

**Culpa patronal por indebida implementación del sistema de gestión de seguridad y salud
en el trabajo en las empresas colombianas desde el año 2020 al 2022**

Andrés Felipe Ovalle Pinilla, Leyda Janeth Claro Contreras y Marlon Hernando Arenales

Ortiz

Trabajo de grado para optar el título de Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Director

Iván Edgardo Galán Navarro

Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

División de Ingenierías y Arquitectura

Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo

2023

Agradecimientos

Nos encontramos profundamente agradecidos con Dios, la vida y el universo por permitirnos coincidir como equipo en este proyecto llamado especialización, nuestro interés y respeto por el derecho laboral y la seguridad y salud en el trabajo permitió que forjáramos una alianza estratégica encaminada a cuestionarnos e investigar para finalmente reflejar nuestro empeño en esta monografía.

A nuestros padres, familiares y amigos que constantemente nos animan a continuar preparándonos para mejorar nuestra calidad de vida, a través de aquello que nos gusta, gracias; a nuestro director de monografía el Dr. Iván Galán agradecemos su entrega constante, sincera e inspiradora; finalmente a la universidad Santo Tomás de Aquino, agradecemos la disposición de docentes de calidad que con aportes valiosos impactaron de forma positiva nuestra vida profesional.

Andrés Ovalle, Leyda Claro y Marlon Arenales.

Contenido

Introducción	11
1. Culpa patronal por indebida implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las empresas colombianas desde el año 2020 al 2022	13
1.1 Planteamiento del problema.....	13
1.2 Justificación.....	16
1.3 Objetivos	18
1.3.1 Objetivo general	18
1.3.2 Objetivos específicos	19
2. Estructura temática.....	19
3. Marco referencial	22
3.1 Marco teórico	24
3.2 Marco conceptual	27
3.3 Marco legal.....	29
4. Diseño metodológico	39
4.1 Alcance y limitaciones.	40
5. Desarrollo metodológico	42
6. Conclusiones.....	56
7. Recomendaciones	58
Referencias.....	61
Apéndices.....	66

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Ficha descriptiva de análisis jurisprudencial</i>	42
--	----

Lista de figuras

Figura 1. <i>Perjuicios ocasionados a los trabajadores con la ocurrencia de accidentes de trabajo</i>	
.....	56
Figura 2. <i>Tipo de causa generadora del accidente de trabajo</i>	56

Lista de apéndices

Apéndice A. *Fichas descriptivas de análisis de sentencias 2020 – 2022* 66

Apéndice B. *Análisis de causas* 87

Resumen

La investigación buscó identificar y describir las principales causas de condena por culpa patronal a consecuencia de accidentes de trabajo que se presentaron en empresas colombianas las cuales debían contar con un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo debidamente implementado. Para ello, en el diseño metodológico se acude a un enfoque cualitativo y el método es descriptivo, teniendo en cuenta los pronunciamientos de la sala laboral de la corte suprema de justicia; así como la técnica documental al analizar textos de tipo teórico, descriptivo-analítico, sobre el particular desde el análisis de sentencias con condenas por culpa patronal, las cuales se hicieron conforme a una ficha técnica, para responder a la pregunta de investigación ¿Cuál es el factor de atribución de responsabilidad de la culpa patronal? ¿Cuáles son las falencias en las que están incurriendo los empleadores frente a la debida implementación del SG-SST?

Por último se realizaron conclusiones a las que se llegaron conforme al análisis realizado y se emitieron recomendaciones para prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo en las empresas colombianas.

Palabras clave: culpa patronal, accidente de trabajo, capacitación, elementos de protección personal, trabajo en altura

Abstract

The investigation sought to identify and describe the main causes of conviction for employer fault as a result of work accidents that occurred in Colombian companies which had to have a duly implemented Occupational Health and Safety Management System. For this, in the methodological design, a qualitative approach is used and the method is descriptive, taking into account the pronouncements of the Labor Chamber of the Supreme Court of Justice; as well as the documentary technique when analyzing texts of a theoretical, descriptive-analytical type, on the subject from the analysis of sentences with convictions for employer fault, which were made in the form of a technical sheet, to answer the research question: Which is the attribution factor of employer fault? What are the shortcomings that employers are incurring in the proper implementation of the SG-SST?

Finally, conclusions were reached according to the analysis carried out and recommendations were issued to prevent the occurrence of work accidents in Colombian companies.

Keywords: employer fault, work accident, training, personal protection elements, work at height

Glosario

Accidente de trabajo: aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo (Ley 1562, 2012, Art. 3).

Culpa patronal: concepto de naturaleza jurisprudencial y doctrinal, su fuente es la responsabilidad civil del artículo 1604 del Código Civil colombiano en armonía con la culpa del empleador del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo

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 ejercer sus funciones (Ley 1562, 2012, Art. 4).

Estabilidad laboral reforzada: garantía a que tienen derechos las personas expuestas a ser discriminadas en el entorno laboral, la cual se materializa en gozar del privilegio de permanecer en su empleo, a menos de que exista una justa causa no relacionada con su condición (Sentencia T-434, 2020).

Indemnización: resarcir un daño o perjuicio, generalmente mediante compensación (Real Academia Española, s.f).

Jurisprudencia: fuente de derecho, sentencias emitidas por las altas cortes, las cuales surgen de la interpretación y aplicación de la ley.

Perjuicios: consecuencia negativa o daño causado con culpa de un ser vivo, objeto o factores de la naturaleza, el cual debe ser indemnizado.

Prestaciones económicas: subsidios monetarios que buscan sustituir en cierta medida el salario que devengaba el trabajador antes de la ocurrencia de un accidente de trabajo o EL diagnostico de una enfermedad laboral.

Prevención: preparación y disposición que se hace anticipadamente para evitar un riesgo o ejecutar algo (Real Academia Española, s.f).

Riesgo: contingencia o proximidad de un daño (Real Academia Española, s.f).

Seguridad y salud en el trabajo: disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores (Ley 1562, 2012, Art. 1)

Introducción

La normatividad colombiana ha generado un significativo número de instrumentos legales que han sentado lineamientos claros para reafirmar la obligación especial, inherente e irrenunciable de los empleadores de garantizar condiciones de seguridad y salud en el trabajo a sus empleados, a fin de que, cuenten con todos los instrumentos y medios que garanticen de forma efectiva un ambiente sano con riesgos identificado y controlados. No obstante lo anterior, sigue siendo muy frecuente la declaración de responsabilidad por culpa patronal a las empresas colombianas por indebida implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo; tornándose de interés investigativo identificar y analizar las causas más comunes y relevantes de incumplimiento que fueron determinantes para que la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, condenarán durante los años 2020, 2021 y 2022 a empleadores por culpa patronal y en consecuencia tuvieron que asumir el pago de indemnizaciones cuantiosas a favor de los trabajadores y/o familiares.

Se realizó un análisis de la normatividad que regula el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Así mismo se hizo un análisis de casos en los que empresas de diferentes sectores económicos fueron condenadas por culpa patronal con ocasión a los accidentes de trabajos que ocasionaron la muerte o la pérdida de la capacidad laboral del trabajador.

En cuanto a los resultados, el estudio permitió identificar las principales causas de condenas por culpa patronal frente a la ocurrencia de accidentes de trabajos de empresas colombianas. Así mismo se realizó una descripción de los perjuicios que se le ocasionaron al trabajador y finalmente se sugirieron recomendaciones a tener en cuenta al momento de

implementar acciones de mejora, bajo la óptica de la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral, como órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral.

1. Culpa patronal por indebida implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las empresas colombianas desde el año 2020 al 2022

1.1 Planteamiento del problema

En el estado colombiano, tanto las empresas públicas como las privadas ya sean estas grandes o pequeñas y en general todas las que realicen alguna actividad económica tienen la obligación de realizar acciones tendientes a garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en sus recintos laborales.

Dentro del ordenamiento jurídico colombiano, en el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo, se establece la obligación del empleador de garantizar la protección y seguridad a sus trabajadores

En consecuencia, el legislador ha establecido una serie de obligaciones a cargo del empleador, relacionadas con su deber de protección y seguridad para con sus trabajadores, dentro de los cuales se destaca la ley 9 de 1979 por su gran aporte tendiente a proteger la salud del trabajador, en especial lo dispuesto en sus artículos 80 y 81. Así mismo la Resolución 2400 de 1979 establece algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo, la ley 1562 de 2012, por medio de la cual se modificó el Sistema de Riesgos Laborales, el Decreto 1072 de 2015 y la resolución 312 de 2019 del Ministerio del Trabajo regulan la estructura del SG-SST, tienen como único propósito salvaguardar la salud y la seguridad de los trabajadores.

Con la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST en adelante) se busca proteger a los trabajadores de los infortunios laborales, es deber

del empleador establecer medidas de seguridad acorde con los factores de riesgo relacionados con la actividad propia de la organización.

Para lograr el cometido de la norma, se hace necesario la participación de los actores del SG SST, de la dirección general de la empresa y de la cadena de mando y operaciones de los trabajadores, del COPASST y de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) (Ponce, 2019).

En los últimos años el legislador ha establecido que la prevención de los riesgos prima frente a la reparación de los daños; es por esta razón que se ha concentrado en transformar los programas de Salud Ocupacional en un Sistema de Gestión Integrado a las actividades del día a día (Velásquez, 2016).

Ahora bien, si el empleador no cumple con las obligaciones impuestas por el legislador, y como consecuencia se genera en el trabajador un perjuicio por la ocurrencia de un accidente de trabajo y/o enfermedad laboral, debe responder por una indemnización plena de perjuicios, conforme lo establece el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, sin menoscabo de las acciones penales que pueda acarrear.

La jurisprudencia como fuente formal del derecho ha materializado el cumplimiento de la normatividad referente a la protección de los trabajadores con relación a los riesgos y peligros existentes en cumplimiento de sus funciones. Por ello determinó la necesidad de establecer la responsabilidad del empleador, lo que se denomina legalmente como “culpa patronal” refiriendo que cuando exista culpa comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo, o de la enfermedad laboral está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios.

La corte Suprema de Justicia – Sala Laboral como último escalón en la jurisdicción ha sido la encargada de dirimir los conflictos entre trabajadores y empleadores mediante sentencias

judiciales de las cuales se puede concluir la importancia de una correcta implementación del SG-SST, la estabilidad laboral reforzada que acarrea un trabajador posterior a un accidente de trabajo, las sanciones a las que se encuentra expuesto el empleador y los costoso que puede resultar un litigio.

En la actualidad se evidencia que el aumento de reclamaciones judiciales por trabajadores a empleadores por temas de seguridad y salud en el trabajo ha obligado a que se establezcan bases puntuales referentes a la obligatoriedad y sanciones que tienen los patronos de implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

Se observa con preocupación que las empresas colombianas no otorgan relevancia a la implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, lo cual impide mitigar la accidentalidad de trabajadores, exposición a factores de riesgo y a su vez el impacto negativo económico y legal tras la ocurrencia de un accidente.

El interés por las condiciones laborales de los trabajadores proporciona bienestar físico, mental y social lo cual aumenta la productividad de las empresas evitando de esta manera impactos negativos y traumas en la operatividad, recurso humano, economía y aspectos legales.

Se torna de interés investigativo el análisis de sentencias judiciales que han resuelto problemáticas de culpa patronal en los años 2020 a 2022 y de esta manera evidenciar que la correcta implementación del sistema de gestión trae beneficios que superan el costo que significa ponerlo en práctica.

Por consiguiente, se hace necesario encontrar las causas más relevantes de los empleadores en la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que acreditan la declaratoria de la culpa patronal y de esta manera establecer recomendaciones para la mejora continua del sistema.

¿Cuáles son las principales causas de condena por culpa patronal en la ocurrencia de accidentes de trabajo de empresas colombianas que deberían contar con el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, en los años 2020 al 2022, conforme a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral?

1.2 Justificación

Los argumentos que motivaron la presente investigación van dirigidos a describir las principales causas de condena por culpa patronal en la ocurrencia de accidentes de trabajo de empresas colombianas que deberían contar con un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo debidamente implementado.

Posteriormente se determinará los perjuicios ocasionados a los trabajadores a causa de las omisiones por parte del empleador en la ocurrencia de los accidentes laborales por la indebida implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, para los años 2020 al 2022.

La investigación se hace con el fin de resolver la formulación del problema propuesto y desarrollar los objetivos trazados, queriendo con ello emitir recomendaciones para que sean tenidas en cuenta por las empresas colombianas y así reducir el número de accidentes laborales.

Así mismo se analizará la culpa patronal desde la óptica jurídica, realizando un estudio de casos de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral de los años 2020 al 2022, con el fin de determinar cuáles son las falencias en la que están incurriendo las empresas a la hora de implementar el SG SST.

Con la resolución de la pregunta de investigación y el cumplimiento de los objetivos trazados ayudará a resolver el interrogante que consiste en establecer las causas de condena por

culpa patronal en la ocurrencia de accidentes laborales de las empresas colombianas que han implementado el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

Los resultados del trabajo se espera que tengan una transcendencia más allá de lo académico, ya que es una realidad que la preservación de la salud de los trabajadores, es una condición necesaria para el desarrollo económico del país.

La implementación del SG SST en Colombia con el transcurso de los años ha venido adquiriendo una importante participación, tanto en entidades públicas como privadas, esto en razón a la pésima gestión que han generado dificultades sobre la salud y vida de los trabajadores con resultados que han generado pérdidas materiales y vidas humanas. Por tales motivos la seguridad y salud en el trabajo se ha visto en la obligación de evolucionar en el desarrollo de nuevas medidas para prevenir estas desavenencias y aportar al desarrollo y progreso de la sociedad (Molano, pp. 21-31).

Según los datos aportados por la organización internacional del trabajo (OIT) “cada día, 6.400 personas mueren debido a un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, lo cual representa 2,3 millones de muertes al año. Además, 860.000 personas sufren lesiones en el trabajo todos los días”. En ese mismo orden de ideas, se tasa pérdidas económicas en 2,8 billones de dólares anuales. Una de las razones más fuertes de esta, deriva de la culpa patronal pues estas corresponden a las obligaciones de protección y seguridad a cargo del empleador (Analitik, 2022).

Conforme a lo anterior, en el mundo se generan “al año alrededor de 270 millones de accidentes de trabajo por tal motivo ha resultado imprescindible promover una prevención global que permita un ambiente seguro y saludable.

Los accidentes laborales acaecidos por culpa patronal, desencadenan perjuicios económicos de gran cuantía a las empresas, lo que permite colegir la necesidad de brindar condiciones laborales más seguras para los trabajadores, protegiendo su integridad y así evitar la imposición de multas a empleadores.

El aporte desde el punto de vista jurídico es otorgar un análisis de las principales causas de condena por culpa patronal en la ocurrencia de accidentes laborales de empresas colombianas que deberían contar con el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y de esta manera se puedan conocer las regulaciones normativas que orientaron la solución del interrogante ya descrito.

En cuanto al aporte que hace este trabajo a la academia permite ir preparando a los estudiantes de la Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo a las exigencias del entorno empresarial. Hoy en día debido a las exigencias normativas las cuales cada día son más rigurosas con los empleadores, obliga a que las empresas en Colombia implementen un Sistema de Gestión que realmente garantice la seguridad y salud de los trabajadores.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Analizar la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral para los años 2020 al 2022, acerca de las principales causas de condena por culpa patronal en la ocurrencia de accidentes de trabajo de empresas colombianas que deberían contar con el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar las causas de las condenas impuestas por culpa patronal en la ocurrencia de accidentes de trabajo de empresas colombianas que deberían contar con el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, en los años 2020 al 2022.

Describir los perjuicios ocasionados a los trabajadores a causa de las omisiones por parte del empleador en la ocurrencia de los accidentes por la indebida implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, en los años 2020 al 2022.

Emitir recomendaciones para prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo en las empresas colombianas.

2. Estructura temática

El área de desarrollo de la propuesta de investigación que tendrá como producto una Monografía, se centra en efectuar un análisis jurisprudencial a sentencias que han declarado la culpa patronal por indebida implementación en el SGSST durante los años 2020 a 2022 y a partir de los criterios utilizados por la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral emitir sugerencias que permitan optimizar los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en este sentido es importante precisar que esta corporación es el órgano de cierre de la Jurisdicción Ordinaria Laboral, razón por la cual sus sentencias son de obligatorio cumplimiento y produce efectos *erga omnes*, es decir, respecto de todos.

El cumplimiento de los empleadores a la normatividad que les sea aplicable no garantiza estar exentos de acudir a la jurisdicción en calidad de demandados, razón que hace imperativo medir la implementación del SGSST bajo la perspectiva legal a fin de tener una visión especial que

permita optimizar a partir de casos reales con conductas cotidianas que la mayoría de veces no se prevén en la norma y que en ultimas el operador judicial encamina a través de sentencias.

1. Búsqueda e identificación de jurisprudencia en la cual haya sido condenado empleadores por culpa patronal por indebida implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo de los años 2020 – 2022.
2. Análisis de responsabilidad de la culpa patronal en la jurisprudencial nacional.
 - Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral Sala de Descongestión No. 3, Sentencia del Cinco (05) de febrero de 2020, SL249- 2020; Rad. 68149.
 - Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral; Sala de Descongestión No. 1, Sentencia del Veintisiete (27) de mayo de 2020, SL1565-2020; Rad. 71613.
 - Corte Suprema de Justicia Sala de Descongestión Laboral N.º 2, Sentencia del Veintiséis (26) de octubre de dos mil veinte (2020), SL4291-2020; Rad. 70848.
 - Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del Veintiuno (21) de octubre de dos mil veinte (2020), SL4277-2020; Rad. 70852.
 - Corte Suprema de Justicia; - Sala de Descongestión Laboral N.º 4, Sentencia del Once (11) de agosto 2020, SL2906-2020; Rad. 66820.
 - Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral Sala de Descongestión No. 1, Sentencia del dieciséis (16) de junio de dos mil veintiuno (2021), SL2665-2021; Rad. 81071.
 - Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral; Sala de Descongestión No. 2, Sentencia del diez (10) de mayo de dos mil veintiuno (2021), SL1914-2021; Rad. 81096.
 - Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, Sentencia del diez (10) de febrero de dos mil veintiuno (2021), SL492-2021; Rad. 67176.

- Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral; Sala de Descongestión No. 3, sentencia del veintinueve (29) de septiembre de dos mil veintiuno (2021), SL4372-2021; Rad. 84048.
 - Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral. Sentencia del veinte (20) de octubre de dos mil veintiuno (2021), SL5300-2021; Rad. 70072
 - Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 24 de enero de 2022, SL062. Rad. 83174.
 - Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 5 de julio de 2022, SL2596. Rad. 84064.
 - Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 05 de julio de 2022, SL2328. Rad. 75857.
 - Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 27 de septiembre de 2022, SL3395. Rad. 87149.
 - Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 26 de octubre de 2022, SL-3733. Rad. 88153.
3. Identificación de las principales causas por la cuales fueron condenados por culpa patronal los empleadores por indebida implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo.
4. Recomendaciones a tener en cuenta en los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo para evitar condenas por culpa patronal.
5. Conclusiones.

3. Marco referencial

En la tesis *“Principales causas de condena judicial por culpa patronal en la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades laborales por omisión del empleador en sus obligaciones de protección y seguridad en el trabajo”* (García, et ál., 2017, p.1), hace un análisis de las principales causas por la cual son condenadas las empresas en Colombia por culpa patronal en la ocurrencia de accidentes o enfermedades laborales en los trabajadores, por el empleador omitir la obligación de protección y seguridad en el trabajo.

En esta investigación se concluye que la causa de estos accidentes y enfermedades se debe a la ausencia de elementos de protección personal, siendo indispensable que la empresa determine los protocolos de protección y seguridad en los ambientes de trabajo y dotar a los trabajadores de dichos elementos para evitar accidentes o enfermedades laborales.

Romero (2018), en la tesis *“Análisis jurisprudencial de la acumulación de indemnizaciones de las prestaciones del sistema de riesgos laborales con las derivadas de la culpa patronal (Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala Laboral, desde 1978-2017)”*, realiza un análisis de sentencias de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, frente al tema de la acumulación de indemnizaciones y dentro de las que se destaca la teoría de que los entes de seguridad no asumen la indemnización ordinaria si el accidente o enfermedad laboral son el resultado de la culpa patronal.

Dentro de esta investigación se destaca la naturaleza jurídica de la culpa patronal, establece las generalidades de la responsabilidad civil y sus elementos. De igual manera aborda el tema de la responsabilidad contractual y extracontractual, responsabilidad objetiva y subjetiva.

(Barajas, 2020, p.1) en la monografía *“Análisis de la responsabilidad subjetiva del empleador frente a los accidentes de trabajo”*; presenta su estudio haciendo un análisis

normativo crítico sobre los principales elementos constitutivos de la responsabilidad subjetiva atribuibles a los empleadores frente a los accidentes de trabajo y de igual manera hace un análisis de las decisiones jurisprudenciales de los últimos años. Dentro de su proceso investigativo se destaca que debido al creciente número de accidentes de trabajos se han creado una serie de normas para regular el tema de la responsabilidad, convirtiendo con ello la actividad empresarial en un riesgo patrimonial, lo cual desincentivaría la generación de empleo, debido a la inseguridad jurídica que se presenta ante el exceso de normas que regulan este tema.

Por otra parte, es importante destacar que dentro de su estudio se resalta la necesidad de analizar los temas de salud ocupacional con referencia a los accidentes de trabajo para de esta manera poder realizar actividades preventivas frente a estas contingencias o acciones que eximan total o parcialmente de responsabilidad al empleador.

Por otro lado, encontramos a Calderón et ál. (2021), en su artículo “*Sentencias por culpa patronal en accidentes de trabajo en Colombia. Una mirada desde la seguridad y la salud en el trabajo.*” En el cual realizó una revisión documental de sentencias condenatorias de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral por accidentes de trabajo con culpa patronal.

El resultado de la investigación recalca que las sentencias analizadas para los años 2019-2020 arrojaron que la mayoría de accidentes de trabajo ocurren debido a que el empleador es negligente y descuidado al no cumplir con las normas de seguridad y salud en el trabajo al no proporcionar a los trabajadores los elementos de protección personal, a la deficiente capacitación y entrenamiento, herramientas y equipos no seguros, entre otros.

Gallego, C. (2021) en su artículo “*Responsabilidad por culpa patronal la contradictoria naturaleza civil y contractual del régimen de responsabilidad*” realiza un análisis de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral como de la Sala Civil

en la que se concluyen que ambas concordaron al reconocer la naturaleza laboral y contractual a la responsabilidad del empleador con ocasión de accidentes de trabajo o enfermedades laborales, previa demostración de la culpa patronal independiente de las reglas del derecho civil.

Por su parte Arango et ál. (2021), en la monografía “*Régimen de responsabilidad patronal y vicisitudes en el marco de accidentes y enfermedades laborales*”, realizó un análisis de la culpa en cabeza del empleador en el acaecimiento de accidentes y enfermedades con ocasión del trabajo. La cual concluyó que el medio de defensa al cual la mayoría de empleadores recurren para eximirse de responsabilidad y que es de gran importancia en el ordenamiento laboral, es el hecho que la empresa haya realizado programas de salud ocupacional, cumplido con las obligaciones especiales propuestas en los artículos 56 y 57 del Código Sustantivo del Trabajo, haya capacitado a los trabajadores en sus funciones, estructurado planes de contención de riesgos, otorgados los elementos de protección personal, adecuación del lugar de trabajo y demás acciones de seguridad y protección.

También resaltaron que la Corte Constitucional concluyó en la sentencia T-331 de 2018, que, si el empleador incumple con el deber de vigilancia y seguridad con sus trabajadores, constituye un desconocimiento de los derechos del trabajador y como consecuencia se le asignan consecuencias de índole económico.

3.1 Marco teórico

Debido a la globalización y la competencia entre industria, en la que muchas veces la oferta es mayor que la demanda, los empresarios se olvidan de las personas que están detrás del producto y que contribuyen para satisfacer el consumo. Con el transcurrir de los años el Estado Colombiano se ha preocupado por crear normas para proteger a los trabajadores.

Pero a pesar de esta regulación normativa, los accidentes de trabajos son unos de los temas que hoy en día aquejan a los empresarios de nuestro país, lo cual está generando un preocupante ausentismo producto de las lesiones que sufre el trabajador en el desarrollo de actividades laborales.

Alfonso (2014), precisa la obligación del empleador de cumplir con las leyes, decretos y todas las normas concernientes al sistema de seguridad social en riesgos laborales, y por esta razón debe tomar medidas necesarias para proteger la salud e integridad de los trabajadores.

Por consiguiente, existe una responsabilidad frente al trabajador que nace con la existencia del contrato de trabajo, pasando de la responsabilidad objetiva a la subjetiva, en la que se asignan las culpas frente al daño causado al trabajador.

Es de notar que la corte suprema de justicia, afirma que el empleador que incumpla con el deber de gestión de prevención de accidentes de origen laboral o cuando el desarrollo de los programas del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo es adelantado por personas no competentes, deberá asumir el pago de prestaciones adicionales a las contenidas en las normas de Seguridad Social, aun estando al día en las cotizaciones con la Administradora de Riesgos Laborales siendo esta responsabilidad extensiva a quien realiza una adecuada asesoría (p. 27).

Es por esta razón que al crearse una empresa nacen con ella ciertos peligros que ponen en riesgo la vida, la salud e integridad del trabajador, es por esto que el empleador tiene la obligación de proteger y asegurar la integridad física y psicológica de los trabajadores de los cuales obtiene beneficios. Se puede determinar que el incumplimiento de estas obligaciones por parte del empleador, siendo este el elemento clave para declarar la culpa patronal.

En Colombia, la culpa del empleador en los accidentes de trabajos destaca una valoración subjetiva, puesto que el juez debe analizar y valorar si este actuó de manera diligente y cuidadosa como lo hubiera hecho un buen padre de familia en la correcta dirección y funcionamiento de sus negocios, independientemente a la actividad económica a la que se dedique.

La Culpa patronal es un fenómeno que solamente se presenta en el sector privado, la cual surge para dar solución a la desprotección de los trabajadores imponiéndosele al empleador la obligación de reparar integralmente el daño en todas sus órbitas.

En el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo se encuentra regulada la culpa patronal, entendiéndose ésta como una figura jurídica que opera cuando un trabajador sufre un accidente o una enfermedad de origen laboral, causado por la conducta dolosa del empleador.

Los artículos 56 y 57 del Código Sustantivo del Trabajo, consagra unas obligaciones a cargo del empleador dentro de las que vale la pena resaltar la propuesta en el numeral segundo del artículo 57 y precisa lo siguiente: “(...) *Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud*”, es por esto que el empleador tiene el deber de protección y seguridad con sus trabajadores, puesto que es desconocimiento e inobservancia de estas obligaciones en palabras de la Corte Suprema de Justicia es un comportamiento patente de culpa patronal (Botero, 2017, p. 39).

Por su parte, Grisales et ál. (2021), en su artículo de investigación científica y tecnológica, expone que la figura de la culpa patronal permite a los empleadores implementar la Seguridad y Salud en el Trabajo en sus empresas, que apoyen los planes y programas para prevención de accidentes de trabajo, haciendo que sean más estrictos con el cumplimiento de las

normas de Seguridad, haciendo un constante monitoreo de los peligros y riesgos en lo que se ven expuestos los trabajadores (p. 12).

3.2 Marco conceptual

Dentro del universo conceptual que abarca la culpa patronal, por la indebida implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGS-ST), es importante condensar algunas definiciones inmersas dentro de la temática abordada, haciendo uso del análisis y las conclusiones que han llevado a diversos investigadores a englobar dentro de un referente conceptual esta problemática.

En lo que respecta a los accidentes laborales, generalmente podemos referir dos tipos comunes de consecuencias: Una de ellas compete el sistema de seguridad social por su naturaleza netamente objetiva y la segunda hace alusión a la llamada culpa patronal prevista en el artículo 216 del Código sustantivo del trabajo.

Para ello resulta imprescindible el desarrollo de un marco conceptual, la cuales nos permitirá entender con mayor claridad cada una de las causas en las cuales se ve inmersa la culpa del empleador.

El código Sustantivo de Trabajo en su artículo 22, define contrato de trabajo como aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona sea natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

En lo que respecta a los accidentes de trabajo, esta se encuentra definida en la ley 1562 de 2012 en su artículo 3, de la cual se puede inferir que este se produce en un momento específico, se genera de forma inmediata y suele ser violento y causa una lesión funcional o corporal,

permanente o temporal a consecuencia de una acción determinada ocurrida durante el curso del trabajo con ocasión de la prestación del servicio.

Frente a los elementos de protección personal, la Resolución 2400 de 1979 en su Artículo. 176, precisa que los patronos suministrarán los equipos de protección adecuados, según la naturaleza del riesgo.

En el artículo 348 del Código Sustantivo de Trabajo, encontramos frente al tema de medidas de higiene y seguridad, la obligación que se le impone al empleador de suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio.

Ahora en lo que respecta a la matriz legal, es definida por el Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.2. y la cual establece que esta es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), siendo indispensable actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

Según Valdivieso (2014) en su artículo “*accidente o enfermedad laboral por culpa del empleador*” manifiesta que la culpa patronal se presenta cuando un accidente o enfermedad de origen laboral es causado por la conducta dolosa del empleador, quien tiene la obligación de reparar integralmente al trabajador.

En lo que respecta al daño emergente el artículo 1614 del Código Civil, lo define como el perjuicio o la pérdida que proviene de no haberse cumplido la obligación o de haberse cumplido imperfectamente, o de haberse retardado su cumplimiento.

El lucro cesante por su parte es la ganancia o provecho que deja de reportarse a consecuencia de no haberse cumplido la obligación, o cumplido imperfectamente, o retardado su cumplimiento. Artículo 1614 del Código Civil

En el artículo 1613 del código civil, se precisa que la indemnización de perjuicios comprende el daño emergente y lucro cesante, ya provenga de no haberse cumplido la obligación, o de haberse cumplido imperfectamente, o de haberse retardado el cumplimiento.

Por su parte el decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.2. define las condiciones y medio ambiente de trabajo como aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

3.3 Marco legal

La seguridad y salud en el trabajo como obligación del empleador y garantía del trabajador es relativamente nueva en el ordenamiento jurídico Colombiano, sin embargo, se han

unido esfuerzos entre colectivos empresarios y sindicales para garantizar condiciones y espacios seguros de trabajo; el aumento desmedido de accidentes de trabajo, enfermedades laborales, explotación infantil, entre otras prácticas laborales precarias hizo que el Gobierno Nacional sentará los primeros lineamientos base que han permitido un avance en materia de riesgos laborales. No obstante lo anterior, en la actualidad con todo y la gran saturación normativa que existe frente a Derechos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo, los índices de enfermedades, muertes, y accidentes calificados como de origen laboral para el año 2020 y 2021 siguen siendo muy altos, tal y como informó el Ministerio de Salud y Protección Social, pues bien, en el año 2021 las muertes calificadas como de origen laboral ascendieron a 579, las enfermedades calificadas con el mismo origen para el año 2020 ascendieron a 36.297 y los accidentes de trabajo calificados como tal para la anualidad de 2021 fueron 479.502, según los indicadores publicados por el Gobierno Nacional a través de su Ministerio de Salud y Protección Social (Minsalud, 2021).

Antecedentes normativos

El presente trabajo investigativo tendrá como base normativa y punto de partida la legislación referente a riesgos laborales, derecho laboral y seguridad social más relevante desde su aparición con la Ley 57 de 1915 sobre accidentalidad laboral y enfermedades laborales, la cual marcó un hito por establecer la primera definición de accidente de trabajo, adicionalmente se encargó de imputar responsabilidades al empleador, las prestaciones económicas asistenciales, la clase de incapacidad, la pensión de sobreviviente y la indemnización en caso de limitaciones físicas causadas por el trabajo (Asturias Corporación Universitaria, 2017).

Posteriormente fueron promulgadas las siguientes leyes que tuvieron trascendencia en la legislación actual, dentro de estas:

- La ley 46 de 1918, por medio de la cual se dictaron medidas de higiene y salubridad pública para la clase trabajadora.
- La ley 37 de 1921, por medio de la cual se estableció el seguro obligatorio de vida para trabajadores, sin embargo, esto fue reformado por la Constitución Política de 1936.
- La ley 10 de 1934, por medio de la cual se reglamentó la enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral.
- La ley 96 de 1938, la cual trajo un avance bastante significativo que hasta el día de hoy se encuentra presente, con la creación del Ministerio de la Protección Social, hoy conocido como Ministerio de Trabajo.
- La ley 44 de 1939, por medio de la cual se creó el Seguro Obligatorios, así como la indemnización a favor de trabajadores como reparación por accidentes de trabajo.
- El Decreto 2350 de 1944, sentó los fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo y la obligación de proteger a los empleados.
- Ley 6 de 1945 por medio de la cual se dictaron disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones, conflictos y jurisdicción especial del trabajo.
- Ley 90 de 1946, por medio de la cual se creó el Instituto de Seguros Sociales, con el objetivo de prestar servicios de salud y pensiones a los trabajadores colombianos.
- Ley 3743 de 1950, por medio de la cual se modifica el Decreto 26630 de 1950 y se promulga el Código Sustantivo del Trabajo, el cual se mantiene vigente hasta la fecha con numerosas modificaciones.

Constitución política de Colombia

En 1991 con la promulgación de la Constitución Nacional, y la forma de organización política basada en un Estado Social de Derecho, el cual tiene como misión garantizar el respeto, cumplimiento y materialización de los derechos humanos, de ahí su preámbulo con bases participativas y democráticas, fundadas en la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas.

La Constitución consagra el trabajo en su artículo 25 como un *derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado*, razón por la cual la intervención del Estado a través del Congreso Nacional y Ministerio de Trabajo después de 1991 ha tenido una gran avance en materia legislativa, control y vigilancia, tratando de eliminar las brechas de desigualdad y precariedad laboral. En concordancia con el trabajo digno, el artículo 48 de la Constitución Nacional introduce el Derecho a la Seguridad Social Integral, adicionado a través del Acto Legislativo 01 de 2005, como un *servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad*, lo cual ha permitido que en la actualidad se cuente con un sistema de seguridad social robusto en materia de cubrimiento y ampliación de prestaciones económicas y asistenciales, así como una cobertura en materia de Administradoras de Riesgos Laborales, cada vez más extensa, con obligaciones y vigilancia definida. El artículo 53 de la Constitución Colombiana sentó los principios mínimos fundamentales que debe tener en cuenta el Estatuto del Trabajo, cuya expedición quedó como un mandato a cargo del Congreso para garantizar la protección del trabajo y de los trabajadores, dentro de estos *igualdad de oportunidades para los trabajadores; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho, garantía a la seguridad*

social, la capacitación, entre otros, que han sido los pilares fundamentales y la carta de navegación de la normatividad que tenemos hasta la fecha.

El código sustantivo del trabajo indica dentro de las obligaciones especiales del empleador, consagradas en su numeral 2 del artículo 57 *procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y salud*, de lo que se colige como la obligación de implementar prácticas articuladas a garantizar condiciones salubres que mitiguen los impactos negativos de la ejecución diaria de las labores, así como también la obligación que recae en los empleadores de *prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad*, establecida en el núm. 3 del precitado artículo, que también establece que los establecimientos, talleres o fábricas que tenga dentro de su actividad habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá cumplir con la reglamentación establecida por las autoridades sanitarias.

De igual manera, el código sustantivo consciente de que la implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo requiere el trabajo en equipo y participativo, también estableció obligaciones especiales y claras a los trabajadores en su artículo 58 num. 6. *Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen personas o cosas de la empresa o establecimiento*, previa capacitación y socialización de prácticas seguras, rutas de evacuación, planes de emergencias, primeros auxilios, entre otros, el numeral 7 establece la obligación de *observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades laborales*, pues bien, siendo los actores principales del sistema de gestión, tienen a su cargo uno de los principios fundamentales y claves, el autocuidado. Teniendo en cuenta lo anterior, y las obligaciones de cada una de las

partes, el legislador en aras de garantizar su cumplimiento efectivo, estableció consecuencias en caso de que el Empleador, como responsable directo, y como el extremo más fuerte de la relación laboral, dentro de estas la culpa patronal.

El C.S.T, en su artículo 216 indica que *cuando exista culpa suficiente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria de perjuicios pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este capítulo*, para efectos de tener claridad esta culpa se compone de los siguientes elementos:

Hecho: suceso que existe o procede legítimamente

Daño y perjuicio: afectación con secuelas que requiere una compensación que se exige a quien ha causado el daño para repararlo.

Nexo de causalidad: los daños o perjuicios que se presentan tendrán que ser consecuencia necesaria del accidente de trabajo o la enfermedad laboral que haya padecido el trabajador.

Culpa: responsabilidad del empleador por su actuar contrario a las obligaciones legales a su cargo razón por la cual debe asumir el pago de la indemnización plena de perjuicios cuando sea que se presente un accidente de trabajo o una enfermedad laboral que se deriven de su culpa leve, entendida ésta como aquella negligencia, impericia, imprudencia y falta de diligencias. Ahora bien, para poder acceder a esta pretensión, el demandante deberá probar tal culpa acreditando que el empleador no cumplió con sus deberes de protección y seguridad, (no tomar medidas para asegurar la salud o integridad de sus empleados, no capacitarlos, no dotarlos de elementos de protección personal, no implementó en debida forma el sistema de gestión de seguridad y salud en el Trabajo) (García, et ál, 2017).

Ley 9 de 1979

Estableció obligaciones importantes referentes a las condiciones de los espacios de trabajo, dentro de estos: en su artículo 91 menciona la importancia de contar en los establecimientos industriales con una adecuada distribución de las dependencias, para lograr una operación higiénica y segura. Incluso en su artículo 92 establece las condiciones que deben cumplir los pisos de las áreas de trabajo, y de circulación. en su artículo 111 establece de forma clara que en todo lugar de trabajo se establecerá un programa de Salud Ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo, pero adicionalmente endilga al Ministerio de Salud dictar las normas sobre organización y funcionamiento de los programas de salud ocupacional. Los elementos de protección en el artículo 122 quedaron como una obligación ineludible del empleador de proporcionar a cada uno de sus trabajadores, sin costo alguno, EPP en cantidad y calidad acordes con los riesgos reales y potenciales existentes en los lugares de trabajo (Ley 9, 1979).

Resolución 2400 de 1979

Esta resolución tuvo un enfoque más profundo con las maquinarias y herramientas dispuestas por el empleador para que los trabajadores ejecutarán sus funciones, siendo destacables los siguientes artículos 356, en el cual se establece la obligación a los empleadores de suministrar a sus trabajadores herramientas adecuadas para cada tipo de trabajo, y darles entrenamiento e instrucción para su uso en forma correcta, así como también el que se disponga de un lugar apropiado para guardar las herramientas, resaltando que el transporte de las mismas deberá hacerse de tal forma que no ofrezca riesgo a los trabajadores (Resolución 2400, 1979).

Resolución 1016 de 1989

Con la promulgación de esta resolución se amplió el campo de acción de la Salud Ocupacional, pues en su artículo 1 se estableció que todos los empleadores públicos, oficiales, privados, contratistas y subcontratistas están obligados a organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de Salud Ocupacional, destinando para tal fin los recursos humanos, financieros y físicos indispensables para el desarrollo y cabal cumplimiento del programa (Resolución 1016, 1989).

Decreto 1295 de 1994

Estableció las principales características con las que debe contar el Sistema General de Riesgos Profesionales: i) dirigido, orientado, controlado y vigilado por el Estado. ii) Las entidades administradoras del Sistema General de Riesgos Profesionales tendrán a su cargo la afiliación al sistema y la administración del mismo. iii) Todos los empleadores deben afiliarse al Sistema General de Riesgos Profesionales. iv) La afiliación de los trabajadores dependientes es obligatoria para todos los empleadores. v) El empleador que no afilie a sus trabajadores al Sistema General de Riesgos Profesionales, además de las sanciones legales, será responsable de las prestaciones que se otorgan en este decreto, (Decreto 1295, 1994) entre otras que instituyeron mayor formalización en materia de cobertura en riesgos profesionales; en su artículo 56 se denominan a los empleadores como responsables de la prevención de riesgos profesionales. En el artículo 91 se le atribuye al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través del Director Técnico de Riesgos Profesionales, imponer las siguientes sanciones, frente a las cuales no opera el recurso de apelación. La competencia aquí prevista puede asumirla el Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

Decreto 1072 de 2015

En su artículo 2.2.4.6.5. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Establece que el empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.

Artículo 2.2.4.6.6. Requisitos de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

La Política de SST de la empresa debe entre otros, cumplir con los siguientes requisitos:

- i) establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación del SST de la empresa para la gestión de los riesgos laborales. ii) ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la organización. iii) ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa. iv) debe ser difundida a todos los niveles de la organización y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el lugar de trabajo. v) ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), como en la empresa.

Por último, es importante traer a colación la postura de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, por medio de la cual determina la configuración de la culpa patronal

Para el reconocimiento y pago de la indemnización ordinaria y plena de perjuicios prevista en el artículo 216 del CST, además de la ocurrencia del riesgo, accidente de trabajo o enfermedad profesional, debe estar la «culpa suficientemente comprobada» del empleador;

responsabilidad que tiene una naturaleza eminentemente subjetiva, que lleva a que se establezca en estos casos no solo el daño a la integridad o a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia de trabajo, sino que se demuestre también el incumplimiento del empleador a los deberes u obligaciones de protección y seguridad, que le exige tomar las medidas adecuadas, atendiendo las condiciones generales y especiales de la labor desempeñada, tendientes a evitar que aquel sufra menoscabo en su salud e integridad a causa de los riesgos del trabajo.

(...)

Entonces, cuando el empleador incumple culposamente dichos deberes u obligaciones derivadas del contrato de trabajo, se presenta la responsabilidad de indemnizar al trabajador o a sus beneficiarios que sufren las consecuencias del infortunio laboral o la enfermedad profesional, respecto de los daños que le fueran ocasionados con ese proceder, que comprende toda clase de perjuicios, ya sean materiales o morales. En otras palabras, la omisión en el cumplimiento de la diligencia y cuidados debidos en las relaciones subordinadas de trabajo, constituye la conducta culposa que exige el citado precepto legal (Sentencia CSJ SL 2906, 2020).

La Corte también tiene adoctrinado 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» (Sentencia CSJ SL7181, 2015).

4. Diseño metodológico

Para el desarrollo del presente trabajo se indica que contiene elementos de tipo teórico, descriptivo-analítico.

El enfoque que se va a utilizar en la investigación es el cualitativo, porque combina la descripción de la realidad actual de los empleadores y lo dispuesto en la normatividad vigente en Colombia identificando las causas de las condenas impuestas por culpa patronal en la ocurrencia de accidentes de trabajo de empresas colombianas que deberían contar con el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

Se establece que el método es descriptivo mediante investigación documental en el que se analizarán sentencias proferidas por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia de los últimos 3 años, se realizará una ficha descriptiva con un resumen de los hechos y los fundamentos de la decisión por la cual se condena al empleador.

Es analítico porque divide y explica las diversas normas que han sido diseñadas para llevar a cabo el tema de la responsabilidad derivada del artículo 216 del CST, complementando la perspectiva histórica y haciendo un estudio sobre los distintos componentes estructurales de cada una de las particularidades normativas sobre la culpa patronal.

Para dar cumplimiento a esta investigación, se realizará una búsqueda, selección y organización de la información acorde a los objetivos planteados, luego se integra la información partiendo del análisis y comprensión de las sentencias el cual permita dar pronunciamiento de los resultados.

La técnica que se va a utilizar en la investigación es de análisis jurisprudencial, por cuanto al ser la investigación de tipo descriptivo, se busca verificar las principales causas de

incumplimiento por parte de los empleadores en sus obligaciones de protección y seguridad frente a sus trabajadores.

Con esta técnica el propósito es identificar las causas de las condenas impuestas por culpa patronal en la ocurrencia de accidentes de trabajo de empresas colombianas que cuentan con el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de los años 2020 al 2022, para de esta manera emitir recomendaciones y mitigar la ocurrencia de estos accidentes, por ende, también es importante describir los perjuicios ocasionados a los trabajadores a causa de las omisiones por parte del empleador en la ocurrencia de los accidentes por la indebida implementación del SG-SST, planteando preguntas como ¿Cuál es el factor de atribución de responsabilidad de la culpa patronal? ¿Cuáles son las falencias en las que están incurriendo los empleadores frente a la debida implementación del SG-SST?, una vez identificado el factor atribución de responsabilidad de la culpa patronal se realiza una selección de las sentencias que sirven como base para identificar las principales causas de condenas a empresas que no acatan las normas de seguridad y salud en el trabajo y las consecuencia que traen a las empresas estas condenas, permitiendo de esta manera emitir recomendaciones para mitigar los riesgos de ocurrencias de accidentes de trabajo.

4.1 Alcance y limitaciones.

La presente monografía de grado titulada: culpa patronal por indebida implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en las empresas colombianas desde el 2020 al 2022. Se trata de un estudio y análisis correlacional, puesto que su intención es analizar la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral de los años 2020 al

2022, acerca de las principales causas de condena, con la finalidad de poder emitir recomendaciones que sirvan a las empresas para evitar accidentes de trabajo.

4.2 Desarrollo

Teniendo en cuenta el problema y los objetivos que se plantearon, la base de datos empleada para obtener las sentencias analizadas fue la relatoría de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la página web Jurinfo, sistema de información jurídica de la JEP y Vlex. Las cuales pueden ser consultadas vía internet.

De la revisión de la jurisprudencia fueron seleccionadas 15 sentencias proferidas por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sede de casación dentro de un periodo de 3 años comprendido desde el 2020 al 2022, y se analizaron 5 sentencias por cada año, con condenas por culpa patronal fundamentadas en el artículo 216 del Código Sustantivo de Trabajo.

Para la selección de las sentencias utilizadas se tuvieron en cuenta los siguientes criterios:

- Jurisprudencia de la República de Colombia.
- Corresponder a la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.
- La causa de la demanda obedezca a los incumplimientos de los empleadores en sus obligaciones de protección y seguridad para con sus trabajadores.
- Temporalidad: últimos 3 años (2020-2022).

El análisis de las sentencias se realizó conforme a la ficha descriptiva realizada tal y como se observa en la Tabla 1, la cual consta de una identificación de la sentencia en la que se indica la fecha, magistrado ponente y el número de radicación. Así mismo se hizo un resumen de los hechos objeto de la demanda y resumen de la decisión de primera y segunda instancia. Por último, se realizó un análisis desde la óptica de seguridad y salud en el trabajo de las

consideraciones de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, señalando cuales fueron las omisiones en las que incurrieron los Empleadores, el perjuicio ocasionado al trabajador y la decisión del recurso extraordinario de casación.

Tabla 1. *Ficha descriptiva de análisis jurisprudencial*

Datos de identificación
Instancia judicial
Número de radicado
Magistrado ponente
Fecha
Demandante
Demandado
Contenido
Resumen de los hechos
Sentencia de primera instancia
Sentencia de segunda instancia
Perjuicio ocasionado
Omisión presentada
Análisis
Consideraciones de la sentencia en recurso extraordinario de casación
Decisión de recurso extraordinario de casación

Adaptado (García et ál. 2017, p. 46).

5. Desarrollo metodológico

A continuación, se expone el análisis de las sentencias laborales examinadas y sus correspondientes hallazgos, de conformidad con los ítems de la ficha descriptiva

5.1 Causa de las condenas impuestas por culpa patronal en la ocurrencia de accidentes de trabajo de empresas colombianas en los años 2020 al 2022.

Partiendo de los objetivos establecidos para el desarrollo de la presente monografía, la cual propuso identificar las causas de las condenas impuestas por culpa patronal en la ocurrencia de accidentes de trabajo de empresas colombianas y describir los perjuicios ocasionados a los trabajadores a causa de las omisiones en que incurrió el empleador se procedió a realizar análisis a 15 sentencias laborales en las que se observaron demandas interpuestas en contra de empleadores, dentro de las que se destacan empresas del sector industrial, de energía, construcción, minero, forestal, comercio al por menor y vigilancia; sectores que cuentan con una alta probabilidad de ocurrencia de accidentes laborales.

Dentro de las omisiones presentadas en la ocurrencia de accidentes laborales se observaron las siguientes:

- Falta de supervisión: código de causa básica 010 NTC 3701
- Falta de capacitación: código de causa básica 401,403,401, 501 NTC 3701
- Falta de previsión y cuidado: código de causa básica 101,103,203,501 NTC 3701
- Ausencia de elementos de protección personal: código de causa básica 110 NTC 3701
- Ausencia de protocolos de seguridad: código de causa básica 006,105,106,107,640 NTC 3701
- Incumplimiento de requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas: código de causa básica 206,210,405 NTC 3701

Falta de supervisión

Los accidentes de trabajo que se presentan por falta de supervisión principalmente son: Muerte por aplastamiento, hecho ocurrido por no haber supervisión constante que advirtiera

sobre la prohibición de tránsito de personas cuando la puerta mecánica estuviera en movimiento, esto debido a que no contaba con sensores de seguridad que impidiera el cierre de la misma cuando estaba en presencia de personas u objetos.

Así mismo en la sentencia SL 2665 de 2021 se evidenció un accidente en el que por la falta de supervisión del contratante quien no confirma la despresurización y bloqueo del sistema a intervenir en actividades relacionadas con el desmontaje de válvulas de líneas de gas dulce, provoca en el trabajador secuelas irreversibles, como dolor permanente en el hombro izquierdo, dificultades en la marcha, implantación de prótesis y ortesis y desgaste óseo.

De la misma forma, en la Sentencia SL 1914 de 2021 la falta de supervisión en las actividades relacionadas con la tala forestal, fue la causante del accidente del trabajador quien por estar realizando dos actividades de manera simultánea muere al caerle encima el árbol que estaba cortando.

Frente a la sentencia SL 4372 de 2021 la omisión de supervisión para controlar maniobras de marinero, la cual requiere una exhaustiva vigilancia en razón a su naturaleza y riesgo, por lo cual, al enredarse, termina aprisionado sus extremidades inferiores por una guaya en el momento en que se desarrollaban las maniobras de desencallamiento de uno de los botes cuando se encontraba cumpliendo las órdenes dadas por el capitán de la embarcación, perdiendo sus piernas al no ser advertido por el supervisor que debía vigilar e inspeccionar las condiciones de trabajo.

Ahora, la sentencia SL 5300 de 2021 ratifica que la falta de supervisión de los vehículos contratados para prestar el servicio de transporte a los trabajadores de la empresa fue la causa del accidente que le generó una PCL del 36.32%.

Así mismo encontramos en la sentencia SL 2596-2022 un caso en el que la falta de supervisión a un trabajador de una minera mientras realizaba labores relacionadas con materiales explosivos (machinero) evitó encender alertas ante una mecha defectuosa que más tarde hizo explosión y cobró la vida del trabajador.

De igual manera se evidencio en la sentencia SL 3733-2022 como la falta de supervisión a un colaborador que ejercía trabajo en alturas que, a pesar de contar con arnés, eslinga de posicionamiento, dos líneas de vida y tabloncitos; su exceso de confianza en ciertas maniobras provocó la caída del trabajador y con ella la muerte, no obstante, su empleador tenía la obligación de exigir y vigilar que se cumpliera de forma integral las disposiciones para su labor.

Frente a estos casos y a juicio de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, existe culpa patronal y por consiguiente la obligación de indemnizar de forma plena los perjuicios causados a los trabajadores, siendo indispensable que las empresas adoptaran medidas de protección y seguridad en las actividades que estaban desplegando.

El decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.33, señala que el empleador debe definir e implementar acciones preventivas y correctivas necesarias, conforme a los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de las auditorías y de la revisión por la alta dirección.

Por consiguiente, se hace indispensable que cada empresa cuente con supervisores cuya responsabilidad es la de garantizar las condiciones de trabajo, que la seguridad en el lugar de trabajo sea objeto de inspecciones periódicas; así mismo se encarguen de verificar que los trabajadores reciban la formación adecuada para el trabajo que van a realizar, verificar que los trabajadores cuenten con el equipo de protección personal necesario y si lo utilizan.

Falta de capacitación

En segundo lugar, la causa de omisión se debe a la falta de capacitación, la cual es producto de la ausencia de instrucciones completas y puntuales para en el armado, desmontes, reparación, mantenimiento e inspección de andamio, lo cual desencadena en accidentes de trabajo que provocó la muerte del trabajador.

Al respecto, esta omisión se presentó en trabajo de pintura en alturas al no contar con la supervisión de un superior con experiencia en trabajos en alturas que verifique que el trabajador es apto para realizar esa labor y cuenta con la correspondiente capacitación. Así mismo, se presentan situaciones de falta de capacitación en el manejo de puerta mecánica, que debido a que esta no contaba con sensores que impidiera el cierre de la misma cuando se estaba en presencia de personas u objetos, ocasionando la muerte del trabajador al ser aplastado por la misma, aspecto que llevó a la empresa a pagar cuantiosa condena.

De igual manera, conforme a la sentencia SL 4291 de 2020, se puede resaltar la importancia de dejar evidencia de las asistencias de los trabajadores a las capacitaciones y que estas estén ajustadas a la actividad a desarrollar, puesto que la empresa demandada realizó capacitaciones en materia de salud en el trabajo, pero dentro del proceso no se evidenció que el trabajador accidentado asistiera. Así mismo la empresa realizó un seminario para prevenir las patologías ocupacionales y los riesgos en el trabajo, sin que se identifique quienes asistieron, ni dónde se llevó a cabo, situación que derivó en un accidente laboral, debido a que al trabajador le encomendaron una labor en un área diferente a la de su función y en la cual no estaba capacitado, ocasionándole la pérdida de 3 dedos de la mano derecha, y condenando a la Empresa al reconocimiento de la indemnización plena de perjuicios.

Así mismo se encontró en la sentencia SL 4372 de 2021 que la falta de capacitación provocó la amputación de los miembros inferiores de trabajador que ejecutaba las maniobras de manejo de guayas y desencallamiento.

En la sentencia SL 2596 de 2022 se evidenció un caso en el que la falta de capacitación a un trabajador que ejercía actividades relacionadas con materiales explosivos en una mina, generó que no contará con la formación y reacción adecuada e inmediata ante un detonante defectuoso, lo cual imposibilitó que evacuara el lugar y falleció a causa de la explosión.

Se identificó en la sentencia SL 2328-2022 el caso de un trabajador que sin contar con la capacitación suficiente para ejercer trabajos en alturas relacionados con la poda en un lugar de contacto con cableado de energía eléctrica realizó maniobras inadecuadas que generaron que el trabajador se electrocutara y posteriormente sufrió caída en la cual perdió la vida.

Conforme a lo anterior es menester crear mecanismos con el propósito de evitar accidentes de trabajo, implementado capacitaciones que permitan al trabajador identificar situaciones peligrosas y les permita implementar pautas para evitarlas o manejarlas, como lo dispone el artículo 2.2.4.6.11. del Decreto 1072 de 2015:

“El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas,

trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente”.

Falta de previsión y cuidado

En tercer lugar se evidencia que otra de las causas de omisión más relevantes se debe a la falta de previsión y cuidado, que obedece a la ausencia de instrucciones completas y puntuales para en el armado, desmontes, reparación, mantenimiento e inspección de andamio, lo cual desencadenó en un accidentes de trabajo que provocó la muerte del trabajador; además amputación de dedos de la mano, hecho ocurrido, al impartir al trabajador la orden de apoyar un área diferente a la de su función, en la que se utilizaban instrumentos peligrosos, respecto de los cuales no había recibido adiestramiento.

En la sentencia SL 492 de 2021 se observa el caso del trabajador que muere producto del aplastamiento de su cabeza, a causa de la omisión de sensores de seguridad de la máquina paletizadora, la no verificación del funcionamiento y sus condiciones de instalación fija, la no instalación de la puerta malla para que el acople del macho hembra quedara ajustado y la eliminación el censor de seguridad. Así mismo se evidenció un caso en el que la falta de previsión y cuidado del empleador al no minimizar la ocurrencia de infortunios que generaron el fallecimiento de un trabajador cuando fue aplastado por un árbol que había quedado suspendido en el aire.

En la sentencia SL 3395 de 2022 se identificó el caso de un trabajador que sufrió un accidente de trabajo a causa de una máquina suministrada por su empleador la cual tenía defectos en su funcionamiento, causándole la amputación de los dedos índice, medio, anular y meñique de la mano derecha, generando una pérdida de capacidad laboral superior al 50%. Se observó que el

empleador no realizó mantenimientos periódicos a la máquina, lo cual pudo garantizar que su funcionamiento fuera óptimo y la no ocurrencia del accidente de trabajo.

De igual manera en las sentencias SL 2328 de 2022 Y SL 3395 de 2022 las cuales están relacionadas con caídas en trabajos de alturas que ocasionaron la muerte del trabajador, se observó que dentro de las causas estuvo presente el exceso de confianza por parte de los colaboradores los cuales agudizaron las condiciones inseguras, no obstante la responsabilidad de velar porque estos sucesos no ocurran se encuentra en cabeza del empleador, circunstancia que impide alegar la causal de eximente de responsabilidad: culpa exclusiva de la víctima.

Frente a estas situaciones a juicio de la Corte es necesario que las empresas tomen las medidas de previsión necesarias para evitar el accidente de trabajo. Es indispensable que la persona encargada de prevenir cualquier accidente realice ejercicio de identificación de peligros de manera dinámica y grupal con el propósito que los colaboradores mejoren su pensamiento frente a la prevención de accidentes.

Ausencia de elementos de protección personal

Dentro de los accidentes laborales que se presentan por la falta de entrega de elementos de protección personal se encuentran: mordedura de perro de vigilancia y seguridad privada, hecho ocurrido al no haberle suministrado al trabajador un bozal para el perro de vigilancia lo que provocó que el guardia de seguridad perdiera la función de flexión de los dedos 4 y 5 de la mano izquierda.

Así mismo se destaca el caso de un vigilante que debía ejercer su labor en una zona alejada de la ciudad, al cual no se le suministró el arma de fuego de dotación, herramientas de trabajo como radio de comunicación y silbato lo cual lo dejó indefenso ante un asalto y perdió la vida a mano de los delincuentes

Frente a las sentencias analizadas y según lo señalado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se determinó la culpa patronal y por consiguiente la obligación de indemnizar de forma plena los perjuicios causados a los trabajadores, al no procurar el empleador elementos adecuados de protección contra los accidentes laborales de tal forma que se garantice de manera razonable la seguridad y salud del trabajador, situación que no se presentó en las sentencias analizadas y que acaeció en un accidente de trabajo.

Así mismo lo precisa el artículo 176 de la resolución 2400 de 1979, la cual establece la obligación de los empleadores de suministrar los equipos de protección adecuados, según la naturaleza del riesgo, que reúnan condiciones de seguridad y eficiencia para el usuario.

La ley 9 de 1979 en su artículo 122, dispone que todos los empleadores tienen la obligación de proporcionar a los trabajadores sin costo alguno, “elementos de protección personal en cantidad y calidad acordes con los riesgos reales o potenciales existentes en los lugares de trabajo”.

De igual manera el artículo 57 en su numeral segundo del Código sustantivo del Trabajo, precisa el deber que se le impone a los empleadores de suministrar a los trabajadores locales apropiados y elementos de protección contra accidentes y enfermedades profesionales que garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

Ausencia de protocolos de seguridad

Se identificó como quinta causa de condenas a las empresas, la ausencia de protocolos de seguridad, se observó el caso de un trabajador que sufre accidente de trabajo por explosión de un taco de dinamita, que le generó una pérdida de capacidad laboral del 42.29%, debido a que no se había establecido protocolo de seguridad para el ingreso del trabajador a la zona que había sido dinamitada.

En la sentencia SL 2328 de 2022 se observó el caso de un trabajador que pierde la vida mientras realizaba trabajo en alturas relacionado con la poda de árboles cerca de cables eléctricos en un terreno inclinado y con alta presencia de guaduas, el no contar con un procedimiento establecido impidió realizar un análisis detallado de las condiciones del lugar a fin de establecer un plan que atendiera cada uno de los riesgos y agudizó la ocurrencia del accidente de trabajo.

Es indispensable que los empleadores implementen un protocolo de seguridad basado en los distintos eventos o sucesos que puedan ocurrir en la empresa.

Es de resaltar que en una empresa pueden coexistir varios protocolos de seguridad, los cuales deben contener las normativas desde el punto de vista de la prevención. Estos están orientados a evitar el riesgo posible y evitar que ese riesgo se haga realidad o se materialice.

Estos protocolos de seguridad sustituyen al plan de prevención de accidentes. Debe contener toda la información útil para evaluar los riesgos, así como las medidas preventivas y de seguridad que deben observarse.

En el capítulo II de la Resolución 2400 de 1979 encontramos los protocolos de seguridad Industrial y programas que buscan preservar la protección y salud de los trabajadores y son los siguientes:

1. “Dar cumplimiento a lo establecido en la presente Resolución, y demás normas legales en Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, elaborar su propia reglamentación, y hacer cumplir a los trabajadores las obligaciones de Salud Ocupacional que les correspondan.
2. Proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, de acuerdo a las normas establecidas en la presente Resolución.
3. Establecer un servicio médico permanente de medicina industrial, en aquellos establecimientos que presenten mayores riesgos de accidentes y enfermedades

profesionales, a juicio de los encargados de la salud Ocupacional del Ministerio, debidamente organizado para practicar a todo su personal los exámenes psicofísicos, exámenes periódicos y asesoría médico-laboral y los que se requieran de acuerdo a las circunstancias; además llevar una completa estadística médico-social.

4. Organizar y desarrollar programas permanentes de Medicina preventiva, de Higiene y Seguridad Industrial y crear los Comités paritarios (patronos y trabajadores) de Higiene y Seguridad que se reunirán periódicamente, levantando las Actas respectivas a disposición de la Dirección de Salud Ocupacional.
5. El Comité de Higiene y Seguridad deberá intervenir en la elaboración del Reglamento de Higiene y Seguridad, o en su defecto un representante de la Empresa y otro de los trabajadores en donde no exista sindicato.
6. Aplicar y mantener en forma eficiente los sistemas de control necesarios para protección de los trabajadores y de la colectividad contra los riesgos profesionales y condiciones o contaminantes ambientales originados en las operaciones y procesos de trabajo.
7. Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles, y sobre la forma, métodos y sistemas que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.”

Es de vital importancia que las empresas implementen estos programas, porque pueden ayudar a evitar que se produzcan accidentes o enfermedades laborales, lo que ayuda a mantener a los empleados seguros y a reducir las bajas.

Incumplimiento de requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas.

Finalmente, se evidencia que otras de las causas de accidentes de trabajo se refieren al incumplimiento de requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas, accidentes de trabajo ocurridos en el desempeño de actividades peligrosas, como lo es el trabajo en alturas, aspecto que corresponde a la obligación de exigir el cumplimiento de las normas de seguridad e impedir o interrumpir si estas se desarrollan de forma que comprometa la seguridad del trabajador.

En las sentencias SL 2328-2022 y SL 3733-2022 se observó el incumplimiento de requisitos mínimos de seguridad para el ejercicio de labores en alturas dentro de estos: falta de análisis de condiciones del terreno en el que se va a realizar el trabajo, designación de una persona encargada de la supervisión y falta de procedimientos para realizar labores en alturas que atiendan condiciones de riesgo público, circunstancias que generaron la muerte de los trabajadores en las sentencias analizadas.

En la sentencia SL1565 de 2020, se presentó un accidente de trabajo mientras se realizaba una jornada de aseo y pintura que desencadenó en la muerte del trabajador por omisión de los deberes de protección del empleador para el trabajo en alturas.

Por lo tanto, se hace indispensable que se realice una correcta planificación de los trabajos a realizar, otorgando una formación teórica y práctica a los trabajadores que van a desarrollar las tareas en altura.

Así mismo se debe tener conocimiento del funcionamiento y características del equipo de protección anticaídas y las personas que manejen éstos equipos deberán tener formación frente al uso de estos elementos de protección.

El artículo 7 de la resolución 4272 de 2021, establece que el empleador o contratante debe definir medidas de prevención las cuales deben ser utilizadas en cada sitio de trabajo donde se realicen trabajos en alturas sean estas o no rutinarias.

Así mismo el artículo 9, precisa que el trabajador que labore en condiciones de riesgo de trabajo en alturas debe contar con su respectivo certificado de capacitación y entrenamiento para trabajo en alturas o certificación de la competencia laboral.

De igual manera en su artículo 22 se establece el deber del empleador o contratante de definir las medidas de protección, las cuales deben ser utilizadas en cada sitio de trabajo donde exista por lo menos una persona trabajando en alturas ya sea de manera rutinaria o no rutinaria.

Conforme a lo anterior para prevenir los riesgos derivados de la realización de trabajos en altura, el empleador debe tener en cuenta una correcta planificación preventiva de los trabajos, mantener orden, limpieza y organización y realizar un correcto uso y mantenimiento de los equipos auxiliares y sistemas de retención de caída.

5.3 Perjuicios ocasionados a los trabajadores a causa de las omisiones de los empleadores en la ocurrencia de accidente de trabajo por la indebida implementación del SG-SST

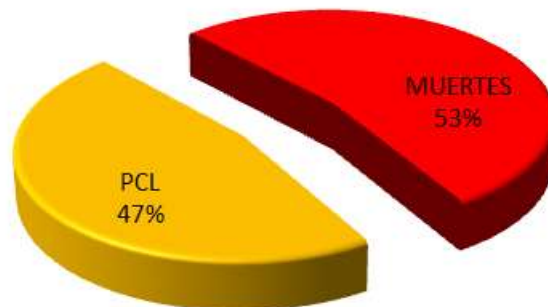
Cuando se presenta un accidente de trabajo dentro de los perjuicios más recurrentes y relevantes se encuentran:

Muerte del trabajador: perjuicio que por su naturaleza irremediable desencadena procesos judiciales que persiguen la atribución de la responsabilidad de la causa de la muerte al empleador y en consecuencia debe reconocer y pagar la indemnización plena de perjuicios a los herederos del trabajador fallecido.

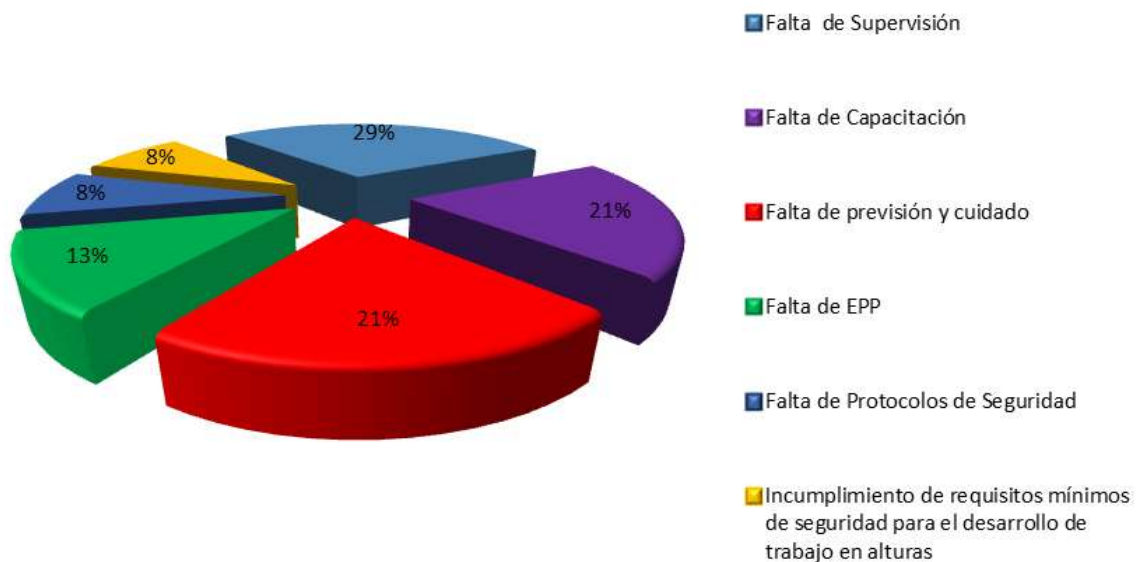
Pérdida de la capacidad laboral superior al 50%: Dentro de las consecuencias de este perjuicio se encuentra el reconocimiento de prestaciones asistenciales y económicas al trabajador, pensión por invalidez asumida por la Administradora de Riesgos Laborales siempre y cuando cumpla con el requisito mínimo de cincuenta (50) semanas de cotización a pensión durante los tres (3) años anteriores a la fecha de ocurrencia del accidente de trabajo, de lo contrario deberá ser asumida por el empleador, para ello deberá solicitar el cálculo del valor de la pensión ante la administradora de fondos de pensiones en la que se encuentre afiliado el trabajador. Sin perjuicio de la indemnización por culpa patronal.

Pérdida de la capacidad laboral inferior al 50%: reconocimiento de prestaciones asistenciales y económicas al trabajador, reconocimiento y pago de la indemnización por incapacidad permanente parcial asumida por la Administradora de Riesgos Laborales, cumplimiento de recomendaciones y restricciones médicas, reubicación de labores de ser el caso, seguimiento al diagnóstico teniendo en cuenta que el porcentaje de P.C.L. puede aumentar. Sin perjuicio de la indemnización por culpa patronal.

Por lo anterior, y en aras de garantizar condiciones seguras a los trabajadores resulta necesario que los empleadores cumplan a cabalidad las disposiciones legales respecto a la seguridad y protección para con sus trabajadores, poner a disposición de los trabajadores los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores, procurar a los trabajadores espacios adecuados y elementos de protección personal conforme a la actividad que ejecutan, de tal manera que se garantice la seguridad y la salud de las personas.

Figura 1. *Perjuicios ocasionados a los trabajadores con la ocurrencia de accidentes de trabajo***PERJUICIOS OCASIONADOS**

Sentencias de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, (2020 – 2022).

Figura 2. *Tipo de causa generadora del accidente de trabajo***PORCENTAJE DE CAUSAS**

Sentencias de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, (2020 – 2022).

6. Conclusiones

Esta investigación permitió evidenciar que pese al gran volumen de normatividad existente, parámetros de medición, entidades encargadas de supervisar el cumplimiento de

sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo, aún es muy frecuente la ocurrencia de accidentes de trabajo por indebida implementación del mismo; circunstancia que día a día ha cobrado un interés alto en los trabajadores y ha generado un aumento significativo de procesos judiciales tendientes a obtener la declaratoria de culpa patronal y en consecuencia el reconocimiento y pago de la indemnización plena de perjuicios.

Dentro del desarrollo del trabajo se evidenció que la mayor consecuencia que impacta de forma directa a los trabajadores es la muerte la cual resulta bastante costosa para el empleador, sin embargo, por su naturaleza irremediable, no es lo suficientemente reparadora.

Las demandas ordinarias en las que se solicita la indemnización plena de perjuicios, dispuesta en el artículo 216 del Código Sustantivo de Trabajo, es producto del fallecimiento o la pérdida de capacidad laboral del trabajador. El trabajador y/o sus beneficiarios podrán solicitar el reconocimiento y pago de esos perjuicios que incluyen cuantías por lucro cesante, daño emergente y daños morales de sus beneficiarios.

Los análisis de las jurisprudencias estudiadas brindan una óptica diferente a la acostumbrada técnica que rodea los reportes de accidentes de trabajo e incluso la investigación del evento, pues la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral como generadora de fuente de derecho mediante sus decisiones sienta unos parámetros de interpretación que estudia casos en especial en los que sienta precedentes para definir casos futuros. De manera que, el empleador tenga una noción aterrizada de los efectos legales que puede traer la indebida implementación del SG-SST y los efectos económicos.

Del análisis de las sentencias se determinó que la principal omisión del empleador en la obligación de protección y seguridad para con sus trabajadores es la falta de supervisión de las actividades encomendadas, lo que conlleva a que el empleador se declare responsable por la ocurrencia del accidente de trabajo y consecuentemente se condene al reconocimiento de la

indemnización establecida en el artículo 216 del Código Sustantivo de Trabajo. Lo anterior obedece a la no aplicación de procedimientos estandarizados que contribuya a minimizar la posibilidad de ocurrencia de accidentes de trabajo.

Se tiene que cuando en un accidente de trabajo concurre la falta de cuidado del trabajador y la culpa patronal del empleador, este último no queda exonerado de responder por los daños y perjuicios sufridos por el trabajador, resguardándose en la excusa de que este se accidentó por su falta de diligencia y cuidado.

La Corte Suprema de Justicia Sala laboral ha precisado que cuando se configuren prácticas de intermediación laboral o actividades propias de las empresas de servicios temporales, el tercero contratante, la Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado y sus directivos, se convierten en un simple intermediario con aspecto de contratista independiente y la usuaria se transforma en el verdadero empleador, lo cual implica que la temporal deja de ser la responsable exclusiva y se abre paso a una responsabilidad solidaria de las dos empresas.

7. Recomendaciones

Las empresas deben elaborar y desarrollar un plan de formación, capacitación, entrenamiento, inducción, reinducción conforme a las necesidades de cada proceso y los criterios establecidos por la empresa y las normas legales en materia del SG-SST y sus respectivas actualizaciones, teniendo en cuenta la población a la que se dirige, en donde todos los colaboradores de la compañía entiendan lo que se conoce como peligro y riesgo, así mismo las consecuencias que éstos pueden generar en su salud y por ende las medidas que deben implementar a fin de prevenir la ocurrencia de accidentes.

Es importante que las empresas que utilicen los servicios de empresas de servicios temporales, incluyan a los trabajadores en misión dentro del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), otorgándole información permanente y una inducción completa frente a la prevención de riesgos a lo que están expuestos dentro de la empresa usuaria. Así mismo deben implementar los elementos de protección personal que requiera el puesto de trabajo.

Los empleadores deben velar por contratar trabajadores calificados para el perfil de cargo vacante, pero adicionalmente que cuente con conocimientos en Seguridad y Salud en el Trabajo, de esta forma se beneficia la comprensión general del Sistema de Gestión Integral de la empresa; de igual manera, es importante dinamizar los procesos de selección en aras de indagar el estado de salud del candidato, conocimientos sobre SG-SST, pruebas teóricas y prácticas dentro de las cuales se pueden incursionar realidad aumentada y campo de prácticas.

Es indispensable generar canales de comunicación personal y anónimas, que permita a los trabajadores presentar peticiones, quejas, reclamos y solicitudes que deben ser atendidas de forma prioritaria, de esta forma se fomenta la participación del grupo de trabajo para reportar, informar, calificar y proponer aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, de este modo se podrá tener una visión cercana de los colaboradores en cuanto a carga laboral, condiciones inseguras, trabajo riesgoso, funcionamiento de máquinas y equipos, entregas y calidad de elementos de protección personal, entre otros aspectos, que deben ser tenidos en cuenta para la proyección de estrategias que atiendan el sentir del talento humano de la empresa.

La importancia de asegurar el mantenimiento preventivo y habitual de los equipos y máquinas que operan los trabajadores impacta de forma directa aspectos tales como la producción, tiempo, evita reprocesos, pero sobre todo procura la seguridad y salud de los

trabajadores, es por esto, que el plan de mantenimiento debe ser socializado a los trabajadores de forma que dentro de sus funciones se encuentre recordar al área de SST, que el mantenimiento del equipo que opera el colaborador se encuentra próximo a ser sometido a revisión de esta forma se dinamiza la participación y responsabilidad de mantener equipos en condiciones óptimas.

El área de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe designar un grupo interdisciplinario que realice de forma periódica inspecciones de seguridad y auditorías internas que evalúen el cumplimiento de políticas, procedimientos, protocolos y la forma de ejecutar las tareas encomendadas a los trabajadores a fin de identificar falencias y retroalimentar la forma correcta de ejecución y reforzar capacitación.

Referencias

- Alfonso Gutiérrez, G. E. (2014). La responsabilidad por culpa patronal en el accidente o enfermedad laboral. *Revista Tecnura, Edición especial*, 263-266.
- Analitik, V. (24 de marzo de 2022). *Accidentes de trabajo crecieron 14 % en 2021 en Colombia*. <https://www.valoraanalitik.com/2022/03/24/accidentes-de-trabajo-crecen-14-2021-en-colombia/>
- Arango Castaño, V., Ochoa González, V. y Escobar Aristizábal, E. (2021). *Régimen de responsabilidad patronal y vicisitudes en el marco de accidentes y enfermedades laborales: estructuración de responsabilidad patronal por la existencia de accidentes y enfermedades de trabajo que se generan debido a la negligencia del empleador* [Trabajo de grado pregrado, Universidad EAFIT]. <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/30731>
- Asturias Corporación Universitaria. (2017). *Marco Legal y Normativo sobre Seguridad y Salud en el Trabajo: Colombia*. Asturias Corporación Universitaria. <https://www.centro-virtual.com/recursos/2019a07m06dc@v3p@r@1v3st1g@c10n/gesti@nss.pdf>
- Barajas Calle, W. E. (2020). *Análisis de la Responsabilidad Subjetiva del Empleador Frente a los Accidentes de Trabajo*. [Monografía de pregrado, Universidad Autónoma de Bucaramanga UNAB]. <https://repository.unab.edu.co/handle/20.500.12749/7176?show=full&locale-attribute=en>
- Botero Ariza, D. M. (2017). *Alcance de la responsabilidad subjetiva del empleador en los accidentes laborales de los trabajadores privados* [Trabajo de grado de pregrado, Universidad Católica de Colombia]. <https://www.studocu.com/co/document/universidad->

[catolica-de-colombia/derecho-internacional/culpa-patronal-por-accidentes-de-trabajo-y-enfermedades-laborales/26152828](https://doi.org/10.15332/19090528.6780)

Calderón Grisales, N., Trujillo Flórez, L. M. y 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. *Via Inveniendi Et Iudicandi*, 16(2). <https://doi.org/10.15332/19090528.6780>

Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Ley 3743 de 1950. 5 de agosto de 1950 (Colombia).

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral y Sala de Descongestión No. 3. Sentencia No. 68149; 05 de febrero de 2020.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral y Sala de Descongestión No. 1. Sentencia No. 71613; 27 de mayo de 2020.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral y Sala de Descongestión No. 1. Sentencia No. 81071; 16 de junio de 2021.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral y Sala de Descongestión No. 2. Sentencia No. 81096; 10 de mayo de 2021.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral y Sala de Descongestión No. 3. Sentencia No. 84048; 29 de septiembre de 2021.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Proceso 2689, M.P. Cecilia Margarita Durán Ujueta; 16 de julio de 2019.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Proceso 2845, M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo; 24 de julio de 2019.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia No. 70852; 21 de octubre de 2020.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia No. 67176; 10 de febrero de 2021.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia No. 70072; 20 de octubre de 2021.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia No. 83174; 24 de enero de 2022.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia No. 84064; 5 de julio de 2022.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia No. 75857; 05 de julio de 2022.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia No. 87149. 27 de septiembre de 2022.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia No. 88153. 26 de octubre de 2022.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Descongestión Laboral N.º 2. Sentencia No. 70848; 26 de octubre de 2020.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Descongestión Laboral N.º 4. Sentencia No. 66820; 11 de agosto de 2020.

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.

Gallego Soto, C. M. (2021). Responsabilidad por culpa patronal La contradictoria naturaleza civil y contractual del régimen de responsabilidad. *Revista De La Facultad De Derecho Y Ciencias Políticas*, 51(135), 326–347. <https://doi.org/10.18566/rfdcp.v51n135.a02>

García, Guerrero y Hurtado. (2017). *Principales Causas de Condena Judicial por Culpa Patronal en la Ocurrencia de Accidentes de Trabajo o Enfermedades Laborales por Omisión del Empleador en sus Obligaciones de Protección y Seguridad y Salud en el*

Trabajo [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Javeriana].
<file:///C:/Users/usuario/OneDrive/Documents/ESPECIALIZACI%C3%93N/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION/Tesis%20GUIA.pdf>

Guevara Flórez, C. (2021). *El hecho del tercero frente a la Responsabilidad por culpa Patronal* [Tesis de Maestría, Universidad Externado de Colombia].
[https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/4254/GKAA-spa-2021-El hecho del tercero frente a la responsabilidad por culpa patronal.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/4254/GKAA-spa-2021-El%20hecho%20del%20tercero%20frente%20a%20la%20responsabilidad%20por%20culpa%20patronal.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Johana, I., Acevedo, G., Guerrero, R. E., Ginna, V., & Hurtado Ortiz, P. (2017). *Principales causas de condena judicial por culpa patronal en la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades laborales por omisión del empleador en sus obligaciones de protección y seguridad en el trabajo* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Javeriana].
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/39970/Tesis.pdf>

Ley 9 de 1979. Por la cual se dictan Medidas Sanitarias. 24 de enero de 1979. D.O. No. 35308.

Minsalud. (2021). *Indicadores de Riesgos Laborales*.
<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx>
x

Molano Velandia, J. H. y Arévalo Pinilla, N. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *Innovar*, 23(48), 21-31.

Ponce Bravo, G. E. (2019). La responsabilidad plena de perjuicios y el sistema general de riesgos laborales. Precedente judicial de la Corte Suprema de Justicia 2019. *Revista Ibero-*

Latinoamericana de Seguros, 28(50), 177-205. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.ris50.rpps>

Resolución 1016 de 1989 [Ministerio de Trabajo y Seguridad Social]. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. 31 de marzo de 1989.

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

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

Romero Díaz, S.C, (2018). *Análisis jurisprudencial de la acumulación de indemnizaciones de las prestaciones del sistema de riesgos laborales con las derivadas de la culpa patronal (Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala Laboral, desde 1978-2017)* [Trabajo de grado de pregrado, Universidad Libre]. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/16015>

Velásquez, L. F. (2016). *Compendio comentado de normas legales en Colombia sobre seguridad y salud en el trabajo*. Mundo del Libro.

Apéndices

Apéndice A. Fichas descriptivas de análisis de sentencias 2020 – 2022

FICHA No.1	Accidente de trabajo por falta de cuidado
DATOS DE IDENTIFICACIÓN	
INSTANCIA JUDICIAL	Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral Sala de Descongestión No. 3
NUMERO DE RADICADO	SL249- 2020; Rad. 68149
FECHA	5 de febrero de 2020
DEMANDANTE	R.L.A., en nombre propio y representación del menor XXX, V.A.E. MONTES y MARÍA MERCEDES LÓPEZ DE ECHEVERRÍA
DEMANDADO	Sociedad Industrias RAMFE S.A.S. y Hugo Edilberto Mora Esquivel.
CONTENIDO	
RESUMEN DE LOS HECHOS	El día 8 de noviembre de 2010, J.A.E.L., trabajador con 8 años de experiencia en la empresa, se encontraba ejecutando actividades propias de sus funciones al interior de una bodega de propiedad del empleador. Al finalizar la labor encomendada, activó el dispositivo mecánico de la puerta de salida vehicular para permitir el paso del «carrito» que transportaba unas piezas desensambladas, empujado por su compañero R. J.A.E.L. oprimió el botón para que la puerta mecánica se cerrara y salió por allí en el recorrido de la misma; al parecer, advirtió que dejó pegadas las llaves por dentro de la puerta peatonal, e intentó ingresar por ellas, pero la corrediza, venía demasiado cerca de su punto de cierre y lo aprisiona y comprime contra la pared causándole la muerte.
SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA	El Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Bogotá D.C, mediante proveído de 17 de junio de 2013, absolvió a los demandados y se abstuvo de imponer costas.
SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA	El Tribunal confirmó la de primer grado y se abstuvo de imponer costas; argumentando que el accidente de trabajo estaba acreditado pero no la culpa del empleador y que este acaeció porque el trabajador omitió las normas de seguridad, al no hacer uso de las puertas de acceso y salida peatonal de la bodega, actividad que el empleado conocía ampliamente, procediendo a acceder por la puerta vehicular, generando su propio riesgo al inutilizar las vías adecuadas y exclusivamente dedicadas al tránsito de personas.
PERJUICIO OCASIONADO	Muerte por el accidente de trabajo
OMISIÓN PRESENTADA	La bodega en donde ocurrieron los hechos no contaba, con por lo menos, una persona encargada de controlar el ingreso y la salida del recinto, eran los mismos trabajadores, en este caso, el occiso, quienes portaban las llaves y accionaban los mecanismos de apertura y cierre. Además, que existía una puerta pequeña, para acceso peatonal, y un portón para el tránsito de vehículos de carga de tamaño mediano. En cuanto a las características del portón que aprisionó al trabajador, se observa que estaba dotado de un sistema de cierre mecánico, impulsado por un motor que funcionaba o transmitía potencia hasta el cierre total; es decir, que proporcionaba un movimiento continuo independientemente de la presencia de elementos extraños que obstaculizaran su paso. No había supervisión constante y de dispositivos que suspendieran el

	movimiento de la puerta ante la presencia de elementos extraños. El trabajador no fue capacitado formalmente; tampoco, existían guías o instrucciones escritas y divulgadas al interior de la empresa, ni avisos o señales de alerta que advirtiera sobre la prohibición de tránsito cuando la puerta estuviera en movimiento. No había señalización ni demarcación de las áreas de trabajo.
ANÁLISIS	
CONSIDERACIONES DE LA SENTENCIA EN RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN	Cuando en un accidente de trabajo concurre la falta de cuidado del trabajador y la culpa patronal del empleador, este último no queda exonerado de responder por los daños y perjuicios sufridos por el trabajador, resguardándose en la excusa de que este se accidentó por su falta de diligencia y cuidado.
DECISIÓN DEL RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN	CASA la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C.

FICHA No.2	Omisión de los deberes de Protección del Empleador para el Trabajo en Alturas
DATOS DE IDENTIFICACIÓN	
INSTANCIA JUDICIAL	Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral; Sala de Descongestión No. 1
NUMERO DE RADICADO	SL1565-2020; Rad. 71613
FECHA	27 de mayo de 2020
DEMANDANTE	YADIRA DEL CARMEN GONZÁLEZ SANTOS en nombre propio y en representación de sus hijas menores ADAYANSY DE JESÚS y NATHALIA CECILIA JARAMILLO GONZÁLEZ
DEMANDADO	COOPERATIVA DE CARGADORES Y DE SERVICIOS C.T.A. – COOCADECAR C.T.A. y CARULLA VIVERO S.A
CONTENIDO	
RESUMEN DE LOS HECHOS	RAFAEL JARAMILLO VILORIA fue contratado para el cargo de coterio por la Cooperativa de trabajo asociado COOCADECAR C.T.A. y asignado a la empresa CARULLA VIVERO S.A. El día 13 de agosto del 2005, RAFAEL junto con los demás trabajadores de logística, se encontraba realizando una jornada de orden, aseo y pintura en las bodegas de Carulla-Vivero (empresa usuaria). Los señores Rafael Jaramillo (fallecido) y Erick Peña se encontraban en las afueras de las instalaciones para realizar tareas de pintura. En vista que los andamios se encontraban ocupados y los otros no llegaban, pidieron al montacarguista, sacar el montacargas para realizar las labores encomendadas. Éste desobedeciendo una orden sacó el montacargas eléctrico al cual le colocaron una estiba de madera donde se subieron los trabajadores. Los señores Jaramillo y Peña subieron al montacargas y anclaron sus arneses al mismo el cual fue elevado a una altura de 4 mts.; cuando dicho elemento perdió estabilidad, el montacarguista intentó bajarlos resultando infructuosa la acción y cayendo el montacargas de forma lateral, el señor Jaramillo siguió anclado al mismo cayendo con él y recibiendo múltiples golpes que le causaron la muerte.
SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA	El Juzgado Cuarto Laboral de Descongestión del Circuito de Barranquilla, mediante proveído del 16 de julio de 2012, condenó a las demandadas a pagar a la esposa y a las hijas menores del trabajador la indemnización plena y ordinaria de perjuicios por el daño causado.

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA	Carulla apeló la decisión y el Tribunal revocó íntegramente el fallo de primer grado, absolvió a las demandadas de todas las pretensiones y se abstuvo de imponer condena costas en ambas instancias, bajo el argumento que no se acreditó la culpa del empleador, que el trabajador desobedeció las órdenes de seguridad y sin autorización usó el montacargas para pintar.
PERJUICIO OCASIONADO	Muerte por el accidente de trabajo
OMISIÓN PRESENTADA	Desconocimiento de los perfiles de los trabajadores cooperados suministrados. Falta de implementación de procedimientos para el trabajo en altura a basados en las normas de construcción de OSHA. Ausencia de capacitación para ejercer la actividad de pintura a una altura de cuatro metros. Ausencia de capacitación en el armado, desmonte, reparación, mantenimiento e inspección de andamios. No suministrar oportunamente los andamios. Errónea implementación del anclaje como medida de protección personal. No haberle brindado elementos de protección adecuados. No tomar medidas de prevención de accidentes. No haber ejercido un control efectivo en la ejecución de esa labor, esto es, tener un delegado o supervisor encargado de vigilar y controlar el cumplimiento de las normas de seguridad.
ANÁLISIS	
CONSIDERACIONES DE LA SENTENCIA EN RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN	Carulla Vivero S.A., en este asunto no acató las obligaciones generales de protección y seguridad para con sus subordinados, máxime si se tiene en cuenta que Rafael Enrique Viloria Jaramillo, fue enviado por la Cooperativa Coocadecar para adelantar labores de coter en las instalaciones de la usuaria y que al cambiarle las tareas inicialmente asignadas que convirtieron a la citada empresa en empleador, aquella no desplegó un control efectivo para evitar el accidente que le causó la muerte a dicho trabajador, vigilancia que se imponía dado el trabajo en altura que debía realizar el trabajador.
DECISIÓN DEL RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN	CASA sentencia, confirmó íntegramente la sentencia condenatoria de primer grado.

FICHA No.3	Accidente trabajo. Falta de capacitación. Indemnización plena de perjuicios. Responsabilidad por la culpa patronal.
DATOS DE IDENTIFICACIÓN	
INSTANCIA JUDICIAL	Corte Suprema de Justicia - Sala de Descongestión Laboral N.º 2
NUMERO DE RADICADO	SL4291-2020; Rad. 70848
FECHA	(26) de octubre de dos mil veinte (2020)
DEMANDANTE	CÉSAR AUGUSTO ALZATE SERNA
DEMANDADO	ESTRATEGIAS Y MINAS S.A. EN LIQUIDACIÓN y ZANDOR CAPITAL S.A. COLOMBIA
CONTENIDO	
RESUMEN DE LOS HECHOS	CÉSAR AUGUSTO, desempeñaba el cargo de operario en E. y Minas S.A, recibió inducción para manejar la trituradora, que es la que reduce el tamaño de la piedra para que el molino lo convierta en arenilla; pero por orden de sus superiores fue ubicado como ayudante del molinero. Los molinos y las trituradoras de material aurífero pertenecen al mismo proceso; pero el manejo es diferente e independiente; por lo que CESAR solicitó a su compañero de trabajo que informara a sus superiores que no conocía del funcionamiento de las máquinas, sus propiedades ni peligros a lo que manifestaron que lo hiciera con cuidado, por lo que procede a cumplir la

	orden impartida sufriendo un accidente en el que perdió sus dedos índice y medio y el distal del pulgar de su mano diestra.
SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA	El Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Medellín condenó a las demandadas de manera solidaria al pago de la indemnización plena de perjuicios del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo.
SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA	Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín confirmó la sentencia de primera instancia y ordenó a las demandadas a reconocer el 100 % de los perjuicios causados al demandante en la ocurrencia del accidente, calculados en la suma de \$198.476.215, que corresponden a \$8.938.162 por lucro cesante consolidado y \$185.538.053 por lucro cesante futuro y \$4.000.000 como perjuicios morales.
PERJUICIO OCASIONADO	Perdida del dedo índice y medio y el distal del pulgar de la mano diestra por accidente de trabajo.
OMISIÓN PRESENTADA	Se realizaron capacitaciones en materia de salud en el trabajo, a las que acudió parte del personal de la empresa, pero no el demandante, puesto que en las constancias de presencialidad no aparece su nombre ni su rúbrica. Se realizó un seminario para prevenir las patologías ocupacionales y los riesgos en el trabajo, sin que se identifique quienes asistieron, ni dónde se llevó a cabo. Falta de previsión y cuidado por parte de una de las representantes de la empleadora, al impartir al señor CESAR la orden de apoyar un área diferente a la de su función, en la que se utilizaban instrumentos peligrosos, respecto de los cuales no había recibido adiestramiento.
ANÁLISIS	
CONSIDERACIONES DE LA SENTENCIA EN RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN	La causa eficiente de la culpa patronal no fue el incumplimiento de normas de salud ocupacional, relacionadas con la ausencia de COPASO, de capacitaciones en el desarrollo de la actividad contratada, la ausencia de uso de elementos de protección, de reglamentos de higiene y salud en el trabajo o de los deberes de afiliación y pago en seguridad social integral al trabajador, sino la falta de previsión y cuidado por parte de la profesional - representante de la empleadora, quien tenía a cargo el control, vigilancia y dirección de las tareas del personal, y además, advirtió la peligrosidad de la actividad que estaba encomendando al trabajador, puesto que era una labor diferente a la contratada y de la cual no había recibido instrucciones.
DECISIÓN DEL RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN	NO CASA la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín.

FICHA No.4	Falta de diligencia y cuidado del empleador en el control del riesgo de mordedura al trabajador por el animal de dotación.
DATOS DE IDENTIFICACIÓN	
INSTANCIA JUDICIAL	Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral
NUMERO DE RADICADO	SL4277-2020; Rad. 70852
FECHA	Veintiuno (21) de octubre de dos mil veinte (2020)
DEMANDANTE	Jorge Eliécer Muñoz Cano
DEMANDADO	MIRO SEGURIDAD LTDA.
CONTENIDO	

RESUMEN DE LOS HECHOS	Jorge Eliecer laboró para MIRO SEGURIDAD LTDA. desde junio de 1996 hasta el 15 de julio de 1999, en el cargo de guardia de seguridad. El 3 de enero de 1997, en el cumplimiento de sus labores de vigilancia, fue atacado por el can asignado por la empleadora y le causó múltiples heridas. El empleador no le hizo entrega al señor Jorge del bozal de protección. El trabajador tuvo una pérdida de capacidad laboral del del 13.30%
SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA	El Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Medellín, declaró probada la excepción de prescripción.
SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA	La Sala Tercera Dual de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, revocó la sentencia de primera instancia y condenó a la pasiva a pagar al actor la suma de \$49.462.517 por concepto de perjuicios materiales y \$8.000.000 por perjuicios morales, sumas que debe reconocer con la indexación.
PERJUICIO OCASIONADO	Compromiso en la función de flexión de los dedos 4 y 5 de la mano izquierda por accidente de trabajo.
OMISIÓN PRESENTADA	Ausencia de elementos de protección que razonablemente le pudieran evitar accidentes por agresión del can, dentro de los que se destaca el no suministrar el bozal.
ANALISIS	
CONSIDERACIONES DE LA SENTENCIA EN RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN	A juicio de la Corte, el empleador para exonerarse de la culpa, por tratarse de culpa por omisión, debió probar y justificar, en su oportunidad, por qué motivo el animal a cargo del trabajador no tenía bozal al momento del accidente. No basta para ello alegar que tal obligación no era legalmente exigible en el Código de Policía de esa época. En lo que respecta a la seguridad del trabajador en el uso del perro como herramienta de trabajo, el empleador no se comportó con la diligencia y cuidado que tendría ordinariamente un hombre en el manejo de sus negocios propios, al no asumir la conducta de dar el bozal para el perro. La capacitación recibida por Jorge como guía canino o en el manejo de caninos solo indica que el empleador fue cuidadoso y diligente con la obligación de capacitar, pero la evidencia indica que esto no fue suficiente para evitar el accidente de trabajo sufrido por el trabajador, y no exonera de responsabilidad al empleador, pues lo probado dentro del proceso y no se discute en sede de casación es que el can no tenía bozal al momento del accidente. Distinto habría sido, si se hubiese demostrado que el empleador, además de la capacitación dada al trabajador y el adiestramiento del animal, le hubiese dado el bozal para el can y que, por imprudencia exclusiva de la víctima, el animal no lo portara. En este caso, el empleador no sería culpable.
DECISIÓN DEL RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN	NO CASA la sentencia proferida por la Sala Dual de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín

FICHA No.5	Culpa patronal por Accidente de Trabajo derivado de la Falta de Inspección a zona previamente dinamitada.
DATOS DE IDENTIFICACIÓN	
INSTANCIA JUDICIAL	Corte Suprema de Justicia; - Sala de Descongestión Laboral N.º 4
NUMERO DE RADICADO	SL2906-2020; Rad. 66820
FECHA	11 agosto 2020
DEMANDANTE	J.D.M.C.
DEMANDADO	CONSTRUCCIONES ELÉCTRICAS O&P LTDA.; CUSEZAR SA, C.S., OTACC LTDA. y B P CONSTRUCTORES SA. (antes B.P. Y CIA SA CONSTRUCCIONES), como integrantes de la UNIÓN TEMPORAL

	PENITENCIARIA DE G.; LA NACIÓN - MINISTERIO DEL INTERIOR Y DE JUSTICIA, hoy MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO; y, SEGUROS DEL ESTADO SA, como llamada en garantía.
CONTENIDO	
RESUMEN DE LOS HECHOS	Construcciones Eléctricas O&P Ltda vinculó a J.D.M.C a través de un contrato de trabajo para que desempeñara el cargo como ayudante eléctrico en la construcción red 34.5 kv del Centro Penitenciario de Mediana Seguridad de Palogordo. El primero de febrero de 2003, el trabajador sufrió un accidente, cuando en ejercicio de su labor, al golpear con un cincel el hueco para poder hincar un poste, se produjo el estallido de un tiro que había quedado de la voladura realizada el día anterior, lo que le produjo lesiones múltiples. La Junta Nacional de Calificación de Invalidez lo calificó con una pérdida de capacidad laboral del 42.29%.
SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA	El Juzgado Segundo de Descongestión Laboral del Circuito de B. declaró que Construcciones Eléctricas O&P Ltda es responsable de la indemnización plena de perjuicios por el accidente de trabajo sufrido por el trabajador, en consecuencia, la condenó solidariamente con La Nación - Ministerio del Interior y de Justicia, a pagarle el lucro cesante consolidado y futuro, y los perjuicios morales y fisiológicos.
SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA	La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga revocó la providencia de primer grado en cuanto a la responsabilidad solidaria de esta última, y en su lugar la absolvió de las pretensiones y declaró solidariamente responsables de las condenas impuestas a Construcciones Eléctricas O&P Ltda., a C.S., C.S., O.L.. y B P Constructores SA, como integrantes de la Unión Temporal Penitenciaria de G..
PERJUICIO OCASIONADO	Lesiones físicas y mentales por accidente de trabajo
OMISIÓN PRESENTADA	Falta de inspección previa a la zona donde desarrollaría el trabajador sus funciones, la cual previamente había sido dinamitada. El empleador obró con negligencia y descuido. Ausencia de un procedimiento idóneo para este tipo de trabajos. Las instrucciones otorgadas no fueron acordes con las funciones que realizaba el trabajador. Los elementos otorgados para su protección personal no fueron los estrictamente requeridos de acuerdo al tipo de proceso y oficio que realizaba el operario teniendo en cuenta los posibles riesgos a que estaba expuesto. No se tomaron las medidas necesarias de protección acordes a la actividad desarrollada por el trabajador, trasladando la responsabilidad a terceros respaldado en el frágil argumento de no haber estado encargada del manejo de explosivos.
ANÁLISIS	
CONSIDERACIONES DE LA SENTENCIA EN RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN	A juicio de la Corte el hecho de que Construcciones Eléctricas O&P no fuera la responsable ni ejecutora del manejo de explosivos, no la desligaba de su responsabilidad, pues siendo conocedora de la utilización de aquellos para la voladura de piedra, en el lugar en que el trabajador desarrollaría su labor, le correspondía tomar las medidas pertinentes para garantizarle su seguridad.
DECISIÓN DEL RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN	NO CASA la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga.
FICHA No.6	Falta de capacitación y supervisión en actividades relacionadas con construcción e instalación y mantenimiento de sistemas de gas.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN	
INSTANCIA JUDICIAL	Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral Sala de Descongestión No. 1
NUMERO DE RADICADO	SL2665-2021 ; Radicación n.º 81071; Magistrado Ponente: Dolly Amparo Caguasango Villota
DEMANDANTE	Juan Carlos Vega Gómez y en representación de su hija N.X.V.Y.
DEMANDADO	SERMONTEC LTDA y solidariamente a EQUION ENERGÍA LIMITED
CONTENIDO	
RESUMEN DE LOS HECHOS	J.C.V.G llamó a juicio a las accionadas con el fin de que se declare que laboró al servicio de Sermontec Ltda., a partir del 1 de junio de 2009 y que el beneficiario de las labores por él prestadas, era la empresa Equion Energía Limited. El 08 de Marzo de 2011, Equion Energía Limited autorizó a Sermontec Ltda. para que, por intermedio de sus trabajadores, desmontara la válvula de 8 por 2500 de la línea de gas dulce en el tren 3 fase I del CPF de Cusiana. Debido a la negligencia de las accionadas, al no garantizar la despresurización de la línea, por la que se generó el accidente laboral, que incluso incapacitó durante más de 180 días al trabajador, causándole secuelas irreversibles, como dolor permanente en el hombro izquierdo, dificultades en la marcha, implantación de prótesis y ortesis y desgaste óseo.
SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA	El Juzgado Promiscuo del Circuito de Monterrey –Casanare, mediante fallo del 17 de enero de 2017 declaró la probada el hecho de un tercero, sin embargo, negó las pretensiones del accionante y lo condenó a costas.
SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA	El Tribunal confirmó la de primer grado y condenó en costas a la parte actora; argumentando que no había discusión en que el demandante desempeñaba el cargo de inspector HSE, que sufrió un accidente de trabajo, con ocasión de la actividad de desmantelamiento de la válvula de 8 por 2500 de la línea previa de Equion Energía Limited, empresa encargada de despresurizar y drenar la válvula intervenida, según el permiso de trabajo, por lo que habría actuado de conformidad con los programas y manejos establecidos para la labor contratada
PERJUICIO OCASIONADO	Demandante: secuelas irreversibles, como dolor permanente en el hombro izquierdo, dificultades en la marcha, implantación de prótesis y ortesis y desgaste óseo Demandado: 60.000.000 por concepto de perjuicios morales
OMISIÓN PRESENTADA	Se omitió la verificación la despresurización de la red de gas antes de iniciar el procedimiento de desmantelamiento. SERMONTEC LTDA no realizó actividades de seguridad industrial ya que el procedimiento de investigación que se aplicaba era el estipulado por EQUION ENERGIA LIMITED. El empleador no cuenta con documentación necesaria para desarrollar programas de salud ocupacional. El empleador no contaba con un procedimiento para que las personas que se encuentran en operación, interpretaran las señales de presión. El empleador no permitía que el COPASST desarrollara sus funciones a plenitud.
ANÁLISIS	
CONSIDERACIONES DE LA SENTENCIA EN RECURSO EXTRAORDINARIO DE	A juicio de la Corte, insiste en que el empleador no puede desentenderse de sus obligaciones de suministrar seguridad y salud a los trabajadores que se encuentran sujetos a su subordinación, para radicar tales deberes en manos de

CASACIÓN	un tercero, ni siquiera en los eventos en que este sea el beneficiario de la obra, en tanto se trata de unas cargas derivadas directamente de la ley, que se originan precisamente en esa relación de sujeción que surge entre las partes vinculadas a un contrato de trabajo, por lo que no es válido deshacerse de ellas o justificar su omisión en la delegación indebida a ajenos a tal vínculo laboral. Argumenta la no existencia prueba de que Sermontec Ltda. hubiera brindado el espacio y elementos de protección adecuados y suficientes para garantizar razonablemente la seguridad y la salud del trabajador. Por el contrario, se evidencia una ausencia total de control en una actividad propia de la empresa y asignada directamente a sus trabajadores, pues, dejada de manera total a la verificación y manejo de un tercero en la relación de trabajo, sin que, hubieran adoptado medidas adicionales que pudieran prever la ocurrencia de tales sucesos.
DECISIÓN DEL RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN	CASA la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Yopal

FICHA No.7	Falta de supervisión, entrenamiento y reinducción en tareas de alto riesgo como lo es la tala de árboles altos y frondosos.
DATOS DE IDENTIFICACIÓN	
INSTANCIA JUDICIAL	Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral; Sala de Descongestión No. 2
NUMERO DE RADICADO	SL1914-2021 ; Rad. 81096; Magistrado Ponente: Santander Rafael Brito Cuadrado
DEMANDANTE	Jairo Jaramillo Franco, Idalí Tangarife Toro, Sandra Milena Jaramillo Tangarife y Nohora Milena Álvarez Tangarife quien actúan a nombre propio y en representación de sus hijos menores SAJA y SJA
DEMANDADO	MAQUISERVICIOS FORESTALES SAS y solidariamente a PRO ORIENTE S.A.S.
CONTENIDO	
RESUMEN DE LOS HECHOS	Entre el señor Adrián Jaramillo Tangarife Maquiservicios Forestales SAS existió un contrato de trabajo entre el 1.º de octubre y el 25 de noviembre de 2014. Que dicho vinculó prestó los servicios para Pro-Oriente SAS. Estando ejerciendo las labores para esta sufrió un accidente de trabajo en la tala forestal, en el municipio de Pensilvania (Caldas), que le ocasionó la muerte (tala de un árbol desde la raíz que cayó sobre su integridad y como secuela de ello causó traumatismos en su cuerpo, entre ellos, cráneo región posterior, tórax posterior y miembro inferior izquierdo). Manifiesta el accionado que el suceso nefasto fue por culpa grave exclusiva de Maquiservicios Forestales SAS. Por último se convoca a Pro-Oriente SAS. Para que responda solidariamente por el infortunio que sufrió su extrabajador
SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA	El Juzgado Promiscuo del Circuito de Pensilvania, Caldas, por sentencia del 10 de agosto de 2017, declaró la AUSENCIA DE CULPA A CARGO DEL PATRONO y CULPA EXCLUSIVA DE LA VÍCTIMA y condenó en costas a la parte actora.
SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA	La parte actora apeló la decisión y el Tribunal revocó la sentencia proferida por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Pensilvania, Caldas, así como declara culpa suficientemente comprobada de su ex empleadora Maquiservicios Forestales S.A.S, asimismo, declaró a la sociedad Pro-Oriente S.A.S. como responsable solidaria .

PERJUICIO OCASIONADO	Demandante: Muerte por el accidente de trabajo Demandado: \$ 22.861.928 por concepto de lucro cesante vencido. \$ 76.431.893 por concepto de lucro cesante futuro. \$ 99.293821 por concepto total del daño patrimonial. \$ 115.000.000 por concepto de daños morales.
OMISIÓN PRESENTADA	Falta de acompañamiento debido y/o supervisión para verificación de los árboles talados que quedarán peligrosamente suspendidos en las ramas. Falta de ilustración, prevención y adiestramiento respecto de los procedimientos de cautela inherentes a la tala de árboles altos y frondosos. Exceso de confianza del empleador por considerar innecesarias la supervisión del trabajador en razón a su extensa experiencia, ocupando los auxiliares en otras actividades. Violación a la bisagra de seguridad para que el palo caiga. Mejorar y fortalecer los programas de entrenamiento y reinducción en tareas de alto riesgo Capacitación en trabajo seguro y auto cuidarse Actualizar, socializar procedimiento, y normas para la tala y apeo de árboles, incluyendo procedimiento de continuidad de caída de árboles suspendidos Evaluar competencias de seguridad en tarea de tala de árboles en campo.
ANÁLISIS	
CONSIDERACIONES DE LA SENTENCIA EN RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN	La Sala resalta, que la experiencia de varios años que hubiera podido tener el señor Adrián Jaramillo Tangarife en la realización de la tala de árboles, no sirve de pretexto para negar la responsabilidad que le incumbía a la demandada de supervisar dicha labor la cual requería mayores inspecciones, vigilancia, y acompañamiento con el fin último de proteger la salud e integridad de los trabajadores, disminuyendo el riesgo de la ocurrencia del accidente que culminó con el desenlace fatídico del deceso Asimismo la sala resalta que las actas de reunión del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de Maquiservicios Forestales SAS, de las cuales la censura resaltó de ella las buenas prácticas laborales de la empleadora y su vocación constante para preservar la vida y salud de los operarios, que de hecho no desconoció el Tribunal, solo que advirtió que, las mismas datan de enero de 2015 en adelante, es decir, posteriores a la ocurrencia del accidente del señor Jaramillo Tangarife, esto es, el 25 de noviembre de 2014, y que haber sido implementados previamente muy seguramente se hubiera impedido el proceder causante a la hora de talar el árbol que posteriormente le ocasionó la muerte.
DECISIÓN DEL RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN	NO CASA sentencia, confirmó íntegramente la sentencia de segunda instancia.
FICHA No.8	Falta de Supervisión, revisión y mantenimiento de los equipos de la empresa
DATOS DE IDENTIFICACIÓN	
INSTANCIA JUDICIAL	Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral
NUMERO DE RADICADO	SL492-2021; Rad. 67176; Magistrado Ponente: OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR
DEMANDANTE	Leonor Janneth Venegas, quien actúa en nombre propio, en calidad de esposa, y de sus dos hijos Julián Felipe Saldaña Venegas y Laura Daniela Saldaña Venegas

DEMANDADO	INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A. (INDEGA S.A.).
CONTENIDO	
RESUMEN DE LOS HECHOS	Que el señor Edilberto Saldaña Pabón prestaba sus servicios por turnos, en el cargo de plastificador y operario de la máquina llenadora de botellas de la empresa. Que la empresa no revisó los sensores de seguridad de la máquina, ni verificó el funcionamiento y sus condiciones de instalación fija; no instaló correctamente la puerta de la malla para que el acople macho hembra quedara ajustado y el sensor se activara. Que se producto de la negligencia del empleador al eliminar el censor de seguridad de la máquina ocurre el accidente, el cual generó perjuicios morales y daño en la vida del trabajador, según indagación realizada por un investigador criminalístico de la policía judicial de Bogotá, del registro de defunción y del concepto de la ARL SURATEP.
SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA	El Juzgado Octavo Laboral de Descongestión del Circuito de Bogotá, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo de 4 de abril de 2013, absolvió a la pasiva de todas las pretensiones, aludiendo CULPA EXCLUSIVA DE LA VÍCTIMA.
SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA	La parte actora apeló la decisión y el Tribunal manifestó no probada suficientemente la culpa de la pasiva, siendo en este caso que la parte actora tenía la carga de probarla, de conformidad con el art. 177 del CPC. Como concluyó que los fundamentos fácticos de la demanda no fueron defendidos probatoriamente, decidió confirmar la decisión de primera.
PERJUICIO OCASIONADO	Demandante: Muerte por el accidente de trabajo Demandado: \$ 1.380.465.065,34 por concepto de lucro cesante consolidado y futuro. 300 SMLMV por concepto perjuicios morales. 150 SMLMV por concepto del daño en la vida en relación.
OMISIÓN PRESENTADA	Falta de revisión y mantenimiento de la maquinaria de la empresa (funcionamiento del sensor). Herramientas, equipos o materiales defectuosos (Una diferencia de 3 centímetros no contemplada en el ensamble original del equipo dificultaba la posibilidad de habilitar el dispositivo electromecánico ya que no permitía un contacto efectivo) Falta de instalación de barrera y señalizaciones de seguridad. Operación de maquinaria sin manual de operación (estaba en proceso de implementación al momento del siniestro). Falta de criterio para la identificación del peligro. Falta de inspección para determinar las condiciones generales de funcionamiento del equipo. Programa de capacitación y entrenamiento insuficiente No figura entrega del manual del paletizador al trabajador. Ausencia de procedimientos para calificar y determinar el nivel de competencia que requieren las personas para la operación de los equipos. No existe un procedimiento de recepción y aceptación del equipo una vez montado y listo para poner en funcionamiento. Falta de entrega de elementos de protección, en particular, el casco.

	Falta de mecanismos de seguridad de las maquinas. No hay registro de auditorías. No hay evidencia documental de evaluaciones que determinen el nivel de competencia para la operación del equipo Falta de liderazgo y Supervisión.
ANÁLISIS	
CONSIDERACIONES DE LA SENTENCIA EN RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN	La Sala resalta, que hay culpa suficientemente probada del empleador en el accidente laboral que le produjo la muerte al esposo y padre de los accionantes ya que el único mecanismo de seguridad eficiente era el micro de la puerta de entrada, pero estaba deshabilitado por disposición del empleador. La máquina fue diseñada para operar con todos los dispositivos de seguridad de la vida e integridad física de las personas, sin embargo, el empleador decidió operar la máquina sin ese mecanismo. Si ese dispositivo hubiese estado operando, el accidente se habría podido evitar. Las pruebas estudiadas en sede de casación, así como el concepto de la ARL SURATEP dejaron en evidencia la omisión del empleador en el cumplimiento de las obligaciones de protección y seguridad para con el causante, pues permitió que el trabajador laborara en una máquina que tenía deshabilitado el mecanismo de seguridad más efectivo para evitar que el Twister Box le produjera un daño en su integridad y fue por la falta de ese dispositivo de seguridad que la falla del trabajador, de no operar el botón de parada antes de acercarse a la línea transportadora, que la pinza de la máquina golpeó su cabeza causándole la muerte. Si ese dispositivo hubiese estado habilitado, la máquina se habría detenido automáticamente, cuando el trabajador abrió la puerta para acercarse a la línea, y la pinza no lo habría golpeado.
DECISIÓN DEL RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN	CASA sentencia, la sentencia dictada por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, al resaltar la culpa suficientemente probada del empleador en el accidente laboral que produjo la muerte del trabajador.

FICHA No.9	Falta de Supervisión, obligación de vigilar e inspeccionar las condiciones de trabajo y, hacer cumplir las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo
DATOS DE IDENTIFICACIÓN	
INSTANCIA JUDICIAL	Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral; Sala de Descongestión No. 3
NUMERO DE RADICADO	SL4372-2021; Rad. 84048; Magistrado Ponente: JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO
DEMANDANTE	Samuel Mármol Arias en nombre propio y en el de las menores WJMM, CJMG y KJMR, Ana Luz Gutiérrez Cairosa, Martha Mármol Arias y Álvaro Damián Jiménez Mármol
DEMANDADO	Transportes Fluviales Colombianos – Transflucol Ltda hoy SAS y solidariamente, a la Empresa Colombiana de Petróleos – Ecopetrol SA
CONTENIDO	
RESUMEN DE LOS HECHOS	Indicaron que Samuel Mármol Arias se vinculó mediante contrato de trabajo a término indefinido con Transportes Fluviales Colombianos – Transflucol Ltda, el 15 de octubre de 2009, desempeñando el cargo de marinero, oficios varios, guarda, ingreso de mercancía. El 14 de junio de 2012 cuando se encontraban desencallando la barcaza n.º 10, Samuel Mármol Arias sufrió un accidente de trabajo en el que quedó atrapado entre las guayas de acero con las que se realizaba la labor de remolque, lo que le ocasionó lesiones en los miembros inferiores y, posteriormente, su amputación. Con ocasión a los hechos mencionado, el 27 de febrero de 2013 la citada ARL califica la pérdida de capacidad laboral del demandante, de la que obtuvo un porcentaje del 52.28%, con fecha de estructuración 16 de febrero de la misma

	anualidad y origen laboral, lo que conllevó al reconocimiento de la pensión de invalidez
SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA	El Juzgado Doce Laboral del Circuito de Barranquilla, concluyó el trámite y emitió fallo el 14 de septiembre de 2016, en el que absolvió a las demandadas, sin costas.
SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA	La parte actora apeló la decisión y el Tribunal encuentra acreditado los perjuicios materiales, morales y daño a la vida por lo que condenó a la parte pasiva en razón a concluir que en el expediente obran elementos de juicio que ponen de presente que el accidente sufrido por el actor tuvo ocurrencia por culpa atribuible al empleador por incurrir en incumplimiento de sus obligaciones de seguridad y protección del trabajador.
PERJUICIO OCASIONADO	Demandante: Pérdida de extremidades inferiores (PCL del 52.28%) Demandado: \$158.356.600 por concepto de lucro cesante. \$ 123.945.549 por concepto de daños morales
OMISIÓN PRESENTADA	Falta de capacitación al trabajador. Falta de inducción y entrenamiento del cargo. Falta de instructivos para ejercer labores de desencallamiento de barcasas y manejo de guayas. Falta de vigilancia y supervisión Falta de inducción, reinducción y liderazgo y Supervisión inadecuado. Falta de instrucciones y maniobras inadecuadas del jefe inmediato. Falta de advertencias. Posiciones inadecuadas. Falta de identificación y evaluación deficiente de exposición a pérdida.
ANÁLISIS	
CONSIDERACIONES DE LA SENTENCIA EN RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN	La Sala advierte que el tiempo de experiencia que hubiera podido tener el trabajador en la realización de la labor como marinerero, que era la que desempeñaba al momento del accidente de trabajo, así como las capacitaciones recibidas acreditadas, no pueden servir de pretexto para negar la responsabilidad que le incumbía a Transflucol Ltda. como empleador, de protección y seguridad de su trabajador, y en su aplicación, controlar y supervisar la labor encomendada, la cual, por su naturaleza y riesgo, requería mayor inspección tendiente a evitar la ocurrencia de eventos como el acaecido, del que quedó claro, que si bien el trabajador se enredó y fue aprisionado en sus extremidades inferiores por una guaya en el momento en que se desarrollaban las maniobras de desencallamiento de uno de los botes, cuando se encontraba cumpliendo las órdenes dadas por el capitán de la embarcación. Es decir, que aunque se omitiera el acto imprudente del (piloto de la embarcación) y se considerara que en el accidente Samuel Mármol Arias se encontraba ubicado en una zona insegura o realizando una maniobra inadecuada, como pretende hacerlo ver la censura, tampoco ello mereció observación alguna por parte del capitán de la embarcación quien debió, antes de que se iniciara la operación, haberlo requerido para que desalojara la zona y, solo cumplida esta exigencia, el piloto de la embarcación procediera a impulsar el remolcador hacia adelante. Olvida la sociedad recurrente, que así el trabajador se encuentre suficientemente capacitado, tenga amplia experiencia o exista exceso de confianza de su parte, lo cierto es que el empleador no se libera de su obligación de vigilar e inspeccionar las condiciones de trabajo y, hacer cumplir las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo.

DECISIÓN DEL RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN	NO CASA sentencia por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, confirmó íntegramente la sentencia de segunda instancia.
FICHA No.10	Falta de Supervisión, obligación de vigilar e inspeccionar que los vehículos del contratista estuvieren en óptimas condiciones para transportar sus trabajadores.
DATOS DE IDENTIFICACIÓN	
INSTANCIA JUDICIAL	Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral.
NUMERO DE RADICADO	SL5300-2021; Rad. 70072; Magistrado Ponente: Omar Ángel Mejía Amador
DEMANDANTE	Lesly Catalina Lenes Peinado
DEMANDADO	SEATECH INTERNATIONAL INC y ATIEMPO SERVICIOS LTDA. (SERVIATIEMPO LTDA.).
CONTENIDO	
RESUMEN DE LOS HECHOS	Lesly Catalina Lenes fundamentó sus peticiones en que prestó los servicios, primero, a Atunes de Colombia y, posteriormente, a SEATECH INTERNATIONAL INC, desde el 16 de noviembre de 1995 hasta el 30 de diciembre de 2004. En esta empresa, desempeñó labores de limpieza y clasificación de mariscos, mientras que ATIEMPO SERVICIOS LTDA fungía en la relación laboral como una intermediaria. El 10 de diciembre de 2003 cuando se transportaba camino al sitio de trabajo en un automotor conducido por el Sr. Luis Pájaro. Aseveró que el siniestro se produjo por el mal estado del vehículo y acusó al empleador de haber actuado con culpa al contratar un vehículo tan vetusto, además con violación de normas nacionales que prohíben la contratación con cualquier clase de vehículo para el transporte de pasajeros. La Junta Nacional de Calificación de Invalidez la calificó en el 36,32%, con origen en el accidente de trabajo
SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA	El Juzgado Segundo Laboral de Descongestión de Cartagena, con sentencia de 28 de febrero de 2013, resolvió declarar no probadas las excepciones de la parte pasiva y la condenó al pago del lucro cesante, consolidado, futuro y perjuicios morales.
SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA	La Sala Segunda Dual de Descongestión Laboral del Tribunal Regional de Descongestión Laboral, Sede Santa Marta, modificó la sentencia de primera instancia pero únicamente en la condena, Asimismo, confirmó la comprobación de la existencia del accidente de trabajo; la acreditación de la existencia del perjuicio y la culpa del empleador en la ocurrencia del accidente.
PERJUICIO OCASIONADO	Demandante: PCL del 36,32 % Demandado: \$43.607.122 por concepto de lucro cesante consolidado \$ 66.848.231 por concepto de lucro cesante futuro. 35 SMLMV por concepto de daños morales
OMISIÓN PRESENTADA	Falta de revisión y mantenimiento del vehículo Falta de obligación contractual pactada Contrastante – Contratista, (revisión del vehículo cada 2 meses) Omisión al deber de cuidado por fallas ya previstas (falla de frenos y contantemente se varaba) Falta sobre solicitud de informe de los vehículos que transportaban su personal. Falta de Supervisión de los vehículos contratados.
ANALISIS	

CONSIDERACIONES DE LA SENTENCIA EN RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN	La Sala puntualiza que el Tribunal no se equivocó al confirmar la decisión del juez de primera instancia en cuanto a la adecuación de los hechos frente a los roles de las demandadas de cara a la prestación personal del servicio por la trabajadora demandante. Manifiesta que como dijo el juez de la alzada, en el mencionado contrato se acordó que, para garantizar la obligación de la contratista de mantener los vehículos en perfecto estado físico y mecánico, la demandada se comprometió a que un mecánico de la empresa, en presencia del contratista o su delegado, realizaría una revisión de los vehículos cada dos meses. También que, del informe generado por el inspector, dependía la continuidad del vehículo en la empresa. Si bien, esto constituye un acto diligente de prevención del accidente, por sí solo no se puede considerar que se tuvo el cuidado debido por la demandada para evitar razonablemente el siniestro, pues también se espera de un actuar diligente ordinario de un hombre de negocios que los compromisos adquiridos se cumplan.
DECISIÓN DEL RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN	NO CASA sentencia proferida por la Sala Segunda Dual Laboral del Tribunal Regional de Descongestión del Distrito Judicial Santa Marta. Confirmó íntegramente la sentencia de segunda instancia

FICHA No. 11	Falta de entrega de dotación
DATOS DE IDENTIFICACIÓN	
INSTANCIA JUDICIAL	Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral; Sala de Descongestión No. 4
NUMERO DE RADICADO	SL062-2022; Rad. 87149; Magistrado Ponente: Omar de Jesús Restrepo Ochoa
DEMANDANTE	Mariela de Jesús Quintero Martínez, Marisela, Robinson de Jesús y Edinson Gómez Quintero
DEMANDADO	Valores y Contratos S.A.- VALORCON S.A.
CONTENIDO	
RESUMEN DE LOS HECHOS	Noé Gómez Quintero, desempeñaba el cargo de celador para Valor con SA, con horario de 6:00am a 6:00p.m. El 23 de noviembre de 2013, se presentó a trabajar en la ciudadela Villa Olímpica del Municipio de Galapa con el fin de cuidar tres bodegas en las que se encontraban objetos valiosos de propiedad de la demandada y fue hallado sin vida a 15 metros del punto de trabajo. El lugar estaba aislado del casco urbano y lejos de la vía principal. La Fiscalía confirmó que su muerte fue perpetrada con arma blanca
SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA	El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Barranquilla, profirió sentencia el 10 de julio de 2017, en donde declaró que la existencia del contrato de trabajo termino por muerte del trabajador por culpa imputable al empleador; en consecuencia condenó al pago de lucro cesante consolidado y futuro a favor de los demandantes.
SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA	La demandada presentó Apelación, la cual fue resuelta por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, el cual resolvió: confirmar en su integridad la decisión de primer grado.
PERJUICIO OCASIONADO	Demandante: Muerte por accidente de trabajo Demandado: Económico a) Lucro cesante consolidado y futuro: \$289.259.654 b) Perjuicios morales: \$110.657.550

OMISIÓN PRESENTADA	• Falta de suministro elementos de protección personal. • La empresa nunca le suministró herramientas de trabajo como radio de comunicación, silbato y arma de dotación.
ANÁLISIS	
CONSIDERACIONES DE LA SENTENCIA EN RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN	A pesar de que la ARL calificó de origen común el accidente en el que falleció Noé Gómez Quintero, el Tribunal halló demostrado no sólo que fue de origen laboral dado que se dio dentro de las instalaciones de la empresa, en la jornada de trabajo y por la naturaleza del cargo de celador. La empresa debió desplegar atención en los siguientes factores: Riesgo Público, Faltas en la evaluación de necesidades y riesgos, estándares deficientes de trabajo y la selección Inadecuada de controles y Seguridades. La dotación de arma de fuego, al margen de la obligatoriedad de entregarla por el nivel de riesgo, ciertamente, hubiese constituido un equipamiento más seguro y acorde con la naturaleza de las labores del finado y la seguridad que debía brindar como custodio de unos materiales de construcción que eran de significativo valor. El fallecido recibió instrucción y adiestramiento para el ejercicio de las labores asignadas, mas no por ello, puede colegirse que se encontraba en capacidad de repeler la agresión que le provocó la muerte, mucho menos si no portaba dotación que le permitiese una adecuada defensa.
DECISIÓN DEL RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN	NO CASA sentencia, confirmó íntegramente la sentencia de segunda instancia.

FICHA No. 12	Falta de capacitación y supervisión en actividades relacionadas con materiales explosivos
DATOS DE IDENTIFICACIÓN	
INSTANCIA JUDICIAL	Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral Sala de Descongestión No. 2
NUMERO DE RADICADO	SL2596- 2022; Rad. 84064; Magistrado Ponente: Santander Rafael Brito Cuadrado
DEMANDANTE	Ana Lucía Mejía Yepes; Diomer Erney Ibarra Berrio; Víctor Danilo; Darley Armando y León Felipe Ibarra Mejía.
DEMANDADO	Luis Carlos Restrepo Cardeno; Nación – Ministerio de Minas y Energía; Departamento de Antioquia y Municipio de Segovia - Antioquia
CONTENIDO	
RESUMEN DE LOS HECHOS	El señor Daniel Alberto (q.e.p.d) hijo y hermano de los demandantes, se encontraba laborando el día 26 de agosto de 2014, en la mina San Nicolás, ubicada en el municipio de Segovia (Antioquia), durante su jornada laboral mientras se encontraba manipulando explosivos en el interior de la mina, falleció a consecuencia de un estallido producido por equivocados procedimientos en la selección de materiales para realizar en la obra e impericia de aquel en el desarrollo de su función. Se encontraba vinculado con Luis Carlos Restrepo Cardeño, desde el 10 de julio de 2014 mediante contrato de trabajo, inicialmente se vinculó en oficios varios y luego se asignó como ayudante de machinero, pero no estaba capacitado para la manipulación e instalación de cargas detonantes. El día del suceso Daniel Alberto se encontraba con varios compañeros, entre ellos, Jairo Augusto García Arboleda y Abel Lozano; que en el almacén se hallaba un rollo de mecha defectuosa que había sido descartada por varios empleados, por cuanto se encontraba en mal estado para su uso, material que fue el que utilizó Daniel Mejía junto con otro trabajador. El día de su deceso estaba en el nivel 5 a 600 metros de la boca de la mina, cumpliendo órdenes del supervisor del momento, En la fecha del siniestro Daniel Muñoz recibió la orden de que terminara una labor inconclusa la cual consistía en hacer las perforaciones y cargar los explosivos para

	su quema; que este se dirigió al almacén de la mina con el propósito de solicitar la mecha faltante, el almacenista les proporcionó un rollo que se encontraba en el piso, pieza que algunos de los machineros la tenían identificada como no apta para utilizar.
SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA	Juzgado Promiscuo de Segovia - Antioquia, mediante fallo del 2 de octubre de 2018, absolvió a las demandadas de las pretensiones incoadas en su contra por los demandantes y los condenó en costas procesales.
SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA	Por apelación de los demandantes, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Antioquia, por sentencia del 29 de noviembre de 2018, confirmó la decisión del a quo. Sin costas Determinó, que en las condiciones en que ocurrió el incidente era imposible para el empleador preverlo y evitar su ocurrencia, se trató de un hecho eventual no usual e inesperado que no podía estar bajo su dominio volitivo como para imputarle a él su ocurrencia.
PERJUICIO OCASIONADO	Demandante: Muerte por accidente de trabajo Demandado: Económica a) Lucro cesante consolidado: \$119.827.322. b) Lucro cesante futuro: \$172.906.043 c) Intereses moratorios que se generen hasta la fecha de pago total de la obligación. d) Perjuicios morales: \$30.000.000 e) Costas de primera instancia a cargo del demandado.
OMISIÓN PRESENTADA	• Supervisión deficiente en el lugar de trabajo. • Estándar de trabajo deficiente para manipulación de explosivos. • Falta de conocimiento y capacitación por parte del trabajador para manipular explosivos. • El supervisor tenía experiencia mínima en manejo de explosivos pues no alcanzó a identificar comportamiento diferente en una de las mechas de seguridad. • El proceso de selección de personal para las labores relacionadas con explosivos es deficiente al no exigir un mínimo de experiencia. • El empleador no supo cómo actuar ante la alerta que se presentó por comportamiento diferente al normal de un explosivo en su manipulación.
ANÁLISIS	
CONSIDERACIONES DE LA SENTENCIA EN RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN	Las causas básicas del informe del siniestro se tiene que sí mediaron como generadoras del mismo, factores derivados de la culpa leve del empleador, por cuanto se encuentra la «falta de conocimiento», la «supervisión deficiente» y los «estándares de trabajo deficiente para manipulación de explosivo», al punto en que se comprometió, entre otras, «fortalecer capacitación y formación del personal encargado en supervisión de trabajos con explosivos» y «actualizar estándar de seguridad para manipulación de explosivos, incluyendo la situación ocurrida con el posible fallo del iniciador» Si bien el causante y su compañero de trabajo, quien también fue afectado por el suceso habían realizado curso de capacitación, como lo advierten los testigos, no supieron, junto de quien fungió como supervisor, quien estaba encargado identificar el factor riesgo a que se enfrentaron de cara al sonido que evidenció una de las mechas. Explica la sala que dentro de las obligaciones de protección que tienen los empleadores respecto de sus trabajadores, se encuentran incluidas las del suministro adecuado de elementos de protección, pero además la capacitación apropiada

DECISIÓN DEL RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN	CASA la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Antioquia, en consecuencia Declara que el accidente de trabajo ocurrió por culpa suficiente y comprobada del empleador y condenó al empleador al reconocimiento y pago de la indemnización plena de perjuicios a favor de los demandantes.
FICHA No. 13	Condiciones inadecuadas del lugar de trabajo, falta de capacitación y exceso de confianza en trabajos en alturas relacionadas con la poda y contacto con energía eléctrica.
DATOS DE IDENTIFICACIÓN	
INSTANCIA JUDICIAL	Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral; Sala de Descongestión No. 4
NUMERO DE RADICADO	SL2328-2022; Rad. 75857; Magistrado Ponente: Giovanny Francisco Rodríguez Jiménez
DEMANDANTE	María Ines Romero de Murillo y Marco Tulio Murillo Vásquez (padres del causante), Yuli Carolina Murillo Romero, en nombre propio y en representación de JEZM; Jeimmy Liliana Murillo Romero, en nombre propio y en representación de SVTM, YAPM y MJPM, y LAURA INÉS MURILLO ROMERO en nombre propio y en representación de AJMR y DAGM – tres últimas con sus hijos, en calidad de hermanas y sobrinos del trabajador fallecido.
DEMANDADO	Asesorías Forestales Ltda, Línea Viva Ingenieros S.A. (LIVING S.A.) y Codensa S.A. ESP. Compañía de Seguros Bolívar S.A. (litisconsorte necesario) Liberty Seguros S.A. (llamada en garantía)
CONTENIDO	
RESUMEN DE LOS HECHOS	• Codensa S.A. celebró un contrato con Living S.A., para hacer la poda y tala de árboles que interrumpen el paso de los cables de mediana tensión, y esta última subcontrató para el cumplimiento de esas labores, a la empresa Asesorías Forestales Ltda. • Entre Asesorías Forestales Ltda. y Óscar Javier Murillo Romero, existió un contrato de trabajo a término fijo del 1° al 25 de abril de 2009, y que «sufrió un accidente de trabajo el 25 de abril de 2009» • Oscar Javier Murillo Romero (qepd), ocupaba el cargo de operario 2 de podas y talas, el día 25 de abril en cumplimiento de sus funciones, sufre AT, al recibir una descarga eléctrica que le ocasionó la muerte. • En el lugar de trabajo del causante, las cuerdas de media tensión debían estar a 8 metros de altura, y al momento del accidente solo estaban a 4 metros. • La obligación de Codensa cuando se presenta un cortocircuito, era suspender inmediatamente la energía, lo que no sucedió.
SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA	El Juzgado Quince Laboral del Circuito de Bogotá, profirió sentencia el 14 de septiembre de 2015, en donde declaró probada la excepción de prescripción y, en consecuencia, absolvió a los demandados de todas las pretensiones.
SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA	Los demandantes presentaron Apelación, la cual fue resuelta por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el cual resolvió: revocar la sentencia de primera instancia, en consecuencia declaró no probada la excepción de prescripción y condenó a las demandadas Asesorías Forestales Ltda (socios), Living S.A., y a Codensa S.A. ESP., al pago de daño moral e intereses sobre las condenas impuestas del 6% anual hasta la fecha de pago efectivo a favor de los demandantes.
PERJUICIO OCASIONADO	Demandante: Muerte por el accidente de trabajo de familiar. Demandado: Económico f) Daño moral: 411 SMLMV, los cuales para el año 2022 equivalen a \$411.000.000

	g) Costas: \$9.400.000
OMISIÓN PRESENTADA	• Las cuerdas de media tensión debían estar a 8 metros de altura, y al momento del accidente solo estaban a 4 metros. • Incumplimiento de la normatividad RETIE, (NTC 2050) la cual busca garantizar que las instalaciones, equipos y productos usados en la generación, transmisión, transformación, distribución y uso final de la energía eléctrica cumplan con objetivos legítimos de protección de la vida. • No acceso a canasta Línea Viva. • Subvaloración del riesgo y de la condición biológica de la planta (guadua) alta conductividad. • Superficie Inestable • Distracción del operario • Exceso de confianza del trabajador • Falta de capacitación adecuada para realizar el trabajo en la zona específica en la que ocurrió el accidente de trabajo.
ANÁLISIS	
CONSIDERACIONES DE LA SENTENCIA EN RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN	Las demandadas Línea Viva Ingenieros S.A. y Codensa S.A. interpusieron Recurso Extraordinario de Casación. La sala pudo extraer de la prueba documental que si bien la conducta desprevenida del trabajador incidió en el accidente mortal que sufrió, lo cierto es que también fue determinante la desidia del empleador, como nexo causal, en las mencionadas condiciones inseguras que rodeaban el lugar de trabajo en el que prestaba sus servicios el operario. El causante no tenía la capacitación adecuada para realizar el trabajo en esa zona específica, y fue solo a partir de ese infortunio que la empresa se preocupó por tomar acciones preventivas y correctivas La empresa no contaba con un procedimiento específico para el proceso de poda en terrenos en las condiciones del lugar en que ocurrió el accidente, da cuenta de esto el acta de comité paritario extraordinario celebrado el 27 de abril de 2009, donde se consignaron como acciones preventivas y correctivas: (...) <i>suspender poda de guaduas y bambúes hasta tanto no se documente el instructivo para tal fin.</i> Ninguna de las accionadas logró desvirtuar la afirmación de los demandantes de que las cuerdas de energía estaban a 4 o 5 metros del suelo, incumpliendo así las normas RETIE, pues debían estar a 8 metros. La responsabilidad de la empresa en el accidente laboral no desaparece en el evento en que concurra con un comportamiento descuidado o imprudente del trabajador
DECISIÓN DEL RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN	NO CASA sentencia, confirmó íntegramente la sentencia de segunda instancia.
FICHA No.14	Falta de mantenimiento e inspección a máquinas y equipos suministrados a los trabajadores para el cumplimiento de sus funciones.
DATOS DE IDENTIFICACIÓN	
INSTANCIA JUDICIAL	Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral; Sala de Descongestión No. 4
NUMERO DE RADICADO	SL3395-2022; Rad. 87149; Magistrado Ponente: Omar de Jesús Restrepo Ochoa
DEMANDANTE	Víctor Manuel Santiago de la Cruz
DEMANDADO	Suelos Ingeniería SAS. Y Celsia S.A. ESP.
CONTENIDO	

RESUMEN DE LOS HECHOS	- El día 26 de mayo de 2015, mientras el demandante se encontraba operando la máquina mobille, que fue alquilada por Celsia SA ESP a su empleadora Suelos Ingeniería SAS, sufrió un accidente laboral «al partirse el pasador de la torre (que la estabilizaba,) esta cae y le queda aprisionada la mano derecha sufriendo imputación (sic) de los dedos índice, medio, anular y meñique»; - Producto del suceso perdió el 50.94% de la capacidad laboral y se le reconoció una pensión de invalidez.
SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA	El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Barranquilla, profirió sentencia el 24 de enero de 2018, en donde declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación, en consecuencia, absolvió a las demandadas de todas las pretensiones.
SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA	El demandante presentó Apelación, la cual fue resuelta por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, el cual resolvió: revocar la sentencia de primera instancia, en consecuencia declaró como responsable al demandado del accidente de trabajo sufrido por el trabajador, en consecuencia condenó a la empresa al pago de lucro cesante consolidado, futuro y perjuicios morales a favor del demandante
PERJUICIO OCASIONADO	Demandante: Pérdida de capacidad laboral superior al 50% Demandado: Económico a) Lucro cesante consolidado: \$17.625.240 b) Lucro cesante futuro: \$95.227.236 c) Perjuicios morales: \$25.000.000 d) Costas: \$9.400.000
OMISIÓN PRESENTADA	- Las herramientas de trabajo suministradas para la fecha de ocurrencia del suceso (máquina para perforación y estudio de suelo no se encontraba en óptimas condiciones. - Falta de mantenimiento a la maquina - Falta de suministro elementos de protección personal.
ANÁLISIS	
CONSIDERACIONES DE LA SENTENCIA EN RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN	La sala identificó en lo descrito en el informe de investigación del accidente que el estado de la maquina suministrada por el empleador al trabajador no se encontraba optima, lo cual refleja una condición insegura en el ambiente de trabajo. La planilla de chequeo para máquinas y equipos fue diligenciada el 6 de marzo de 2015, fecha en la cual se realizó mantenimiento para el buen funcionamiento del equipo, sin embargo, el accidente ocurrió el 26 de mayo del mismo año, es decir, que entre aquella revisión y el suceso transcurrieron más de 80 días, periodo en el que se desconocen factores como el uso, traslados, deterioro y afectaciones que se podrían presentar en la máquina que ocasionó el accidente laboral. El registro de asistencia a capacitación que adjunta la parte demandada indica que el tema a tratar fue el autocuidado, tema bastante amplio que impide concluir que en aquella se abordaron temas relacionados con el trato y revisión de las máquinas a operar.
DECISIÓN DEL RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN	NO CASA sentencia, confirmó íntegramente la sentencia de segunda instancia.
FICHA No.15	Falta de supervisión en trabajos en alturas
DATOS DE IDENTIFICACIÓN	
INSTANCIA JUDICIAL	Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral; Sala de Descongestión No. 3
NUMERO DE RADICADO	SL3733-2022; Rad. 88153; Magistrado Ponente: Donald José Dix Ponnefz

DEMANDANTE	Leidy Caroline Sanabria Bernal, Anderson Jhair Sanabria Duarte, Sara Eddy Sanabria Duarte, Eddy Fernández, Bernardo Sanabria Niño y Yeni Carolina Meto, quien actúa en nombre propio y en representación de los menores SJSN, YSSN y KSSN
DEMANDADO	GARCÍA VEGA SAS
CONTENIDO	
RESUMEN DE LOS HECHOS	- Anderson Sanabria Fernández fue contratado por García Vega SAS, a través de contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada, el 17 de enero de 2012, para desempeñarse como auxiliar de bodega. - El 21 de mayo de 2013, sufrió un accidente de trabajo cuando realizaba actividades ordenadas por su empleadora, se encontraba sobre el techo de la planta de galvanizado y, al perder el equilibrio, rompió una de las tejas del lugar, cayendo desde una altura de 7 metros. - Sanabria al momento de los hechos, contaba con arnés, eslinga de posicionamiento, dos líneas de vida y tabloncillos para poder apoyarse en el techo; pero que no obstante, la actividad encomendada al trabajador la estaba llevando a cabo sin que la empleadora hubiera asignado supervisión o, algún tipo de acompañamiento para la realización del trabajo en alturas, de modo que, no se atendió la obligación de exigir y vigilar que se cumpliera el programa de salud ocupacional. - El accidente de trabajo fue objeto de investigación por el Ministerio del Trabajo - Territorial Santander, e impuso multa a la empresa García Vega SAS en la suma de 20 salarios mínimos legales mensuales vigentes. - El trabajador accidentado ingresó con vida a la Clínica Chicamocha el mismo 21 de mayo de 2013, pero falleció el 27 siguiente.
SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA	El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bucaramanga, profirió sentencia el 20 de noviembre de 2017, en donde resolvió Absolver a García Vega SAS, de los cargos formulados por los demandantes e impone condena en costas.
SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA	Los demandantes presentaron Apelación, la cual fue resuelta por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, el cual resolvió: revocar la sentencia de primera instancia, en consecuencia declaró que existió culpa suficientemente comprobada por parte del empleador en la ocurrencia del accidente que le ocasionó la muerte y condenó al pago de lucro cesante, futuro, daño moral y costas en contra de García Vega S.A.S.
PERJUICIO OCASIONADO	Demandante: Muerte por el accidente de trabajo Demandado: Económico a) Lucro cesante consolidado: \$59.039.861 b) Lucro cesante futuro: \$117.824.720 c) Daño moral: \$223.591.320 d) Costas: \$13.600.000
OMISIÓN PRESENTADA	- Falta de asegurar adecuadamente (el trabajador no estaba anclado) - Emplear de forma inadecuada o no emplear equipos de protección personal (el empleador no aseguró la eslinga) - Exceso de confianza al ejecutar tareas en alturas por parte del trabajador. - Practica inadecuada desenganchada la eslinga para movilización en alturas. - Intento inapropiado para ahorrar tiempo.
ANALISIS	

CONSIDERACIONES DE LA SENTENCIA EN RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN	La demandada interpuso Recurso Extraordinario de Casación. La sala concluyó que a partir de las obligaciones impuestas al empleador en la Resolución 1409 de 2012, y lo manifestado por los testigos que el accidente de trabajo que sufrió Anderson Sanabria Fernández, ocurrió por culpa suficientemente comprobada de García Vega SAS, por incumplir los deberes de protección y seguridad, dado que omitió verificar que el trabajador estuviera desarrollando la tarea encomendada sin acompañamiento permanente, es decir, que trasgredió las previsiones de la resolución referenciada, sobre trabajos en alturas. Le incumbe al empleador acreditar que cumplió sus deberes de prevención, cuidado y diligencia a fin de velar por la integridad y seguridad de sus trabajadores. En cuanto a las empresas dedicadas al trabajo en alturas, en tanto tal actividad entraña alto riesgo y peligrosidad, se trae a colación la sentencia CSJ SL5154-2020. Destaca la Sala que se encuentra adoctrinado que el empleador no puede ampararse en la experiencia, el instinto de supervivencia y, menos, en el obrar inseguro o imprudente de sus trabajadores, para omitir su obligación de adoptar medidas suficientes tendientes a velar, resguardar y garantizar la vida del personal a su cargo.
DECISIÓN DEL RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN	NO CASA sentencia, confirmó íntegramente la sentencia de segunda instancia.

Apéndice B. Análisis de causas

SENTENCIA SL 249-2020			
CAUSAS	PERJUICIO	NORMATIVIDAD	RECOMENDACIÓN
- Falta de actualización en identificación y estudio de riesgos. - Ausencia de análisis de trabajo seguro. - Fallas en la supervisión y vigilancia para el desarrollo de las actividades. - Falta de normas de seguridad. - Realizar acciones peligrosas. - Falta de capacitación y de supervisión. - Ausencia de los avisos visuales o sonoros que advirtieran sobre la prohibición de tránsito cuando la puerta estuviera en movimiento - Falta de dispositivos que suspendieran el movimiento de la puerta ante la presencia de elementos extraños.	La empresa debe pagar lucro cesante consolidado y futuro y los perjuicios morales	- Art. 56 del Código Sustantivo del Trabajo. - Art. 57 ord. 2. del Código Sustantivo del Trabajo. - Art. 348 del Código Sustantivo del Trabajo. <u>Art. 35 del Decreto 1295 de 1994.</u> <u>Decreto 614 de 1984.</u> - Resolución 1016 de 31 de marzo de 1989. - Art. 216 del CST	- Elaborar un procedimiento de trabajo seguro para el accionamiento de la puerta mecánica. - Establecer un sistema de sensor de pare en la puerta, cuando se identifique movimiento en el momento que está cerrando. - Hacer mantenimiento preventivo y correctivo. - Crear un programa de inspecciones planeadas y capacitar a los trabajadores en identificación de peligros y evaluación de riesgos y autocuidado.
SENTENCIA SL 1565-2020			
CAUSA	PERJUICIO	NORMATIVIDAD	RECOMENDACIÓN
- Fallas en la supervisión y vigilancia para el desarrollo de trabajo en altura. - Falta de capacitación y de supervisión.	Lucro cesante consolidado: \$54.777.588 Lucro cesante futuro: \$97.224.606 Perjuicios morales: \$170.010.000	- Ley 9 de 1979 art. 84 - Decreto 1295 de 1994 art. 21 - Ley 9 de 1979 art. 81 - Art. 57 del CST., num.1° y 2°. - Art. 348 del CST. - Resolución n.° 2400 de 1979 <u>art. 2.</u> <u>Resolución n.° 2400 de 1979,</u> artículos <u>188 y 190.</u> <u>Resolución n.° 1409 de 2012</u>	- Diseñar e implementar procedimientos para trabajos en altura basados en las normas de construcción OSHA. - Entrenar al personal haciendo pruebas de montajes de instalación y desinstalación de cuerpos de andamios. - Colocar en conocimiento de las empresas los perfiles de los integrantes de la cooperativa que realiza las

		• <u>Resolución n.º 1903 de 2013</u> • Resolución n.º. 3368 de 2014 • Art. 216 del CST	labores contratadas. • Para cada uno de los trabajos de alto riesgo colocar como supervisor a una persona calificada y capacitada en materia de seguridad industrial. • Capacitar a los cooperados en el armado, desmonte, reparación, mantenimiento e inspección de andamios. • Aplicar lista de chequeo para trabajos en altura. • Para un trabajo en altura mayor de 1.8 mts se deben utilizar barbuquejo, guantes, arnés integral con argollas dorsal, lumbar y de posicionamiento debidamente certificada y línea de vida sujeto a un punto de anclaje fijo.
--	--	--	---

SENTENCIA SL 4291-2020

CAUSA	PERJUICIO	NORMATIVIDAD	RECOMENDACIÓN
• Evaluación deficiente de las necesidades y de los riesgos • Falta de diligencia y cuidado en la asignación de labores al señor C.A.A.S. • Falta de capacitación y adiestramiento para el uso del molino.	Las empresas deben pagar \$198.476.215 que corresponden a Lucro Cesante Consolidado: \$8.938.162 Lucro cesante futuro: \$185.538.053 Perjuicios morales: \$4.000.000	• Art. 57 del CST • Art. 58 del CST, numeral 5ª • Art. 216 del CST	• Llevar un control de asistencia a las capacitaciones • Capacitar a los trabajadores en el uso de las maquinas que se van a utilizar. • Capacitar a los trabajadores en identificación de peligros y evaluación de riesgos y autocuidado.

SENTENCIA SL 4277-2020

CAUSA	PERJUICIO	NORMATIVIDAD	RECOMENDACIÓN
• Falta de identificación y estudio de riesgos. • Evaluación deficiente de las necesidades y de los riesgos • Ausencia de EPP- Falta de bozal • Falta de capacitación al trabajador para el manejo del can con	Lucro cesante consolidado y futuro: \$49.462.517 Perjuicios morales con la debida indexación: \$8.000.000	• Art. 56 del Código Sustantivo del Trabajo. • Art. 57 del CST • Decreto 356 de 1994, art. 50 • Art. 348 del CST • Art. 216 del CST	• Implementación del manual de buenas prácticas de manejo en perros de vigilancia. • Realizar capacitaciones permanentes para reforzar los aspectos a mejorar, con la finalidad de mitigar el riesgo y enfermedades por prácticas inadecuadas del personal encargado de

bozal.			los animales.
--------	--	--	---------------

SENTENCIA SL 2906-2020

CAUSA	PERJUICIO	NORMATIVIDAD	RECOMENDACIÓN
• Evaluación deficiente de la condición conveniente para operar. • Deficiente identificación, evaluación y valoración de los riesgos. • Carencia de protocolos de seguridad establecido para el ingreso posterior del trabajador a la zona que había sido objeto de dinamita.	Pagar lucro cesante consolidado y futuro, y los perjuicios morales y fisiológicos.	• Art. 56 del Código Sustantivo del Trabajo. • Art. 57 numeral 1 y 2 del CST • Art. 348 del CST • Resolución n.º 2400 de 1979 art. 2. • Ley 9 de 1979 art. 84 • Decreto 1295 de 1994 art. 21 • Recomendación No. 31 sobre la prevención de los accidentes de trabajo. • Art. 216 del CST	• Diseñar e implementar protocolos de seguridad para trabajos en zonas con explosivos. • Establecer capacitaciones para trabajos en zonas con explosivos. • Clasificar las áreas de riesgo y adoptar medidas de protección contra explosiones.

SENTENCIA: SL2665-2021

CAUSA	PERJUICIO	NORMATIVIDAD	RECOMENDACIÓN
Trabajador ingresa a línea de gas sin garantizar correctamente la despresurización por lo que se genera un accidente de laboral.	TRABAJADOR: Secuelas irreversibles, dolores permanentes en el hombro izquierdo, dificultad para caminar, implantación de prótesis y ortesis, desgaste óseo. EMPLEADOR: Sentenciado a pagar 60.000.000 por concepto de perjuicios morales.	• Artículo 56, 57 y 216 del código sustantivo del trabajo. • Artículo 1604 y 1613 del código civil. • Artículo 2 de la Resolución 2400 de 1979 del Ministerio de trabajo y de la seguridad social. • Artículo 1, 2, 3, y 21 del Decreto 1295 de 1994 • Artículo 84 de la Ley 9 de 1979. • Artículo 24 a 26 y 28 a 30 del Decreto 614 de 1984.	• Elaborar procedimiento que permita la verificación de despresurización de la red de gas antes de iniciar procedimientos técnicos. • Permitir al COPASST vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad y salud en el trabajo (SST) debe realizar la empresa.

SENTENCIA: SL1914-2021

CAUSA	PERJUICIO	NORMATIVIDAD	RECOMENDACIÓN
Trabajador sufre accidente de trabajo al momento de talar un	TRABAJADOR: Muerte por el accidente de trabajo.	• Artículo 34, 56, 57 y 216 del código sustantivo del trabajo.	• Establecer procedimiento para actividades de alto riesgo

árbol desde la raíz el cual quedó suspendido en el aire con lo que posteriormente cae sobre su integridad causándole la muerte.	EMPLEADOR: Sentenciado a pagar: 1. \$22.861.928 por concepto de lucro cesante vencido. 2. \$76.431.893 por concepto de lucro cesante futuro. 3. \$99.293.821 por concepto total del daño patrimonial. 4. \$115.000.000 por concepto de daños morales. Para un total de: \$313.587.642	• Artículo 1604, 1613, 1614, 2341, del código civil. • Artículo 16 de la ley 446 de 1998. • Artículo 2 de la Resolución 2400 de 1979 del Ministerio de trabajo y de la seguridad social. • Artículo 1, 2, 3, y 21 del Decreto 1295 de 1994 • Artículo 84 de la Ley 9 de 1979. • Artículo 24 a 26 y 28 a 30 del Decreto 614 de 1984.	orientado a la tala de árboles altos y frondosos. • Diseñar plan de capacitación en trabajo seguro y autocuidado. • Mejorar y fortalecer los programas de entrenamiento y reintucción en actividades de alto riesgo. • Evaluar competencias de seguridad en tarea de tala de árboles en campo.
SENTENCIA: SL492-2021			
Trabajador que ingresa a la máquina llenadora de botellas sufre accidente de trabajo, esto, en razón a no activarse el sensor y no contar con una buena instalación de la puerta malla para el acople macho hembra el cual genera el aplastamiento del colaborador y le ocasiona la muerte.	TRABAJADOR: Muerte por el accidente de trabajo. EMPLEADOR: Sentenciado a pagar: 1. \$1.380.465.065, 34 por concepto de lucro cesante consolidado y futuro. 2. 300 SMLMV por concepto perjuicios morales. 3. 150 SMLMV por concepto del daño en la vida en relación.	• Artículo 56, 57 y 216 del código sustantivo del trabajo. • Artículo 1613 del código civil. • Artículo 2 de la Resolución 2400 de 1979 del Ministerio de trabajo y de la seguridad social. • Artículo 1, 2, 3, y 21 del Decreto 1295 de 1994 • Artículo 84 de la Ley 9 de 1979. • Artículo 24 a 26 y 28 a 30 del Decreto 614 de 1984. • Artículo 2.2.4.6.8, 2.2.4.6.16 y 2.2.4.6.24 del Decreto 1072 de 2015.	• Hacer mantenimiento preventivo y correctivo. • Capacitar a los trabajadores en el uso de las maquinas que se utilizarán. • Aplicación al sistema de señalización y demarcación de seguridad como medio complementario al entrenamiento o inducción en un puesto de trabajo y a los sistemas de protección para máquinas o equipos. • Entrega de EPP. • Documentar las evaluaciones que determinan el nivel de competencia para la operación de los equipos.
SENTENCIA SL4372-2021			
Trabajador que se encontraba desencallando una barcaza sufre accidente de trabajo quedando atrapado por las guayas de acero y por la que conllevó la amputación de sus miembro	TRABAJADOR: Pérdida de extremidades inferiores (PCL del 52.28%) EMPLEADOR: • \$158.356.600	• Artículo 56, 57 y 216 del código sustantivo del trabajo. • Artículo 1604 y 1613 del código civil. • Artículo 2 de la Resolución 2400 de 1979 del Ministerio de trabajo y de la seguridad	• Capacitar a los trabajadores para actividades de desencallamiento de barcasas. • Mejorar y fortalecer los programas de entrenamiento y reintucción en

inferiores.	por concepto de lucro cesante. • \$ 123.945.549 por concepto de daños morales	social. • Artículo 1, 2, 3, 21 Y 56 del Decreto 1295 de 1994 • Artículo 84 de la Ley 9 de 1979. • Artículo 24 a 26 y 28 a 30 del Decreto 614 de 1984. • Artículo 3 de la Ley 1562 de 2012.	actividades de riesgo. • Evaluar competencias de seguridad en actividades de campo. • Capacitar a los trabajadores en identificación de peligros y evaluación de riesgos y autocuidado. • Diseñar e implementar protocolos de seguridad para trabajadores en zonas con barcasas. • Llevar un control, establecer y revisar periódicamente los procedimientos de supervisar, medir y recopilar regularmente las labores ejecutadas por los colaboradores.
-------------	---	---	---

SENTENCIA: SL5300-2021

Vehículo contratado por el empleador para transportar a sus colaboradores sufre siniestro por su mal estado, por lo que genera un accidente laboral a una trabajadora que iba en él.	TRABAJADOR: Demandante: PCL del 36,32 % EMPLEADOR: • \$43.607.122 por concepto de lucro cesante consolidado • \$ 66.848.231 por concepto de lucro cesante futuro. • 35 SMLMV por concepto de daños morales	• Artículo 56, 57 y 216 del código sustantivo del trabajo. • Artículo 1604 y 1613 del código civil. • Artículo 2 de la Resolución 2400 de 1979 del Ministerio de trabajo y de la seguridad social. • Artículo 1, 2, 3, y 21 del Decreto 1295 de 1994 • Artículo 84 de la Ley 9 de 1979. • Artículo 24 a 26 y 28 a 30 del Decreto 614 de 1984.	• Crear programa de inspección que permita la verificación del estado de los vehículos que transportan personal de la empresa. • Supervisar y aplicar lista de chequeo de vehículos contratados para transportar trabajadores. Solicitar informe del estado de los vehículos que transporta los trabajadores.
--	--	--	---

SENTENCIA SL 062-2022

CAUSA	PERJUICIO	NORMATIVIDAD	RECOMENDACIÓN
Falta de suministro de arma de dotación, elementos de protección personal y herramientas de trabajo como radio de comunicación y silbato en trabajos de seguridad	Trabajador: Muerte por accidente de trabajo Empleador: Económico: Lucro cesante consolidado y futuro: \$289.259.654 Perjuicios morales:	• Artículo 230 a 235, del Código Sustantivo del Trabajo • Artículo 7 al 10 de la Ley 11 de 1984 • Artículo 122 a 124 de la Ley 9 de 1979. • Artículo 176 a 201	Evaluar dentro de la matriz de riesgos los factores de riesgo público, a fin de establecer controles de seguridad. Capacitar a los trabajadores de

	\$110.657.550	de la Resolución 1979 • Capítulo II de la Resolución 2400 de 1979 del Ministerio de Trabajo. • Artículo 2.2.4.6.24. del Decreto 1072 de 2015.	seguridad en sectores de riesgo público alto en manejo de armas de fuego. Enlistar dentro del plan de mantenimiento preventivo de equipos las armas de fuego suministradas a los trabajadores. Validar la viabilidad de herramientas que complementen la seguridad: radio de comunicación, botón de pánico, cámaras de seguridad y sistemas de monitoreo.
SENTENCIA SL 2596 - 2022			
Falta de capacitación y supervisión en actividades relacionadas con materiales explosivos. SL 2596 - 2022	Trabajador: Muerte por accidente de trabajo Empleador: Económica Lucro cesante consolidado: \$119.827.322. Lucro cesante futuro: \$172.906.043 Intereses moratorios que se generen hasta la fecha de pago total de la obligación. Perjuicios morales: \$30.000.000 Costas de primera instancia a cargo del demandado.	• Artículo 2.2.4.6.8, 2.2. – 2.2.4.6.11. del Decreto 1072 de 2015. • Artículo 150, 174, Capítulo I y III del Título VII de la Resolución 2400 de 1979 del Ministerio de Trabajo. • Artículo 2.2.4.6.24. del Decreto 1072 de 2015.	Establecer un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, en la cual se incluya los escenarios más frecuentes en el sector minero: riesgo de explosión, atmósferas nocivas, riesgo de incendios, identificación de zonas de peligro, rutas de evacuación y equipos de emergencia. Capacitación en identificación y manejo de explosivos. Capacitación en manejo integral de emergencias. Establecer dentro del perfil de cargo un mínimo de experiencia razonable para los aspirantes a cargos relacionados con el manejo de explosivos. Suministro de elementos de protección personal y verificación periódica del estado y uso

			adecuado de los mismos.
SENTENCIA SL 2328 - 2022			
Condiciones inadecuadas del lugar de trabajo, falta de capacitación y exceso de confianza en trabajos en alturas relacionadas con la poda y contacto con energía eléctrica.	Trabajador: Muerte por el accidente de trabajo de familiar. Empleador: Económico Daño moral: 411 SMLMV, los cuales para el año 2022 equivalen a \$411.000.000 Costas: \$9.400.000	• Resolución 1409 de 2012 • Resolución 1938 de 2009 • Resolución 4272 de 2021. • Normatividad RETIE NTC 2050. Artículo 2.2.4.6.24. del Decreto 1072 de 2015.	Evaluar dentro de la matriz de riesgos los factores de riesgo público, a fin de establecer controles de seguridad y mitigar las condiciones inseguras de la zona de operación. Establecer procedimientos e instructivos específicos para el proceso de poda que incluya los diferentes tipos de zonas de trabajo, maquinas requeridas según las condiciones.
SENTENCIA SL 3395 - 2022			
Falta de mantenimiento e inspección a máquinas y equipos suministrados a los trabajadores para el cumplimiento de sus funciones. SL 3395 - 2022	Trabajador: Pérdida de capacidad laboral superior al 50% Empleador: Económico Lucro cesante consolidado: \$17.625.240 Lucro cesante futuro: \$95.227.236 Perjuicios morales: \$25.000.000 Costas: \$9.400.000	• Artículo 278 de la Resolución 2400 de 1979. • Artículo 2.2.4.6.24. del Decreto 1072 de 2015.	Establecer un plan de mantenimiento preventivo de equipos, así como también encuestas periódicas que faciliten el reporte de novedades en el funcionamiento de los equipos. Generar líneas de reporte y atención inmediata de novedades en el funcionamiento de maquinaria.
SENTENCIA SL 3733 – 2022			

Falta de supervisión en trabajos en alturas y exceso de confianza por parte del trabajador.	Trabajador: Muerte por el accidente de trabajo Empleador: Económico Lucro cesante consolidado: \$59.039.861 Lucro cesante futuro: \$117.824.720 Daño moral: \$223.591.320 Costas: \$13.600.000	• Resolución 1409 de 2012 • Resolución 1938 de 2009 • Resolución 4272 de 2021. • Normatividad RETIE NTC 2050. • Artículo 2.2.4.6.24. del Decreto 1072 de 2015. • Artículo 2.2.4.6.24. del Decreto 1072 de 2015.	Capacitar y sensibilizar a los trabajadores que ejerzan trabajo en alturas de la importancia de hacer uso adecuado de todas las herramientas dispuestas para la protección personal. Capacitar de forma periódica a los trabajadores en trabajo en alturas. Disposición de HSE en sitio, a fin de que verifique buenas prácticas en la operación.
--	--	--	--