

Agradecimientos

A Dios, a la Virgen María y a Jesús, quienes han marcado la senda para conseguir mis objetivos y me bendicen en cada paso que doy,

A mi mamá, Dora Isabel Mongua Moreno, por su apoyo incondicional en todos mis proyectos personales y por ser el recurso humano fundamental e indispensable en mi vida,

A la Dra. Lina Johana González Barón, por su valiosa orientación.

**¿Cómo Derruir la Culpa Patronal en la Actividad Subterránea de Extracción del
Carbón en Boyacá?**

Juan Fernando Monroy Mongua

Trabajo presentado como requisito de grado para optar por el título de Magister en
Derecho Minero - Ambiental

Directora:

Magister Lina Johana González Barón

Universidad Santo Tomás

Maestría en Derecho Minero - Ambiental

Tunja - Boyacá

2024

Contenido

Introducción	6
Planteamiento del Problema	8
Justificación	12
Hipótesis	16
Metodología	16
Objetivos	17
General.....	17
Específicos	17
I. Elementos Constitutivos de la Responsabilidad Civil por Culpa Patronal.....	18
Sistema de Indemnización Total y Ordinaria (Plena) de Perjuicios por Culpa Patronal	18
Accidente de Trabajo (AT)	18
Enfermedad Laboral (EL)	21
Culpa Patronal.....	22
La Responsabilidad Civil por Culpa Patronal.....	23
Elementos de la Responsabilidad Civil por Culpa Patronal	25
Carga Dinámica de la Prueba.....	45
Responsabilidad Solidaria por Culpa Patronal	50
Eximentes de Responsabilidad Civil dentro del Ámbito de los Accidentes y Enfermedades Laborales.....	53

II. Motivos Jurisprudenciales con la que los Empleadores se Liberan de la Responsabilidad Civil por Culpa Patronal ante Accidentes y Enfermedades Laborales de sus Trabajadores	74
Adenda	85
III. Análisis Estadístico de los Índices de Accidentalidad y Enfermedades Laborales Registrados en la Actividad Subterránea de Extracción de Carbón en Boyacá.....	87
Accidentalidad Minera con Base a Datos Suministrados por la ANM.....	87
Enfermedades Laborales en la Minera de Extracción de Carbón en Boyacá con Base a los Datos Suministrados por el Ministerio de Trabajo	93
Conclusiones.....	96
Bibliografía	100

Tabla de Tablas

Tabla 1	75
Tabla 2	87
Tabla 3	90
Tabla 4	91
Tabla 5	92
Tabla 6	93

Tabla de Ilustraciones

Ilustración 1	81
Ilustración 2	82

Ilustración 3	82
Ilustración 4	84
Ilustración 5	89
Ilustración 6	89
Ilustración 7	90
Ilustración 8	93
Ilustración 9	94

Introducción

La mayoría de procesos judiciales de responsabilidad civil por culpa patronal finalizan con decisiones condenatorias para el empleador demandado. Históricamente la balanza se ha inclinado hacia la parte accionante. Lo cual demuestra que este tipo de demandas gozan de altas y verdaderas probabilidades de éxito y prosperidad.

En la medida en que los accidentes y enfermedades laborales de los que depende el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo se presenten al interior de actividades de alto riesgo, como las mineras bajo tierra o subterránea, incrementa significativamente la imputación al dador del empleo. Las cifras indican que este sector productivo registra los índices más altos de siniestralidad laboral. De ahí que los casos suscitados bajo este escenario se sometan a un estudio más riguroso e implacable frente a las medidas de seguridad y protección adoptadas.

Ahora, en lo que respecta a Boyacá frente al carbón como uno de los recursos naturales no renovables que más se extrae, las cifras juegan en contra de los titulares mineros. La modalidad subterránea en la que principalmente se ejecutan los contratos de concesión de este producto presenta la mayor cantidad de casos a nivel nacional. Contexto que se presta para que el más insignificante suceso y el mínimo sentir especulativo frente a supuestas afectaciones motive la interposición masiva de demandas, apalancadas en el desprestigio y mal reputación con el que socialmente es visto el sector.

En vista a ello, se hace necesario recabar en elementos de defensa judicial de los cuales se puedan valer los titulares mineros de la industria extractiva subterránea del carbón en Boyacá para que enfrenten de manera eficiente los asuntos judiciales de esta categoría. El propósito es que puedan adherirse a ellos a fin de lograr la absolución de la responsabilidad civil enrostrada, como un punto de quiebre a la desalentadora tendencia condenatoria que los ha perseguido. De

tal manera que se pueda hacer frente y oposición a las consideraciones con las que al día de hoy son dirimidos estos asuntos por cuanto han sido el principal motivo de imputación.

La identificación de los motivos jurisprudenciales con los que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha motivado las pocas decisiones absolutorias en materia de responsabilidad civil por culpa patronal se prestan para construir un criterio de defensa orientador alrededor de tales ingredientes. La recopilación de esos datos aterriza y concreta en una misma vitrina aquellos aspectos dispersos en el tráfico jurídico que por separado son poco certeros. De tal manera que se puedan adecuar los presupuestos de cada caso en específico a los aspectos aceptados por el órgano de lo laboral.

En atención a lo anterior, la alta corporación ha admitido determinadas causas liberatorias de este tipo de responsabilidad, siendo infructuosas la invocación de otras diferentes. Son los eximentes de responsabilidad civil (fuerza mayor y caso fortuito, la culpa exclusiva de la víctima y el hecho de un tercero), la incompleta conformación de los elementos de la figura (daño, culpa del empleador y nexo de causalidad), la inexistencia de la relación contractual laboral y la falta de legitimación en la causa, los que juegan a favor del titular minero. Estos postulados ofrecen un recurso sumamente valioso para el empleador minero, por cuanto le permite persuadir y anticipar los escenarios en los que se puede desenvolver para procurar su éxito procesal.

Planteamiento del Problema

Boyacá es por excelencia uno de los departamentos con vocación minera en Colombia (País Minero, 2022). Su afortunada ubicación geográfica lo hace merecedor a tan prestigioso calificativo en honor a los amplios recursos naturales no renovables yacentes en su subsuelo (Gobernación de Boyacá, 2012). Este privilegio ha motivado el arribo de considerables capitales de inversión nacional y foránea para el desarrollo de múltiples proyectos productivos alrededor de la minería (Ministerio de Minas y Energía, 2022).

El actuar caprichoso de la naturaleza se encargó de favorecer geológicamente al territorio boyacense con apetecidas riquezas. Tan es así que, en esta parte del país, han acaecido una serie de sucesos casuales y coincidentes necesarios para la conformación de ciertos minerales (Gobernación de Boyacá, 2012). La generosidad con que la naturaleza se ha manifestado allí, propició las condiciones elementales para la aparición de minerales como la arcilla, el yeso, la caliza, arena, roca fosfórica, recebo, las esmeraldas, materiales de construcción, y por supuesto, el carbón; todos ellos explotables y extraíbles (Gobernación de Boyacá, Secretaría de Minas y Energía, 2020).

Gracias a su abundancia y a las especiales características que lo hacen deseable, el carbón es uno de los minerales que más se extrae en Boyacá (Suárez, 2018). La topografía montañosa típica de la región condiciona a que sea a través de prácticas subterráneas la forma en las que se llevan a cabo las operaciones mineras (Zamora, 2020). De las minas de Boyacá se obtienen diferentes tipos de carbón, todos de gran importancia para diversos sectores productivos del país y del mundo (Agencia Nacional Minería, 2022).

El potencial provechoso que tiene Boyacá, como verdadera zona carbonífera (Rincón M. y otros, 2010), ha despertado y acaparado la atención de actores interesados en llevar a cabo

proyectos extractivos del mineral. Situación históricamente impulsada y apalancada por una normatividad flexible y laxa a fin a los intereses de los inversores, fiel a los presupuestos de un sistema liberal (Coronel López y otros, 2019). La minería del carbón en Boyacá es al día de hoy una industria fundamental e irremplazable para el desarrollo social del departamento, por lo menos en el corto y mediano plazo (Zamora, 2020).

Las operaciones llevadas a cabo en el sector minero, especialmente las del carbón bajo tierra en Boyacá, presentan riesgos particulares diferentes a los manifestados en otro tipo de actividades productivas (Lago, 2019). La apuesta en esta clase de proyectos no solo se circunscribe a la rentabilidad de la inversión, sino también a la seguridad y salud de los trabajadores que se emplean para llevar a cabo los objetivos buscados (Ministerio del Trabajo, Ministerio de Minas y Energía y Agencia Nacional de Minería, 2021). De ahí que del vínculo generado entre empleador y empleado surjan una serie de compromisos recíprocos que deben cumplir, *so pena*, de la responsabilidad que acarrea su desacato (Acuña D. F., 2022).

Y es que la mayoría de actividades extractivas de recursos naturales tienen en común la característica de que son de alto riesgo (Lago, 2019) para la vida saludable de los trabajadores que las llevan a cabo, siendo la subterránea del carbón una de ellas (Decreto 2090 de 2003. Presidencia de la República. Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades. Julio 26 de 2003. Artículo 2). Las causas que conforman el alto riesgo lo dan tres factores, el primero, los profundos esfuerzos físicos y mentales (desgastes) que dedica el empleado para poder acceder y operar en los ambientes extremos y exigentes típicos de los lugares que contienen el carbón; el segundo, los efectos adversos que pueda experimentar a causa de la exposición a la que es sometido; y el

tercero, la hostilidad y complejidad operativa en espacios reducidos y confinados propios de las minas de esta clase. Ante la incorrecta o nula mitigación de los peligros manifiestos y esperados, existirá una alta probabilidad de que el personal experimente desagradables episodios relacionados con enfermedades y accidentes laborales (ATELs) (Acuña D. F., 2021).

Ante semejantes condiciones, innatas al desarrollo correcto de la industria, es en el titular minero, como beneficiario directo o principal de las labores contratadas, en quien recae la tarea y la responsabilidad de adoptar y asumir las medidas de seguridad y salud en el trabajo que resulten necesarias para evitar que sus empleados se vean perjudicados por ATELs producidos al interior, o con ocasión, al desarrollo de los proyectos de los cuales son ellos responsables (Gil Albarracín & Moreno Rodríguez, 2021). Por lo tanto, debe asumir con sumo cuidado la debida diligencia que demanda la industria para que los peligros latentes no se manifiesten en desmedro del talento humano (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL7056, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo; mayo 18 de 2016). La inobservancia a los presupuestos de seguridad y salud en el trabajo, por ínfimo que sea, hacen presumir de entrada la culpabilidad del empleador como infractor a las medidas necesarias que lo debían evitar (Corte Constitucional. Sentencia T-557, M. P. José Gregorio Hernández Galindo; 6 de octubre 1998).

El meollo del asunto estriba en que no basta con que el inversor adopte todas las medidas necesarias de mitigación de los riesgos en las minas, en tanto que la tendencia marca que sea declarado responsable de la ocurrencia de ATELs (Calderón Grisales, Trujillo Flórez, & Parra Osorio, 2021). Aunque sea la imprudencia y la negligencia del trabajador las causas reales de los insucesos, no ha sido posible que se sobrepongan ante el más mínimo incumplimiento a los deberes de seguridad y salud por parte del empleador (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL5154, M. P. Iván Mauricio Lenis Gómez; 4 de noviembre de

2020). Es una situación real que amedrenta el desarrollo armónico de la industria en el departamento, toda vez que resulta altamente costosa y riesgosa para la estabilidad financiera de los proyectos y del inversor (Cubides, 2014).

Y es que Colombia no se puede dar el lujo de mantener una normatividad radicalmente laxa (favorables) a los intereses del empleado, es una situación que desincentiva uno de los sectores que más contribuye a los intentos, hasta ahora insípidos, de industrialización y desarrollo del país (Echeverri Valencia y otros, 2021). La industria minera del carbón juega un rol importante para la economía (Morales & Hantke Domas, 2020), siendo Boyacá un actor principal desde donde se inyectan significativos recursos al músculo financiero del Estado, demostrando lo importante que resulta dejarlo producir (Zamora, 2020). Las inexistentes condiciones que puedan llevar al demandante a asumir una carga demostrativa más rigurosa dentro de las demandas que interpone, es la medida que se extraña en estos momentos, y que es la que le propicia altas probabilidades de victoria (Núñez, 2016).

En el aspecto laboral, el marco normativo colombiano no reafirma el compromiso que el país debe tener con los titulares mineros. No les da la importancia que verdaderamente tienen al tratarlos desigualmente en las disputas judiciales de esta especialidad, que no le permiten escapar del asecho de condenas impuestas ante los ATEls de sus trabajadores (Núñez, 2016). Es un drama con el que conviven los inversores que se suma a una larga lista de retos que deben enfrentar en un país tan convulsionado como Colombia (Jiménez Restrepo y otros, 2024).

Justificación

Es importante abordar la temática planteada porque urge desarrollar una estrategia de defensa a favor del empleador inversor (titular minero) que le permita equiparar las cargas impuestas por el sistema normativo constituido a favor del trabajador, que lo han condicionado a entrar perdiendo en los procesos judiciales radicados en la responsabilidad civil por culpa patronal. Ello con base a los ATEls originados en el desarrollo de la actividad subterránea de extracción del carbón en Boyacá. Es un intento de sentar resistencia ante la benevolencia con la que es tratado el demandante en desmedro del empleador.

Boyacá es uno de los departamentos del país con los índices en ATEls más altos del sector minero (Gobernación de Boyacá, 2023). La minería subterránea de carbón figura dentro de las que más reporta casos a la deshonrosa estadística (Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres UNGRD, 2022). El incumplimiento a los postulados de seguridad y salud en el trabajo marcan la tendencia de los infortunios (Muñoz Ortega & Torres Nova, 2021).

La indemnidad del afectado, buscada permanentemente a través de los embates judiciales, se encuentra circunscrita a la declaratoria de la culpa patronal de que trata el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL249, M. P. Ana María Muñoz Segura; 20 de febrero de 2024). Vía por medio de la cual ha bastado con que la víctima directa o indirecta relacione probatoriamente de manera sumaria la causa del ATEL con el quiebre a los deberes de seguridad y salud del empleador para que este caiga vencido (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL854, M. P. Ana María Muñoz Segura; 25 de abril de 2023). Situación que coloca al señalado en la tediosa tarea de desvirtuar las acusaciones hechas contra él, *so pena*, de soportar la pesada carga

de la responsabilidad (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL5154, M. P. Iván Mauricio Lenis Gómez, 4 de noviembre de 2020).

Aquel principio que dispone que “quien demanda ostenta el deber de probar los hechos que respaldan sus dichos” no es aplicado con el mismo rigor en los procesos laborales de esta naturaleza (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL854, M. P. Ana María Muñoz Segura; 25 de abril de 2023). A diferencia de otros asuntos donde el accionante emplea todos sus esfuerzos para recaudar el acervo probatorio necesario frente a la prosperidad de las pretensiones que formula, en la culpa patronal no es así, toda vez que la carga dinámica de la prueba lleva a que sea el empleador quien deba afanarse por demostrar el pleno cumplimiento de sus obligaciones en relación a los hechos invocados (Gil, 2020). Por lo cual, la maleabilidad de la acción se presta para que el demandante pueda formular indiscriminadamente acusaciones sobre el deber de cuidado con el infortunio alegado, sometiendo al empleador a transitar por un camino habitualmente conducido hacia la tendencia de fallos condenatorios proferidos en consideración a los más ínfimos detalles suscitados dentro de una actividad catalogada de alto riesgo (Calderón Grisales, Trujillo Flórez, & Parra Osorio, 2021).

Una vez adecuados los elementos de la responsabilidad subjetiva por el accionante, como requisito con el que inicia su causa, pasa el empleador a ocupar una posición de perjuicio donde se presume su culpabilidad frente a la ocurrencia del ATEL del trabajador (Soto, 2021). La fórmula para desligarse de los indicios que lo asechan parte en atacar la constitución e interrelación del daño con la culpa del empleador y el nexo causal, toda vez que son los que le dan pie a la prosperidad de la demanda (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL14420, M. P. Clara Cecilia Dueñas Queveo; 30 de julio de 2014). De no lograrlo, le acarreará al empleador pagar las sumas emanadas de los perjuicios causados (Corte Suprema de

Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL1050, M. P. Martín Emilio Beltrán Quintero; 16 de mayo de 2023), siendo este el motivo por el cual los trabajadores echan mano habitualmente de la figura en provecho de las altas probabilidades de victoria que tiene esta clase de demandas.

Ante lo verdaderamente cuestionable que resulta la igualdad procesal de las partes (López, 2023) en el escenario planteado, especialmente para el empresario, se hace necesario proponer una estrategia puntual que le permitan al empleador históricamente maltratado, disponer de ellas para equiparar de entrada la condición victimizante con la que es tratado el trabajador en los procesos judiciales. Por lo tanto, para contrarrestar las probabilidades de condena es pertinente adecuar presupuestos preventivos, propios de medidas de protección y acción *in situ* de los lugares operativos (minas subterráneas), y reactivos, ya dentro de los embates judiciales. La combinación de estos dos ayudará a desligar las causas contentivas del caso con la responsabilidad civil por culpa patronal.

La estrategia judicial parte ciertamente de los detalles del caso, toda vez que son estos los que dan asiento y soporte a los argumentos defensivos del demandado. Será entonces, arribar a los puntos de inflexión del demandante, correspondiente al rompimiento de la secuencia del daño, la culpa patronal y el nexo causal que invoque, atacándolo por medio del desarrollo de tres argumentos valiosos. El primero, que el ATEL no ocurrió; el segundo, que el empleador cumplió con las obligaciones de protección, seguridad y salud del trabajador, y que las omisiones o reproches que se le endilgan no fueron las causas generadoras del ATEL, o que fueron ajenas a sus deberes de diligencia y cuidado como garante de estos; y el tercero, adecuar el ATEL a los eximentes de responsabilidad (Patiño, 2011) civil dentro del marco de conductas imprudentes y negligentes imputables a la víctima.

La secuencia de decisiones tomadas frente a la culpa patronal en los distintos órdenes judiciales ofrece información relevante que permite identificar los criterios y motivos que impulsan la seguidilla de condenas. El centralismo propio del país deja ver el patrón común que siguen los jueces en sus providencias en relación a la responsabilidad patronal, lo cual permite extraer los ingredientes esenciales que dan al traste con la solución de este tipo de asuntos y así poder estudiarlos profundamente para preparar el arsenal preciso con el que se va combatir la contienda. Esta condición hace predecible los puntos álgidos que se van a presentar en este tipo de procesos, lo cual permite anticipar el abordaje del caso de la mejor manera, inclusive, antes de que se interponga una demanda de esta categoría. En conclusión, es dejar fijas las bases argumentativas de defensa basadas en desestabilizar los elementos constitutivos de la culpa patronal junto con la invocación de los eximentes de responsabilidad civil para desvirtuar las acusaciones elevadas contra el empleador frente al incumplimiento de sus deberes en protección, seguridad y salud ocupacional, esto como un recurso al que se pueda acudir permanentemente en eventuales conflictos judiciales.

La formulación de un concepto estratégico de defensa desarrollado bajo las razones de decisión judicial con las que tradicionalmente se ha librado de responsabilidad civil por culpa patronal al empleador, permite que los casos en ATEls presentados dentro de la actividad subterránea de extracción del carbón en Boyacá, sean hilados e injertados a la misma secuencia para procurar que sean encausados a la misma suerte. El correcto planteamiento de la estrategia le reducirá considerablemente las opciones de respuesta al demandante, encerrándolo en un limitado espacio de acción que lo colocarán en un verdadero estado de persuasión que lo condicionarán a ceder ante las propuestas formuladas por el demandado. Por consiguiente, el interés del presente trabajo busca ofrecer un recurso empresarial con el que se contribuya a eludir

la responsabilidad civil emanada de la materialización de los riesgos en seguridad y salud laboral presentados al interior de las minas subterráneas de carbón en Boyacá, cuya tesis ha sido manejada en contra de los intereses del titular minero por las distintas decisiones judiciales de la esfera laboral (López, 2023).

Hipótesis

Predecir las opciones de acción que tienen los demandantes que buscan la declaración de responsabilidad civil por culpa patronal ante ATEls suscitados en la actividad subterránea de extracción de carbón en Boyacá, con base a decisiones judiciales semejantes donde el empleador haya salido victorioso, permitirá establecer el patrón común que marca esa senda para fijar los presupuestos que se han de invocar para seguir la misma línea de decisión. Ello se prestará para aumentar significativamente las probabilidades de éxito de los demandados en las disputas judiciales, y revertir así la tradición históricamente condenatoria que los ha perseguido. De tal modo, la parte pasiva podrá tener a su alcance una herramienta idónea que le permitirá contrarrestar los desequilibrios emanados de la presunción de culpabilidad producida por la carga dinámica de la prueba, típica en esta clase de procesos.

Pregunta: ¿Cómo derruir la culpa patronal en la actividad subterránea de extracción del carbón en Boyacá?

Metodología

Cualitativa con tendencia descriptiva, a partir de la identificación y desarrollo de los elementos constitutivos de la responsabilidad civil por culpa patronal. Enfocado especialmente en los eximentes de responsabilidad existentes y aplicados en los procesos judiciales ante la ocurrencia de ATEls suscitados dentro del ámbito de las relaciones contractuales entre

empleado y empleador. Ello a través de la recolección y análisis de datos, principalmente de jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral y Civil de la Corte Suprema de Justicia, de doctrina y artículos de investigación, del nivel de maestría, que aborden la temática.

Objetivos

General

Establecer un criterio jurídico orientador para derruir la culpa patronal ante accidentes y enfermedades laborales suscitados en la actividad subterránea de extracción de carbón en Boyacá.

Específicos

- Identificar los elementos constitutivos de la responsabilidad civil por culpa patronal.
- Delimitar los motivos jurisprudenciales que marcan la línea con la que los empleadores se liberan de la responsabilidad civil por culpa patronal ante la ocurrencia de ATEs.
- Realizar un análisis estadístico de los índices de ATEs registrados en la actividad subterránea de extracción de carbón en Boyacá.

I. Elementos Constitutivos de la Responsabilidad Civil por Culpa Patronal

Sistema de Indemnización Total y Ordinaria (Plena) de Perjuicios por Culpa Patronal

La culpa patronal encuentra su sustento en el artículo 2016 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual reza: “**Culpa del empleador.** Cuando exista culpa suficiente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios (...)” (Decreto 2663 de 1950. Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Decreto 2663 de 1950. Art. 216. 5 de agosto 1950. Colombia). De este precepto se desprenden todos los ingredientes de la culpa patronal, los cuales pasan a abordarse.

Accidente de Trabajo (AT)

La concepción de accidente de trabajo lo da el artículo 3º de la Ley 1562 de 2012, que a su tenor literal indica:

Artículo 3o. Accidente de Trabajo. Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión (Ley 1562 de 2012. Por medio la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. 11 de julio de 2012. D. O. No. 48.488).

Lo diáfana y completa que resulta esta definición permite que sea la genérica para todo tipo de actividades laborales (Pontificia Universidad Bolivariana, 2024). Así, para que un accidente de trabajo sea calificado como tal su origen debe estar precedido por causas directas (inmediatas) o indirectas (básicas) de la relación laboral (Metrología, 2016). Serán directas cuando el ATEL del trabajador se produzca en desarrollo de la labor para la cual fue contratado, mientras que las indirectas (básicas) lo serán con ocasión a ese trabajo, pero por un hecho eventual o casual ajeno a las funciones desempeñadas por este (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 2019). Queda evidente, pues, que el ingrediente fundamental de un accidente de trabajo es el infortunio del empleado originado en el marco de sus labores contractuales (Pedro N., 1996).

La característica más sobresaliente de los accidentes de trabajo, como verdaderos acontecimientos no deseados, es que merman el rendimiento productivo de las empresas y

deterioran la salud y seguridad de los trabajadores (Acevedo González & Yáñez Contreras, 2016). Sucesos que son apreciados como fallas en el funcionamiento de las empresas y que muestran la necesidad de tomar decisiones para resolverlos (Robledo, 2010). La afectación originada puede repercutir, además, en la integridad funcional o psíquica de la víctima directa, lo que abre el espectro para que no sea considerado únicamente el estado físico o superficial impactado (Mesa R. R., 2017).

Si bien el accidente de trabajo se fundamenta en lo definido por el mentado precepto legal, el mismo puede ser abordado desde dos enfoques, el de salud y el de seguridad, de ahí que el precepto normativo lo estipule en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) (CTAIMA, 2023). Desde el punto de vista médico dentro del parámetro de la salud, son las lesiones traumáticas sufridas por el trabajador a causa de las condiciones que constituyen los ambientes laborales, cuyos efectos pueden provocar la incapacidad o la muerte del trabajador (Pontificia Universidad Bolivariana, 2024). Desde la óptica de la seguridad, se asume como el suceso imprevisto y repentino que suspende el normal desarrollo del trabajo, provocando afectaciones, a título de daño, tanto a la integridad de los empleados como a la propiedad (García J. R., 2017).

Se tiene entonces que, los accidentes laborales se dan en torno a la órbita física y operativa del trabajo, o con ocasión al cumplimiento de órdenes emanadas de una figura subordinante, que lesionan e impactan la estabilidad integral del trabajador, incluso si se presentan en lugares laborales distintos y en días y horas inhábiles (Universidad Pontificia Bolivariana, s.f.). La industria minera subterránea, en particular, presenta considerables riesgos a la seguridad de los trabajadores que la llevan a cabo, por lo que recae en el empleador el deber de

adoptar con suma responsabilidad las medidas de seguridad necesarias que le permitan prevenirlos (Coy Fernández & Alarcón Restrepo, 2019).

Enfermedad Laboral (EL)

La noción de enfermedad laboral la establece el artículo 4º de la Ley 1562 de 2012.

Artículo 40. Enfermedad laboral. Es enfermedad laboral 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. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

Parágrafo 1º. El Gobierno Nacional, previo concepto del Consejo Nacional de Riesgos Laborales, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales.

Parágrafo 2º. Para tal efecto, El Ministerio de la Salud y Protección Social y el Ministerio de Trabajo, realizará una actualización de la tabla de enfermedades laborales por lo menos cada tres (3) años atendiendo a los estudios técnicos financiados por el Fondo Nacional de Riesgos Laborales (Ley 1562 de 2012. Por medio la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. 11 de julio de 2012. D. O. No. 48.488. Art. 40).

Las enfermedades laborales son aquellas patologías que contrae el trabajador a causa de la exposición a factores de riesgo presentes en el desarrollo de las actividades por las cuales es contratado (Superintendencia de Riesgos del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2017). Como consecuencia, la capacidad laboral resulta comprometida reduciéndose de manera temporal, permanente, parcial o total. Conclusión a la que únicamente se puede arribar sino a través de valoraciones hechas por profesionales de la salud (Mesa R. R., 2017).

Culpa Patronal

La indemnización total y ordinaria de perjuicios por culpa patronal de que trata el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) está circunscrita a la responsabilidad subjetiva del empleador, radicada en el incumplimiento de sus obligaciones en protección, cuidado, prevención y vigilancia del personal que contrata (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL23489, M. P. Gustavo José Gnecco Mendoza; 16 de marzo de 2005). Esto se da en los eventos en los cuales el empleador no identifica, conoce, evalúa ni controla los peligros y riesgos, presentes o altamente probables, a los que se ven expuestos sus trabajadores frente a las condiciones ordinarias y extraordinarias que rodean las actividades que llevan a cabo (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL3708, M. P. Jorge Mauricio Burgos Ruíz; 15 de marzo de 2017). De ahí que la materialización de los riesgos los cause factores activos u omisivos en la adopción de las medidas de seguridad que resultan necesarias para evitarlo (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL2040, M. P. Carlos Arturo Guarín Jurado, 17 de julio de 2023).

La tarea probatoria para la acreditación de la culpa del empleador recae única y exclusivamente en la víctima directa (empleado) o indirecta (beneficiaria), quienes tendrán que

demostrar el daño, la culpa del empleador y el nexo de causalidad entre estos dos (Acero, 2015). Una vez demostrada la negligencia en el cumplimiento de las obligaciones en seguridad del actor patronal, a este se vuelca la carga de probar, conforme a los preceptos del artículo 1604 y 1757 del Código Civil, los elementos que le permitan desvirtuar los señalamientos formulados contra él como la única posibilidad que tiene para refutar las causas del infortunio alegado (Corte suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 2020). Por tanto, se tiene que, los accidentes y enfermedades laborales ocasionados como consecuencia a la infracción de las medidas de seguridad preventivas a cargo del patrono, configuran las bases con las que se inician las causas por responsabilidad civil por culpa patronal (Acero, 2015).

La Responsabilidad Civil por Culpa Patronal

El ámbito de la culpa patronal se desarrolla bajo el grado de la culpa leve de que trata el artículo 63 del Código Civil (Acuña T. A., 2022). Ello consiste pues, en que los accidentes y enfermedades laborales originados por el incumplimiento del empleador a sus deberes de prevención de los riesgos laborales que le asisten, parte de la falta de diligencia y cuidado que cualquier hombre prudente ordinariamente les imprime a sus negocios (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL23489, M. P. Gustavo José Gnecco Mendoza; 16 de marzo de 2005). Consideración fundada a partir de la valoración de su conducta (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL854, M. P. Ana María Muñoz Segura; 25 de abril de 2023).

Como se ha comentado anteriormente, la responsabilidad civil por culpa patronal la componen el daño, la culpa del empleador y el nexo causal entre los dos primeros (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL40966, M. P. Luis Gabriel Miranda Buelvas; 16 de octubre de 2012). Elementos que deben estar plenamente acreditados e

interrelacionados, por lo cual, ante la falta de cualquiera de ellos, la causa quedará condenada a la no prosperidad (Acuña T. A., 2022) y (Acero, 2015). De ahí que, cuando se está en el terreno de la responsabilidad, se hable entonces de obligación y deber, componentes fundamentales de la responsabilidad civil (Mesa M. J., 2004).

La responsabilidad es el resultado emanando del actuar de las personas frente a sus obligaciones y deberes (Consejo Superior de la Judicatura, Sala Administrativa, 2010). Cuando el sujeto actúa conforme a los mandatos que rigen sus comportamientos no habrá lugar a que el ente competente que ejerce vigilancia y control de esos actos le imponga algún tipo de sanción o reposición, en tanto que cuando hay cumplimiento de los preceptos que rigen la materia no se originan obligaciones ni deberes. *Contrario sensu*, la responsabilidad se manifiesta cuando el agente transgrede la norma u obligación y como consecuencia tiene que soportar las medidas correctivas que contra él se tomen (Mesa, 2009).

Actuar indebidamente conforme a la forma establecida por el ordenamiento para hacerlo acarrea un reproche jurídico sobre la conducta desplegada por el sujeto que lo hace (Sánchez S. M., 2019). Como consecuencia, el infractor tendrá la obligación de reparar el daño irrogado producto de la imputación de la responsabilidad que se le atribuya (Encinar, 2000). Esa responsabilidad no es más que responder por las consecuencias de los actos desplegados u omitidos (Alsina, 1983).

Ahora, ante las diferentes clases de responsabilidad existentes, es la civil la aplicable en la culpa patronal. Así las cosas, responder civilmente hace referencia al deber de reparación a quien resulta afectado de los daños causados por quien incurrió en una conducta lesiva (Sourdat, 1902) en transgresión al principio que gobierna toda relación jurídica en relación con el deber de no dañar a los demás (Gonzáles, 1986). La indemnización es la forma más común de reparación

de perjuicios o de daños causados (Bustamante, 1998) ante la imposibilidad, o la no elección del damnificado, de que sea *in natura*, es decir, volviendo las cosas al estado anterior al hecho dañoso, o a lo más parecidas posibles, por lo menos (Espanés, 1981).

Habiendo hecho la precisión de la responsabilidad y siguiendo una línea deductiva, el deber de reparación emerge de la materialización del perjuicio en desmedro de una persona, en quien recaerá la indemnización de los daños y perjuicios (Pedro N., 1996). El autor del daño ostentará la calidad de deudor y el perjudicado de acreedor frente a la prestación generada. Así que el segundo adquiere el poder de sometimiento sobre el primero, comprometiéndolo a responder bien en relación a su calidad como persona, en sus cosas, o en su masa patrimonial (Enneccerus & Lemhann, 1947).

La responsabilidad civil en este caso es de índole contractual, por cuanto la obligación de reparación nace del incumplimiento de obligaciones que gobiernan la relación jurídica y que desembocan en consecuencias dañinas (Pedro N., 1996). Teoría aplicada en la culpa patronal por cuanto el empleador, dentro de la relación laboral sostenida con el trabajador, incumple sus obligaciones de protección y cuidado (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL26656, M. P. Isaura Vargas Díaz; 30 de junio de 2005) establecidas por el precepto normativo del artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo. Por lo tanto, los infortunios laborales acaecen dentro de las bases configurativas de la responsabilidad civil contractual (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL20321, M. P. Luis Javier Osorio López; 22 de julio de 2003).

Elementos de la Responsabilidad Civil por Culpa Patronal

Daño. El daño causado es el elemento más importante de la responsabilidad civil (Domingo, 2002). El daño es definido como el quiebre, menoscabo, afectación, fractura, afrenta, ofensa o dolor que sufre una persona (Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1998). El daño deja una mengua, reducción, pérdida sobre la víctima, bien sea frente a sus bienes o condición económica, en cuyo caso serán considerados como daños patrimoniales, mientras que, si recae sobre elementos inmateriales como el honor, valores morales o afectivos, serán extrapatrimoniales (Brebbia, 1950).

De manera similar, el daño es considerado como la lesión al goce efectivo de derechos jurídicamente tutelados por el ordenamiento, que disminuyen la condición patrimonial del afectado y/o lo llevan a padecer sufrimientos o acongojamiento moral (Hinestrosa, 1967). La merma patrimonial y extrapatrimonial de las víctimas debe ser resarcido a título de indemnización por quien causó el daño. Por consiguiente, el daño es el primer elemento que el interesado debe demostrar en los procesos de responsabilidad por culpa patronal (Acuña T. A., 2022).

Así las cosas, el daño dentro del ámbito de la culpa patronal, son las lesiones a la integridad física y mental del trabajador ocasionadas por la ocurrencia de los eventos temidos frente a los riesgos laborales a los que fue expuesto por su empleador, o con ocasión a este (Hinestrosa, 1967). Los accidentes y enfermedades laborales merman la condición patrimonial y moral de los afectados, de él como víctima directa, o de sus beneficiarios, como indirectas (Acuña T. A., Culpa patronal criterios objetivos orientadores para la cuantificación del perjuicio moral, 2022). Las consecuencias suscitadas frustran y quebrantan, además, expectativas legítimas patrimoniales y extrapatrimoniales de los afectados, bien porque el evento causa la

muerte, o porque condiciona una incapacidad total o parcial para trabajar (Jaramillo J. T., Tratado de responsabilidad civil, 2010).

En la órbita de la responsabilidad civil del empleador el daño ocasionado debe desembocar en algún tipo de perjuicio, debido a que si bien doctrinantes distinguidos como Javier Tamayo y Juan Carlos Henao sostienen que no existe diferencia entre los dos, el suscrito comparte el argumento de que el segundo da piso al primero, por cuanto se requiere que exista una transgresión o impacto negativo a un bien jurídicamente tutelado que haga menguar la condición existente de los afectados previa al acontecimiento dañoso (Acuña T. A., 2022). De no demostrarse, el primer elemento quedará huérfano de la consecuencia que con él se generó, y, por lo tanto, incompleta la constitución del requisito (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil. Sentencia SC2107, M. P. Luis Armando Tolosa Vllabona; 12 de junio de 2018). Se puede decir entonces que el daño es el impacto al bien jurídicamente tutelado del trabajador como puede ser a su salud y a su vida con eventos relacionados con la muerte, el padecimiento de enfermedades, perturbaciones funcionales o psiquiátricas; mientras que el perjuicio lo comprende los emolumentos que emigran del patrimonio del afectado, lo que no obtendrá o lo que deja de percibir como consecuencia del daño irrogado (Acero, 2015).

Diferentes autores sostienen que no existe diferencia entre daño y perjuicio: “Para quienes admiten la diferencia, sería daño la simple destrucción o deterioro de un bien o las lesiones o muerte de una persona. Sería perjuicio la disminución patrimonial o extrapatrimonial que sufre una persona como consecuencia de dicho daño (...)” (Jaramillo J. T., 2015).

De este modo, es innecesario insistir en la diferencia entre daño y perjuicio en sentido jurídico, bastando simplemente entender que toda disminución de beneficios alrededor de una cosa o persona constituye daño o perjuicio. Pero, aunque considero que

lo dicho se refiere en abstracto todo daño que en el mundo se produzca, la discusión, por lo menos en Colombia, es innecesaria, pues nuestros códigos y leyes hablan, indistintamente, de daños y perjuicios (...). (Tamayo Jaramillo y otros, 2017, pág. 11).

El patrimonio no sufre daño sino perjuicio causado por aquél. Lo anterior es de utilidad en la medida que se plantea con claridad una relación de causalidad entre el daño –como hecho, como atentado material sobre una cosa, como lesión- y perjuicio –menoscabo patrimonial que resulta del daño, consecuencia del daño sobre víctima, lo cual permite sentar la siguiente regla: se indemniza solo el perjuicio que proviene del daño (...) (Henao, 1998, pág. 74).

Características del Daño. Para que el daño sea considerado como tal debe ser personal y cierto (Henao, 1998):

Debe ser personal. Significa que las secuelas de los sucesos a reparar deben recaer plenamente en una persona. Es el derecho de indemnización generado a favor de la víctima directa, también de la indirecta, pero a razón de la directa que es en quien recae la lesión, a partir de la demostración de las afectaciones reales causadas por el accidente o enfermedad laboral del trabajador (Hinestrosa, 1967). Ello otorga la titularidad y legitima a quien interpone la acción (Facio, 2004).

Debe ser cierto. Es la plena demostración por los perjudicados de que la lesión existe y es ajena a todo escenario especulativo o genérico. Requiere el acompañamiento de las credenciales probatorias con las que se vislumbre la merma patrimonial o extrapatrimonial que permitan

cuantificarlo por medio de una valoración objetiva. Por lo tanto, si el daño puede ser cuantificado o medido, lo es en medida en que es cierto (Acuña T. A., 2022).

La certeza del daño orientará al operador judicial a llevar y conformar su juicio bajo el precepto de que el resultado de la conducta converge en el menoscabo patrimonial y extrapatrimonial del perjudicado (Jaramillo F. J., 1983). La realidad del daño soslaya cualquier intento especulativo sobre las afecciones del quejoso (Posada, 2013). Bajo este supuesto, Fajardo (2015) dice que “debe existir certeza absoluta del daño, no podrá resarcirse un daño inexistente o no demostrable, esta es una característica fundamental, toda vez que no es viable reclamar perjuicios bajo el supuesto de una hipótesis, contingencias o meras posibilidades” (pág. 30), reafirmando así la necesidad de sobresaltar el escenario hipotético, especulativo o eventual que puedan surgir del sentir subjetivo, supositorio o imaginario de quien alega ser el afectado.

Compartiendo la posición de que el perjuicio es diferente del daño, aquel se liquida con base a dos eventos, si es consolidado (pasado), o no consolidado (futuro) (Acero, 2015). Será consolidado cuando los efectos adversos se hayan consumado en su totalidad y los datos sean de fácil comprensión y obtención en gracia a que obedecen a factores sucedidos, bajo presupuestos tasables, por ejemplo, de una enfermedad (Henao, 1998). Por su parte el no consolidado lo comprende dos factores, el primero, la condición real del sujeto, y el segundo, lo que objetivamente le deparará el futuro. Este último cuando los efectos negativos o adversos se prolonguen en el tiempo, o cuando se manifiesten en otro momento, como puede ser el caso de una enfermedad terminal (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL440, M. P. Iván Mauricio Lenis Gómez; 3 de febrero de 2021).

Daño futuro propiamente dicho: en este supuesto se trata de un hecho ocurrido pero cuyas consecuencias no han cerrado aún todo su ciclo, y se sabe que, de acuerdo al

curso natural y ordinario de los acontecimientos, en el futuro aumentarán sus repercusiones perjudiciales, en cuyo caso estas consecuencias futuras son indemnizables y le es permitido al juez “extender las miradas a las posibilidades del porvenir”; el ejemplo clásico de este daño es el caso de la agravación del estado de incapacidad de una personas, a consecuencia de un accidente (Mesa, 2009, págs. 96-97).

Retomando nuevamente el perjuicio, equivalente al daño para algunos autores, y entendiéndolo como el que le da razón a la obligación indemnizatoria frente al menoscabo patrimonial y extrapatrimonial, el mismo se compone de dos elementos (Jaramillo F. J., 1983). El primer elemento son los perjuicios materiales o patrimoniales, compuestos a su vez por el perjuicio emergente y lucro cesante, y el segundo, por los perjuicios inmateriales o extrapatrimoniales relacionados con los perjuicios morales y a la vida de relación (Acero, 2015).

Perjuicios materiales. Conocidos también como patrimoniales con base al artículo 1614 del Código Civil.

Entiéndase por daño emergente el perjuicio o la pérdida que proviene de no haberse cumplido la obligación o de haberse cumplido imperfectamente, o de haberse retardado su cumplimiento; y por lucro cesante, la ganancia o provecho que deja de reportarse a consecuencia de no haberse cumplido la obligación, o cumplido imperfectamente, o retardado su cumplimiento (Código Civil [CC]. Ley 57 de 1887. 15 de abril de 1887. Art. 1614 (Colombia).

Los perjuicios materiales recaen sobre lo tangible, físico, existente, contable, medible, es decir, sobre los bienes y derechos que conforma el patrimonio del perjudicado (Domingo, 2014). Sobre el esfuerzo probatorio que realice el demandante versará la liquidación del quebranto

patrimonial que resulte demostrado (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL103, M. P. Martín Emilio Beltrán Quintero; 30 de enero de 2019).

Perjuicio emergente: Se da cuando el patrimonio de la víctima directa o indirecta se ve reducido a causa de gastos imprevistos para costear la reparación de la lesión (daño) irrogada, lo cual disminuye su haber (Acero, 2015). En el presente tema se relaciona con las erogaciones o rubros emanados para el cubrimiento de los rubros generados por el accidente o enfermedad de origen laboral (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL22117, M. P. Francisco José Ricaurte Gómez; 4 de noviembre de 2004). Es pertinente recalcar que este perjuicio puede ser pasado, cuando efectivamente emigraron del patrimonio de la víctima ciertos elementos; y futuro, cuando se vislumbre la necesidad real de incurrir en gastos (Mesa M. J., 2009).

Daño emergente es el perjuicio o la pérdida que proviene de no haberse cumplido la obligación o de haberse cumplido imperfectamente, o de haberse retardado su cumplimiento (Art. 1614 C.C.). Igualmente, la jurisprudencia ha dicho que el “daño emergente abarca la pérdida misma de elementos patrimoniales y el advenimiento de pasivo, causado por los hechos de los cuales trata de deducirse la responsabilidad, desembolsos que hayan sido menester o que en un futuro sean necesarios”. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL40135, M. P. Francisco Javier Ricaurte Gómez; 24 de agosto de 2011).

Perjuicio lucro cesante: Se presenta en los eventos en los cuales el afectado se ve frustrado por no percibir las ganancias, ingresos o provechos económicos que en condiciones normales obtendría, es decir, de no haberse producido el hecho dañoso (artículo 1614 del Código Civil). La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en sentencia SL40135, M. P. Francisco Javier Ricaurte Gómez; 24 de agosto (2011) sigue esta misma línea al indicar que “se

entiende por lucro cesante la ganancia o provecho que deja de reportar a consecuencia de no haber cumplido la obligación o haberla cumpliéndola imperfectamente, o retardando su cumplimiento” (pág. 54). En el tema, los frustra precisamente el acaecimiento del accidente o enfermedad laboral.

Vía jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, el perjuicio lucro cesante se bifurca en pasado o consolidado y futuro (Acuña T. A., 2022). La razón de ellos es que marcan los momentos desde donde se contabiliza su liquidación. Así, la liquidación del pasado comprende el periodo de terminación del contrato de trabajo hasta la firmeza de la decisión judicial; por su parte el futuro abarca desde la firmeza de la sentencia hasta la vida probable del trabajador conforme a la pérdida de la capacidad laboral que se le dictamine, la cual se mide conforme a las tablas de supervivencia expedidas por la Superintendencia Financiera (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL5619, M. P. Gerardo Botero Zuluaga; 27 de abril de 2016).

Cuando del infortunio laboral no resulte comprometida la vida del trabajador y el empleador mantenga vigente la relación bajo las garantías salariales, prestacionales y acreencias laborales correspondientes, hasta el fallo judicial, y si, además, esa relación representa la única fuente de ingreso del empleado, el perjuicio lucro cesante pasado o consolidado y futuro no se va a configurar, y por contera, no reconocer (Acuña T. A., 2022). Ello por cuanto no representa merma patrimonial del demandante (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL1670, M. P. Iván Mauricio Lenis Gómez, 17 de abril de 2024). Por el contrario, ante la continuidad del vínculo, pero en perjuicio de otra actividad económica ajena, o ante la culminación del vínculo por el jefe, o ante el fallecimiento del empleado, habrá lugar a su

reconocimiento, en este último evento, por cuanto la muerte trae como efecto directo la terminación del contrato (Acuña T. A., 2022).

Dentro de la carga probatoria que inicialmente asumen los accionantes, se encuentra la de demostrar la dependencia económica que los une con la víctima directa (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL1565, M. P. Martín Emilio Beltrán Quintero; 27 de mayo de 2020). Empero, ante la muerte del trabajador y si el que demanda es acreedor a la pensión de sobrevivientes, tal obligación desaparece por cuanto queda demostrada con el mero reconocimiento pensional (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL969, M. P. Gerardo Botero Zuluaga; 22 de marzo de 2023). Ello en el entendido a que a la pensión de sobrevivientes únicamente se puede acceder en la medida en que se pruebe la mentada relación dentro de un proceso prelativo encabezado por el cónyuge, compañero permanente, pareja sentimental, hijos (menores de 18 años y hasta los 25 años de edad con ocasión a sus estudios— a menos de que sea inválido—, seguido de los padres, y, por último, los hermanos inválidos (Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Art. 46. 23 de diciembre de 1993. D. O. No. 41.148).

Perjuicios inmateriales. Mismos extrapatrimoniales, y son aquellos quebrantos emocionales que desequilibran la condición sentimental del afectado producidos por las lesiones ocasionadas (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil y Agraria. Sentencia STC17252, M. P. Luis Armado Tolosa Villabona, 18 de diciembre de 2019). Los efectos de los infortunios tienen el potencial de alterar negativamente las percepciones y estimas que tiene la víctima conforme a su criterio personal, pudiéndole comprometer el valor personal que tiene sobre las distintas esferas de su vida (Acuña T. A., 2022). Es en últimas, el estado de

acongojamiento, angustia y tristeza que la frustra y la condiciona, temporal o permanente, a vivir un padecimiento moral (Sánchez M. C., 2015).

La tasación de los perjuicios inmateriales representa un verdadero reto a raíz de que su asiento lo determina meros criterios y apreciaciones subjetivas (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. SL23489, Gustavo José Gnecco Mendoza; 16 de marzo de 2005). A la dificultad se le suma la carencia de un patrón objetivo de referencia que permita estimarlos de manera razonada (Acuña T. A., 2022). La intangibilidad es la característica principal de esta clase de perjuicios (Sánchez M. C., 2015).

Perjuicio moral: Agravio a la esfera social y afectiva que componen la vida habitual o rutinaria interna y externa de la y/o las víctimas (Hidalgo, 2000). El quiebre social irrumpe en las relaciones de la persona con base al ámbito de valores en los que habitualmente se desenvolvía o con los que se respaldaban los comportamientos o acciones en su entorno (Acuña T. A., 2022). El afectivo, por su parte, comprende las estimas o aprecio personales, cosmovisiones, creencias, sentimientos, entre varias otras características, que marcan la identidad y el sentir personal (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL1525, M. P. Fernando Castillo Cadena; 25 de enero de 2017). En el campo de la responsabilidad civil por culpa patronal, la afrenta la provoca el accidente o enfermedad laboral (Acero, 2015).

Toda lesión corporal que sufra la víctima directa a causa de un infortunio laboral, por mínima e insignificante que sea, se presumirá que le provoca un perjuicio moral (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL22656, M. P. Isaura Vargas Díaz; 30 de junio de 2005).

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia creó una serie de presunciones del perjuicio moral a favor de ciertas víctimas indirectas. Habiéndose demostrado la relación matrimonial, se presumirá a favor del cónyuge (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL32720, M. P. Luis Javier Osorio López, 15 de octubre de 2008); habiéndose demostrado la relación paterno filial, se presumirá a favor de los hijos (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL35261, M. P. Eduardo Alfonso López Villegas, 16 de marzo de 2010); habiéndose demostrado la unión marital de hecho, se presume a favor del compañero permanente (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL34806, M. P. Elsy del Pilar Cuello Calderón; 4 de agosto de 2009); habiéndose demostrado la unión sentimental, se presumirá a favor de la pareja; habiéndose demostrado la relación con los padres y hermanos, se presumirá a favor de ellos (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL887, M. P. Carlos Ernesto Molina Monsalve; 16 de octubre de 2013). Esta presunción no figura para cualquier otra clase de víctima indirecta, por lo que quien alegue serlo tendrá que trajinar probatoriamente para demostrar el padecimiento real del perjuicio moral padecido (Acero, 2015).

Perjuicio en la vida de relación: Es la condición en la que queda la víctima directa después de haberse producido el hecho dañoso que le va a impedir relacionarse con el mundo exterior de la misma manera como lo hacía antes (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil. Sentencia 11001-3103-006-1997-09327-01, M. P. César Julio Valencia Copete; 13 de mayo de 2008). El perjuicio a la vida de relación también se conoce como perjuicio fisiológico, ya dentro de la órbita laboral, es el quebranto o menoscabo a la integridad psicofísica del trabajador que le impiden llevar su vida bajo las condiciones previas a la ocurrencia del accidente o enfermedad laboral (Acuña T. A., 2022). No obstante, lo anterior, las víctimas

indirectas se encuentran legitimadas para invocar el perjuicio a la vida de relación en la medida a que demuestren que el cambio padecido por la víctima directa sustancialmente afectó la interacción que habitualmente llevaban con él (Vega, 2016).

La Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia aborda el perjuicio de la vida de relación de la siguiente manera:

“(…) a diferencia del daño moral, que corresponde a la órbita subjetiva, íntima o interna del individuo, el daño a la vida de relación constituye una afectación a la esfera exterior de la persona, que puede verse alterada, en mayor o menor grado, a causa de una lesión inflingida a los bienes de la personalidad o a otro tipo de intereses jurídicos (…) esta especie de perjuicio puede evidenciarse en la disminución o deterioro de la calidad de vida de la víctima, en la pérdida o dificultad de establecer contacto o relacionarse con las personas y cosas, en orden a disfrutar de una existencia corriente, como también en la privación que padece el afectado para desplegar las más elementales conductas que en forma cotidiana o habitual marcan su realidad.

Podría decirse que quien sufre un daño a la vida de relación se ve forzado a llevar una existencia en condiciones más complicadas o exigentes que los demás, comoquiera que debe enfrentar circunstancias y barreras anormales, a causa de las cuales hasta lo más simple se puede tornar difícil. Por lo mismo, recalca la Corte, la calidad de vida se ve reducida, al paso que las posibilidades, opciones, proyectos y aspiraciones desaparecen definitivamente o su nivel de dificultad aumenta considerablemente. Es así como de un momento a otro la víctima encontrará injustificadamente en su camino obstáculos, preocupaciones y vicisitudes que antes no tenía, lo que cierra o entorpece su

acceso a la cultura, al place, a la comunicación, al entretenimiento, a la ciencia, al desarrollo, y, en fin, a todo lo que supone una existencia normal, con las correlativas insatisfacciones, frustraciones y profundo malestar. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil. Sentencia 11001310300619970932701, M. P. César Julio Valencia Copete; 13 de mayo de 2008, pág. 50)

Así las cosas, se presume el perjuicio a la vida de relación o fisiológico para el trabajador que padece los estragos del acontecimiento laboral, siempre y cuando el mismo no cobre su vida (Acero, 2015). Esta calidad no aplica a las víctimas indirectas, por lo que deberán probarlo (Vega, 2016). Queda claro, pues, en este aspecto, que la carga de la prueba recae en las indirectas y en la parte pasiva, esta última en refutarlo (Acero, 2015).

La prescripción extintiva de la acción ordinaria laboral para la reclamación de los perjuicios materiales e inmateriales contentivos de la reparación plena o integral de perjuicios por culpa patronal es de 3 años, contados a partir de la estructuración del daño (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL6803, M. P. José Roberto Herrera Vergara; 15 de febrero de 1995). Ante el deceso del trabajador, el término se computará desde el día siguiente al fallecimiento (Acero, 2015). Si sobrevive, se contará desde la firmeza de la calificación de la pérdida de la capacidad laboral (la definitiva) por cuanto de ahí se identifican total y plenamente los efectos nocivos del infortunio laboral (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL6803, M. P. José Roberto Herrera Vergara; 15 de febrero de 1995).

El trabajador no le está dada la facultad discrecional de tramitar su pérdida de la capacidad laboral en cualquier momento, debido a que se podría prestar para dilaciones

indebidas (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL39867, M. P. Jorge Mauricio Burgos Ruíz; 6 de julio de 2011). Así, dispone de 3 años para tramitarla, contados a partir del suceso (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL6803, M. P. José Roberto Herrera Vergara; 15 de febrero de 1995). Lo anterior, en atención a la seguridad jurídica como principio imperante en todas las actuaciones administrativas y judiciales (Corte Constitucional. Sentencia T-502, M. P. Eduardo Montealegre Lynett; 27 de junio de 2002).

Tanto para las víctimas incapaces menores de edad como interdictos, el término prescriptivo de los 3 se suspende hasta cuando agoten o superen la causa de la incapacidad (Acero, 2015). Para los menores lo será hasta cuando cumplan la mayoría de edad como lo establecen los artículos 2530 y 2541 del Código Civil (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL12890, M. P. Álvaro Orlando Suárez Pinzón; 6 de septiembre de 2000), mientras que para lo interdictos lo será cuando judicialmente se declare su no interdicción (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. SL33643, M. P. Isaura Vargas Díaz, 28 de abril de 2009).

Culpa del Empleador. Es la conducta antijurídica desplegada u omitida por el empleador frente a sus obligaciones de protección, seguridad y salud laboral que provoca que sus trabajadores sufran accidentes y contraigan enfermedades (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. SL22656, M. P. Isaura Vargas Díaz; 30 de junio de 2005). Producidos estos, por la falta de diligencia, cuidado y previsión que debe emplear para el desarrollo seguro de las labores para las cuales los contrata (Acero, 2015). Es en últimas, la materialización injustificada de los riesgos indebidamente mitigados a los que los expone, cuyos efectos impactan negativamente en la vida e integridad del trabajador (Acuña T. A., 2022).

El artículo 216 del CST establece que la culpa del empleador debe ser suficientemente comprobada frente a la ocurrencia del ATEL (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. SL22656, M. P. Isaura Vargas Díaz; 30 de junio de 2005). Quiere decir que debe quedar plenamente demostrado que su actitud haya influido en las causas del hecho dañoso por razones relacionadas con el incumplimiento a sus deberes en seguridad y salud en el trabajo, tanto generales como especiales, frente a la actividad comercial o empresarial que desarrolla (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. SL4223, Iván Mauricio Lenis Gómez, 31 de agosto de 2022). Se requiere que el interesado emprenda su mayor esfuerzo para dejar en evidencia que el empleador no asumió correctamente su posición de garante (Arboleda, 2021).

Al respecto ha dicho la Sala de casación Laboral de la Corte suprema de Justicia:

Se equivoca el impugnante en su argumento, por cuanto la jurisprudencia tiene asentado, de vieja data, que al exigir el artículo 216 del CST la culpa suficientemente comprobada, le corresponde al trabajador demostrar el incumplimiento de una de las obligaciones de protección y de seguridad asignadas al empleador, lo cual, según el ad quem, no ocurrió y, para ello, se ha de precisar esta vez que no basta la sola afirmación genérica de la falta de vigilancia y control del programa de salud ocupacional en la demanda, sino que es menester delimitar, allí mismo, en qué consistió el incumplimiento del empleador de las respectivas obligaciones derivadas del propio contrato de trabajo y de la labor prestada por el trabajador, el cual, a su vez, ha de tener nexo de causalidad con las circunstancias que rodearon el accidente de trabajo generador de los perjuicios, las que igualmente deben ser precisadas en la demanda. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL4350, M. P. Jorge Mauricio Burgos Ruíz; 14 de abril de 2015, págs. 33-34).

Las especiales características de la minera suponen verdaderos retos para la seguridad ocupacional del talento humano que la lleva a cabo (Seguridad Minera, 2024). De ahí que los titulares mineros empleen, de la misma forma a como lo haría un buen padre de familia en la administración de sus negocios propios, las medidas idóneas en seguridad y salud en el trabajo en salvaguarda de la integridad de los empleados (Arboleda, 2021). Por lo tanto, en la responsabilidad civil por culpa patronal el infractor responde por la culpa leve contemplada en el artículo 63 del código civil afinada con los preceptos del artículo 1604 de la mentada norma (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL4350, M. P. Jorge Mauricio Burgos Ruíz; 14 de abril de 2015).

Artículo 63.- Culpa y Dolo. La ley distingue tres especies de culpa o descuido.

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

Artículo 1604.- Responsabilidad del deudor. El deudor no es responsable sino de la culpa lata en los contratos que por su naturaleza solo son útiles al acreedor; es responsable de la leve en los contratos que se hacen para beneficio recíproco de las partes; y de la levísima en los contratos en que el deudor es el único que reporta beneficio.

El deudor no es responsable del caso fortuito, a menos que se haya constituido en mora (siendo el caso fortuito de aquellos que no hubieran dañado a la cosa debida, si hubiese sido entregado al acreedor), o que el caso fortuito haya sobrevenido por su culpa.

La prueba de la diligencia o cuidado incumbe al que ha debido emplearlo; la prueba del caso fortuito al que lo alega.

Todo lo cual, sin embargo, se entiende sin perjuicio de las disposiciones especiales de las leyes, y de las estipulaciones expresas de las partes (Subrayado fuera del texto original) (Código Civil [CC]. Ley 57 de 1887. 15 de abril de 1887. Art. 63 (Colombia).

Los apartes subrayados aplican a los empleadores titulares mineros cuando la enfermedad o el accidente son el resultado de su negligencia e imprudencia frente al cumplimiento de los cánones en protección, seguridad y salud en el trabajo (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL854, M. P. Ana María Muñoz Segura; 25 de abril de 2023). La

culpa patronal se ata en probar, por lo menos, el quebranto a las obligaciones de protección y seguridad establecidas en la normatividad constitucional, legal y en general, en las regulaciones que gobiernan la materia (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL6497, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo; 29 de abril de 2015), indistintamente a que su procedencia la marque el ámbito internacional, claro está, siempre que se haya aceptado su aplicación en el ordenamiento interno a través de las disposiciones contempladas en el bloque de constitucionalidad (Corte Constitucional. Sentencia C-067, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra; 4 de febrero de 2003).

La previsión y evitabilidad de los infortunios consumados marcan la pauta de la culpa patronal (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. SL2220, M. P. Omar Ángel Medina Amador; 19 de junio de 2024). La valoración de la conducta desplegada por el empleador, si es que lo hizo, indicarán la idoneidad, suficiencia y prudencia con la que actuó para contener, mitigar o manejar los riesgos que dieron origen al ATEL (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. SL1900, M. P. Gerardo Botero Zuluaga; 14 de abril de 2021). Ello permitirá contextualizar el escenario y dar al traste con el requisito demostrativo de la culpa suficientemente comprobada, en tanto que existen eventos en los cuales el acaecimiento de un ATEL escapa al ámbito de dominio y control de quien ha debido emplear el debido cuidado (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL18323, M. P. José Robero Herrera Vergara; 10 de julio de 2002).

Salva indicar que al titular minero le asiste el derecho de controvertir las acusaciones que se le hagan respecto a los descuidos enrostrados (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL1987, M. P. Jimena Isabel Godoy Fajardo; 26 de mayo de 2021). Esa posición lo llevará a desvirtuar el ATEL desde la demostración del correcto cumplimiento de sus

obligaciones en protección, seguridad y salud laboral (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL11325, M. P. Gerardo Botero Zuluaga; 1 de junio de 2016). De ahí que tenga que encaminar su defensa a partir de la demostración de que el infortunio lo originó causas extrañas o ajenas a sus obligaciones garantistas (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL6497, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo; 29 de abril de 2015), indefectiblemente radicadas en la fuerza mayor, el caso fortuito, la culpa exclusiva de la víctima o el hecho de un tercero, como eximentes de responsabilidad civil (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL14420, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo; 30 de julio de 2014) y (López, 2023).

Nexo de Causalidad entre el Daño y la Culpa del Empleador. Es la interdependencia entre la conducta desplegada u omitida con el daño causado (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL22656, M. P. Isaura Vargas Díaz; 30 de junio de 2005). De manera invertida sería tanto como que el hecho dañoso no se hubiera podido generar si el agente se hubiera comportado de manera diligente y cuidadosa como lo haría un buen padre de familia en la administración de los negocios propios, empleando las medidas necesarias para evitarlo (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL9355, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo; 21 de junio de 2017). Por lo tanto, la conducta reprochable o acto ilícito que origina el ATEL del trabajador debe provenir del empleador (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL40135, M. P. Francisco José Ricaurte Gómez, 24 de agosto de 2011), de no ser así, el nexo causal tambalearía a un escenario distinto al de la responsabilidad civil por culpa patronal, mutando su esencia al ámbito extracontractual (Soto, 2021).

Entonces, entiéndase como nexo de causalidad entre daño y culpa el vínculo que une la consecuencia con la causa, que, traducidos al campo de la culpa patronal, es la inobservancia, desatención u omisión del empleador a sus deberes de protección y seguridad en el trabajo las causas del infortunio, cuyas consecuencias van a parar en desmedro de la salud e integridad de sus trabajadores (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. SL5463, M. P. Jorge Mauricio Burgos Ruíz; 6 de mayo de 2015). Es la actitud displicente del empleador, traducida en la falta de diligencia debida como la causadora del resultado dañino en el trabajador (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL5619, M. P. Gerardo Botero Zuluaga; 27 de abril de 2016). La convergencia de estos eventos convoca la aparición del nexo causal como el tercer y último elemento de la responsabilidad civil (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL9355, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo; 21 de junio de 2017).

La prosperidad de las pretensiones indemnizatorias se tornará ilusoria cuando, aunque sean evidentes las afectaciones padecidas, no se logre vincularlas con la conducta patronal (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL3708, M. P. Jorge Mauricio Burgos Ruíz; 15 de marzo de 2017). Empero, cuando el accionante manifieste que la culpa del empleador se desprendió de la omisión a su deber de cuidado y protección, la carga de la prueba se vuelca hacia este (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL2168, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo; 5 de junio de 2019), debido a que, como parte dominante de la relación laboral, tiene a su alcance, por cuanto de él emanan, los elementos demostrativos que dan cuenta que cumplió y obró diligentemente, y que el ATEL no provino de la debida conducta que debe siempre emplear (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL5154, M. P. Iván Mauricio Lenis Gómez; 4 de noviembre de 2020).

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia a este respecto tiene adoctrinado:

Aunque la Sala tiene definido que, según la preceptiva del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, al demandante le incumbe demostrar la culpa del empleador, no es menos cierto que también ha considerado que cuando se imputa al patrono una actitud omisiva como causante del accidente o la enfermedad profesional, a éste le corresponde demostrar que no incurrió en la negligencia que se le endilga, aportando las pruebas de que sí adoptó las medidas pertinentes en dirección a proteger la salud y la integridad física de sus trabajadores. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL7181, M. P. Elsy Del Pilar Cuello Calderón; M. P. 20 de mayo de 2015, pág. 20).

La inversión del deber probatorio encuentra soporte en la remisión directa que hace el artículo 145 de la norma especial laboral (Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social) a la norma supletoria del Código General del Proceso, que en su artículo 167 indica que le incumbe probar a la parte que se encuentre en posición más favorable para hacerlo, dado su acceso o proximidad al material probatorio (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL7056, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo; 18 de mayo de 2016).

Carga Dinámica de la Prueba

Como en todo proceso judicial, a la parte activa le está dada la obligación de aportar los elementos materiales probatorios que dan soporte a su causa, no siendo ajeno a este requisito los asuntos laborales relacionados con la indemnización plena de perjuicios por culpa patronal (Cubides, 2014). No es que el demandante requiera del juez el decreto de todo el arsenal demostrativo, lo puede hacer conforme a la remisión normativa indicada en el párrafo anterior

atendiendo la distribución de la carga probatoria, pero de aquello que no posea y que se encuentre en poder, dominio o cercano a la contraparte, debe dejarse claro que esto respecto al acervo probatorio que se pretende incorporar al plenario (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL7056, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo; 18 de mayo de 2016). Por lo tanto, no le está vedado adjuntar lo que esté o pueda estar a su alcance (Corte Constitucional. Sentencia C-086, M. P. Jorge Iván Palacio Palacio, 24 de febrero de 2016).

En lo que tiene que ver con la esencia de la culpa patronal, la carga dinámica de la prueba únicamente se da en aquellos eventos en los cuales el demandante alegue que el ATEL fue provocado por conductas omisivas o dejadas del empleador frente a sus deberes de protección y seguridad del trabajador (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL1897, M. P. Omar Ángel Mejía Amador; 5 de mayo de 2021). Sin perjuicio a que la carga demostrativa del daño y de los efectos negativos es exclusiva de la parte activa (por medio del acervo probatorio médico que dé cuenta del ATEL), lo mismo no se predica de las medidas correlativas que debía emplear la figura patronal (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL11325, M. P. Gerardo Botero Zuluaga; 1 de junio de 2016). La desidia invocada frente a las obligaciones ocupacionales amerita a que el director del proceso requiera a quien ha debido emplearlas, para que rinda cuentas de si lo hizo conforme a los postulados que lo establecen (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia STL1940, M. P. Gerardo Botero Zuluaga; 18 de febrero de 2020).

La razón de ser de la carga dinámica de la prueba dentro de los embates de la culpa patronal obedece a que la adopción y aplicación de las medidas de seguridad y protección en el trabajo las asume, a su cuenta y riesgo, el beneficiario de las labores contratadas (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL854, M. P. Ana María Muñoz

Segura; 25 de abril de 2023). Así que el empleador, más que nadie, se encuentra en la posición más próxima a las pruebas contentivas de las medidas de prevención, cuidado y diligencia adoptadas en materia de seguridad e integridad en el trabajo, por cuanto es quien las garantiza (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL5154, M. P. Iván Mauricio Lenis Gómez; 4 de noviembre de 2020). Como es evidente, son elementos demostrativos que escapan de la órbita dispositiva del afectado (Núñez, 2016).

La procedencia de la carga dinámica de la prueba se encuentra condicionada a que el interesado no solamente manifieste haber sufrido un perjuicio, se demanda que compruebe con sumo detalle las circunstancias de tiempo, modo y lugar en el que acaeció el insuceso, y no menos importante, relacionarlo con la falta a los deberes de previsión del empleador (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. SL14034, M. P. Luis Gonzalo Toro Correa; 26 de septiembre de 2000). Lo anterior debe concurrir dentro del ámbito de la responsabilidad contractual que une a las partes, toda vez que es precisamente la inobservancia de las obligaciones que le atañen a la parte patronal las que originan el quiebre a los derechos jurídicamente tutelados (Calderón Grisales, Trujillo Flórez, & Parra Osorio, 2021). Debe tenerse en cuenta que el mero daño no hace que opere automáticamente la figura, es necesario que se contraste con la naturaleza de las labores, el peligro o riesgo para su desarrollo, el contexto en el que ocurrió, y el actuar diligente de quien creó el riesgo (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL17256, M. P. Elsy Del Pilar Cuello Calderón; 2 de abril de 2014).

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia establece lo siguiente respecto de la carga dinámica de la prueba en la culpa patronal:

En tal sentido, la Corte ha recabado que por regla general, al trabajador le corresponde demostrar las circunstancias de hecho que dan cuenta de la culpa del empleador en la ocurrencia de un accidente de trabajo, pero, por excepción, con arreglo a lo previsto en los artículos 177 del CPC y 1604 del CC, 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 (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL7181, M. P. Elsy Del Pilar Cuello Calderon; M. P. 20 de mayo de 2015, pág. 42).

Habiéndose reunido los elementos constitutivos de la responsabilidad subjetiva, atinente a la culpa del empleador, el daño (perjuicio) y el nexo de causalidad entre estos dos como los causantes del ATEL, se conforma en la atmósfera judicial una presunción de culpa hacia el demandado (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL4397, M. P. Gerardo Botero Zuluaga; 16 de septiembre de 2020). Presunción evidenciada conforme al fenómeno de la carga de la prueba que este último pasa a asumir y que lo coloca en la tediosa tarea de entrar a demostrar que el infortunio lo originó hechos o factores extraños a su deber de amparo a la seguridad y salud de la víctima directa (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL1897, M. P. Omar Ángel Mejía Amador; 5 de mayo de 2021). Situación desde la cual no le queda de otra que demostrar el cabal cumplimiento a sus deberes de protección y seguridad a partir de las acciones diligentes y cuidadosas que empleó ante a las condiciones laborales desempeñadas por el empleado afectado (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL3176, M. P. Gerardo Botero Zuluaga; 23 de junio de 2021).

Es precisamente por la diligencia y cuidado que se le requiere al empleador el motivo principal que marca su obligación de demostrar que actuó debidamente (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL854, M. P. Ana María Muñoz Segura; 25 de abril de 2023). En ese sentido, la carga dinámica de la prueba converge del deber probatorio de quien ha debido asumir cierta conducta, en este caso, del empleador frente a la seguridad y salud de los trabajadores, por cuanto el ordenamiento le impuso el deber de velar por su cuidado dentro del ámbito laboral. Ello con base a los preceptos del artículo 1604 del Código Civil (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL5154, M. P. Iván Mauricio Lenis Gómez; 4 de noviembre de 2020):

Responsabilidad del deudor. El deudor no es responsable sino de la culpa lata en los contratos que por su naturaleza solo son útiles al acreedor; es responsable de la leve en los contratos que se hacen para beneficio recíproco de las partes; y de la levísima en los contratos en que el deudor es el único que reporta beneficio.

El deudor no es responsable del caso fortuito, a menos que se haya constituido en mora (siendo el caso fortuito de aquellos que no hubieran dañado a la cosa debida, si hubiese sido entregado al acreedor), o que el caso fortuito haya sobrevenido por su culpa.

La prueba de la diligencia o cuidado incumbe al que ha debido emplearlo; la prueba del caso fortuito al que lo alega.

Todo lo cual, sin embargo, se entiende sin perjuicio de las disposiciones especiales de las leyes, y de las estipulaciones expresas de las partes (Subrayado fuera

del texto original) (Código Civil [CC]. Ley 57 de 1887. 15 de abril de 1887. Art. 1604. Colombia).

Responsabilidad Solidaria por Culpa Patronal

El tráfico contractual en el sector minero abunda de múltiples maneras (EITI Colombia Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas, 2018). Las diferentes fases de la cadena de valor de la industria requieren de la comunión de sendos esfuerzos para el logro de los objetivos planteados (Agencia Nacional de Minería, 2016). En aras del desarrollo pleno de la minería en el país, el ordenamiento legal, en especial la Ley 685 de 2001, permite que los aspirantes a un título, o un pleno titular, se puedan agrupar para cumplir las obligaciones y aspiraciones contentivas de un proyecto minero, como podría ser, las de aportar recursos para alcanzar la capacidad financiera necesaria (Hinestrosa, 2015).

El desarrollo de la prospección, exploración, construcción y montaje, explotación, beneficio, transformación, cierre y abandono, como etapas del ciclo minero, requieren de conocimientos técnicos y especializados (Bejarano, 2014). En algunos casos, el titular minero celebra contrataos con contratistas independientes, y estos a su vez con subcontratistas, como intermediarios, para que sean quienes lleven a cabo algunas tareas complementarias o esenciales de esas fases cuando no las pueden llevar a cabo por sus propios medios operativos (Agencia Nacional de Minería, 2022). Es una de las herramientas más útiles de las que los concesionarios echan mano habitualmente para no ver frustradas sus aspiraciones y para garantizar la prosperidad del proyecto ante el cumplimiento de las obligaciones que lo condicionan (Agencia Nacional de Minería, 2019).

Esos contratistas independientes y subcontratistas del concesionario como beneficiario de las labores por las cuales los vincula, están obligados, por su parte, a cumplir con las obligaciones de seguridad y salud de los trabajadores que contratan conforme al programa implementado por el beneficiario (Aldana, 2023). Es una regla de imperante cumplimiento indistintamente a que no sean los titulares, propiamente, del proyecto (Prada, 2024). Les incumbe cumplir con la carga informativa ante los riesgos laborales a los que se ven expuestos sus trabajadores, para que el beneficiario de las labores asuma correctamente la carga garantista de la misma forma como lo hace con los suyos (Decreto 1072 de 2015 [Presidencia de la República]. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. 26 de mayo de 2015. Art. 2.2.4.6.28)

Cuando ocurran accidentes y enfermedades laborales de trabajadores bajo el deber de amparo del contratista independiente y subcontratista como contratantes directos de la víctima, por causas negligentes y desidiosas imputables a su conducta, se harán deudores de la responsabilidad por culpa patronal, algo que es completamente diferente a la eventual solidaridad con el beneficiario (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL35937, M. P. Carlos Ernesto Molina Monsalve; 9 de agosto de 2011). Ante tal evento, y previniendo el estado de insolvencia en el que puedan caer y en aras de garantizar la efectividad de las medidas que se tomen contra ellos, el ordenamiento laboral, por medio del artículo 34 del estatuto sustantivo, amplió el alcance de la responsabilidad a través de la solidaridad patronal (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. SL14034, M. P. Luis Gonzalo Toro Correa; 26 de septiembre de 2000). Ello siempre que las labores desempeñadas por el afectado no sean ajenas o extrañas a las labores comunes del beneficiario, en este caso, del titular minero (Corte

Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL845, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo; 17 de febrero de 2021).

Es el artículo 34 del CST que establece la solidaridad de la responsabilidad de los contratistas independientes:

Contratistas Independientes. 1o) Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos empleadores y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

2o) El beneficiario del trabajo o dueño de la obra, también será solidariamente responsable, en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas (Subrayado fuera del original) (Decreto 2663 de 1950. Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Decreto 2663 de 1950. Art. 34. 5 de agosto 1950. Colombia).

La solidaridad cumple, además, una función reprochadora ante aquellas conductas indebidas cuando se celebran contratos con terceros para eludir el cumplimiento de ciertas

obligaciones y garantías laborales directamente (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. SL14034, M. P. Luis Gonzalo Toro Correa; 26 de septiembre de 2000). No obstante, la solidaridad no impide que el beneficiario repita contra el contratista independiente y subcontratista cuando es condenado al pago de algún emolumento de índole laboral y considere que no le corresponde asumir (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL33082, M. P. José Gustavo Gnecco Mendoza; 2 de junio de 2009). El espíritu proteccionista laboral ha allanado el camino con suficientes garantías para que los derechos que sean reconocidos posteriormente no se tornen ilusorios para su titular, una de esas figuras es precisamente la de la solidaridad patronal (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL2040, M. P. Carlos Arturo Guarín Jurado; 17 de julio de 2023).

Eximentes de Responsabilidad Civil dentro del Ámbito de los Accidentes y Enfermedades Laborales

Debe decirse de entrada que los eximentes de responsabilidad civil dentro del ámbito de los accidentes y enfermedades laborales que aplican en la culpa patronal son los mismos o los genéricos para cualquier otro tipo de actividad o relación (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL14420, M. P. Clara Cecilia Dueñas Queveo; 30 de julio de 2014). Así las cosas, en aras de que el titular minero sea exonerado de la responsabilidad civil enrostrada, puede procurar en invocar, desarrollar y adecuar los presupuestos de los infortunios en causas extrañas o ajenas al cumplimiento de sus obligaciones en protección y seguridad de los trabajadores (Lombana, 2005). Ante la carga dinámica de la prueba que se vuelca hacia él, se podría decir que esta es la principal estrategia de defensa que debería tomar evitarlo (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL 18323, José Roberto Herrera Vergara; 10 de julio de 2002).

En principio el eximente de responsabilidad civil en la culpa patronal por excelencia es el pleno cumplimiento de las obligaciones de protección y seguridad que constitucional y legalmente le compete adoptar al empleador, en razón a que su inobservancia es precisamente el factor de imputación (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL5154, M. P. Iván Mauricio Lenis Gómez; 4 de noviembre de 2020). Ahora, podrá sumar la fuerza mayor o caso fortuito, el hecho de un tercero o la culpa exclusiva de la víctima como los causantes del ATEL (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL14420, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo; 30 de julio de 2014). Sin perjuicio a ello y en aras de reforzar las intenciones absolutorias, puede invocar que el demandado no cumplió con la carga de la responsabilidad subjetiva que inicialmente le asiste (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL7056, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo; 18 de mayo de 2016); igualmente, el de alegar la inexistencia de la relación laboral (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Seentencia SL3111, M. P. Dolly Amparo Caguasango Villota; 12 de diciembre de 2023), del daño (perjuicio) (Acuña T. A., 2022), de la culpa patronal y del nexo de causalidad (o cualquiera de estos últimos) (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL7056, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo; 18 de mayo de 2016).

Obligaciones de Protección y Seguridad del Empleador. La prosperidad de los objetivos empresariales se circunscriben en buena medida a la fuerza productiva de sus trabajadores (Gutiérrez, 2014). Para que la calidad del capital humano sea constante bien le vale al empleador velar por su seguridad y salud (Coy Fernández & Alarcón Restrepo, 2019). De ahí que dentro del Programa en Seguridad y Salud en el Trabajo que debe adoptar, elabore reglamentos de higiene y seguridad (Güiza Suárez y otros, 2016) fieles a las características y condiciones de cada labor con los cuales se gestione y precaven los riesgos que se presenten (Corte Suprema de Justicia,

Sala de Casación Laboral. Sentencia SL9355, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo; 21 de junio 2017).

Vale la pena indicar que les compete tanto al empleador como al empleado cumplir a cabalidad con las obligaciones en seguridad y salud dentro del ámbito de su relación laboral so *riesgo* de las implicaciones para el que no lo haga (Flores, 2018). Las del empleador rondan en el ámbito de la protección y seguridad (Coy Fernández & Alarcón Restrepo, 2019), mientras que las del empleado en las de obediencia y fidelidad con aquél (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL871, M. P. Luis Gabriel Miranda Buelvas; 21 de marzo de 2018). En esta parte se abordarán las obligaciones que le atañen a la figura patronal en el contexto minero, dejando para más adelante las atinentes a las del empleado.

Los beneficiarios de los contratos de concesión minera son responsables de la salud y seguridad de sus trabajadores (Ministerio de Minas y Energía, 2022). De manera que los titulares mineros, como figuras empleadoras, deben adoptar las medidas necesarias que permitan asegurar y preservar la integridad de los empleados (Ministerio de Minas y Energía, 2011). Esa calidad los hace garantes de prevenir y mitigar los riesgos que puedan provocar accidentes y enfermedades laborales (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL9355, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo; 21 de junio de 2017).

Queda a riesgo y costo de estos la incorporación en todos los frentes de trabajo de los andamiajes operativos que permitan llevar a cabo las labores de manera segura (Ministerio de Minas y Energía, 2022). No deben escatimar en gastos y esfuerzos que le permitan salvaguardar plenamente la integridad de sus empleados (Organización Internacional del Trabajo, 2011). El ordenamiento laboral colombiano ha dispuesto una serie de obligaciones con las cuales se conmina al empleador a garantizar la protección de sus dependientes.

Las obligaciones en seguridad y salud en el trabajo a cargo del empleador se encuentran estipuladas en el siguiente ámbito normativo: Código Sustantivo del Trabajo: Artículo 57 (obligaciones especiales del empleador), artículo 348 (medidas de higiene y seguridad), artículo 349 (reglamento de higiene y seguridad), artículo 350 (contenido del reglamento), artículo 352 (vigilancia y sanciones). Ley 9 de 1979 “Por el cual se dictan normas sanitarias”: Artículo 84 (Obligación de todos los empleadores). Ley 685 de 2001 “Código de Minas”: Artículo 97 (Seguridad de personas y bienes). Decreto 1072 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”: Artículo 2.2.4.6.8. (Obligaciones de los empleadores). DECRETO 1886 DE 2015 (modificado por el decreto 944 de 2022) “Por el cual se establece el Reglamento de Seguridad en las Labores Mineras Subterráneas”: Artículo 2 (ámbito de aplicación) y artículo 11, modificado por el artículo 3 del decreto 944 de 2022 (El anterior precepto decía: Obligaciones del titular del derecho minero, el explotador minero y el empleador) El actual precepto consagra: “Obligaciones del empleador minero”.

Fuerza Mayor o Caso Fortuito. Su génesis se encuentra contemplada en el artículo 64 del Código Civil que a su tenor literal dice:

Fuerza mayor o caso fortuito. Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto o que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.; (Código Civil [CC]. Ley 57 de 1887. 15 de abril de 1887. Art. 64. Colombia).

El empleador podrá enervar la responsabilidad que se le atribuya ante los siniestros acaecidos en el desarrollo de las labores ejecutadas por sus empleados invocando la causal objetiva de la fuerza mayor o caso fortuito, con miras a quebrar el nexo de causalidad del caso

(Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil. Sentencia SC065, M. P. Hilda González Neira; 27 de marzo de 2023). Esta figura se soporta en la tesis de que los eventos extraños, radicados en la imprevisibilidad e irresistibilidad, escapan del control y el dominio de quien asume la carga de garantizar las medidas en seguridad ocupacional (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil. Sentencia SC4204, M. P. Álvaro Fernando García Restrepo; 22 de septiembre de 2021). Los obstáculos originadores de los infortunios han de ser insuperables ante el despliegue de la debida gestión protectora (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL18323, M. P. José Robero Herrera Vergara; 10 de julio de 2002).

La connotación de imprevisible obedece a que en condiciones normales la ocurrencia del hecho resulta muy poco probable durante la ejecución habitual de las labores contratadas, dejando en evidencia que el carácter sorpresivo y excepcional del acontecimiento no permitía que fuera anticipado o eludido (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL2430, M. P. Iván Mauricio Lenis Gómez; 26 de junio de 2024). Por otro lado, el aspecto de irresistible se basa en que el empleador, aun habiendo tomando todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad de sus empleados, le resultó imposible evitar el ATEL, por cuanto sus causas emanaron de factores extraordinarios e imprevisibles salidos del contexto ordinario o común donde, objetivamente, no se espera que sucedan (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL1897, M. P. Omar Ángel Mejía Amador; 5 de mayo de 2021). Lo excepcional que resulta lo irresistible del evento no permite que sea incorporado en las medidas preventivas dentro del deber de planificación, de gestión y de previsión del empleador, puesto que, aun así, estos van a sobrepasar, inevitablemente, cualquier tipo de resistencia que pueda presentar para contener los efectos dañinos (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL18323, M. P. José Robero Herrera Vergara; 10 de julio de 2002).

Las especiales características de la industria minera de extracción de carbón bajo tierra, están condicionadas por múltiples riesgos que no son prevenibles y previsibles ni por la persona más prudente y prevenida (Laboratorio de Innovación en Tecnologías Mineras, 2019). Los caprichos de la naturaleza no miden las barreras artificiales que se le opongan, pues sus causas y efectos se manifiestan con diferentes grados de intensidad que los hacen escapar de la órbita de control de una persona (scalahed, s. f.). Por lo tanto, los efectos de un hecho natural o eventual, salido de toda prudencia, como una inundación súbita, un deslizamiento (Ministerio de Minas y Energía - Agencia Nacional de Minería, 2022) o la emanación de gases no amerita la imposición de responsabilidad alguna (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil. Sentencia SC065, M. P. Hilda González Neira; 27 de marzo de 2023).

Así es que, los siniestros suscitados, por ejemplo, con ocasión a derrumbes y desprendimientos de tierra al interior de las profundidades del subsuelo donde se ubican los túneles (socavones), como factores modificadores de las condiciones naturales y estructurales del medio, sumados a indebidas acciones del trabajador, realizadas al margen de la diligencia, pericia y prudencia como parámetros de seguridad, convergen para que el empleador se adhiera a este eximente de responsabilidad (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil. Sentencia SC1929, M. P. Aroldo Wilson Quiroz Monsalvo; 26 de mayo de 2021).

Hecho de un Tercero. El hecho de un tercero converge como eximente de responsabilidad civil (López, 2023) en la senda extracontractual. Es extracontractual por cuanto el origen del daño proviene de causas ajenas, externas y desvinculadas del marco de la relación contractual (Florez, 2021). Es un verdadero fenómeno liberatorio de responsabilidad que aniquila el nexo causal (Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Civil. Sentencia SC2005-00611, M. P. Ruth Marina Díaz Rueda; 26 de agosto de 2010).

La jurisprudencia de la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia profesa que quien alega el hecho de un tercero debe acreditar una relación exclusiva e inmediata del daño con base en los siguientes elementos: que (i) la conducta desplegada por el agente externo fue exclusivamente la causadora del daño, (ii) que los efectos del hecho dañoso se tornaron irresistibles e imprevisibles ante la debida diligencia empleada, y (iii) que el autor del daño fue una persona jurídicamente desvinculada del demandado que alega la figura (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil. Sentencia SC4204, M. P. Álvaro Fernando García Restrepo; 22 de septiembre de 2021).

En un pronunciamiento detallado, la Corte refirió al respecto de la intervención de un tercero en el daño causado:

a) Debe tratarse antes que nada del hecho de una persona por cuyo obrar no sea responsable reflejo el agente presunto, vale decir que dicho obrar sea completamente externo a la esfera jurídica de este último; b) También es requisito indispensable que el hecho fuente del perjuicio no haya podido ser previsto o evitado por el demandado, ya que si era evitable y no se tomaron, por imprudencia o descuido, las medidas convenientes para eliminar el riesgo de su ocurrencia, la imputabilidad a ese demandado es indiscutible, lo que en otros términos quiere significar que cuando alguien, por ejemplo, es convocado para que comparezca a juicio en estado de culpabilidad presunta por el ejercicio de una actividad peligrosa, y dentro de ese contexto logra acreditar que en la producción del daño tuvo injerencia causal un elemento extraño puesto de manifiesto en la conducta del tercero, no hay exoneración posible mientras no suministre prueba concluyente de ausencia de culpa de su parte en el manejo de la actividad; c) Por último, el hecho del tercero tiene que ser causa exclusiva del daño (...), que es

únicamente cuando media este supuesto que corresponde poner por entero el resarcimiento a la cuenta del tercero y no del ofensor presunto (...). (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil. Sentencia SC3446, M. P. Carlos Esteban Jaramillo Schloss; 8 de octubre de 1992, pág. 525).

El hecho de un tercero frente al daño causado, parte de la carga dinámica de la prueba que condiciona al empleador, en calidad de ofensor presunto, a desvirtuar las acusaciones implantadas contra él a través del arsenal probatorio que dé cuenta que los hechos son autoría de un sujeto indiferente a cualquier relación o vínculo jurídico con él (Corte suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL1439 M. P. Jorge Prada Sánchez; 6 de mayo de 2020). Aunado a precaver que la relación de causalidad es exclusiva e inmediata de esta persona con el daño causado (Florez, 2021). Y que, además, el insuceso se materializó fuera de sus capacidades de acción y resistencia con las que obró, si es que precisamente lo hizo en atención a que lo previó y tendió a evitarlo (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL 18323, José Roberto Herrera Vergara; 10 de julio de 2002).

Si el daño es producido por el tercero junto con la participación del titular minero habrá concurrencia de culpas o culpa compartida de estos dos (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil. Sentencia SC2142, M. P. Luis Alfonso Rico Puerta; 18 de junio de 2019) y (Corte Supema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL10194, M. P. Luis Gabriel Miranda Buelvas; 5 de julio de 2017). Así que ambos adquieren la calidad de coautores, y, por lo tanto, asumen conjuntamente la responsabilidad frente a la víctima (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil. Sentencia SC4204, M. P. Álvaro Fernando García Restrepo; 22 de septiembre de 2021). Como consecuencia, tanto el tercero como el empleador serán solidarios

por el total a reparar y el afectado podrá actuar contra todos ellos o contra cualquiera, y claramente lo hará contra el que goce de la mejor solvencia (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil. Sentencia SC3446, M. P. Carlos Esteban Jaramillo Schloss; 8 de octubre de 1992).

Aquí la estrategia a implementar es en desacreditar todo intento o sospecha de relación del tercero con el empleador y sus dependientes, haciendo énfasis en que no fue contratado laboralmente por la empresa y que sus actos no orbitan en el espectro operacional de esta (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL1699, M. P. Omar Ángel Medina Amador; 31 de mayo de 2023). Se debe descartar la existencia de la concurrencia de culpas en el sentido de que se demuestre que la culpa es exclusiva del tercero y no concurrente con el empleador (Patiño, 2011). Resulta cuestionable el hecho de que, si el autor del hecho mantiene un vínculo laboral con el beneficiario del contrato, este último sea responsable de las reparaciones a realizar, como si fuera posible que el empleador pudiera gestionar el total de conductas de su personal a través de meros mandamientos, ya que los únicos responsables de sus actos (cuando son liberales o imprudentes o negligentes) son ellos mismos, lo cual lleva a que el tipo de responsabilidad predicado entre el agente y la víctima sea extracontractual (Lombana, 2005).

Culpa Exclusiva de la Víctima. Es uno de los eximentes de responsabilidad civil cuya naturaleza se funda en que el perjuicio padecido es producto del actuar negligente o imprudente del sujeto que lo sufre (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil. Sentencia SC7534, M. P. Ariel Salazar Ramírez; 16 de junio de 2015). Conducta desplegada u omitida que lo hacen autor de su propio daño, lo cual influye para que no resulte beneficiado de su propia culpa (Jaramillo F. J., 1982). Salva decir que cuando la culpa es compartida con el empleador, a este

no le convendrá invocarla, por cuanto no está admitida como atenuante o como factor liberatorio responsabilidad (Acuña T. A., 2022).

La causa generadora del perjuicio lo constituye una participación adecuada y suficiente de la víctima, lo que confluye para que el demandado sea excluido de toda responsabilidad civil (Jaramillo F. J., 1982). Independientemente a que participe, su concurrencia debe ser suficientemente irrelevante, de ahí que la conducta del afectado haya bastado para que se materializara su aflicción (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL16785, M. P. Fernando Vásquez Botero; 20 de febrero de 2002). En últimas, el perjudicado es el que da pie a la obligación indemnizatoria o de reparación, lo que impide que sea imputable al demandado, por cuanto nadie puede beneficiarse o sacar provecho de su propia culpa (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil. Sentencia 11001-3103-008-1989-00042-01, M. P. Arturo Solarte Rodríguez; 16 de diciembre de 2010).

En vista a ello, dentro del espectro laboral, al trabajador le atañe el cumplimiento de sendas obligaciones que el ordenamiento ha dispuesto para él, tales como la de acatar fielmente los procesos y procedimientos operativos internos, respetar los protocolos ante contingencias, usar los implementos de protección personal, portar las dotaciones de trabajo, utilizar las herramientas laborales adecuadamente, manipular maquinarias debidamente, etc., todo ello cuando el empleador se lo suministre o ponga a su disposición para el desarrollo seguro y correcto del trabajo, *so pena* de incurrir en causales de terminación por justa causa del contrato de trabajo cuando no lo haga (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL36274, M. P. Eduardo Alfonso López Villegas; 2 de febrero de 2010).

Incumplimiento de las Obligaciones en Seguridad y Salud por Parte del Empleado. Las obligaciones del trabajador en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentran en el siguiente marco normativo: Código Sustantivo del Trabajo: Artículo 58 del CST (obligaciones especiales del trabajador). Ley 9 de 1979 “Por la cual se dictan normas sanitarias”: Artículo 85° (Todos los trabajadores están obligados). Decreto 1072 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”: Artículo 2.2.4.6.10. (Responsabilidades de los trabajadores). Decreto 1886 de 2015 “Por medio del cual se establece el Reglamento de Seguridad en las Labores Mineras Subterráneas”: Artículo 12 (Obligaciones de los trabajadores).

La lealtad que el trabajador debe al empleador lo conmina a tener que cumplir con el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y a informarle toda novedad, eventualidad o condición extraña que atente o ponga en peligro la seguridad e integridad del personal, comprendida la de él; de la misma forma debe proceder cuando avizore afectaciones que presente la infraestructura (Ministerio del Trabajo, s.f.). Ello con el propósito de que el empleador pueda emprender las medidas preventivas y correctivas tendientes a hacer cesar el peligro y así evitar la consumación de daños o perjuicios (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL2283, M. P. Giovanni Francisco Rodríguez Jiménez; 20 de agosto de 2024). No menos importante, deberá colocar en conocimiento cualquier anomalía física, mental o psicológica que altere su estado normal de salud que condicione directamente el desempeño laboral (Ministerio de Salud, 2024). Serán conductas temerarias del empleado aquellas que oculten o no comuniquen a tiempo tales situaciones aun cuando oportunamente lo pudiese hacer, o cuando se expone indebidamente al riesgo como verdaderos actos maliciosos

(Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Labora. Sentencia SL525, M. P. Luis Benedicto Herrera Díaz; 22 de febrero de 2023).

El personal subordinado debe obedecer las instrucciones y las órdenes impartidas por el empleador, sus representantes, encargados, o cualquier otra figura que delegue, para evitar la consumación de accidentes y enfermedades laborales (Alarcón, 2009). De la misma manera, usar adecuadamente los elementos de seguridad y de las herramientas dispuestos para el desarrollo correcto de los trabajos a cargo (Organización Internacional del Trabajo, s.f.). Todo acto u omisión doloso o culposos que contraría tales mandatos lo harán pleno responsable de los males que pudiera ocasionar (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil. Sentencia 11001-3103-008-1989-00042-01, M. P. Arturo Solarte Rodríguez; 16 de diciembre de 2010).

Incumplimiento de la Responsabilidad Subjetiva. Rememorando lo dicho previamente, por regla general le incumbe probar a quien ejerce el derecho de acción, en este caso, las víctimas del siniestro (Vega, 2016). Deben demostrar los presupuestos fácticos del accidente o enfermedad laboral en relación a acciones, omisiones y/o a una incorrecta o imperfecta ejecución de las medidas de control frente al cumplimiento de las obligaciones de prevención (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL5154, M. P. Iván Mauricio Lenis Gómez; 4 de noviembre de 2020). La necesidad de adecuar la conducta del empleador a las causas del ATEL frente a sus deberes de prevención de los riesgos laborales, es el requisito imperante en esta clase de procesos de responsabilidad (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL7056, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo; 18 de mayo de 2016).

Por excepción, cuando se alega que las causas del ATEL obedecieron a factores omisivos de las obligaciones de protección y seguridad que le asistían al empleador dentro del contrato de

trabajo, a los accionantes les basta con enunciarlo para revertir el trabajo probatorio hacia la parte pasiva (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL2168, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo; 5 de junio de 2019).

La Sala de Casación Laboral de la Corte establece esta postura:

(...) la jurisprudencia de la Corte ha precisado que, por excepción, en aquellos casos en los que se le endilgue culpa al empleador por un comportamiento omisivo de su parte, a los accionantes les basta enunciar la conducta negligente, para que la carga de la prueba se traslade a quien ha debido obrar con diligencia en los términos del artículo 1604 del Código Civil.

En tal caso, el empleador debe probar que cumplió sus deberes de prevención y cuidado a fin de resguardar la seguridad e integridad de sus trabajadores (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL854, M. P. Ana María Muñoz Segura; 25 de abril de 2023, pág. 20).

Ligereza que obedece a que las negaciones indefinidas no requieren de prueba de quien las alega frente a quien ha debido actuar de cierta manera (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL13653, M. P. Rigoberto Echeverri Bueno; 7 de octubre de 2015). Por lo tanto, la carga de la prueba rebota hacia el empleador quien debe entrar a desvirtuarlas demostrando que obró con diligencia y cuidado en los términos del artículo 1604 del Código Civil frente al correcto cumplimiento de los deberes de prevención, cuidado y diligencia tendientes a resguardar la seguridad e integridad de sus trabajadores (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL7056, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo; 18 de mayo de 2016).

Carga dinámica de la prueba que obedece precisamente al calificativo de culpa leve de la responsabilidad patronal, que somete al empleador a demostrar, que su conducta estuvo amparada por la diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL5154, M. P. Iván Mauricio Lenis Gómez; 4 de noviembre de 2020). Supremamente importante resulta el hecho de que el acaecimiento del ATEL no trae automáticamente incorporado, *per se*, la responsabilidad del empleador trabajador (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL1897, M. P. Omar Ángel Mejía Amador; 5 de mayo de 2021). Ello por cuanto, la adopción y cumplimiento de todas las obligaciones de amparo no impide que se presenten infortunios laborales (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL854, M. P. Ana María Muñoz Segura; 25 de abril de 2023).

El afán del ordenamiento porque el empleador acate el cumplimiento de las obligaciones impuestas contra él, obedece más que todo a que como beneficiario de las labores que contrata, gestione responsablemente la minimización y contención de los riesgos ocupacionales de sus trabajadores ante las posibilidades de que ocurran eventos no deseados (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. SL4223, Iván Mauricio Lenis Gómez, 31 de agosto de 2022). En vista a ello, la normatividad lo obliga a adoptar los medios necesarios para reducir las probabilidades de que acontezcan, mas no a garantizar el resultado de que los infortunios no vayan a ocurrir (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL854, M. P. Ana María Muñoz Segura; 25 de abril de 2023). Y es que los riesgos ordinarios de cualquier actividad laboral pueden resultar en insucesos, independientemente de las medidas que hayan buscado evitarlos (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL 18323, José Roberto Herrera Vergara; 10 de julio de 2002).

Así las cosas, la responsabilidad patronal no se determina con el simple ATEL, va más allá del mero daño (perjuicio) del trabajador (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. SL4223, Iván Mauricio Lenis Gómez, 31 de agosto de 2022). El empleador no está obligado a prever que el siniestro no ocurra, puesto que sus obligaciones son meramente de medio a través del cumplimiento de sus obligaciones en protección y seguridad a las que reiteradamente se ha hecho referencia (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL854, M. P. Ana María Muñoz Segura; 25 de abril de 2023). Acorde al artículo 1604 del Código Civil, demostrar la diligencia y cuidado que empleó, conforme a cómo debía hacerlo, para evitar la materialización del riesgo laboral, será la clave para salir adelante de las responsabilidades buscadas ante los infortunios presentados (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL887, M. P. Carlos Ernestos Molina Monsalve; 16 de octubre de 2013), sin perjuicio a que lo alegue junto con la observación de que el demandante no cumplió con su deber probatorio, o cuando no señale la omisión requerida ante una eventual carga dinámica de la prueba (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL5154, M. P. Iván Mauricio Lenis Gómez; 4 de noviembre de 2020).

Inexistencia del Contrato Laboral. La culpa patronal se da dentro del ámbito de un contrato laboral (Soto, 2021). Así que es precisamente el incumplimiento de las obligaciones contractuales en seguridad del trabajador el meollo que le da asiento a este tipo de responsabilidad, que es precisamente, la contractual (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL7056, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo; 18 de mayo de 2016). Tan es así que, si no fuera contractual, la responsabilidad saldría del espectro de la culpa patronal, mutando la esencia del caso al campo de la extracontractual (Soto, 2021).

Los procesos ordinarios laborales de responsabilidad civil por culpa patronal son de naturaleza netamente declarativa, por cuanto se busca del juez la constitución, modificación, consolidación y extinción de una situación jurídica dispersa, en aras de que se reconozca concretamente un derecho (Cabra, 1984). La primera pretensión de la acción rondará, por lo tanto, en que se declare la existencia de un contrato laboral entre el trabajador afectado y el empleador negligente (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL1140, M. P. Iván Mauricio Lenis Gómez; 1 de febrero de 2023). Cuando el demandante, dentro del líbello introductorio, obvia tal requisito, la estrategia a implementar salta a la vista, la cual rondará en hacer mella en esa deficiencia, asechándola con el argumento de que para que sea procedente la condena de perjuicios es imperiosa la certeza de la existencia de la relación laboral contractual entre la parte empleadora y trabajadora, de lo contrario, la causa allanaría el camino hacia su fracaso (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Seentencia SL3111, M. P. Dolly Amparo Caguasango Villota; 12 de diciembre de 2023).

Ahora bien, aunque el demandante advierta tal requisito manifestándolo oportunamente, le asiste la carga de probar los tres elementos constitutivos del contrato de trabajo, siempre que carezca del instrumento o del medio fehaciente donde conste el pacto laboral (Tribunal Superior de Distrito Judicial de Cali, Sala de Decisión Laboral. Sentencia 76001310500820130053401, M. P. Paola Andrea Arcila Saldarriaga; 10 de septiembre de 2020). Evento en el cual, las súplicas tendrán que soportar fáctica y probatoriamente la existencia de los elementos establecidos en el artículo 23 del CST respecto a la prestación personal de la labor por el trabajador, la subordinación o dependencia del trabajador por parte del empleador, o por quien este faculte a impartirle órdenes, y, por último, un salario como retribución por los servicios prestados (contrato realidad) (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia

SL103, M. P. Martín Emilio Beltrán Quintero; 30 de enero de 2019). La consecuencia de la no declaratoria de la relación contractual laboral porque, aunque existiendo, no se solicite, deprecia o disminuye considerablemente las posibilidades reales para la prosperidad de las intenciones del demandante (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. SL4613, M. P. Giovanni Francisco Rodríguez Jiménez; 17 de octubre de 2018).

La prestación personal del servicio es el elemento sustancial que más merece atención, debido a que el artículo 24 del CST presume que toda relación de trabajo personal la rige un contrato de trabajo (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL2832, M. P. Giovanni Francisco Rodríguez Jiménez; 22 de octubre de 2024). Presunción que lleva a la supuesta figura empleadora a asumir la tarea de desvirtuarla atendiendo a que será la parte contra quien se va a alegar (Núñez, 2016). Este factor le facilita el camino al demandante, quien solo le bastará con configurar este requisito para que se den por hecho la subordinación y el salario como retribución por los servicios (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL8643, M. P. Luis Gabriel Miranda Buelvas; 25 de mayo de 2015).

Inexistencia de la Prestación Personal de la Labor por la Víctima Directa. Así las cosas, viendo que es la persona la que le da cabida a este requisito, se ha de buscar controvertir su calidad dentro del cumplimiento de labores reales en la empresa (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. SL1745, M. P. Luis Benedicto Hernández Díaz; 7 de junio de 2023). Ello a partir de establecer la inexistencia de sus capacidades personales en el campo de las operaciones propias de quien dice ser su empleador negligente (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL2608, M. P. Gerardo Botero Zuluaga; 10 de julio d 2019). Así las cosas, que se pueda dar fe que el interés empresarial no se vio beneficiado en ningún momento de la participación y contribución personal por medio de la prestación física de sus

servicios conforme al empeño de la fuerza de trabajo, o porque aun existiendo, demostrar que lo servicios prestados hayan sido de manera autónoma o independiente (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL2954, M. P. Fernando Castillo Cadena; 25 de diciembre de 2023).

Subordinación o Dependencia. Es el resultado directo de la prestación personal del servicio, por lo que de no existir este, de contera no habrá subordinación (Corte Constitucional. Sentencia T-074, M. P. Alejandro Linares Cantillo; 21 de marzo 2023). Es así que, el contrato de trabajo es el único instrumento válido que faculta al empleador a dar órdenes e impartir directrices, directamente o por interpuesta persona, a sus trabajadores, quienes se encuentran sometidos a su leal acatamiento y cumplimiento (Alarcón, 2009). No se configurará la subordinación o dependencia cuando se establezca que el perjudicado directo no estuvo sujeto ni atado a las órdenes del demandado y que su actuar fue producto de su completa autonomía, libertad e independencia (Baena, 2018).

Retribución (Salario) por los Servicios Prestados. Es el reconocimiento en dinero o en especie que recibe el trabajador como contraprestación a la labor desarrollada (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL1259, M. P. Marjorie Zúñiga Romero; 10 de mayo de 2023). De ahí que cuando no se haga acreedor a este reconocimiento, o cuando el concepto de la contraprestación lo marquen honorarios, lo sea por la falta o carencia de motivos de índole laboral que lo haya podido justificar, como el hecho de que no haya figurado como trabajador del demandado (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL40966, M. P. Luis Gabriel Miranda Buelvas; 16 de octubre de 2012). En este evento, se debe esperar que sea el demandante el que demuestre la existencia de la retribución salarial (Corte

Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL2746, M. P. Marjorie Zúñiga Romero, 21 de agosto de 2024).

Inexistencia del Daño (Perjuicio). Teniendo en cuenta que la responsabilidad civil por culpa patronal la gobierna el régimen subjetivo, como se dejó anotado atrás, recae en el accionante la demostración del hecho dañoso junto con el perjuicio causado producto de un siniestro profesional (Corte Constitucional. Sentencia C-086, M. P. Jorge Iván Palacio Palacio, 24 de febrero de 2016). Las secuelas del evento deben ser personales y ciertas, que permitan verificarlas fuera de todo sentir meramente supositorio, imaginativo, hipotético, especulativo y eventual, que hagan notar el menoscabo generado (Acuña T. A., 2022). Son precisamente estas características las que dan pie para que se reconozca la reparación de los perjuicios materiales e inmateriales irrogados al afectado (Brebbia, 1950).

Cuando el accionante no logra superar la barrera demostrativa del daño (perjuicio) tornará ilusoria sus aspiraciones indemnizatorias, por cuanto nadie está obligado a reparar un daño que no ha causado o uno inexistente (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL2040, M. P. Carlos Arturo Guarín Jurado; 17 de julio de 2023). La carencia de un daño antijurídico, la falta de legitimación en la causa por activa de quien promueve la acción (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL971, M. P. Jorge Luis Quiroz Alemán, 3 de marzo de 2021) y/o por pasiva de aquel contra quien se alega, bastarán para absolver al demandado. Este es un punto de inflexión sumamente importante que juega a favor del titular minero gracias a que el tinte subjetivo que caracteriza a este tipo de responsabilidad lleva a que el demandante emplee sendos esfuerzos para relacionar sus aflicciones, si es que las tiene, con el insuceso laboral imputable al empleador, lo que supone que logre demostrar que su

padecimiento o condición menguante sean producto directo del desafortunado evento (Acuña T. A., 2022).

Inexistencia de la Culpa Patronal. La inexistencia de la responsabilidad civil por culpa patronal la marca la adopción y el correcto despliegue de todas las medidas preventivas y reactivas de quien ostenta la calidad de beneficiario de las labores contratadas, con las que garantiza la debida gestión protectora (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL6497, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo; 29 de abril de 2015). Inclusive, la fuerza mayor o caso fortuito, el hecho de un tercero y la culpa exclusiva de la víctima son elementos que convergen para la absolución (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil. Sentencia SC065, M. P. Hilda Gonzalez Neira; 27 de marzo de 2023). Ello podría reforzarse con la inexistencia de un contrato laboral o de sus elementos constitutivos como fuere la prestación personal del servicio, la subordinación o dependencia y/o la retribución, con los que pudiera mutar el caso a otra clase de responsabilidad diferente a la del artículo 216 del CST (Soto, 2021).

Inexistencia del Nexo de Causalidad. El nexo causal se rompe o se quiebra, o mejor, no se logra configurar, cuando el demandante no delimita con sumo detalle la infracción del deber de protección del dador del empleo como la causa real, exclusiva y directa del ATEL, siendo este su efecto directo (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL3708, M. P. Jorge Mauricio Burgos Ruíz; 15 de marzo de 2017). El despliegue de la gestión protectora es una obligación del empleador, por lo tanto, es el demandante quien debe identificar puntualmente el factor desobedecido, de lo contrario, el nexo de causalidad de tornará defectuoso (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL22656, M. P. Isaura Vargas Díaz; 30 de junio de 2005). De esta manera, habrá completa ausencia de relación

entre la actividad laboral con el daño que se depreca (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL3047, M. P. Gerardo Botero Zuluaga; 13 de julio de 2022).

II. Motivos Jurisprudenciales con la que los Empleadores se Liberan de la Responsabilidad Civil por Culpa Patronal ante Accidentes y Enfermedades Laborales de sus Trabajadores

Valga entrar indicando que la culpa patronal parte única y exclusivamente del cumplimiento de la responsabilidad subjetiva del accionante (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL3047, M. P. Gerardo Botero Zuluaga; 13 de julio de 2022). Su dependencia es ineludible, tanto así que cuando no se acredita en debida forma, las causas allanan su camino hacia el precipicio del fracaso (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL1073, M. P. Ómar Ángel Medina Amador, 24 de abril de 2021), como anteriormente se mencionó, y como a continuación se demuestra. Por lo tanto, la fuerza mayor o caso fortuito, la culpa exclusiva de la víctima, el hecho de un tercero, la inexistencia del contrato de trabajo, falta de legitimación en la causa, la inexistencia del daño, del nexo causal y de la culpa del empleador, como factores que eximen de responsabilidad, son circunstancias que desarticulan la demostración de la responsabilidad subjetiva (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL2040, M. P. Carlos Arturo Guarín Jurado; 17 de julio de 2023).

Pásese a ver una considerable lista de providencias proferidas por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia con la que se identifican los factores absolutorios de responsabilidad civil por culpa patronal manejados hasta el día de hoy. Esto permitirá delimitar la senda o línea que se ha de seguir cuando se alega un ATEL contra los titulares mineros del carbón en Boyacá. Es pertinente indicar que estas sentencias hacen alusión al tema de la culpa patronal de manera general frente a todo tipo de actividades, incluidas las mineras, ya que no se aplica ningún factor diferencial entre ellas.

Los datos que vale la pena resaltar son los relacionados con la nomenclatura de la sentencia, el suceso del infortunio laboral, el hecho dañoso alegado, y lo más importante, el eximente de responsabilidad civil aplicado.

Tabla 1

Sentencias que absolviéron de responsabilidad civil por culpa patronal

No.	Referencia sentencia	Suceso	Hecho dañoso alegado	Motivo que eximió de responsabilidad relacionado con el incumplimiento de la responsabilidad subjetiva
1.	SL13212-2000 M. P. Rafael Mendez Arango	Accidente de trabajo	Muerte	Culpa exclusiva de la víctima por imprudencia y hecho de un tercero.
2.	SL16482-2001 M. P. Fernando Vásquez Botero	Accidente de trabajo	Muerte	Se evidenció el cumplimiento de todas las medidas de protección y seguridad obligatorias por el empleador.
3.	SL16785-2002 M. P. Fernando Vásquez Botero	Accidente de trabajo	Muerte	Culpa exclusiva de la víctima por imprudencia.
4.	SL17115-2002 M. P. Luis Gonzalo Toro Correa	Accidente de trabajo	Muerte	Inexistencia de nexo causal frente a conductas imputables al empleador.
5.	SL17159-2002 M. P. Francisco Escobar Henriquez	Accidente de trabajo	Lesiones corporales	Culpa exclusiva de la víctima por imprudencia.

6.	SL18323-2002 M. P. José Roberto Herrera Vergara	Accidente de trabajo	Lesiones corporales	Imprevisión no imputable al empleador, por cuanto el insuceso sobrepasó sus obligaciones de protección y seguridad.
7.	SL18015-2002 M. P. Francisco Escobar Henríquez	Accidente de trabajo	Lesiones corporales	Hecho de un tercero
8.	SL21493-2003 M. P. Eduardo Alfonso López Villegas	Accidente de trabajo	Muerte	Culpa exclusiva de la víctima por imprudencia.
9.	SL26126-2006 M. P. Francisco José Ricaurte Gómez	Accidente de trabajo	Muerte	Hecho de un tercero (compañero de trabajo)
10.	SL26552-2006 M. P. Francisco José Ricaurte Gómez	Accidente de trabajo	Lesiones corporales	Culpa exclusiva de la víctima por imprudencia.
11.	SL28104-2006 M. P. Luis Javier Osorio López	Enfermedad laboral	Afectaciones a la salud	No se acreditó el nexo causal, toda vez que se pudo ver que la demandada brindó la debida protección y seguridad al demandante, desplegando la diligencia y cuidado necesarios.
12.	SL36046-2010 M. P. Eduardo Adolfo López Villegas	Accidente de trabajo	Muerte	Culpa exclusiva de la víctima por imprudencia.

- | | | | | |
|-----|--|-------------------------|------------------------|---|
| 13. | SL36787-2012
M. P. Luis
Gabriel Miranda
Buelvas | Accidente de
trabajo | Muerte | Culpa exclusiva de la víctima por
imprudencia. |
| 14. | SL598-2013
M. P. Luis
Gabriel Miranda
Buelvas | Accidente de
trabajo | Lesiones
corporales | Culpa exclusiva de la víctima por
imprudencia. |
| 15. | SL45799-2013
M. P. Carlos
Ernesto Molina
Monsalve | Accidente de
trabajo | Lesiones
corporales | No de probó que las afectaciones
alegadas provinieran del insuceso,
ni cuáles fueron los daño
ocasionados, ello relacionado a
conductas imputables al
empleador. |
| 16. | SL2799-2014
M. P. Rigoberto
Echeverri Bueno | Accidente de
trabajo | Muerte | No se aportó el suficiente material
probatorio que diera cuenta de la
responsabilidad del empleador en
el suceso. |
| 17. | SL4236-2014
M. P. Rigoberto
Echeverri Bueno | Accidente de
trabajo | Lesiones
corporales | Fuerza mayor y caso fortuito. |
| 18. | SL5832-2014
M. P. Gustavo
Hernando López
Algarra | Accidente de
trabajo | Muerte | Hipótesis principal el hecho de un
tercero, producto de un homicidio. |
| 19. | SL14420-2014
M. P. Clara
Cecilia Dueñas
Quevedo | Accidente de
trabajo | Lesiones
corporales | Culpa exclusiva de la víctima por
imprudencia. |

20.	SL4350-2015 M. P. Jorge Mauricio Burgos Ruíz	Accidente de trabajo	Lesiones corporales	Culpa exclusiva de la víctima por imprudencia.
21.	SL6497-2015 M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo	Accidente de trabajo	Muerte	Fuerza mayor y caso fortuito
22.	SL7181-2015 M. P. Elsy Del Pilar Cuello Calderón	Enfermedad laboral	Afectaciones a la salud	Inexistencia del contrato de trabajo
23.	SL13653-2015 M. P. Rigoberto Echeverri Bueno	Accidente de trabajo	Lesiones corporales	No se acreditó que el empleador no haya actuado con diligencia y cuidado frente al accidente de trabajo.
24.	SL16792-2015 M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo	Accidente de trabajo	Muerte	Culpa exclusiva de la víctima por imprudencia y falta de legitimación en la causa por activa.
25.	SL4019-2016 M. P. Fernando Castillo Cadena	Accidente de trabajo	Lesiones corporales	Hecho de un tercero
26.	SL8301-2016 M. P. Luis Gabriel Miranda Buelvas	Accidente de trabajo	Lesiones corporales	Culpa exclusiva de la víctima por causas involuntarias.

27.	SL9587-2016 M. P. Jorge Mauricio Burgos Ruíz	Accidente de trabajo	Muerte	Culpa exclusiva de la víctima por imprudencia y negligencia.
28.	SL12038-2016 M. P. Fernando Castillo Cadena	Accidente de trabajo	Lesiones corporales	No se probó la culpa del empleador.
29.	SL7697-2017 M. P. Rigoberto Echeverri Bueno	Accidente de trabajo	Muerte	Culpa exclusiva de la víctima por imprudencia
30.	SL11877-2017 M. P. Gerardo Botero Zuluaga	Accidente de trabajo	Muerte	Culpa exclusiva de la víctima por imprudencia.
31.	SL17058-2017 M. P. Gerardo Botero Zuluaga	Accidente de trabajo	Lesiones corporales	No se constituyó el nexo causal a partir de la identificación de las obligaciones en seguridad y protección incumplidas.
32.	SL2336-2020 M. P. Fernando Castillo Cadena	Accidente de trabajo	Lesiones corporales	Culpa exclusiva de la víctima por imprudencia.
33.	SL5112-2020 M. P. Omar Ángel Mejía Amador	Enfermedad laboral	Afectaciones a la salud	No se acreditó el nexo causal, toda vez que se pudo ver que la demandada brindó la debida protección y seguridad al demandante, desplegando la diligencia y cuidado necesarios.
34.	SL341-2021 M. P. Gerardo Botero Zuluaga	Enfermedad laboral	Afectaciones a la salud	La enfermedad era de origen común mas no profesional o laboral.

35.	SL971-2021 M. P. Jorge Luis Quiroz Alemán	Accidente de trabajo	Muerte	Falta de legitimación en la causa por activa, aun habiéndose notado la culpa patronal.
36.	SL1237-2021 M. P. Oscar Ángel Mejía Amador	Enfermedad laboral	Afectaciones a la salud	Culpa exclusiva de la víctima por negligencia. Salud desgastada por los riesgos ordinarios de la labor desarrollada.
37.	SL1897-2021 M. P. Omar Ángel Mejía Amador	Enfermedad laboral	Afectación a la salud	No se acreditó que el empleador no adoptara la diligencia y cuidado necesario para evitar el riesgo. Se puso de presente que la prevención y acción demandada es de medio mas no de resultado.
38.	SL3047-2022 M. P. Gerardo Botero Zuluaga	Accidente de trabajo	Lesiones corporales	No se demostró que el accidente sufrido tuviera como causa el incumplimiento de las obligaciones de protección y seguridad por el empleador.
39.	SL525-2023 M. P. Luis Benedicto Herrera Díaz	Accidente de trabajo	Lesiones corporales	Culpa exclusiva de la víctima por imprudencia.

Nota. Esta tabla representa una muestra de sentencias cuyas decisiones estuvieron a favor de la figura patronal dentro de procesos por responsabilidad civil por culpa dentro del ámbito laboral.

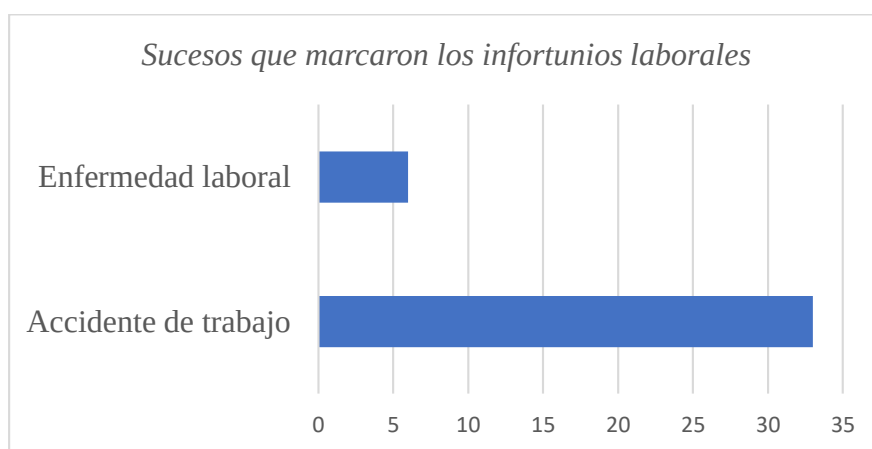
Tabla autoría propia.

Con el anterior número de sentencias se evidencia que la especialidad laboral del alto tribunal ha manejado la absolución patronal bajo los postulados perseguidos con el presente

trabajo de investigación. El punto central de donde parte la secuencia de este tipo de decisiones es el no cumplimiento del deber demostrativo de la responsabilidad subjetiva de la parte activa con el que se pueda establecer la relación adecuada de causa-efecto del daño con los deberes de protección y seguridad patronal, afectándose de contera, la constitución del nexo causal del caso (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL3047, Gerardo Botero Zuluaga; 13 de julio de 2022). Esta situación ineludiblemente aterriza en la aplicación del principio de que nadie está obligado a reparar un daño que no ha causado o contribuido en él (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL2040, M. P. Carlos Arturo Guarín Jurado; 17 de julio de 2023).

Pasemos a ver ahora la representación gráfica de los datos compilados en la tabla, para observar el panorama general de cómo se ha venido manejando la absolución patronal en el ámbito judicial de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

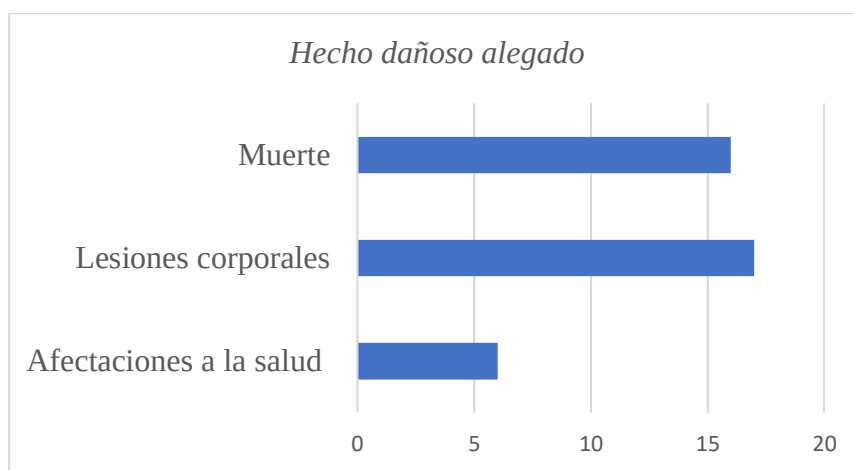
Ilustración 1



Nota. La gráfica muestra que los accidentes de trabajo son, por un amplio margen, los sucesos que más se repiten en los infortunios laborales, lo que indica que mayormente marcan la senda de los procesos de responsabilidad civil por culpa patronal. En contraposición, las enfermedades

laborales muestran una pequeña cantidad, llevando a la conclusión de que se presentan muy poco, o, que los afectados no acuden a la reparación judicial por este motivo. De ahí que se pueda pensar que en el imaginario de los demandantes exista la percepción de que los AT representan más probabilidades de victoria que los llevados a cabo por EL. Gráfica autoría propia.

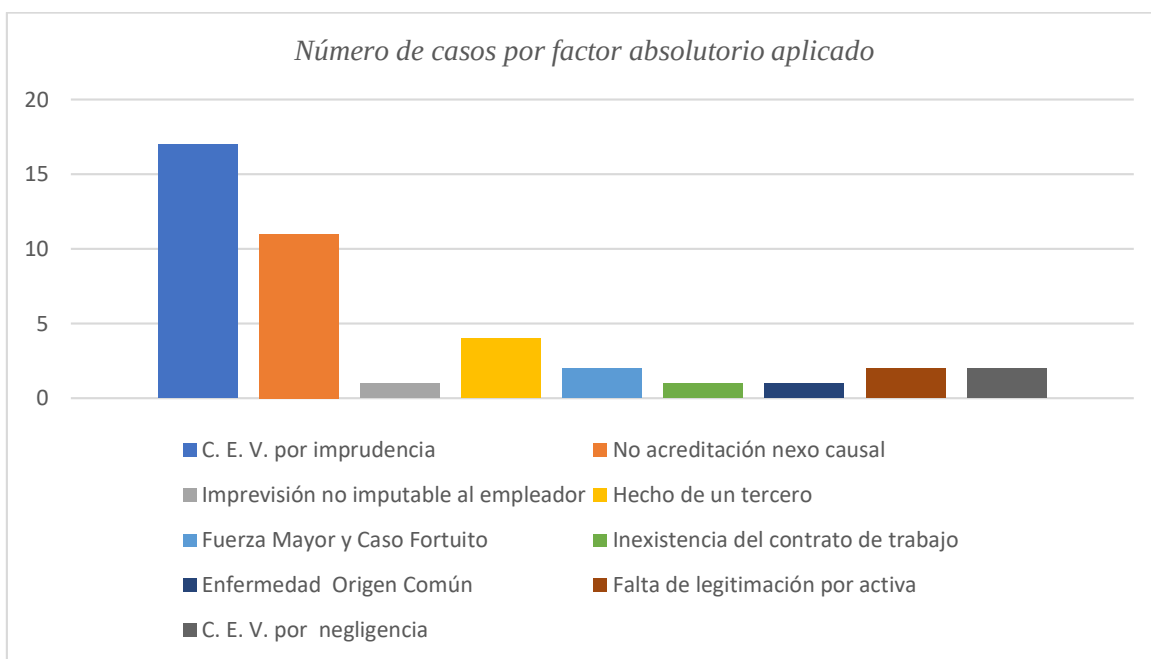
Ilustración 2



Nota. El indicador de la gráfica reafirma la descripción de la figura anterior, ya que los accidentes de trabajo son los que principalmente provocan la muerte y las lesiones corporales. Estos son los motivos más comunes que se alegan en las causas. Las afectaciones a la salud se ubican en un grado inferior, precedidas en la mayoría de los casos por enfermedades laborales. Gráfica autoría propia.

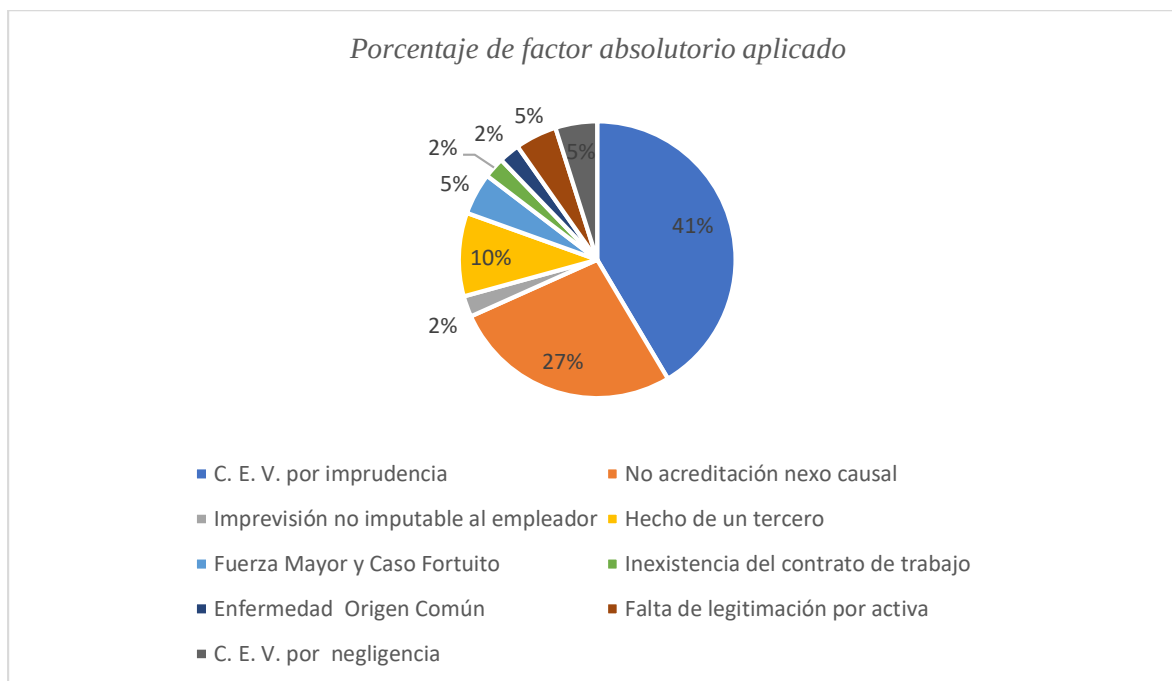
Antes de pasar a referir los factores absolutorios es preciso indicar que en las sentencias SL9587-2016 y SL16792-2015 se aplicaron dos causales liberatorias de responsabilidad, por lo cual de los 39 casos resultaron 41 de ellas.

Ilustración 3



Nota. La tendencia indica que los pilares constitutivos de la culpa patronal muestran debilidad ante la invocación de la culpa exclusiva de la víctima por imprudencia y la no acreditación del nexo causal por el accionante. Son los factores que mayor prosperan en la exoneración patronal. Los demás también son fundamentales en una escala menor, y todos juntos o por separado, inhiben la constitución de la responsabilidad subjetiva del actor. Gráfica autoría propia.

Ilustración 4



Nota. Muestra de los factores absolutorios que más redundan en las causas por responsabilidad civil patronal. Gráfica autoría propia.

Como se evidencia, son los eximentes de responsabilidad civil (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL14420, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, 30 de julio de 2014), la no constitución de los elementos de la culpa (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL7056, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, 18 de mayo de 2016), la inexistencia de la relación laboral laboral (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL3111, M. P. Dolly Amparo Caguasango Villota; 12 de diciembre de 2023) y la falta de legitimación en la causa (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL971, M. P. Jorge Luis Quiroz Alemán, 3 de marzo de 2021) los que no permiten que se constituya la subjetividad (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral.

Sentencia SL23489, M. P. Gustavo José Gnecco Mendoza; 16 de marzo de 2005). En gracia a ello, el requisito de la culpa suficientemente comprobada que exige el artículo 216 del CST no se va a formar (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL3047, M. P. Gerardo Botero Zuluaga; 13 de julio de 2022). Criterios fundamentales para absolver o exonerar de responsabilidad civil (Jaramillo F. J., 1982) a la figura empleadora, lo cual es verdaderamente útil para revertir la tradición históricamente condenatoria como excepción a la regla judicial general manejada hasta estos momentos (López, 2023).

Las sentencias anteriormente reseñadas representaron un verdadero reto de identificación de decisiones absolutorias, dado que la gran mayoría han declarado la responsabilidad patronal. Son más las que ostentan el resultado de imputación que las que no. De ahí que esta muestra sirva de criterio a seguir, en aras de implementarlo en los distintos embates judiciales en provecho a que se aterrizan, concretan y compilan los datos que se encuentran dispersos en el tráfico jurídico, lo cual ayuda a enfrentar de la mejor manera los asuntos de esta clase.

Adenda

Resulta pertinente indicar que si el propósito inicial es la absolución total de la responsabilidad alegada no es buena estrategia que la parte empleadora excepcione la concurrencia o compensación de culpas o culpa compartida con el empleado (Acuña T. A., 2022). Por más que el ATEL del trabajador haya sido causado por la conducta u omisión de él junto con la participación del empleador, manifestarlo sería tanto como aceptar la culpa alegada. Esto acarrearía la declaratoria de responsabilidad plena de perjuicios sin ningún tipo de atenuantes para el demandado, es decir, en él recaería la obligación total y absoluta de reparación

por cuanto no es factor no de eximente (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL1237, M. P. Oscar Ángel Mejía Amador; 17 de marzo 2021).

No es fructífera la búsqueda de la declaratoria de este presupuesto frente al infortunio laboral en relación con el trabajador, pues con ello no se va a lograr que se disminuya el grado de imputación, de responsabilidad, ni mucho menos la absolución, porque es una figura no admitida en esta clase de procesos laborales por más que se acredite mayor participación de la víctima en las causas que dieron origen a su daño (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL2824, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo; 11 de julio de 2018). Pero debe distinguirse la invocación de esta estrategia frente al tipo de sujeto, por cuanto si es verdad que no es conveniente en relación al empleado (Acuña T. A., 2022), sí lo es en relación al tercero que contribuyó con el origen del daño (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil. Sentencia SC4204, M. P. Álvaro Fernando García Restrepo; 22 de septiembre de 2021). Como se mencionó líneas muy arriba, cuando el ATEL lo precede un actuar negligente, imprudente u omisivo del dador del empleo junto con la participación de un tercero, sí es dable invocar la coparticipación del hecho a fin de se declare la coautoría de estos dos y de ahí que sean solidarios del total del importe, lo cual ayudará a que el empleador no asuma por completo la indemnización de la víctima (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL2040, M. P. Carlos Arturo Guarín Jurado; 17 de julio de 2023).

En conclusión, solo es factible alegar una culpa grave y exclusiva de la víctima, diferente a la concurrencia de culpas. Se debe demostrar la imprudencia, impericia o negligencia del trabajador, y que esta fue determinante en la causación del daño. Es de agregar que además la parte demandada debe probar su diligencia como empleador en sus deberes de protección y seguridad en el trabajo (Acuña, 2022, pág. 34).

III. Análisis Estadístico de los Índices de Accidentalidad y Enfermedades Laborales Registrados en la Actividad Subterránea de Extracción de Carbón en Boyacá

Con base a información suministrada por la Agencia Nacional de Minería (Grupo de Seguridad y Salvamento Minero) y por el Ministerio de Trabajo, como entidades encargadas de llevar el registro de los accidentes y enfermedades laborales ocurridos en la actividad minera, entre ellas, las del carbón en el método subterráneo de extracción, se pudieron recopilar sustanciales datos que dan cuenta de la magnitud y de la alta probabilidad de estos acontecimientos en la industria. La autoridad minera se encarga únicamente de llevar los datos relacionados con los accidentes de trabajo, mientras que el Ministerio de Trabajo también lo hace, pero junto con las enfermedades laborales. Dentro de los datos suministrados se podrá corroborar que Boyacá es el departamento de Colombia donde más se presentan ATEls relacionados con la minería del carbón.

La anterior apreciación se ve reflejada en los datos mostrados a continuación frente a los accidentes de trabajo reportados por la ANM en lo que va del 2024, a corte del 23 de julio. Se verá primero un panorama general nacional con el fin de arribar al caso específico de Boyacá. Método deductivo que hará contrastar esta situación en el departamento dentro del interregno comprendido entre el año 2005 al 2024.

Accidentalidad Minera con Base a Datos Suministrados por la ANM

Se contempló por parte de la autoridad minera la clasificación del accidente en tres niveles: Grave: Si del accidente resultó un herido o más. Mortal: Si del accidente resultó entre una y dos fatalidades. Catastrófica: Si producto del accidente resultaron más de tres fatalidades.

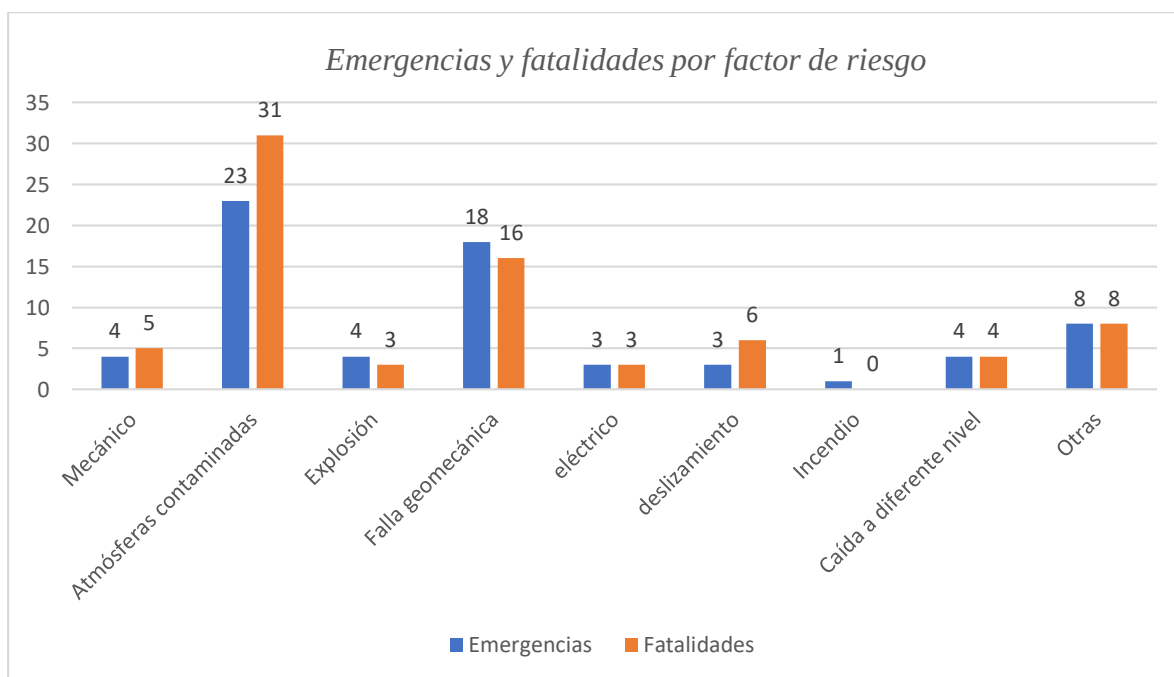
Tabla 2

Causas y número de accidentes de trabajo en la industria minera del país en lo que va corrido del año 2024 a corte del 23 de julio

Factor del accidente	Emergencias	Fatalidades
Mecánico	4	5
Atmósferas	23	31
Contaminadas		
Explosión	4	3
Falla geomecánica	18	16
Eléctrico	3	3
Deslizamiento	3	6
Incendio	1	0
Caída a diferente nivel	4	4
Otras	8	8
TOTAL	68	76

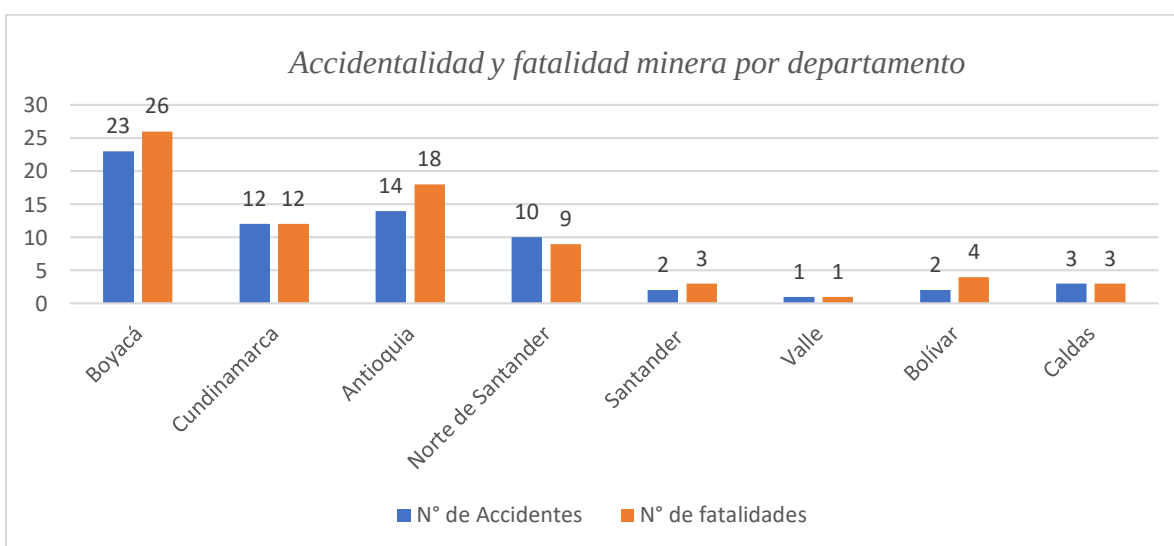
Nota. Esta tabla muestra las fallas técnicas más recurrentes en los accidentes de trabajo del sector minero en Colombia (Agencia Nacional de Minería, 2024).

Ilustración 5



Nota. La gráfica muestra el total de accidentes de trabajo por factor de riesgo (Agencia Nacional de Minería, 2024).

Ilustración 6



Nota. La minería en Boyacá es la que más reporta accidentalidad y fatalidad laboral del sector en el país (Agencia Nacional de Minería, 2024).

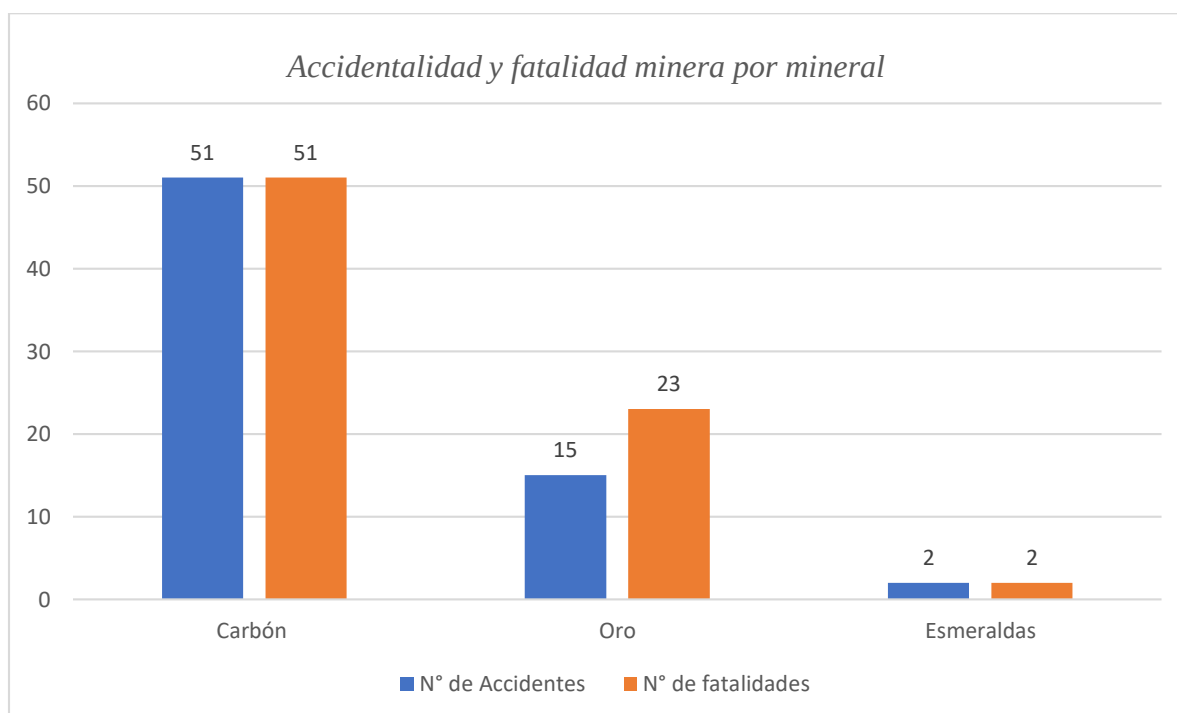
Tabla 3

Tipo de minería que más reporta accidentes y fatalidades en el país

Tipo de mineral	No. de Accidentes	No. de fatalidades
Carbón	51	51
Oro	15	23
Esmeraldas	2	2
Total	68	76

Nota. Se evidencia, por un amplio margen, que la minería del carbón es en la que más acaecen infortunios laborales radicados en la accidentalidad (Agencia Nacional de Minería, 2024).

Ilustración 7



Nota. La gráfica muestra que, de las principales prácticas mineras en Colombia, la del carbón es la más proclive a la siniestralidad laboral (Agencia Nacional de Minería, 2024).

En Boyacá, en lo que va corrido del año 2024, a corte del 23 de julio, en los principales sectores mineros se presentaron los siguientes casos:

Tabla 4

Accidentalidad minera en Boyacá, en lo que va corrido del año 2024, a corte del 23 de julio.

Lugar	No. de accidentes	No. de fatalidades
Beteitiva	2	1
Chita	1	1
Jericó	2	2
Muzo	1	1
Samacá	1	1
San Mateo	3	4
San Pablo de Borbur	1	1
Socha	4	4
Socotá	2	3
Boavita	2	2
Tota	1	3
Tópaga	1	2
Tasco	2	1
Total	23	26

Nota. Lugares con vocación minera en Boyacá en relación al número de accidentes presentados (Agencia Nacional de Minería, 2024).

Ahora pasemos a ver concretamente los índices de accidentalidad laboral presentados en el departamento frente a la minería del carbón. Ello en el interregno comprendido entre el año 2005 al 2024, lapso prudente y razonable que permite notar la cantidad de insucesos presentados en esta especialidad de la industria desarrollada bajo tierra. Hará evidenciar que la accidentalidad en la industria es alta y constante, de ahí que sea la razón principal de las múltiples acciones judiciales de reparación.

Con base a la información suministrada por la ANM desde el año 2005 al 2024 (a corte 23 de julio) en Boyacá se habían presentado 502 accidentes laborales en la industria minera del carbón. Salva decir que, la cantidad de siniestros no son iguales a la cantidad de accidentados, toda vez que la información mide los eventos mas no el número de trabajadores que lo experimentaron, lo cual indica que el número de afectados directos es mayor. En el método subterráneo y a cielo abierto en los que se desarrolla la industria se reportaron los siguientes datos:

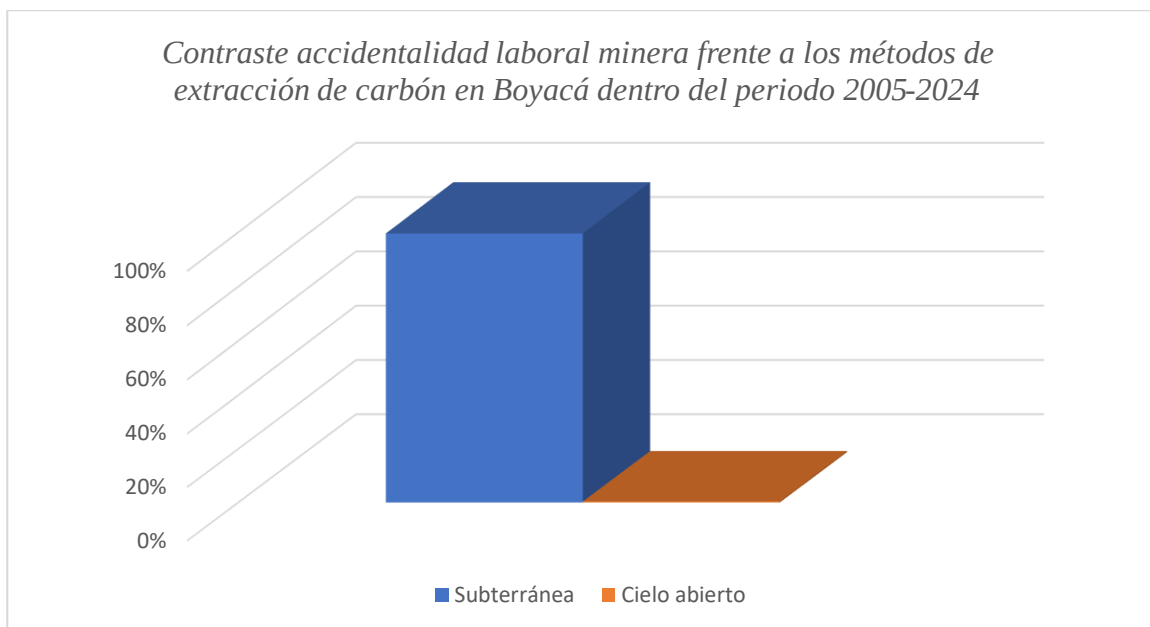
Tabla 5

Tipo de minería del carbón en Boyacá frente a la cantidad de accidentes de trabajo presentados entre 2005-2024

Método de extracción de carbón	No. de accidentes
Subterráneo	500
A cielo abierto	2
Total	502

Nota. La extracción de carbón subterráneo marca la senda de los siniestros laborales mineros en Boyacá. Tabla autoría propia.

Ilustración 8



Nota. La figura muestra que el mayor grado de accidentalidad laboral minero en Boyacá se presenta en la extracción de carbón bajo tierra. Gráfica autoría propia.

Enfermedades Laborales en la Minera de Extracción de Carbón en Boyacá con Base a los Datos Suministrados por el Ministerio de Trabajo

Las enfermedades laborales comprenden el periodo 2009-2024, la entidad no hace énfasis en el tipo de patologías contraídas ni del número de enfermedades por año, solamente hace un cálculo total de estas. Ahora, de los datos relacionados con la minería del carbón en Boyacá se tienen los siguientes frente al número de enfermedades y el tipo de actividad en la que se produjeron.

Tabla 6

Cantidad de enfermedades laborales presentadas en la actividad carbonera en Boyacá desde del 2009-2024

Actividad	No. Casos
Extracción y aglomeración de hulla (carbón de piedra) incluye solamente a empresas dedicadas a la explotación de carboneras, gasificación de carbón in situ y producción del carbón aglomerado.	173
Extracción y aglomeración de carbón lignítico.	5
Extracción de hulla (carbón de piedra), incluye la extracción de diversos tipos de hulla: antracita, carbones bituminosos u otros tipos de carbón mineral por el método subterráneo comprende labores de acceso o desarrollo, de preparación, de arranque manual con pico o con martillo picador, perforación manual y explosivos, perforación semimecanizada y explosivos, perforación mecanizada y explosivos y otros, y labores auxiliares.	62
TOTAL	240

Nota. Se evidencia que la extracción de carbón subterráneo presenta un considerable número de enfermedades laborales. Tabla autoría propia.

Ilustración 9



Nota. Porcentajes de enfermedades laborales por tipo de actividad minera del carbón en Boyacá.

Gráfica autoría propia.

De la anterior información resulta claro que la extracción de carbón subterráneo en Boyacá es la actividad que presenta los índices de accidentalidad laboral más altos del sector minero del país. De esta manera se comprueba, como lo indica la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres (2022), que el departamento es el que más casos aporta a la deshonrosa estadística estadística nacional. El medio judicial predilecto y más frecuentado por los afectados para la resolución de estos asuntos es el de la responsabilidad civil por culpa patronal, razón que justifica el desarrollo e implementación del presente trabajo.

Por otro lado, la cantidad de enfermedades laborales en el sector carbonero de Boyacá en la modalidad subterránea también son considerables. Si se contrasta el número de enfermedades con el de accidentes, la diferencia del segundo es abismal. No obstante, en nada cambia ese hecho frente al criterio indemnizatorio, en tanto que del producto de las dos, o cualquiera de ellas, redundan en la responsabilidad civil del titular minero.

Conclusiones

El régimen subjetivo que gobierna los procesos de responsabilidad civil por culpa patronal de que trata el artículo 216 del CST, somete al demandante a tener que adecuar el ATEL a los elementos constitutivos de la figura. Este mandato le impone el deber de probar el daño, la culpa suficiente del empleador y el nexo de causalidad entre estos dos, por razones relacionadas con el incumplimiento a los deberes de protección y seguridad. La carencia o precaria acreditación de cualquiera de estos requisitos dará lugar a la absolución del titular minero demandado.

Al igual a como sucede en cualquier proceso contencioso, le asiste al demandante el deber de probar los supuestos de hecho que invoca. Excepcionalmente, cuando alega conductas omisivas como las causantes del ATEL producto del incumplimiento de las obligaciones de protección y seguridad en el trabajo por el empleador minero, bastará con que las identifique para que la carga de la prueba se vuelque hacia aquel. Situación que lo llevará a tener que demostrar que actuó con diligencia y cuidado, a como lo haría un buen padre de familia en la administración de sus negocios propios, con los que amparó al trabajador de los riesgos ocupacionales.

La naturaleza de esta clase de responsabilidad es de índole contractual, por cuanto parte del supuesto incumplimiento de obligaciones en protección y seguridad que gobierna la relación entre trabajador y empleador. La carencia de esta característica supondría de contera la no participación del empleador en el daño causado, debido a que se estaría transitando por una clase de responsabilidad diferente, con tintes más parecidos a la extracontractual. Evento en el cual no se podría hablar de responsabilidad civil por culpa patronal.

El accionante debe iniciar el proceso dentro de los 3 años posteriores a la estructuración del daño. No obstante, para las víctimas menores de edad e interdictos, el tiempo de prescripción empezará desde cuando superen la condición de su incapacidad. Este es un ingrediente procesal que no debe perderse de vista cuando se trata de la defensa del titular minero demandado.

Ahora bien, el motivo principal que da pie a la absolución patronal dentro de los procesos judiciales por responsabilidad civil es el no cumplimiento de la responsabilidad subjetiva. La falta de este requisito impide que se conforme la responsabilidad suficientemente comprobada del empleador con la que es posible imputarlo. Esta carencia por sí misma frustra todo intento de conformación de la conducta reprochable, y, por lo tanto, la interrelación de los tres elementos constitutivos de la figura.

De acuerdo con lo anterior, la fuerza mayor y el caso fortuito, la culpa exclusiva de la víctima y el hecho de un tercero fungen como los principales motivos que refutan y combaten la culpa suficientemente comprobada. Son la herramienta propicia que le permiten al demandado demostrar que el ATEL estuvo precedido por factores extraños y ajenos a sus deberes de protección y seguridad. Contexto en el cual se tendrán como verdaderos hechos externos, irresistibles e imprevisibles, fuera del control del empleador, como los causadores exclusivos y adecuados del infortunio laboral.

Del análisis hecho a múltiples decisiones de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se pudo evidenciar que el único patrón utilizado para proferir fallos absolutorios es bajo dicha línea. Causales adecuadas que aniquilan el nexo de causalidad. Un buen porcentaje de tales sentencias han resultado reforzadas bajo la inexistencia del contrato de trabajo (o de algunos de sus elementos constitutivos), de la falta de legitimación en la causa, de

la inexistencia del daño (cierto y personal) y del incumplimiento demostrativo de la obligación desatendida.

Bajo tales presupuestos se ha liberado a la figura patronal de la responsabilidad civil, de lo cual resulta evidente que la defensa del titular minero bien le vale basar sus argumentos en dichos criterios decisorios para seguir la misma suerte. Más aun teniendo en cuenta que el ordenamiento no ha desarrollado ni admitido motivos diferentes a ellos para la exoneración. Es la única vía existente para dichos fines, de ahí que cuando se tome un camino diferente se corra un alto riesgo de caer en la imputación alegada por el quejoso.

El recurso ofrecido con el presente trabajo atiende las condiciones reales y riesgos jurídicos a los que se ven enfrentados los titulares mineros que llevan a cabo la extracción de carbón de manera subterránea en Boyacá. En vista a que la estadística marca que este sector económico reporta los índices más altos en ATEls a nivel nacional y que la tendencia judicial es condenatoria, es esperado que gran porcentaje de los afectados inicien procesos por responsabilidad civil por culpa patronal, con el fin de que se les indemnice los perjuicios que dicen padecer. El hecho de que sea una actividad considerada de alto riesgo hace que sea más rigurosa la valoración de la conducta del empleador para descartar el más ínfimo e insignificante detalle desobedecido, so riesgo, de que sucumba en las turbias aguas de la responsabilidad.

Por todo lo dicho, con base al aterrizaje y fijación de los factores jurídicos dispersos en el tráfico actual, se tiene que el criterio orientador para derruir la culpa patronal en la actividad subterránea de extracción de carbón en Boyacá es la invocación de los eximentes de responsabilidad civil, la no constitución de los elementos de la figura, la inexistencia de la relación contractual laboral y la falta de legitimación en la causa. Ello con miras a buscar la aplicación del principio de que nadie está obligado a reparar o resarcir un daño que no ha

causado o contribuido en él. Aunado a que cuando se presenta un ATEL al interior de la industria bajo el amparo del titular minero, esa situación per se, no acarrea automáticamente la responsabilidad, por cuanto debe tenerse en cuenta que no aplica la objetividad, y además porque las obligaciones en seguridad y protección laboral son de medio y no de resultado.

Bibliografía

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

Acevedo González, K., & Yáñez Contreras, M. (2016). COSTOS DE LOS ACCIDENTES LABORALES: CARTAGENA-COLOMBIA, 2009-2012. *Ciencias Psicológicas*, 31-41.

Acuña, D. F. (2021). *Determinación de la responsabilidad por accidente de trabajo o enfermedad laboral en la minería subterránea de carbón*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, Facultad de Derecho. doi:10.57998/bdigital.handle.001.4359

Acuña, D. F. (2022). *LA RESPONSABILIDAD POR ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD LABORAL EN LA MINERÍA SUBTERRÁNEA DE CARBÓN*. Bogotá D. C.: IBAÑEZ.

Acuña, T. A. (2022). *Culpa patronal criterios objetivos orientadores para la cuantificación del perjuicio moral*. Bogotá, Colombia: Ibañez.

Agencia Nacional de Minería, Concepto No. 20161200406961 (Agencia Nacional de Minería 14 de Diciembre de 2016). Obtenido de https://www.anm.gov.co/sites/default/files/NormativaConceptosJuridicos/concepto_20161200406961.pdf

Agencia Nacional de Minería, Concepto No. 20191200273441 (Agencia Nacional de Minería 23 de Diciembre de 2019).

Agencia Nacional de Minería, Concepto No. 20221200281651 (Agencia Nacional de Minería 16 de Junio de 2022).

Agencia Nacional de Minería. (18 de Septiembre de 2024). Sabana de accidentalidad con corte 28.07.2024. *Accidentalidad laboral minera*. Bogotá.

Agencia Nacional Minería. (Junio de 2022). *mineriaencolombia.anm.gov.co*. Obtenido de *mineriaencolombia.anm.gov.co*: <https://mineriaencolombia.anm.gov.co/sites/default/files/2022-06/Ficha%20Carb%C3%B3n%2005%202022.pdf>

Alarcón, R. A. (2009). Teorías que explican la subordinación. *Centro de Investigaciones Socio - Jurídicas*, 81-92.

Aldana, I. (2023). La tercerización en la contratación de servicios y el suministro de personal. Algunas reflexiones de orden legal y práctico. *Dataruc*, 82-84.

Alsina, J. B. (1983). *Teoría general de la responsabilidad civil*. Buenos Aires: Abeledo-Perrot.

ÁLVAREZ PEREIRA, C., ARANGO VALLEJO, F. L., BAENA PIANETA , G., BARRERA TAVERA, M. L., BLANCO RIVERA, Ó. A., BORDA VILLEGAS, E., . . . WILCHEZ NAVARRO, M. (2013). *Compendio teórico práctico de derecho de trabajo Individual y colectivo*. Bogotá D. C.: LEGIS.

Arboleda, I. A. (2021). *Culpa patronal y burnout: desafíos conceptuales y probatorios en Colombia*. Medellín: Universidad Pontificia Bolivariana.

Baena, L. F. (2018). LA RELACIÓN LABORAL Y EL CONTRATO DE TRABAJO. *Universidad Católica de Colombia*, 27-69.

Bejarano, M. R. (2014). *Manual de derecho minero*. Bogotá: Nomos S. A.

Brebbia, R. H. (1950). *El daño moral* . Buenos Aires : Bibliográfica Argentina.

Bustamante, A. (1998). *Teoría general de la responsabilidad civil*. Buenos Aires.

Cabra, M. G. (1984). Procesos declarativos, ejecutivos y cautelares. *Revistas ICDP*, 50-56.

Calderón Grisales, N., Trujillo Flórez, L. M., & Parra Osorio, L. (2019). Accidentes de trabajo con culpa patronal en Colombia. Revision Sistemática. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 1-13.

Calderón Grisales, N., Trujillo Flórez, L. M., & Parra Osorio, L. (2021). Sentencias por culpa patronal en accidentes de trabajo en Colombia. Una mirada desde la Seguridad y la Salud en el Trabajo. *Inveniendi Et Iudicandi*, (16) 2. doi: <https://doi.org/10.15332/19090528.6780>

Cám. CC, Sala II, J. c. Bertín Zacarías Fainberg, S. A. y otro (Cám. CC 11 de Octubre de 1979).

Congreso de la República. (1887). *Ley 57 de 1887 "Código civil"*. Bogotá. Obtenido de <http://www.secretariassenado.gov.co/>

Congreso de la República. (1993). *Ley 100 de 1993. Por el cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones*. Bogotá. Obtenido de <http://www.secretariassenado.gov.co/>

Congreso de la República de Colombia. (2012). *Ley 1562 de 2012 Por medio la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional*. Bogotá, Colombia. Obtenido de www.secretariassenado.gov.co

Consejo Superior de la Judicatura, Sala Administrativa. (2010). *Inducción a la Responsabilidad Civil*. Bogotá : Escuela Judicial "Rodrigo Lara Bonilla".

Coronel López, J., Danna Buitrago, J. P., & Mercado Suárez, Á. (28 de Mayo de 2019). Liberalización comercial en Colombia: ¿modernización o trampa? *Revista de Economía Institucional*, 71-97. doi:<https://doi.org/10.18601/01245996.v21n41.04>

Corte Constitucional, T-557 (Corte Constitucional 6 de Octubre de 1998). Obtenido de www.corteconstitucional.gov.co

Corte Constitucional, T-502 (Corte Constitucional 27 de Junio de 2002). Obtenido de consultaprocesos.ramajudicial.gov.co

Corte Constitucional, C-067 (Corte Constitucional 4 de Febrero de 2003). Obtenido de www.corteconstitucional.gov.co

Corte Constitucional, C-086 (Corte Constitucional 24 de Febrero de 2016). Obtenido de www.corteconstitucional.gov.co

Corte Constitucional, T-074 (Corte Constitucional 21 de Marzo de 2023). Obtenido de www.corteconstitucional.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL10194-2017 (Corte Suprema de Justicia 5 de Julio de 2017). Obtenido de cortesuprema.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL1900-2021 (Corte Suprema de Justicia 14 de Abril de 2021). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL2220-2024 (Corte Suprema de Justicia 19 de Junio de 2024). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil, SC3446-1992 (Corte Suprema de Justicia 8 de Octubre de 1992). Obtenido de cortesuprema.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil, 11001-3103-006-1997-09327-01 (Corte Suprema de Justicia 13 de Mayo de 2008). Obtenido de cortesuprema.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil, SC1997-0932701 (Corte Suprema de Justicia 13 de Mayo de 2008). Obtenido de cortesuprema.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil, SC2005-00611-01-2010 (Corte Suprema de Justicia 26 de Agosto de 2010). Obtenido de cortesuprema.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil, SL7534-2015 (Corte Suprema de Justicia 16 de Junio de 2015). Obtenido de cortesuprema.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil, SC2107-2018 (Corte Suprema de Justicia 12 de Junio de 2018). Obtenido de cortesuprema.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil, SC2142-2019 (Corte Suprema de Justicia 18 de Junio de 2019). Obtenido de cortesuprema.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil, SC4204-2021 (Corte Suprema de Justicia 22 de Septiembre de 2021). Obtenido de cortesuprema.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil, SC1929-2021 (Corte Suprema de Justicia 26 de Mayo de 2021). Obtenido de cortesuprema.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil, SC065-2023 (Corte Suprema de Justicia 27 de Marzo de 2023). Obtenido de cortesuprema.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil y Agraria, STC17252-2019 (Corte Suprema de Justicia 18 de Diciembre de 2019). Obtenido de cortesuprema.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL6803-1995 (Corte Suprema de Justicia 15 de Febrero de 1995). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL12890-2000 (Corte Suprema de Justicia 10 de Octubre de 2000). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL14034-2000 (Corte Suprema de Justicia 26 de Septiembre de 2000). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL1312-2000 (Corte Suprema de Justicia 30 de Marzo de 2000). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL16482-2001 (Corte Suprema de Justicia 5 de Diciembre de 2001). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL18323-2002 (Corte Suprema de Justicia 10 de Julio de 2002). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL16785-2002 (Corte Suprema de Justicia 20 de Febrero de 2002). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL17115-2002 (Corte Suprema de Justicia 23 de Febrero de 2002). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL17159-2002 (Corte Suprema de Justicia 7 de Febrero de 2002). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL18323-2002 (Corte Suprema de Justicia 10 de Julio de 2002). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL18015-2002 (Corte Suprema de Justicia 25 de Mayo de 2002). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL20321-2003 (Corte Suprema de Justicia 22 de Julio de 2003). Obtenido de C:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL21493-2003 (Corte Suprema de Justicia 21 de Noviembre de 2003). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL22117-2004 (Corte Suprema de Justicia 4 de Noviembre de 2004). Obtenido de C:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL22656-2005 (Corte Suprema de Justicia 30 de Junio de 2005).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL23489-2005 (Corte Suprema de Justicia 16 de Marzo de 2005). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL22656-2005 (Corte Suprema de Justicia 30 de Junio de 2005). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL26552-2006 (Corte Suprema de Justicia 4 de Julio de 2006). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL28104-2006 (Corte Suprema de Justicia 19 de Septiembre de 2006). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL26146-2006 (Corte Suprema de Justicia 3 de Mayo de 2006). Obtenido de ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL30821-2008 (Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia 11 de marzo de 2008). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL32720-2008 (Corte Suprema de Justicia 15 de Octubre de 2008). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL34806-2009 (Corte Suprema de Justicia 4 de Agosto de 2009). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL33643-2009 (Corte Suprema de Justicia 28 de Abril de 2009). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL33082-2009 (Corte Suprema de Justicia 2 de Junio de 2009). doi:consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL35261-2010 (Corte Suprema de Justicia 16 de Marzo de 2010). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL36274-2010 (Corte Suprema de Justicia 2 de Febrero de 2010). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL36046-2010 (Corte Suprema de Justicia 26 de Enero de 2010). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL40135-2011 (Corte Suprema de Justicia 24 de Agosto de 2011). Obtenido de C:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL39867-2011 (Corte Suprema de Justicia 6 de Julio de 2011). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL35937-2011 (Corte Suprema de Justicia 9 de Agosto de 2011). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL40966-2012 (Corte Suprema de Justicia 16 de Octubre de 2012). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL36787-2012 (Corte Suprema de Justicia 14 de Febrero de 2012). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL887-2013 (Corte Suprema de Justicia 16 de Octubre de 2013). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL598-2013 (Corte Suprema de Justicia 14 de Agosto de 2013). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL45799-2013 (Corte Suprema de Justicia 8 de Mayo de 2013). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL14420-2014 (Corte Suprema de Justicia 30 de Julio de 2014). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL17216-2014 (Corte Suprema de Justicia 2 de Abril de 2014). Obtenido de cortesuprema.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL2799-2014 (Corte Suprema de Justicia 5 de Marzo de 2014). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL4236-2014 (Corte Suprema de Justicia 2 de Abril de 2014). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL5832-2014 (Corte Suprema de Justicia 19 de Febrero de 2014). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL7181-2015 (Corte Suprema de Justicia 20 de Mayo de 2015). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL4350-2015 (Corte Suprema de Justicia 15 de Abril de 2015). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL6497-2015 (Corte Suprema de Justicia 29 de Abril de 2015). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL8643-2015 (Corte Suprema de Justicia 20 de Mayo de 2015). Obtenido de conM:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL4350-2015 (Corte Suprema de Justicia 15 de Abril de 2015). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL6497-2015 (Corte Suprema de Justicia 29 de Abril de 2015). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL5463 (Corte Suprema de Justicia 6 de Mayo de 2015). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL7181-2015 (Corte Suprema de Justicia 20 de Mayo de 2015). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL13653-2015 (Corte Suprema de Justicia 7 de Octubre de 2015). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL16792-2015 (Corte Suprema de Justicia 6 de Mayo de 2015). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL6497-2015 (Corte Suprema de Justicia 29 de Abril de 2015). Obtenido de cortesuprema.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL5619-2016 (Corte Suprema de Justicia 27 de Abril de 2016). Obtenido de C:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL7056-2016 (Corte Suprema de Justicia 18 de Mayo de 2016). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL11325-2016 (Corte Suprema de Justicia 1 de Junio de 2016). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL5619-2016 (Corte Suprema de Justicia 27 de Abril de 2016). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL7056-2016 (Corte Suprema de Justicia 18 de Mayo de 2016). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL4019-2016 (Corte Suprema de Justicia 10 de Agosto de 2016). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL8301-2016 (Corte Suprema de Justicia 4 de Mayo de 2016). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL9585-2016 (Sala de Casación Laboral 13 de Julio de 2016). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL12038-2016 (Corte Suprema de Justicia 8 de Junio de 2016). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL3708-2017 (Corte Suprema de Justicia 15 de Marzo de 2017). Obtenido de cortesuprema.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL1525-2017 (Corte Suprema de Justicia 25 de Enero de 2017). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL9355-2017 (Corte Suprema de Justicia 21 de Junio de 2017). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL17058-2017 (Corte Suprema de Justicia 5 de Julio de 2017). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL11877 (Corte Suprema de Justicia 2 de Agosto de 2017). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL7697-2017 (Corte Suprema de Justicia 31 de Mayo de 2017). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL9355-2017 (Corte Suprema de Justicia 21 de junio de 2017). Obtenido de <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL2824-2018 (Corte Suprema de Justicia 11 de Julio de 2018). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL4613-2018 (Corte Suprema de Justicia 17 de 10 de 2018). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL871-2018 (Corte Suprema de Justicia 21 de Marzo de 2018). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL54100-2018 (Corte Suprema de Justicia 19 de Abril de 2018). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL2582-2019 (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral 3 de Julio de 2019). Obtenido de cortesuprema.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL103-2019 (Corte Suprema de Justicia 30 de Enero de 2019). Obtenido de cortesuprema.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL2608-2019 (Corte Suprema de Justicia 10 de Julio de 2019). Obtenido de conM:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL2168-2019 (Corte Suprema de Justicia 5 de Junio de 2019). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL1439-2020 (Corte suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral 6 de Mayo de 2020). Obtenido de cortesuprema.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL1565-2020 (Corte Suprema de Justicia 27 de Mayo de 2020). Obtenido de cortesuprema.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL5154-2020 (Corte Suprema de Justicia 4 de Noviembre de 2020). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, STL1940-2020 (Corte Suprema de Justicia 18 de Febrero de 2020). Obtenido de cortesupremajusticia.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL4397-2020 (Corte Suprema de Justicia 16 de Septiembre de 2020). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL5112-2020 (Corte Suprema de Justicia 25 de Noviembre de 2020). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL2336-2020 (Corte Suprema de Justicia 1 de Julio de 2020). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL1897-2021 (Corte Suprema de Justicia 5 de Mayo de 2021). Obtenido de cortesuprema.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL440-2021 (Corte Suprema de Justicia 2021 de Febrero de 2021). Obtenido de cortesuprema.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL1237-2021 (Corte Suprema de Justicia 17 de Marzo de 2021). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL1073-2021 (Corte Suprema de Justicia 24 de Febrero de 2021). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL971-2021 (Corte Suprema de Justicia 3 de Marzo de 2021). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL1897-2021 (Corte Suprema de Justicia 25 de Mayo de 2021). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL845-2021 (Corte Suprema de Justicia 17 de Febrero de 2021). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL341-2021 (Corte suprema de Justicia 10 de Febrero de 2021). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL4223-2022 (Corte Suprema de Justicia 31 de Agosto de 2022).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL3047-2022 (Corte Suprema de Justicia 13 de Julio de 2022). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL4223-2022 (Corte Suprema de Justicia 31 de Agosto de 2022). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL854-2023 (Corte Suprema de Justicia 25 de Abril de 2023). Obtenido de cortesuprema.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL1699-2023 (Corte Suprema de Justicia 31 de Mayo de 2023). Obtenido de cortesuprema.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL854-2023 (Corte Suprema de Justicia 25 de Abril de 2023). Obtenido de cortesuprema.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL1050-2023 (Corte Suprema de Justicia 16 de Mayo de 2023). Obtenido de cortesuprema.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL2040-2023 (Corte Suprema de Justicia 17 de Julio de 2023). Obtenido de cortesuprema.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL969-2023 (Corte Suprema de Justicia 22 de Marzo de 2023). Obtenido de C:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL1259-2023 (Corte Suprema de Justicia 10 de Mayo de 2023). Obtenido de conM:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL2954-2023 (Corte Suprema de Justicia 25 de Octubre de 2023).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL1745-2023 (Corte Suprema de Justicia 7 de Junio de 2023). Obtenido de conM:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL3111-2023 (Corte Suprema de Justicia 12 de Diciembre de 2023). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL1140-2023 (Corte Suprema de Justicia 1 de Febrero de 2023). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL854-2023 (Corte Suprema de Justicia 25 de Abril de 2023). Obtenido de cortesuprema.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL525-2023 (Corte Suprema de Justicia 2 de Febrero de 2023). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL249-2024 (Corte Suprema de Justicia 20 de Febrero de 2024). Obtenido de cortesuprema.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL1670-2024 (Corte Suprema de Justicia 17 de Abril de 2024). Obtenido de C:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL2746-2024 (Corte Suprema de Justicia 21 de Agosto de 2024). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL2832-2024 (Corte Suprema de Justicia 22 de Octubre de 2024). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL2283-2024 (Corte Suprema de Justicia 20 de Agosto de 2024). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL2430-2024 (Corte Suprema de Justicia 26 de Junio de 2024). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL3176-2021 (Corte Suprema de Justicia 23 de Junio de 2021). Obtenido de consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co

Cote, C. G. (21 de Julio de 2017). *Banco de la República*. Obtenido de Banco de la República: banrepcultural.org/biblioteca-virtual/credencial-historia/numero-266/de-la-concesion-de-mares-y-la-tronco-hasta-ecopetrol

Coy Fernández, O. J., & Alarcón Restrepo, H. S. (2019). *ACCIDENTES DE TRABAJO EN EL SECTOR MINERO EN COLOMBIA PARA EL*. Bogotá: Universidad del Rosario.

CTAIMA. (22 de Febrero de 2023). *CTAIMA*. Obtenido de ctaima.co:
<https://ctaima.co/sst-que-es-y-cual-es-su-funcion/>

Cubides, A. S. (2014). *Culpa patronal en actividades de minería subterránea en Colombia*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales.

Domingo, E. V. (2002). *Lecciones de responsabilidad civil*. Navarra: Arazandi.

Domingo, E. V. (2014). El daño. En L. F. Reglero Campos , & J. M. Busto Lago, *Tratado de responsabilidad civil* (Vol. 1, págs. 317-462). Thomson Reuters Aranzadi.

Echeverri Valencia, M. F., Navas Gómez, S., & Suárez Ramírez, M. A. (11 de Febrero de 2021). *UNIVERSIDAD EAFIT*. Obtenido de eafit.edu.co:
<https://www.eafit.edu.co/escuelas/economiayfinanzas/noticias-eventos/Paginas/produccion-del-sector-minero-colombiano.aspx>

Editor, J. T. (2019). *DERECHOS HUMANOS y LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL EN COLOMBIA: IMPLICACIONES PARA EL ESTADO SOCIAL DE DERECHO*. Bogotá D. C.: Universidad Externado de Colombia.

- Editores, L. B. (2022). *Derechos humanos y empresa en el sector minero-petrolero*. Bogotá D. C.: Universidad Externado de Colombia.
- EITI Colombia Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas. (2018). *EITI Colombia Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas*. Obtenido de [www.eiticolombia.gov.co: https://www.eiticolombia.gov.co/es/informes-eiti/informe-2018/licencias-y-contratos/regimen-contractual-minero/](https://www.eiticolombia.gov.co/es/informes-eiti/informe-2018/licencias-y-contratos/regimen-contractual-minero/)
- El Carbón Muestreo, análisis y clasificación de recursos y reservas*. (2010).
- Encinar, A. S. (2000). *El concepto jurídico de responsabilidad en la teoría general del derecho*. En *"La responsabilidad en el derecho"*. Madrid. Obtenido de https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-A-2000-10002700056
- Enneccerus, L., & Lemhann, H. (1947). *Derecho de las obligaciones*. Barcelona: Bosh.
- Espanés, L. M. (1981). *Formas de reparación (Estudio de Derecho Comparado y Argentino)*. La Plata.
- Facio, J. P. (2004). *Responsabilidad Extracontractual*. Bogotá: Temis.
- Flores, M. (28 de Diciembre de 2018). *sanitco*. Obtenido de [www.sanitco.com: https://www.sanitco.com/blog/nwarticle/73/2/en-que-consiste-el-sg-sst-en-colombia](https://www.sanitco.com/blog/nwarticle/73/2/en-que-consiste-el-sg-sst-en-colombia)
- Florez, C. G. (2021). *El hecho del tercero frente a la responsabilidad por culpa*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia. doi:10.57998/bdigital.handle.001.4254
- García, F. M. (Octubre de 2016). *Revista Credencial*. Obtenido de *Revista Credencial*: <https://www.revistacredencial.com/historia/temas/la-industria-petrolera-en-colombia>
- García, J. R. (Julio de 2017). Modelización de la probabilidad de accidente laboral de las condiciones de trabajo mediante técnicas "Machine Learning". *Modelización de la probabilidad*

de accidente laboral de las condiciones de trabajo mediante técnicas "Machine Learning".

Burgos, España.

Gil Albarracín, Z. R., & Moreno Rodríguez, I. C. (25 de Enero de 2021). Sistemas integrados de gestión en el sector minero. *Signos, Investigación en Sistemas de Gestión*, 13, 1-36. doi:<https://doi.org/10.15332/24631140.6674>

GIL, J. L. (Junio de 2020). LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES POR VULNERACIÓN DE LOS ESTÁNDARES LABORALES. UNA PERSPECTIVA GLOBAL. *Revista jurídica de Derechos Sociales Lex Social*, 6-70.

Gobernación de Boyacá. (21 de Junio de 2012). *Boyaca.gov.co*. Obtenido de Boyaca.gov.co: <https://www.boyaca.gov.co/aspectos-geograficos/>

Gobernación de Boyacá. (12 de Julio de 2023). *Gobernación de Boyacá*. Obtenido de 956fm.boyaca.gov.co: <https://956fm.boyaca.gov.co/boyaca-fue-el-departamento-con-mas-emergencias-mineras-durante-el-primer-semester-del-2023/#:~:text=La%20Agencia%20Nacional%20de%20Miner%C3%ADa,registraron%2027%20accidentes%20con%20un>

Gobernación de Boyacá, Secretaría de Minas y Energía. (4 de Agosto de 2020). *Boyaca.gov.co*. Obtenido de Boyaca.gov.co: <https://www.boyaca.gov.co/secretariaminasenergia/estadisticas-mineria-primer-semester-2020/>

Gonzáles, L. A. (1986).

Güiza Suárez, L., Rodríguez Barajas, C. D., Moreno, S. S., Del Valle Mora, E., & Ipenza Peralta, C. A. (2016). *Actualidad y desafíos del derecho minero colombiano*. Bogotá: Universidad del Rosario.

Gutiérrez, G. E. (2014). La responsabilidad por culpa patronal en el accidente o enfermedad laboral. *Revista Tecnura*, 263-266. Obtenido de

<https://revistas.udistrital.edu.co/index.php/Tecnura/article/view/8173/9826>

Henao, J. C. (1998). *El daño*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Hidalgo, C. D. (2000). *El daño moral*. Santiago de Chile: Jurídica de Chile.

Hinestrosa, F. (1967). *Derecho de las obligaciones*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Hinestrosa, F. (2015). *Tratado de las obligaciones*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Instituto de Investigaciones Jurídicas. (1998). *Diccionario Jurídico Mexicano*. Porrúa.

JACOBO DUEÑAS, N., & RESTREPO AVELLANEDA, C. P. (2010). LA RESPONSABILIDAD CIVIL Y LABORAL EN LA REPARACIÓN PLENA DE PERJUICIOS POR ACCIDENTE LABORAL. *LA RESPONSABILIDAD CIVIL Y LABORAL EN LA REPARACIÓN PLENA DE PERJUICIOS POR ACCIDENTE LABORAL*. Bogotá D. C., Colombia: PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA.

Jaramillo, F. J. (1982). Las causales de exoneración en la responsabilidad civil. Segunda Parte. "La fuerza mayor, el caso fortuito y el hecho de un tercero". *Revista De La Facultad De Derecho Y Ciencias Políticas*, 70-103.

Jaramillo, F. J. (1983). El daño civil y su reparación. Primera Parte. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 31-70.

Jaramillo, J. T. (2010). *Tratado de responsabilidad civil*. Bogotá: Legis.

Jaramillo, J. T. (2015). Reflexiones sobre la ontología del daño y la relación entre daño y perjuicio. *Ámbito Jurídico*.

Jiménez Restrepo, J. E., López Gallego, F., Muñoz, Y., & Arenas Arango, S. M. (2024). Retos y dificultades para la inversión Extranjera en proyectos mineros en Colombia. *Universidad del Rosario*, 26 (47).

Laboratorio de Innovación en Tecnologías Mineras. (2019). *Introducción a la Minería Subterránea. Vol. I: Características Generales*. Madrid: Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Minas y Energía.

Lago, R. (2019). *Riesgos Laborales en Minería Subterránea de Carbón*. Bogotá: 10. Obtenido de <https://hidroprob.com/wp-content/uploads/2020/06/Boletin-Riesgos-minas-subterraneas-copia-002.pdf>

Lombana, A. T. (2005). *La responsabilidad civil extracontractual y la contractual*. Bogotá: Ediciones doctrina y ley Ltda.

López, A. M. (2023). CULPA PATRONAL. ¿ES FUENTE DE INEQUIDAD LA INTERPRETACIÓN JUDICIAL VIGENTE FRENTE A LA CONCURRENCIA DE CULPA DEL EMPLEADOR CON LA DEL TRABAJADOR? *Respositorio Universidad Javeriana* .

Martínez, A. G. (2013). *COLUMNA VERTEBRAL DEL SECTOR HIDROCARBUROS*. Bogotá D. C.: Seguros sura.

Mesa, M. J. (2004). *Tratado de la responsabilidad civil* . Buenos Aires : La Ley.

Mesa, M. J. (2009). *Elementos de la reponsabilidad civil*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de Ciencias Jurídicas.

Mesa, M. J. (2009). *Elementos de la Responsabilidad Civil: exámen contemporáneo*. Bogotá: Biblioteca Jurídica Diké.

Mesa, R. R. (2017). *Sistema General de Riesgos Laborales*. Barranquilla: Universidad del Norte.

Metrología, I. I. (2016). *Icm Ingeniería de Calidad y Metrología* . Obtenido de icm-calidad.com: <https://icm-calidad.com/determinacion-y-clasificacion-de-las-causas-de-un-accidente-laboral>

Ministerio de Minas y Energía - Agencia Nacional de Minería. (2022). *Ministerio de Minas y Energía - Agencia Nacional de Minería*. Obtenido de www.minenergia.gov.co: https://www.minenergia.gov.co/documents/9201/23-05-2022_DOCUMENTO_DE_LLUVIAS_V2.pdf

Ministerio de Minas y Energía. (2011). *POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD MINERA*. Bogotá: Ministerio de Minas y Energía.

Ministerio de Minas y Energía. (2022). *Minenergia*. Obtenido de Minenergia: <https://www.minenergia.gov.co/es/sala-de-prensa/noticias-index/ocad-paz-aprob%C3%B3-6-proyectos-de-inversi%C3%B3n-financiados-con-regal%C3%ADas-para-boyac%C3%A1-sucrebol%C3%ADvar-c%C3%B3rdoba-y-antioquia/>

Ministerio de Minas y Energía. (2022). *POLÍTICA SEGURIDAD MINERA*. Bogotá: Ministerio de Minas y Energía.

Ministerio de Salud. (13 de Noviembre de 2024). *Ministerio de Salud*. Obtenido de www.minsalud.gov.co: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/DerechosyDeberesdelosTrabajadores.asp>

x

Ministerio del Trabajo. (s.f.). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de [/www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co): <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

Ministerio del Trabajo, Ministerio de Minas y Energía y Agencia Nacional de Minería. (2021). *GUÍA PRÁCTICA PARA: LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) PARA MINERÍA*. Bogotá: Ministerio del Trabajo, Ministerio de Minas y Energía y Agencia Nacional de Minería.

Morales, A. L., & Hantke Domas, M. (2020). *Guía metodológica de cierre de minas*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Naciones Unidas.

Muñoz Ortega, A. P., & Torres Nova, E. Y. (2021). Análisis de la jurisprudencia sobre accidentalidad laboral en el sector construcción en Colombia. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*. Obtenido de ilo.org:

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf

Naciones Unidas. (2011). *PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para: "proteger, respetar y remediar"*. Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas.

Navarro, C. H. (2021). *EL CONTRATO SINDICAL UN ANÁLISIS DESDE LA LIBERTAD SINDICAL*. Bogotá D. C.: IBAÑEZ.

Núñez, A. A. (2016). *La aplicación de la Carga Dinámica de la Prueba en el Procedimiento Laboral*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Derecho.

OCDE. (2022). *Conducta empresarial responsable en el sector extractivo y minero en América Latina y el Caribe*. OCDE. Obtenido de <https://mneguidelines.oecd.org/conducta-empresarial-responsable-en-el-sector-extractivo-y-minero-en-america-latina-y-el-caribe.pdf>

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2016). Cláusulas laborales en los acuerdos comerciales:

tendencias recientes y pertinencia para la OIT. *328.a reunión, Ginebra, 27 de octubre – 10 de noviembre de 2016 GB.328/POL/3* (pág. 11). Ginebra: ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

OLARTE BÁCARES, C., IRISARRI BOADA, C., & ARENAS PERALTA, L. (2019). *RETOS Y DESAFÍOS DE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS*. Bogotá D. C.: IBANEZ.

Organización Internacional del Trabajo. (2011). *SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SST: UNA HERRAMIENTA PARA LA MEJORA CONTÍNUA*. Turín: Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *EMPRESAS MULTINACIONALES, DESARROLLO Y TRABAJO DECENTE Informe sobre la promoción y aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social en las Américas*. Ciudad de Panamá: Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). OIT. Obtenido de www.ilo.org: <https://www.ilo.org/es/temas/administracion-e-inspeccion-del-trabajo/biblioteca-de-recursos/la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-guia-para-inspectores-del-trabajo-y/equipos-de-proteccion-personal>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (s.f.). *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*. Referido por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo de Colombia. Bogotá D. C.: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

País Minero. (3 de Agosto de 2022). *paisminero.com*. Obtenido de paisminero.com:
<https://www.paisminero.com/mineria/mineria-colombiana/25149-antioquia-bolivar-y-boyaca-departamentos-con-mayor-formalizacion-minera>

Patiño, H. (2011). Las causales exonerativas de la responsabilidad extracontractual. ¿Por qué y cómo impiden la declaratoria de responsabilidad? Aproximación a la jurisprudencia del Consejo de Estado. *Revista de Derecho Privado*, 371-398.

Pedro N. CAZEAUX - TRIGO REPRESAS, F. A. (1996). *Derecho de las obligaciones* . La Plata: Platense.

Pontificia Universidad Bolivariana. (2024). *Pontificia Universidad Bolivariana*. Obtenido de /www.upb.edu.co: <https://www.upb.edu.co/es/seguridad-salud-trabajo/accidentes-e-incidentes-de-trabajo#:~:text=Un%20accidente%20de%20trabajo%20es,una%20invalidez%20o%20la%20muerte.>

Posada, O. V. (2013). *Responsabilidad Civil Extracontractual*. Bogotá: Temis.

Prada, L. F. (6 de Mayo de 2024). *LA SOCIEDAD DE ASESORES LEGALES*. Obtenido de www.legalsas.com: <https://www.legalsas.com/post/obligaciones-legales-y-contractuales-de-los-contratistas-frente-al-sg-sst-de-la-empresa-contratante>

Puelma, A. L. (2003). *PERSONAS JURÍDICAS* . Santiago de Chile: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE.

República, C. d. (1950). *Código Sustantivo del Trabajo*. Bogotá. Obtenido de <http://www.secretariassenado.gov.co/>

República, C. d. (2015). *Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Bogotá. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co>

Rincón M., M., Gómez M., H., & Monroy V., W. O. (2010). *El Carbón Muestreo, análisis y clasificación* (Segunda ed.). Bogotá: MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA, INSTITUTO COLOMBIANO DE GEOLOGÍA Y MINERÍA - INGEOMINAS. Obtenido de <https://www2.sgc.gov.co/Publicaciones/Cientificas/NoSeriadadas/Documents/El-carbon-Colombiano-muestreo-analisis.PDF>

Rivera, H. C. (2014). La OCDE y los derechos humanos: el caso de las Directrices para Empresas Multinacionales y los Puntos de Contacto Nacional. *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, 611-658.

Robledo, F. H. (2010). *Salud Ocupacional Conceptos básicos*. Bogotá: ECOE.

Rojas, R. M. (2022). *Lecciones de derecho del trabajo*. Bogotá D. C.: Universidad Externado de Colombia.

Sánchez, M. C. (2015). *Tipología y reparación del daño inmaterial en Colombia: Comentarios críticos sobre la jurisprudencia reciente*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Sánchez, S. M. (2019). DE LA FUNCIÓN PREVENTIVA DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL Y LA DISTRIBUCIÓN DEL RIESGO EN LA SOCIEDAD MODERNA. *REVISTA ESTUDIANTEL DE DERECHO PRIVADO Universidad Externado de Colombia*, 1-19. Obtenido de <https://red.ueexternado.edu.co/>

scalahed. (s.f.). Hechos y actos jurídicos. *scalahed*, 149-181. Obtenido de https://gc.scalahed.com/recursos/files/r157r/w12880w/IntroEstudiDer_Unidad5.pdf

SEGURA, A. M. (2017). Derecho laboral para el nuevo tiempo. Construcción conjunta. En A. M. SEGURA, *Derecho laboral para el nuevo tiempo. Construcción conjunta* (págs. 145-146). Bogotá D. C.: TEMIS.

Seguridad Minera. (2024). *Seguridad Minera*. Obtenido de [revistaseguridadminera.com](https://www.revistaseguridadminera.com/operaciones-mineras/los-principales-riesgos-para-la-sst-en-mineria/):
<https://www.revistaseguridadminera.com/operaciones-mineras/los-principales-riesgos-para-la-sst-en-mineria/>

Soto, C. M. (2021). Responsabilidad por culpa patronal. Análisis de los regímenes de responsabilidad civil propuestos para su explicación. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 443-468.

Sourdat, M. A. (1902). *Traité générale de la responsabilité ou de l'action en dommages-intérêt en dehors des contrats*. Paris: Marchal y Billard.

Suárez, L. J. (2018). *MONOGRAFÍA DE ESTUDIO: MINERÍA DEL CARBÓN EN BOYACÁ Y SUS IMPACTOS AMBIENTALES*. Tunja: UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA. Obtenido de upme.gov.co:
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/21316/1049635152.pdf>

Superintendencia de Riesgos del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2017). *Superintendencia de Riesgos del Trabajo*. Obtenido de Superintendencia de Riesgos del Trabajo: <https://www.srt.gob.ar/wp-content/uploads/2018/04/FAQSRT.pdf>

Tamayo Jaramillo, J., Botero, L. F., Polanía, N., & Rojas, S. (2017). *Nuevas reflexiones sobre el daño*. Bogotá: Legis.

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI, SALA DE DECISIÓN LABORAL, 76001310500820130053401 (TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI 10 de Septiembre de 2020). Obtenido de www.ramajudicial.gov.co

Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres UNGRD. (2022). *Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres UNGRD*. Obtenido de repositorio.gestiondelriesgo.gov.co:
<https://repositorio.gestiondelriesgo.gov.co:8443/handle/20.500.11762/39140>

Universidad Pontificia Bolivariana. (s.f.). www.upb.edu.co. Obtenido de www.upb.edu.co: <https://www.upb.edu.co/es/seguridad-salud-trabajo/accidentes-e-incidentes-de-trabajo>

Vega, C. F. (2016). *Daño a la vida de relación como perjuicio autónomo y el daño a la salud*. Bogotá : Universidad la Gran Colombia.