenga en la entidad. (Rubio, 2014). Aquí, es donde es importante integrar lo que expresa el artículo 216 del Código sustantivo del Trabajo, CST:

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 debido a las normas consagradas en este Capítulo (Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 216).

El trabajador debe demostrar esa culpa patronal respectivamente a los medios de prueba, debiendo demostrar infaliblemente ese nexo de causalidad entre el accidente de trabajo y aquellas conductas negligentes del empleador para que el trabajador, sea facultado para esa indemnización de perjuicios ya que, de lo contrario el empleador podrá eximirse del concepto que se está desarrollando a continuación.

De conformidad a un presunto aporte culposo en la conducta del trabajador, de cara al accidente laboral, la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL-18909-2017 menciona:

(...) aunado a lo anterior, la Corte advierte que, no obstante que pudiera presentarse concurrencia de culpas, ello no exonera al empleador del pago de la indemnización plena de perjuicios, pues la Sala tiene dicho que la responsabilidad por culpa comprobada del empleador en la ocurrencia del siniestro profesional no desaparece porque el trabajador también haya actuado con culpa (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL-18909 de 2017).³

³ Esta sentencia se remite a lo exclusivo con la compensación de culpas que, para efectos de esta monografía de grado no es menester explicar, pero lo que, si objeto de estudio es que, según esta sentencia, este tipo de responsabilidad puede ser objetiva, subjetiva o mixta ya que esta última,

Es menester mencionar también, que aquellas indemnizaciones pueden generarse, producto de un siniestro laboral, esto es por la culpa patronal y el siniestro laboral que no se podría llegar a dar una exclusión entre sí, en resumidas cuentas, ambas indemnizaciones se evidencia una compatibilidad, pues es diferente a un riesgo objetivo, es decir que es indiferente a la actividad laboral, y el riesgo subjetivo.

Con base en lo anterior, la Corte Suprema de Justicia en su Sentencia SL-2845 de 2019 expone la siguiente afirmación:

(...) mientras que las obligaciones del sistema de seguridad social en riesgos profesionales son en esencia de carácter protectorio y prestacional ante el riesgo objetivo o creado, propio de la actividad laboral, la indemnización plena de perjuicios es de carácter resarcitorio ante la negligencia subjetiva del empleador. (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL2845 de 2019).

Y, de conformidad con lo anterior el Dr. Botero Ariza, expresa que:

(...) La consecuencia jurídica lógica de la independencia y autonomía de ambas especies de responsabilidades laborales, es que las indemnizaciones y prestaciones económicas que se deriven de ellas, son compatibles, en sentido que el empleador no puede alegar que la administradora de riesgos laborales ya pago la indemnización permanente parcial o ya reconoció una pensión de invalidez para excluirse de reconocer la indemnización plena y ordinaria de perjuicios concebida en el artículo 216 del Código Sustantivo de Trabajo, pues como ya se dijo anteriormente el fundamento de esta última es la culpa del empleador, mientras que la primera se basa en el riesgo de la actividad laboral (Botero Ariza, 2017, pp. 30-31).

A título de conclusión, podemos manifestar que la responsabilidad en los siniestros laborales está a cargo de las ARL, ramificándolo de cara a la teoría objetiva de la responsabilidad. De manera excepcional y caso tal que el trabajador logre demostrar que su empleador era responsable en la culpa al momento de la

no existe en nuestra legislación, pero es un precedente que ninguna de estas responsabilidades es excluyente y una no exime a la otra.

ocurrencia del siniestro, este podría contemplar la indemnización que se encuentra consagrada en el Artículo 216 del CST.

Ahora bien, si lo observamos de cara al trabajo en modalidad remota, podemos observar que el grado de responsabilidad no se define concretamente, esto es producto que es una modalidad de contratación reciente la legislación colombiana manifiesta encuentros dispersos en los cuales someterse, esto es a que los grados de responsabilidad de cara a los trabajos remotos, no exponen de cierto modo el riesgo al cual se exponen, puesto a que la responsabilidad objetiva está en absolutamente todas las modalidades de contratación existentes en el territorio nacional, tal como lo expone la Sentencia C- 516 de 2004:

Se estructura sobre la base de la existencia de un riesgo creado por el empleador, en donde no se tiene en cuenta la culpa de este, sino que se establece una responsabilidad objetiva por cuya virtud resulta obligado a reparar los perjuicios que sufre el trabajador al desarrollar su labor en actividades de las que el empresario tiene un beneficio. (Corte Constitucional, Sentencia C-516 de 2004)

Así las cosas, podemos concluir que existen vacíos normativos a la hora de asumir responsabilidades de cara al trabajo remoto en el país, puesto que es muy difícil observar todos y cada uno de los escenarios necesarios para la configuración de la conocida culpa patronal, ya que es muy delgada la línea de nexo causal en materia probatoria para manifestar la existencia de este fenómeno, y que consecuencias este traería a la hora de ejecutarse, ya que si bien se presume la responsabilidad objetiva y subjetiva al momento de la realidad, más que todo la responsabilidad subjetiva quedaría en el aire producto de la falta de supervisión del empleador al momento que el trabajador realice sus funciones correspondientes.

3. CULPA PATRONAL FRENTE A ACCIDENTE DE TRABAJO BAJO MODALIDAD DE TRABAJO REMOTO EN COLOMBIA.

De igual manera que sucede en una relación contractual, y como previamente se expuso en los capítulos anteriores, la culpa patronal se encuentra presente en

cada uno de los vínculos laborales, sean estos presenciales o su defecto como en el caso de estudio, remotos. Recordemos que, la culpa patronal se encuentra instaurada en el artículo 216 del CST, que a groso modo se manifiesta caso tal que el trabajador sufra algún tipo de perjuicio producto de un siniestro o enfermedad, en donde se culpa al empleador sea este por negligencia, omisión o descuido.

Los conceptos de culpa y culpa patronal, son conceptos correlacionados que desencadenan consecuencias diferentes, por ejemplo, en el concepto civil la culpa se entiende en lo descrito en el artículo 63 del Código Civil, que manifiesta a groso modo, que existen tres grados de responsabilidad de conformidad a la culpa, esto es Culpa Grave, Culpa Leve y Culpa Levísima a diferencia de la culpa patronal que consagra un solo grado de responsabilidad del empleador, producto de la falta del deber objetivo de cuidado de cara al trabajador.

3.1 Culpa patronal y nexo de causalidad en el accidente de trabajo en el trabajo remoto.

Los términos de responsabilidad y culpa fueron expuestos por primer vez en el territorio nacional, con el Código Civil con la Ley 57 del 15 de abril de 1887, en su artículo 2341 en adelante dispuso que aquel que haya cometido una culpa o delito, que ha generado un daño a otro, este, es obligado a el pago de una respectiva indemnización, so pena de cualquier sanción que la Ley haya interpuesto por la culpa o el delito cometido (Ley 57 de 1887, Artículo 2341).

Esta normativa presente, junto a las previas que se han desarrollado a lo largo del tiempo con el fundamento de estructurar un sistema que permita toda responsabilidad por parte del patrono, de cara al trabajador en aras de garantizarle los mínimos derechos para una llevadera relación laboral y evitar el evento desafortunado de incurrir en una falta ya sea de negligencia, omisión o descuido.

Así entonces este contenido normativo fue base fundamental para el Código Sustantivo del Trabajo para desarrollar dos clases de responsabilidades que

desencadenan consecuencias distintas, una de ellas es la responsabilidad civil⁴ y por otro lado y para el interés de esta monografía es la que se ha desarrollado, la responsabilidad laboral.

Con base en lo anterior, para hablar de las consecuencias derivadas de la responsabilidad laboral o lo conocido como culpa patronal se debe partir de la base de la existencia de un contrato de trabajo, que de conformidad al artículo 23 del CST describe aquellos elementos esenciales que parten de la base de una relación laboral, los cuales se deducen en, la prestación personal del servicio, la subordinación y así mismo producto de esa actividad una contraprestación (Código sustantivo del Trabajo Artículo 23).

Con la implementación de la Ley 1562 del 11 de julio de 2012, se trató vehementemente de camuflar los vacíos legales y conceptuales que el conglomerado de normas anteriores no pudieron, y así, con el fenómeno que dio un giro inesperado para todos, pero especialmente en la parcela del derecho, fue la pandemia del Covid-19 que con la implementación del Decreto 676 de 2020, se añadió esta como una enfermedad laboral, con la salvedad que únicamente sería para trabajadores de la salud, entre otras disposiciones que la norma específicamente trata.

Si bien, esa situación quedo en el pasado, ahora nos enfrentamos contra un muro de contención ya que, producto de esta situación en particular las empresas se vieron obligadas a implementar nuevas modalidades de contratación y una de ellas fue el trabajo bajo modalidad remota, que si bien es una figura preexistente, a día de hoy es una figura que ya se encuentra reglamentada a la cual ya dimos explicación en los capítulos anteriores, pero, existe un vacío y este es el relacionado con la carga de la prueba.

Con base en lo anterior, la carga de la prueba de conformidad a la culpa patronal le corresponde demostrarla claramente al trabajador demandante de la

⁴ Para efectos de esta monografía no es menester dirigirnos exclusivamente a esta categoría, solo es para fines enunciativos y dar claridad a la existencia de estas responsabilidades.

misma, que está obligado de acreditar todas aquellas circunstancias de hecho que dan lugar a una acción que deriva el artículo 216 del CST, y, si lo miramos de cara al empleador, este debe de manera diligente manifestar el material probatorio suficiente como para demostrar que este, si obro de manera diligente y frente a esto la sentencia SL-7056 del 2016 expresa lo siguiente:

Pues bien, esta Sala ha determinado que al trabajador le atañe probar las circunstancias de hecho que dan cuenta de la culpa del empleador en la ocurrencia del infortunio; no obstante, por excepción, 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”, con arreglo a lo previsto en los artículos 167 del Código General del Proceso y 1604 del Código Civil (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL7056 de 2016).

De lo anterior se puede inferir que, en materia laboral, la contratación presencial al parecer también funciona de la misma manera en el trabajo remoto, siendo este con un riesgo un poco menor, y la carga de la prueba no se invierte, puesto que es más difícil para ambas partes, pero especialmente para el trabajador, ya que de manera remota, en absolutamente todos los escenarios es difícil emplear la carga de la prueba, demostrando la negligencia del empleador a la hora de la prestación del servicio en esta modalidad de contratación, pero es menester aclarar que, el empleador está obligado a cumplir con todas y cada una de sus obligaciones de conformidad al desarrollo de los capítulos anteriores, para una óptima relación y cumplimiento de sus funciones para que este escenario se lleve a cabalidad.

Del mismo modo, en etapas anteriores de esta monografía se concibe el nexo de causalidad como un factor determinante para dar por sentado la existencia de la culpa patronal, como se podrá saber, el nexo de causalidad, o como también se comprende en la mayoría de los libros pertenecientes a la doctrina, se entiende como aquella concurrencia existente entre la causa y el efecto de una acción.

Así las cosas, concluimos que, la determinación del nexo causal en algunos escenarios, donde se dé la plena evidencia mediante la cual haya un eventual

descuido del empleador, deriva a la consecuencia de la existencia de una culpa patronal, y que la única forma de quedar exento de esta es manifestando la idea que expresa la Sentencia SL-4913 de 2018:

(...) incumplimientos de parte de la empresa, todos relacionados con las causas probables del accidente señalados en el informe de la comisión investigadora del accidente, la única forma de romper el nexo causal por el empleador era demostrando que el accidente se habría presentado aun de no haber concurrido su falta, como por ejemplo con la ocurrencia de una fuerza mayor o caso fortuito. (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL-4813 de 2018).

Con base en lo anterior se puede concluir que, existen excepciones para que este nexo de causalidad no se lleve a cabo, pero en la mayoría de los eventos en donde el empleador tiene la mayor facultad en la carga de la prueba y que esta se invierta, faculta a la prevención de lo que ese conoce como aquella indemnización plena de perjuicios, producto de aquella culpa que se faculto durante el ejercicio de la actividad laboral.

3.2. Indemnización plena de perjuicios por culpa patronal en accidente de trabajo en el trabajo remoto.

Tal como se mencionaba en el acápite anterior, producto del error por parte del empleador de recaer en una culpa patronal, se procede a ese reconocimiento de la indemnización plena de perjuicios, que se entiende como aquella retribución económica producto de un perjuicio ocasionado durante el ejercicio de la labor que, por regla general es el empleador quien lo asume y esta a su vez, se puede dividir en dos aristas:

- Perjuicios Materiales, que a su vez se clasifican en:
- Daño emergente
- Lucro cesante.
- Perjuicios Morales.

Aquellos perjuicios materiales, son la consecuencia de dejar de devengar los mismos ingresos económicos por parte del trabajador afectado, esto se asemeja a la pérdida de capacidad laboral por parte del trabajador, como, por ejemplo, aquel trabajador que desempeñaba una función se lesiona y producto de esta, queda en silla de ruedas, este jamás podrá igualar su salario anterior, es ahí donde entra aquella responsabilidad por parte del empleador.

En esa línea, la sentencia SL633-2020 frente al componente del lucro cesante, implica que se deje de percibir un ingreso económico, o que se reciba en menor proporción (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL633 de 2020), esto en caso tal que al trabajador se le ocasione algún perjuicio, sean estos accidentes con finales limitantes, es decir delimitación de discapacidad.

Por otro lado, está el daño emergente que por su parte la sentencia SL5549-2019 manifiesta que el concepto de daño emergente, que hace parte del género del perjuicio material, corresponde a aquellos gastos o erogaciones dinerarias en que pudo incurrirse derivado del accidente de trabajo; daño que no se presume, sino que requiere estar debidamente probado en el expediente. (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 5549 de 2019). Esto implica que, en el eventual caso desafortunado que un trabajador accidentado, haya incurrido en gastos estos, se debe acreditar y la responsabilidad subjetiva consigo.

La diferencia de estas responsabilidades radica en que el daño emergente, manifiesta en aquel costo que debe incurrir el trabajador producto del accidente o despido, caso contrario al lucro cesante que hace referencia a aquel periodo donde el trabajador deja de devengar ingresos.

Aquellos perjuicios morales, corresponde a los factores emocionales derivados de algún evento desafortunado que desencadeno el accidente de trabajo, pero al centrarse ante la indemnización la sentencia SL 721- 2020 manifiesta que:

(...) Con todo, la sala considera conveniente recordar que la procedencia de la condena por perjuicios morales es un tema que se ha tornado pacífico para la

jurisprudencia laboral, como se reiteró en sentencia CSJ SL4570-2019, en los siguientes términos:

Si bien el daño moral se ubica en lo más íntimo del ser humano y por lo mismo resulta inestimable en términos económicos, no obstante, a manera de relativa satisfacción, es factible establecer su cuantía. Para ello, es pertinente referir lo expuesto por esta Corte en sentencia CSJ SL 32720, 15 oct. 2008, que se reiteró en el fallo CSJ SL4665-2018, en cuanto a que la tasación del *pretium doloris* o precio del dolor, queda a discreción del juzgador, teniendo en cuenta el principio de dignidad humana consagrado en los artículos 1.º y 5.º de la Constitución Política, ya que según lo ha sostenido esta Corporación, en esa misma decisión, «para ello deberán evaluarse las consecuencias psicológicas y personales, así como las posibles angustias o trastornos emocionales que las personas sufran como consecuencia del daño. (CSJ SL-4570-2019).

En consecuencia, este cargo no tiene vocación de prosperidad. (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 721 de 2020).

Como consecuencia, de conformidad a esta sentencia es muy complejo determinar un valor exacto ante estos perjuicios, esto se deriva a que, las emociones del ser humano no tienen un valor monetario, ya está determinado por la persona si se encuentra o no dispuesta al pago de aquellos perjuicios.

En el trabajo remoto, lo que sucede es que la supervisión se disminuye notablemente, por tanto, si bien la normativa dice claramente aquellas responsabilidades derivadas del empleador caso tal que estos eventos ocurran, se nota claro que la normativa es evidente, pero existen ciertos vacíos legales los cuales plantean que tan eficiente puede llegar a ser la normativa, por tanto las indemnizaciones van a plantear una gran responsabilidad subjetiva que posiblemente no se esté observando con claridad.

Primordialmente, se debe tratar de evitar que un trabajador de forma imprudente contribuya a la ocurrencia de un accidente de trabajo, y que un juez de por sentado que la culpa corresponde al empleador, haciendo acreedor al

trabajador de una indemnización plena de perjuicios, cuando, sabemos que lo más justo es que si el trabajador fue también causante del siniestro, se determine el alcance de su culpabilidad, y con base en esto se le dé una reducción en esa indemnización que está a cargo del empleador.

Por otro lado, el principio de buena fe que se trae a colación en absolutamente en todas las ramas del derecho que su raíz deviene de la Constitución Política de Colombia, que si lo traemos a colación en materia laboral, se le debe dar una sugerencia tanto al empleador como el trabajador este principio, de manera que este deba obrar de forma íntegra, prudente y correcta en su ejercicio profesional, como también en todas aquellas obligaciones del empleador, tales como las advertencias, capacitaciones y demás para evitar así la producción de cualquier siniestro.

Finalmente, como tercer elemento aquella responsabilidad del empleador no debe en ninguna circunstancia ser limitada, pero tampoco cubrir absolutamente todo, es por eso aquellas afiliaciones a los sistemas de ARL, es por eso que se dio a colación en el primer capítulo se advirtió esa consecuencia que, en el eventual caso que el trabajador llegase a violar alguna limitación establecida por la norma, este tiene que responder por aquellas.

En el ordenamiento jurídico del territorio nacional, en diversas sentencias debidamente analizadas de la Corte Suprema de Justicia en la Sala de Casación Laboral se deduce que este principio (buena fe) es aplicado; deduciendo como consecuencia lo que se conoce como enriquecimiento sin causa, lo que está produciendo la consecuencia de tantas protecciones al trabajador generan una desprotecciones en otros ámbitos, y las cargas no se encuentran equilibradas puesto que general al empleador una gran cantidad de responsabilidades. Ahora, si trasladamos esto al trabajo remoto, también encontramos esta circunstancia, el trabajador es conocedor de sus derechos como minoría y merecedor de protección excesiva por la ley, lo cual también deja a un lado al empleador, quien para eximirse de responsabilidad tendrá la carga probatoria ante el juez.

CONCLUSIONES

La normatividad existente es suficiente para evitar en la medida de lo posible siniestros o enfermedades laborales, iniciando con aquel conjunto de responsabilidades que tienen el empleador salvaguardando las obligaciones del trabajador, para un balance jurídicamente hablando, como es un factor determinante el protagonismo la relación laboral, ya que en esta hay una parte que corresponde al empleador y al trabajador siendo en orden respectivo una preponderante y otra que no lo es tanto, y es por ello que en materia de responsabilidad a aquella parte preponderante se le imputara una mayor carga en materia de SST.

Aquellas responsabilidades producto de los siniestros laborales, tienen dos naturalezas, una es la objetiva y otra la subjetiva, la primera vincula a la ARL y surge dado al riesgo constante que mantiene el trabajador producto de su ejercicio profesional, la segunda por su parte es la subjetiva que se le atribuye al empleador, que para que esta se ejecute debe existir que su actuación negligente, derivo en la ocurrencia de un accidente de trabajo como por ejemplo, en un ejercicio de trabajo remoto, un vendedor se encuentra conduciendo un automóvil y está hablando con su jefe, producto de esta llamada el trabajador incurre en un accidente y, por este atenderlo se accidenta y es ahí donde se podría configurar la culpa patronal, dado a que sabe que el trabajador se encuentra en su labor y por responder su llamada, este incurre en negligencia. Es aquí donde se configura el escenario del Art. 216 del CST, donde las indemnizaciones producto de ambas responsabilidades se contrarrestan.

Si bien la normatividad es reciente y amplia al respecto que se encuentran similitudes con respecto al trabajo regular que se conoce y al que está adaptado la sociedad colombiana promedio, se encuentran vacíos a la protección de los derechos tanto para el empleador, como para el trabajador. El llamado en sí versa al trato equitativo que se le ejerce al empleador, que la compensación en la responsabilidad se torne más justa, y que los entes de control se encuentren dispuestos a aplicar la misma rigurosidad y control de cara a los trabajadores

remotos, que no solo desempeñen labores en frente de una computadora, si no ejercicios derivados de una responsabilidad, pero con la salvedad de ejecutarlos sin supervisión constante.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Botero, D. M. (2017). *Alcance de la responsabilidad subjetiva del empleador en los accidentes laborales de los trabajadores privados*. (Trabajo de grado, Universidad Católica de Colombia, Colombia, Bogotá).

Colombia. Congreso de la República. Ley 1562. (2012). Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

Colombia. Congreso de la República. Ley 776. (2002). Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Colombia. Congreso de la República. Ley 9. (1979). Por la cual se dictan Medidas Sanitarias.

Colombia. Decreto Ley 2663 (1950). Código Sustantivo del Trabajo.

Colombia. El congreso de Colombia. Ley 2121 (2021). Por medio de la cual se crea el Régimen de Trabajo Remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones.

Colombia. El Congreso de los Estados Unidos de Colombia. Ley 84. (1873). Código Civil de los Estados Unidos de Colombia.

Colombia. El Consejo Nacional Legislativo de Colombia. Ley 57 (1887). Sobre adopción de Códigos y unificación de la legislación Nacional.

Colombia. El presidente de la República de Colombia. Decreto 614. (1984). Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.

Colombia. Los ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Salud. Resolución 2013. (1986). Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.

Colombia. Ministerio de Trabajo Decreto 555 de 2022. Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el artículo 17 de la Ley 2069 de 2020, y la Ley 2121 de 2021 y se regula el trabajo remoto.

Colombia. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Decreto 1072. (2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

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

Colombia. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Decreto 1295. (1994). Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Colombia. Ministerio del Trabajo. Decreto 676. (2020). Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones.

Corte Constitucional (2006). Bogotá. Sentencia C858 de 2006. Magistrado Ponente: Jaime Araújo Rentería.

Corte Suprema de Justicia (2017). Bogotá. Sentencia SL18909 de 2017. Magistrado Ponente: Martín Emilio Beltrán Quintero.

Corte Suprema de Justicia (2018). Bogotá. Sentencia SL4913 de 2018. Magistrado Ponente: Jorge Mauricio Burgos Ruiz.

Corte Suprema de Justicia (2019). Bogotá. Sentencia SL2845 de 2019. Magistrado Ponente: Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

Corte Suprema de Justicia (2019). Bogotá. Sentencia SL5549 de 2019. Magistrado Ponente: Martín Emilio Beltrán Quintero.

Corte Suprema de Justicia (2019). Bogotá. Sentencia SL7056 de 2016. Magistrado ponente: Clara Cecilia Dueñas Quevedo

Corte Suprema de Justicia (2020). Bogotá. Sentencia SL 721 de 2020. Magistrado Ponente: Omar de Jesús Restrepo Ochoa.

Corte Suprema de Justicia (2020). Bogotá. Sentencia SL-630 de 2020. Magistrado Ponente: Gerardo Botero Zuluaga.

Delgado, A. F. (2015). *La compensación entre los conceptos pagados por reparación tarifada de riesgos y reparación plena de perjuicios, en la culpa patronal por accidente de trabajo*. (Monografía para obtener el título de abogado, Universidad Santo Tomás, Medellín, Colombia).

Empresarial & Laboral (2021) ¿Cuáles son las responsabilidades del empleador, al momento de la ocurrencia de un accidente de trabajo? Recuperado de <https://revistaempresarial.com/legislacion/cuales-son-las-responsabilidades-del-empleador-al-momento-de-la-ocurrencia-de-un-accidente-de-trabajo/>

García, C. A. (2018, 03 de marzo). En el 2017, cada día se accidentaron 1.800 personas en su trabajo. El Tiempo. Recuperado de <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/panorama-de-los-accidentes-de-trabajo-en-colombia-en-2017-189464>.

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/20394/ASPECTOS JURÍDICOS PARA DETERMINAR LA CULPA PATRONAL.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Portafolio. (2022- 24 de marzo). Accidentes laborales costaron \$2 billones en 2121 a las empresas. Recuperado de <https://www.portafolio.co/economia/empleo/accidentes-laborales-en-colombia-durante-2021-cuantos-fueron-y-cuanto-costaron-563246>.

RAE; Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, 2021. Recuperado de <https://dle.rae.es/accidente>

Rangel, V. C. (2018). Garantías del trabajador frente accidentes de trabajo. *Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo X* (19), 204-219.

Rubio, A. R. (2014 25 de junio). Accidente de trabajo – Responsabilidad objetiva y subjetiva. Gerencie.com. Recuperado de <https://www.gerencie.com/accidente-de-trabajo-responsabilidad-objetiva-y-subjetiva.html>

SafetYA. (2022- 20 de febrero) Pago de aportes a la ARL aumenta en el 2022. Recuperado de <https://www.portafolio.co/economia/empleo/accidentes-laborales-en-colombia-durante-2021-cuantos-fueron-y-cuanto-costaron-563246>

Toba García Erika Viviana, Galvis Estepa Lenith Zoraida (2021) Aspectos Jurídicos para determinar la culpa patronal. (Universidad Libre, Colombia) Recuperado de