



NUEVAS POSICIONES JURISPRUDENCIALES EN MATERIA DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y CULPA PATRONAL

SANDRO SÁNCHEZ SALAZAR

COLOMBIA.



Los accidentes laborales, aumentaron un 6 % durante el año 2022, con una cifra total de 542.983 y una tasa de 4,65 accidentes por cada 100 trabajadores. El mes que más presentó accidentes laborales fue agosto, con 0,44 accidentes por cada 100 trabajadores, mientras que marzo fue el más bajo, con 0,27 accidentes en la misma relación de colaboradores.

Geográficamente, el departamento con mayor tasa de accidentalidad fue el Magdalena por tercer año consecutivo, con promedios de 6,7 accidentes por cada 100 trabajadores, seguido por Caldas y Meta, mientras que en cantidad total de accidentes, **Bogotá fue la región que lideró este rubro con 154.246 accidentes en total, seguida por Antioquia.**

El sector con mayor accidentalidad fue el de Minas y Canteras, con 12,54 accidentes por cada 100 trabajadores, seguido por el de "Agricultura, ganadería, caza y silvicultura" con una tasa de 11,97 accidentes bajo la misma relación de colaboradores.

CIFRAS OIT cada año alrededor de 317 millones de personas son víctimas de accidentes del trabajo en todo el mundo y 2,34 millones de personas mueren debido a accidentes o a enfermedades profesionales.

DECRETO 3170 DE 1964 ART 2 ,3 Y 4

- **“Se considera AT todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca una lesión orgánica o perturbación funcional.”**
- **También se considera AT:**
 - A) En la ejecución de órdenes del patrono o en la prestación de un servicio bajo la autoridad de éste, aun fuera del lugar y horas del trabajo;**

- b) En el curso de una interrupción del trabajo, si la víctima se halla en los locales de la empresa, o en los lugares del trabajo;
- c) Por acción de tercera persona o por acto intencional del patrono o de un compañero de trabajo, durante la ejecución de éste, y por causa o con ocasión del trabajo.
- d) El ocurrido en el camino al lugar del trabajo o de regreso del trabajo, cuando el transporte se haya efectuado por cuenta del patrono, en un vehículo propio o contratado expresamente por éste.

- No se considera AT:
 - a) El que fuere provocado deliberadamente por la victima o por sus causahabientes, o el que fuere consecuencia de un acto delictuoso del que la victima fuere responsable directa o indirectamente.
 - b) El que fuere producido por culpa grave de la victima, considerándose igualmente como tal, entre otras, la desobediencia deliberada de ordenes expresas, el incumplimiento manifiesto e intencional de las disposiciones del reglamento de prevención de riesgos, y la embriaguez o cualquier forma de toxicomania o de narcosis.
 - c) El que se deba a fuerza mayor

DECRETO 1295 DE 1994 ART. 9

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

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

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

LA MISMA DEFINICIÓN DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, AMPLIADA Y ACTUALIZADA, SE ELIMINA Y DEROGA EL IMPREVISTO Y LA CULPA DEL TRABAJADOR.

COMO CONCLUSIÓN, CONFORME AL DECRETO 1295 DE 1994, NO EXISTE FUERZA MAYOR, CASO FORTUITO NI CULPA DEL TRABAJADOR.

DOCTRINA: RESPONSABILIDAD OBJETIVA

ACTIVIDADES QUE NO SON ACCIDENTE DE TRABAJO

- El artículo 10 del Decreto 1295/94 decía:
- *Excepciones. No se consideran accidentes de trabajo:*
 - *a) El que se produzca por la ejecución de actividades diferentes para las que fue contratado el trabajador, tales como labores recreativas, deportivas o culturales, incluidas las previstas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, así se produzcan durante la jornada laboral, a menos que actúe por cuenta o en representación del empleador, y*
 - *b) El sufrido por el trabajador, fuera de la empresa, durante los permisos remunerados o sin remuneración, así se trate de permisos sindicales.*

Mediante Sentencia **C-858 de Octubre 18 de 2006**, la Corte Constitucional declaró inexecutable los artículos 9 y 10 del Decreto 1295 de 1994 y fijó fecha hasta el 20 de junio de 2007, para expedirse una nueva ley que contenga el concepto de accidente de trabajo.

Hubo los siguientes Proyecto de Ley 256 de 2007, 103 de 2008- 067 de 2011.

NOCIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO- EFECTOS DE LA DECLARATORIA DE INEXEQUIBILIDAD DE LOS ARTÍCULOS 9 Y 10

- **Antes de la Ley 100 de 1993, existían varias nociones de accidente de trabajo:** Artículo 199 C.S.T.- Artículos 2 a 4 Decreto 3071 de 1964 –Artículo 19 Decreto 1848 de 1969- Ley 6 de 1945
- **Primera Opción: ACUDIR A LAS NORMAS ANTERIORES:**
 - El artículo **98** del Dcto 1295 de 1994 – **CLAUSULA DEROGATORIA – ESTÁ VIGENTE**

Aplicó art 200 C.ST SL 38070, 24 abr. 2012
- **Segunda Opción: Convenio 121 OIT**
 - No ha sido ratificado
- **Tercera Opción: DEFINICIÓN DE LA COMUNIDAD ANDINA – CAN**
 - **TRATADO DE CREACIÓN DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA CAN:** Artículos 2 y 3
 - **Decisión 584 :** Artículo 1 Literal n SL654 DE 2018 Y SL 2582 de 2019.

Decisión 584 de 2004, artículo 1, numeral n)

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

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo. Las legislaciones de cada país podrán definir lo que se considere accidente de trabajo respecto al que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa.

- INQUIETUDES con la definición de la Decisión 584 de 2000?
- Eventos deportivos, actividades recreativas, culturales y artísticas, con la aceptación expresa o tácita del empleador?.
- Accidente in itinere?.

Sentencia C-453 de 2002:

El Legislador acoge en esta materia la teoría del riesgo creado en la que no se toma en cuenta la culpa del empleador sino que se establece una responsabilidad objetiva por cuya virtud resulta obligado a reparar los perjuicios que sufre el trabajador al desarrollar su labor en actividades de las que el empresario obtiene un beneficio ^[21].

Actualmente la Ley con el propósito de proteger a los trabajadores de las contingencias o daños que sufran como consecuencia de la relación laboral, ha impuesto la obligación a los empleadores de trasladar ese riesgo a entidades especializadas en su administración, mediando una cotización a cargo exclusivamente del empleador ^[22] y ha determinado claramente las prestaciones a las que tendrán derecho los trabajadores que se vean afectados por una contingencia de origen profesional ^[23].

En ese orden de ideas las entidades Administradoras de Riesgos Profesionales, bajo un esquema de aseguramiento,- en el que las cotizaciones o primas, que el empleador entrega al sistema por cada uno de los trabajadores afiliados, generan una mutualidad o fondo común, con el cual se financian las prestaciones anotadas-, deben ocuparse de brindar a los trabajadores la prestación de los servicios de salud que requieran, así como asumir el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones económicas establecidas en el Decreto Ley 1295 de 1994 –incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, pensión de invalidez, pensión de sobrevivientes, auxilio funerario-, al tiempo que deben realizar actividades de prevención, asesoría y evaluación de riesgos profesionales, y promover y divulgar programas de medicina laboral, higiene industrial, salud ocupacional y seguridad industrial ^[24].

-

- el sistema de riesgos profesionales se basa en la teoría del riesgo creado, es lógico que cuando el transporte lo suministra el empleador, el accidente que se produzca se califique de profesional por cuanto en esa circunstancia se produce una especie de prolongación de la empresa, en la que el trabajador, como subordinado, está sometido a las condiciones que se le fijan para su transporte entre el sitio de trabajo y su residencia, razón por la que será el empleador el llamado a responder por los perjuicios que se llegaren a causar. Téngase en cuenta que en este caso el empleador determina y controla las condiciones en las que se realiza el transporte –elige el tipo de vehículo y el conductor, establece las condiciones para su uso y mantenimiento, señala las rutas, horarios etc- es decir que puede controlar o al menos circunscribir el riesgo que crea, en tanto que cuando el trabajador se transporta por sus propios medios ninguno de estos elementos se encuentra bajo su control.”.

LEY 1562 DE 2012 Art 3. Definición:

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

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o **contratante** durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. **C-509/14**

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

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

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, **cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador** o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

ELEMENTOS DEFINICIÓN ACCIDENTE DE TRABAJO

1. **Suceso repentino:** Cierto, real, que se presenta de pronto, de manera instantánea.

2. **Por causa o con ocasión del trabajo.** Dos modos distintos de la causalidad entre el trabajo desempeñado y el accidente sufrido por el trabajo.

LA JURISPRUDENCIA QUE DICE: SL 3385 de 2022 y SL 4318 de 2021:

“De otro lado, precisa la Sala que el precedente de la Corporación ha sentado la diferencia entre el accidente que **ocurre con causa del trabajo el cual se refiere a una relación directa derivada del desarrollo de la labor para la cual se contrató al trabajador** y aquel que ocurre **con ocasión del trabajo, el cual plantea una causalidad indirecta, es decir, una situación de oportunidad entre el hecho y las funciones que desempeña el trabajador**, ello no desconoce los casos en los que se dan circunstancias externas que pueden romper el nexo de causalidad que debe establecerse entre el siniestro y el ámbito laboral lo cual debe estar acreditado en el proceso.

2.1. Se produce por órdenes del empleador o bajo su autoridad.

Poder subordinante debe estar relacionado con actividades o labores que contribuye al beneficio del objeto social de la empresa.

No abusar poder subordinante, se responde civil y penalmente, por riesgo extralaboral. (Ayala Caceres).

Cetina vargas- cualquier orden.

Autoridad. No solo ejecutando ordenes, también cuando existen actividades laborales o extralaborales que el trabajador se encuentra subordinado, bajo el imperio, dependencia, órdenes o vigilancia del empleador.

2.3. Aun cuando el trabajador esté fuera del horario o lugar de trabajo.

REQUISITOS DEL ACCIDENTE “IN ITINERE”

- Transporte proporcionado por el empleador- Rad 23202.
- Cualquier tipo de transporte
- Trabajo/residencia o Residencia/trabajo (razonabilidad)
- Fuera del lugar/tiempo de trabajo.

SL 3385 de 2022

“...el desplazamiento por sí solo al sitio de trabajo, de manera autónoma, no constituye un acto propio de la ejecución de la actividad personal.

...al momento de ocurrir el accidente no se encontraba en cumplimiento de funciones propias de la actividad laboral para la cual fue contratado, como tampoco se desplazaba a su sitio de trabajo en un transporte suministrado por la empresa ..”

3. Que afecte **la salud o la vida** del trabajador-
Incidentes.

4. Aún en los casos en que el accidente ocurra por
fuerza mayor o caso fortuito.

5. Aún en los casos en que el accidente ocurra por
CULPA del empleador o de un tercero

6- Actos violentos.

7- Función sindical.

RESPONSABILIDAD CIVIL LABORAL

- Es la establecida en el artículo 216 del C.S.L., así:
 - “**Culpa del patrono.** Cuando exista culpa suficientemente comprobada del patrono en la ocurrencia del accidente del trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios, pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este capítulo.
 - Se conoce como régimen de responsabilidad subjetiva.
 - Se debe demostrar la culpa del empleador.
 - Se indemnizan todos los perjuicios demostrados.

LA NOCIÓN DE CULPA PATRONAL

- **Negligencia:** Es descuido u omisión (No hacer prevención, programas de SO, etc).
- **Imprudencia:** Requiere de un conducta positiva, la realización de una actividad determinada en SO, obrando, pero obrando mal, sin cautela y sin prever los resultados o consecuencias.
- **Impericia:** Ineptitud o incapacidad técnica para ejercer una profesión, oficio, arte (Se manifiesta en Ignorancia, error, inhabilidad-falta de destreza.-) Ej: Mala asesoría y fallas en procesos de prevención de AT.
- **Violación de reglamentos de S.O.**

La culpa la debe demostrar el trabajador?

SL 5154 de 2020 “...culpa suficientemente comprobada del empleador respecto a una contingencia de origen laboral, la Sala ha adoctrinado que la misma se determina por el análisis del incumplimiento de los deberes de prevención que corresponden al empleador, la cual se configura en la causa adecuada de la ocurrencia del infortunio laboral, ya sea que se derive de una acción o un control ejecutado de manera incorrecta o por una conducta omisiva a cargo de aquel

Asimismo, en torno a la carga de la prueba esta Corporación ha establecido que por regla general la misma debe ser asumida por el trabajador demandante o sus beneficiarios, de modo que tienen la obligación de acreditar las circunstancias de hecho que dan cuenta de la existencia de una acción o de un control ejecutado de manera incorrecta..”

“...por excepción, en aquellos casos en los que se le endilgue culpa al empleador por un comportamiento omisivo de su parte, a los accionantes les basta enunciar dichas omisiones para que la carga de la prueba se traslade a quien ha debido obrar con diligencia en los términos del artículo 1604 del Código Civil. En tal caso, el empleador debe probar que cumplió sus deberes de prevención, cuidado y diligencia a fin de resguardar la seguridad e integridad de sus trabajadores (CSJ SL13653-2015, CSJ SL7181-2015, CSJ SL 7056-2016, CSJ SL12707-2017, CSJ SL2206-2019 y CSJ SL2168-2019). En la última sentencia referida, la Sala explicó:

“Pues bien, esta Sala ha determinado que al trabajador le atañe probar las circunstancias de hecho que dan cuenta de la culpa del empleador en la ocurrencia del infortunio; no obstante, por excepción, cuando se denuncia el incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección se invierte la carga de la prueba y es «el empleador el que asume la obligación de demostrar que actuó con diligencia y precaución, a la hora de resguardar la salud y la integridad de sus servidores», con arreglo a lo previsto en los artículos 167 del Código General del Proceso y 1604 del Código Civil (CSJ SL 7056-2016).”

Cuales son las obligaciones de diligencia y cuidado de los empleadores?.

Deber de información y ejecución de medidas de protección y prevención necesarias para la gestión de los riesgos laborales conforme a lo dispuesto en los artículos 21, 56, 58 y 62 del Decreto 1295 de 1994 y demás normativas concordantes.

Lo anterior se fundamenta en el hecho que nuestro ordenamiento jurídico ha sentado las bases del **deber de prevención y cuidado del empleador** en torno a la definición del concepto de salud ocupacional, hoy seguridad y salud en el trabajo, cuyo estudio se centra en la definición de la potencialidad de los riesgos laborales frente a la salud o la seguridad de los trabajadores conforme a la actividad económica, los sitios de trabajo, la magnitud, severidad de los mismos y el número de trabajadores expuestos por parte del empleador, según está regulado en la Resolución 1016 de 1989 (Estas obligaciones están previstas actualmente en los artículos 2.º numerales 18, 34 y 35, 4.º, 7.º, 8.º, 12 y 15 del Decreto 1443 de 2014).

Así, en dichos **procesos lógicos de prevención es obligación de los empleadores identificar, conocer, evaluar y controlar los riesgos potenciales a los cuales puede estar expuesto un trabajador.**

Para ello, en los programas de salud ocupacional -hoy denominados sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo-, **los empleadores tienen deberes (i) genéricos, (ii) específicos y (iii) excepcionales**. Los primeros están vinculados a las obligaciones generales de prevención que tiene el empleador en toda relación de trabajo, tales como el deber de información, de ejecución de medidas de protección y prevención de los riesgos laborales, identificar, conocer, evaluar y controlar los riesgos laborales, conforme lo disponen los artículos 21, 56 y 58 del Decreto 1295 de 1994, 57 del Código Sustantivo del Trabajo, entre otros. Así, por ejemplo, a efectos de la prevención de riesgos, los empleadores cuentan, entre otras, con las siguientes herramientas:

i) **El panorama de factores de los riesgos existentes en la empresa** (artículos 10, numeral 2, literal c) y 11 numeral 1 de la Resolución 1016 de 1989 - Hoy está previsto en los artículos 8 num. 6, y 15 del Decreto 1443 de 2014, compilados en el Decreto 1072 de 2015), a través del cual los empleadores deben prever todos aquellos riesgos a los que pueden exponerse sus trabajadores conforme a su actividad económica, tareas específicamente contratadas, centros de trabajo, el número de trabajadores expuestos por parte del empleador, y en general que sean *inherentes* al trabajo, y

ii) **Las estadísticas de siniestralidad** donde se documentan todos aquellos riesgos *expresados*, estos son, los accidentes de trabajo o enfermedades laborales que ocurran en el desarrollo del trabajo y que permiten al empleador elaborar planes de prevención que eviten su reincidencia (artículos 10, 11 y 14 de la Resolución 1016 de 1989 -regulado hoy en el numeral 7 y parágrafo 1.º del artículo 16, numeral 10 del artículo 21 e inciso 1.º del artículo 31 del Decreto 1443 de 2014, compilado en el Decreto 1072 de 2015).

iii) Por su parte, **los específicos tienen relación con los deberes concretamente establecidos en la ley y que reglamentan las obligaciones generales de prevención frente a la realización de una tarea puntual**

Por último, los deberes excepcionales son aquellos que, si bien no están contemplados como un deber específico en cabeza del empleador, las circunstancias en las cuales se da la exposición a un riesgo obligan a este último a tomar medidas especiales de prevención y protección. Ello ocurre, por ejemplo, cuando se le ordena al trabajador a realizar actividades en una zona territorial considerada como de alto riesgo de peligro o violencia por presencia de grupos armados al margen de la ley, y frente a lo cual si bien el legislador no establece una obligación específica de prevención, el empleador debe preverlo a fin de proteger la humanidad de la persona trabajadora y tomar las medidas de seguridad del caso (CSJ SL16367-2014).

Ahora, determinado el riesgo y los tipos de deberes que debió ejercer el empleador, es necesario analizar **los controles que tenía que ejecutar**. En esta dirección, es oportuno resaltar que desde la expedición de la Resolución 2400 de 1979 -artículo 2-, el Decreto 614 de 1984 -artículo 24- y la Resolución 1016 de 1989 -artículo 4 y siguientes-, se ha establecido que los empleadores deben ocuparse de ejercer actividades de prevención en relación con el medio, en la fuente o en la persona, los cuales se definen de la siguiente forma:

(i) **Los controles en el medio:** que corresponden a todos aquellos que deben ejercerse en el ambiente de trabajo, las medidas administrativas, la organización y ordenamiento de las labores, las capacitaciones sobre los riesgos laborales, y en general con relación a los elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

ii) **Los controles en la fuente:** corresponden a las medidas técnicas o controles de ingeniería que se emplean directamente en el origen de los peligros para lograr la eliminación o sustitución de los mismos y están asociados a todas las intervenciones que buscan disminuir la probabilidad de ocurrencia de eventos laborales, al modificar las condiciones en que se presenta el peligro, es decir al cambiar las características del origen que amenaza con generar el daño.

(iii) **Los controles en la persona:** son todas aquellas medidas que protegen al trabajador de los daños que puede llegar a generar la materialización de un peligro, en su salud o integridad física, lo cual en la práctica se traduce en la entrega de los elementos y/o equipos de protección personal que previamente se han identificados como idóneos para la ejecución de las tareas a desarrollar y la interiorización que el trabajador ha hecho sobre su forma de uso.

Controles establecidos en la actualidad en el mencionado Decreto 1443 de 2014, compilado en el Decreto 1072 de 2015.

- **SL 1140 de 2023 MENSAJERO.**
- **SL 4223 de 2022 MANTENIMIENTO CAJERO BANCOLOMBIA.**
- **SL 5699 DE 2019 INFARTO**

CONCURRENCIA DE CULPAS

- Hace relación al fenómeno conocido en materia civil como las “concausas” generadoras del perjuicio o daño.
- En material laboral, se habla de IMPRUDENCIA PROFESIONAL como *“la familiaridad excesiva y temeraria con los riesgos propios del oficio común entre los operarios experimentados y que viene a ser característica propia de su desempeño de acuerdo con la experiencia y la observación”*.
- Se diferencia del concepto de la IMPRUDENCIA EXTRAPROFESIONAL que implica un desconocimiento del trabajador en lo que realiza como el causante del siniestro.
- TESIS: Cuando concurren actos culposos del trabajador y del empleador como causantes del riesgo profesional la solución lógica es la de aplicar el artículo 2.357 del Código Civil en aras de que la indemnización de perjuicios se reduzca en proporción a la culpa de la víctima.

CONCURRENCIA DE CULPAS

- *(Nov. 15 de 2001, Rad. 18.325).: “Considera la Sala que en principio el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo radica exclusivamente en cabeza del culpable la indemnización “total” y ordinaria de perjuicios, sin que prevea una reducción de la misma por una eventual concurrencia de culpa de la víctima.*

Si el deseo del legislador fuera permitir tal aminoramiento, bastaría con que así lo hubiese previsto de manera expresa o simplemente ordenado remitirse a las normas del código civil que gobiernan la materia en esa especialidad. Pero tan no fue esa la voluntad del legislador, que reguló el tema de modo autónomo, en el propio código sustantivo del trabajo, haciendo énfasis en que el empleador responsable debe responder por la totalidad de los daños y es apenas elemental que este diáfano concepto excluye lo meramente parcial o lo incompleto.

Además, lo anterior tiene plena concordancia con lo prescrito respecto de la responsabilidad objetiva en la que la ley se encarga de tarifar de antemano las consecuencias o efectos sin que tenga el trabajador que demostrar culpa alguna. En cambio, en el sistema del artículo 216 en comento, la carga probatoria de la culpa y de los perjuicios sufridos les incumbe exclusivamente al afectado.

No está por demás decir que constitucional y legalmente existe protección especial para el trabajo humano y los derechos de los trabajadores consagrados en la legislación laboral son derechos mínimos, razón adicional que pone de manifiesto la improcedencia de aplicar analógicamente en esta materia las normas civiles que tienen un fundamento y una finalidad distinta, especialmente en temas como el presente en que se trata de una culpa patronal que originó el deceso del trabajador demandante”.

La solución planteada no es compartida, pues no puede afirmarse que el tema de la indemnización de perjuicios haya sido regulado íntegramente por la normatividad laboral, ni mucho menos es dable sostener que la protección especial del trabajo pueda conducir a que se desconozcan las consecuencias que han de derivarse de los actos culposos en que incurre un trabajador.

No existe razón para que en el ámbito de la indemnización de perjuicios la jurisprudencia laboral se aparte de los principios que rigen el derecho de la responsabilidad, pues el carácter autónomo del derecho laboral no justifica la asunción de criterios que desnaturalizan instituciones jurídicas suficientemente decantadas por la doctrina civil.

LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA

- EL Artículo 3º del Decreto 2351 de 1965 que subrogó al artículo 34 del C.S.T. dispone: ***“... , pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores,...”***

SOLIDARIDAD ENTRE EL CONTRATISTA Y EL BENEFICIARIO DE LA OBRA

- La fuente de la solidaridad no es el contrato de trabajo sino la propia ley que instituye a un tercero (ajeno a la relación laboral) en garante del pago de las acreencias laborales, con independencia de la naturaleza de estas.
- Sentencia 14038 del 26 de sept de 2000.*

EL CASO DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

- Según el artículo 78 de la Ley 50 de 1990 la salud ocupacional de los trabajadores en misión se encuentra a cargo de la E.S.T.
- La jurisprudencia laboral, con apoyo en la norma referida ha sostenido que en el evento de los riesgos profesionales ocurridos por la no adopción de las medidas de seguridad industrial pertinentes la responsabilidad laboral es de la E.S.T. y no de la empresa usuaria.

Sentencias 34806 de agosto 4 de 2009:

“Es preciso señalar que en los casos de los trabajadores en misión, para todos los efectos, la verdadera empleadora es la Empresa de Servicios Temporales, de suerte que ésta es responsable de los salarios, prestaciones e indemnizaciones a que tenga derecho el trabajador o sus causahabientes, tal como lo señaló la Sala en sentencia del 24 de abril de 1997, radicación 9435, reiterada recientemente en la del 18 de mayo de 2009, radicación 32198. En la primera de las decisiones aludidas se expresó:

- *“En el evento de que un trabajador en misión sufra un infortunio profesional por culpa del usuario, bien sea por haber incumplido éste los compromisos adquiridos con la E.S.T. en punto a seguridad industrial o debido una imprevisión injustificada, la culpa se transfiere a la E.S.T., en tanto delegante del poder de subordinación pero exclusiva en la carga patronal, sin perjuicio del derecho de ella a repetir o reclamar a la usuaria los perjuicios por el incumplimiento contractual si este se presenta”.*

SL4538 de 2021

“Solo en determinadas circunstancias es viable considerar a la empresa usuaria como verdadera empleadora y a la EST como simple intermediaria, responsable solidaria de las obligaciones laborales contraídas por la primera, cuando la empresa de servicios temporales no está autorizada para prestar ese servicio o cuando en desarrollo del mismo infringe las normas que regulan el servicio temporal, como es el caso en que la contratación para la atención de incrementos en la producción o la prestación de servicios exceda el término de un año.”.



GRACIAS!!!