

Gestión jurídica en la firma IL ABOGADOS ASOCIADOS, con énfasis en el abordaje de casos y procesos iniciados a causa de la muerte del trabajador, como consecuencia de un accidente laboral: configuración de la “Culpa Patronal”

Silvia Juliana Ordóñez Dulcey

Trabajo de Grado para Optar al Título de abogada

Directora

Leidy Slendy Ramírez García

Magíster en Derecho, con énfasis en derecho del Trabajo y la S.S.

Tutora

Yenny Carolina Vargas Vesga

Abogada especialista en Derecho Laboral

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Derecho y Ciencias Políticas

Bucaramanga

2024

Dedicatoria

A mi nonita Socorro.

*Cuyo amor trasciende todo tipo de fronteras,
incluso las que se encuentran más allá de lo terrenal.*

A mi papá, Antonio Ordoñez.

Porque al final, somos lo que hacemos en vida por quienes queremos.

Agradecimientos

Sea esta la oportunidad para expresar mi más sincero agradecimiento a la Universidad Industrial de Santander, mi alma máter, institución que me permitió desde el primer día ver el mundo de otra manera, con sus realidades, con todo y sus contrastes, no me imagino haber cursado mi pregrado universitario de otra manera.

Por otro lado, quiero agradecerles a todos y cada uno de los profesores, que fueron pilar de enseñanzas y aprendizajes dentro de este proceso académico, especialmente al profesor Eduardo Muñoz Serpa y a los compañeros del semillero SEDEP, quienes me llevaron a aventurarme en nuevas experiencias a nivel profesional y personal.

A la profesora Leidy Slendy Ramírez, por su dirección y guía en el presente trabajo de grado.

A mis compañeros de carrera que se convirtieron en amigos para la vida: Mauro, Tatis, Max, Mateo, Dana y a todos aquellos compañeros que me regalaron un ratito de su tiempo para compartir en este maravilloso, pero complejo proceso.

A Linis, por ser la hermana que me regaló la vida y a Juan, porque su sensibilidad, amor y paciencia, me enseñaron que vale la pena transitar este mundo en compañía.

A Fredy Ramírez, que más que un ‘curita’, lo considero mi amigo de corazón.

A mi mamá María Inés y a mis tías Cecilia y Ana Isabel, porque son mi pequeña familia, y en ningún momento me dejaron desfallecer, ni siquiera en los más difíciles. Quiero que sepan que mi hogar siempre estará donde quiera que ustedes vayan.

A Mía, cuya existencia estremece mi vida.

Finalmente, quiero dar un agradecimiento especial al equipo jurídico de IL ABOGADOS ASOCIADOS, por haberme enseñado a confiar en mí y en mi trabajo, especialmente a la doctora Yenny Vargas, quien desde el primer día creyó en mi potencial. Gracias por haber depositado su voto de confianza.

Tabla de Contenido

1. Introducción	3
1.1. Planteamiento del Problema	3
1.1.1. Alcance del Trabajo	4
1. Objetivos	6
2.1 Objetivo General	6
2.2 Objetivos Específicos	6
2. Metodología	6
3.1. Análisis Preliminar	7
3.2. Acercamiento Conceptual	7
3.3 Aplicación teórico – práctica dentro de la gestión jurídica que se adelanta en la empresa	8
3.5 Socialización final	9
4. Información Sobre la Empresa	9
4.1. Reseña	9
4.2. Objeto Social	10
4.3. Organigrama	11
4.4. Misión	11
4.5. Visión	12
5. Marcos de referencia	12
5.1. Marco de Antecedentes Jurídicos	12
5.2. Marco Teórico.	17
5.3. Marco conceptual	19
6. Desarrollo de la Práctica Jurídica Empresarial	21
6.1. Actividades Realizadas en el Marco de la Práctica Jurídica	21
6.2. Análisis Preliminar de la Labor Jurídica Adelantada Dentro de la Firma.	29
7. Análisis de la Legislación Laboral Relacionada a la Responsabilidad del Empleador en la Ocurrencia de Accidentes Laborales	32
7.1. Análisis de la Modalidad Contractual, Duración y Funciones a Cargo del Trabajador	35
7.2. Definición de la culpa patronal a través de un análisis de la ocurrencia del riesgo y/o accidente de trabajo.	38
7.3. Clasificación de los Riesgos Laborales	46
7.3.1. Medidas Preventivas para Mitigar los Riesgos Laborales	48
7.4. Objetivos y Campo de Aplicación del Sistema General de Riesgos Laborales	54
8. Análisis Jurisprudencial de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, en Casos de Responsabilidad por Culpa Patronal a Causa de un Accidente Laboral	67
8.1. Análisis Jurisprudencial de la Corte Constitucional en Casos de Responsabilidad por Culpa Patronal a Causa de un Accidente Laboral	68
8.1.1. Principios Constitucionales Aplicables	70
8.1.2. Análisis Jurisprudencial de Casos Emblemáticos en la Materia	72

GESTIÓN JURÍDICA EN LA FIRMA IL ABOGADOS ASOCIADOS

8.2. Análisis Jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia en Casos de Responsabilidad por Culpa Patronal a Causa de un Accidente Laboral	76
8.2.1. Desarrollo Jurisprudencial en Materia Laboral	76
8.2.2. Casos Representativos y sus Implicaciones	82
8.3. Comparación y Contraste entre las Posturas de Ambas Cortes	87
8.4. Impacto del Análisis Jurisprudencial en la Práctica Jurídica	92
9. Procedimiento o Ruta Administrativa y Judicial para uso en Caso de Accidentes de Trabajo por Culpa Patronal con Muerte del Trabajador.	94
10. Conclusiones	100
11. Socialización Final	104
12. Referencias Bibliográficas	108

Lista de Tablas

Tabla No. 1 Relación de las actividades de mayor relevancia llevadas a cabo en el mes No. 1.	21
Tabla No. 2 Relación de las actividades de mayor relevancia llevadas a cabo en el mes No. 2.	23
Tabla No. 3 Relación de las actividades de mayor relevancia llevadas a cabo en el mes No. 3.	25
Tabla No. 4 Relación de las actividades de mayor relevancia llevadas a cabo en el mes No. 4	27
Tabla No. 5 Tabla de Análisis de Evidencias	96

Lista de Figuras

Figura 1. Cuadro de metodología	9
Figura 2. Organización interna IURIS & LEGIO S.A.S.	11

Lista de Apéndices

Ver apéndices adjuntos. Pueden ser consultados en el repositorio Biblioteca UIS.

Apéndice A. Apéndice de Actuaciones administrativas y judiciales realizadas en la práctica.

Apéndice B. Minutas para la implementación de la RUTA ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL PARA CASOS DE ACCIDENTE DE TRABAJO POR CULPA PATRONAL CON MUERTE DEL TRABAJADOR.

Resumen

Título: Gestión jurídica en la firma IL ABOGADOS ASOCIADOS con énfasis en los casos y procesos iniciados a causa de la muerte del trabajador como consecuencia de accidente laboral: configuración de la “Culpa Patronal”. *

Autor: Silvia Juliana Ordóñez Dulcey.

Palabras Clave: Culpa patronal, Accidente laboral, Responsabilidad del empleador, Seguridad y salud en el trabajo, Fallecimiento del trabajador, SG-SST.

Descripción: La presente práctica jurídica tiene como enfoque principal el abordaje de la responsabilidad del empleador frente al fallecimiento de trabajadores a causa de accidentes laborales, especialmente cuando dicho escenario se presenta en situaciones de tercerización, informalidad o sustitución patronal. El objetivo principal consiste en fortalecer la labor jurídica llevada a cabo dentro de la firma IL ABOGADOS ASOCIADOS a través de la recopilación y posterior aplicación de los criterios normativos, doctrinales y jurisprudenciales referentes a los elementos que configuran la responsabilidad por “culpa patronal”.

La metodología implementada es de carácter cualitativo, en tanto se realiza una investigación teórica del marco legal, doctrinal y jurisprudencial vigente en materia de obligaciones del empleador, prevención de riesgos laborales y responsabilidad por accidentes de trabajo. Los conocimientos adquiridos se aplican de manera práctica en la gestión jurídica, para finalmente elaborar conclusiones y recomendaciones.

Entre los objetivos específicos se encuentran: Realizar un análisis de la legislación laboral vigente relacionada con la responsabilidad del empleador en la ocurrencia de accidentes laborales, analizar las decisiones judiciales relevantes de la Corte Constitucional y Corte suprema de justicia y proponer un procedimiento o ruta administrativa y judicial para que sea adelantada en casos de accidente por culpa patronal con muerte del trabajador.

¹ *Trabajo de Grado

**Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencias Políticas. Directora Leidy Slendy Ramirez García.

Abstract

Title: Legal management in the firm IL ABOGADOS ASOCIADOS with emphasis on the cases and processes initiated due to the death of the worker as a consequence of a labor accident: configuration of the "Employer's Fault".

Author(s): Silvia Juliana Ordóñez Dulcey.

Key Words: Employer's fault, Industrial accident, Employer's liability, Occupational health and safety, Worker's death, SG-SST.²

Description: This legal practice has as its main focus the approach of the employer's liability for the death of workers due to accidents at work, especially when such scenario occurs in situations of outsourcing, informality or employer substitution. The main objective is to strengthen the legal work carried out within the firm IL ABOGADOS ASOCIADOS through the compilation and subsequent application of the normative, doctrinal and jurisprudential criteria regarding the elements that make up the liability for "employer's fault".

The methodology implemented is of a qualitative nature, since a theoretical research of the legal, doctrinal and jurisprudential framework in force regarding the employer's obligations, prevention of labor risks and liability for work accidents is carried out. The knowledge acquired is applied in a practical way in legal management, to finally draw conclusions and recommendations.

Specific objectives include: To perform an analysis of current labor legislation related to the employer's liability in the occurrence of occupational accidents, analyze relevant judicial decisions of the Constitutional Court and Supreme Court of Justice and propose a procedure or administrative and judicial route to be advanced in cases of accident due to employer's fault with death of the worker.

² *Bachelor Thesis

**Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencias Políticas. Directora Leidy Slendy Ramirez García.

1. Introducción

1.1. Planteamiento del Problema

El ordenamiento jurídico colombiano consagra el concepto fundamental de "dignidad humana" en los artículos 1 y 5 de la Constitución Política. Este principio rector se materializa a través del cumplimiento de los derechos y garantías laborales que salvaguardan la dignidad del trabajador. El derecho al trabajo no solo implica la existencia formal de una relación laboral entre el empleador y el trabajador, sino que conlleva una serie de obligaciones y deberes encaminados a proteger la vida, la integridad física y mental, y el bienestar general del trabajador, quien se constituye como eje fundamental en la estructura social y económica del país. En este sentido, se establece como la obligación del empleador de proveer los instrumentos, materias primas y espacios de trabajo adecuados, así como los elementos de protección contra accidentes y que garanticen razonablemente la seguridad y la salud de los trabajadores. Además, el empleador debe prestar los primeros auxilios en caso de accidentes sufridos por el trabajador en cumplimiento de sus funciones.

No obstante, en la realidad cotidiana de las relaciones laborales, se presentan fenómenos como la informalidad, la precariedad de condiciones y la irregularidad en la contratación que menoscaban el derecho inherente del trabajador a desempeñar su actividad en condiciones dignas, íntegras y justas, tal como lo establece el marco normativo.

A pesar de la amplia protección regulada en el Código Sustantivo del Trabajo y en la jurisprudencia de las altas cortes, en muchos casos se evidencia la omisión por parte del empleador al implementar las medidas de seguridad y prevención de riesgos laborales, justificando esta omisión en la ausencia de una vinculación laboral directa y, por consiguiente, en la supuesta falta de obligación de responder por los perjuicios ocasionados. Esta situación

se presenta incluso cuando las condiciones laborales y la supervisión de la actividad están bajo el control efectivo del empleador.

Esta realidad pone de manifiesto la necesidad de analizar los límites existentes en la protección de los derechos laborales en situaciones de tercerización, informalidad e incluso en casos de "sustitución patronal" y solidaridad en la responsabilidad. Es decir, se requiere determinar hasta qué punto el empleador puede evadir su responsabilidad argumentando la ausencia de un vínculo laboral directo, cuando en la práctica ejerce control y supervisión sobre las condiciones de trabajo.

Ante esta problemática, las oficinas jurídicas del país han promovido litigios en los que se analiza si, para cada caso concreto, se configuran los elementos necesarios para determinar la responsabilidad del empleador en la ocurrencia de un siniestro laboral, tales como la ocurrencia misma del accidente de carácter laboral, los perjuicios ocasionados por éste, la culpa por parte del empleador al no implementar las medidas de seguridad pertinentes, y el nexo de causalidad entre el accidente y los perjuicios sufridos por el trabajador.

En suma, si bien el marco normativo colombiano establece una amplia protección de los derechos laborales y de la seguridad y salud en el trabajo, en la práctica se presentan situaciones que dificultan su efectivo cumplimiento, principalmente relacionadas con fenómenos como la informalidad y la evasión de responsabilidades por parte de los empleadores. Este contexto plantea la necesidad de analizar los límites y alcances de dicha protección, a fin de garantizar el respeto a la dignidad humana y los derechos fundamentales de los trabajadores.

1.1.1. Alcance del Trabajo

En concordancia con el panorama previamente expuesto, la presente práctica jurídica empresarial se realiza con el propósito de aportar conocimientos de gran utilidad a la firma IL ABOGADOS ASOCIADOS, que permitan esclarecer el panorama jurídico actual en materia

GESTIÓN JURÍDICA EN LA FIRMA IL ABOGADOS ASOCIADOS

de culpa patronal y accidente de trabajo frente al régimen de responsabilidad derivado del fallecimiento de un trabajador.

Este enfoque tiene como objetivo la mejora constante de los procesos judiciales ordinarios tramitados por la firma, buscando lograr una mayor efectividad en su abordaje y obtener resultados favorables para los clientes, quienes en su mayoría son trabajadores cuyos derechos laborales han sido vulnerados por parte de sus empleadores. En este sentido, se espera que, al término de esta práctica, se haya dotado a IL ABOGADOS ASOCIADOS de las herramientas necesarias para brindar una asesoría jurídica sólida y fundamentada, que permita establecer de manera contundente la responsabilidad patronal en estos casos, lo cual se traduce en un beneficio tanto para la firma como para sus representados.

Cabe destacar que, si bien se trata del desarrollo de una práctica jurídica empresarial, esta adquiere una doble connotación, ya que su alcance no se restringe exclusivamente a la ejecución de las tareas asignadas, sino que además aspira a contribuir sustancialmente en el ámbito de la investigación jurídica que se adelanta dentro de la firma. En este sentido, el presente trabajo se constituye como un aporte significativo al acervo de conocimientos y experiencias de IL ABOGADOS ASOCIADOS, fortaleciendo su capacidad para brindar una defensa sólida y efectiva de los derechos laborales de los trabajadores.

En síntesis, el presente trabajo se enmarca en el compromiso de IL ABOGADOS ASOCIADOS con la excelencia jurídica y la protección efectiva de los derechos de los trabajadores. A través de una investigación rigurosa y una aplicación práctica de los conocimientos adquiridos, se busca potencializar la capacidad de la firma para abordar de manera integral y efectiva los casos de accidentalidad laboral, culpa patronal y responsabilidad derivada, brindando un servicio de alta calidad a sus representados.

1. Objetivos

2.1 Objetivo General

Fortalecer la labor jurídica llevada a cabo dentro de la firma IL ABOGADOS ASOCIADOS a través de la recopilación y posterior aplicación de los criterios normativos, doctrinales y jurisprudenciales referentes a los elementos que configuran la responsabilidad por “culpa patronal”, con un abordaje específico en los casos en dónde fallece un trabajador a causa de un accidente de trabajo.

2.2 Objetivos Específicos

Realizar un análisis de la legislación laboral vigente relacionada con la responsabilidad del empleador en la ocurrencia de accidentes laborales y así mismo determinar cuáles son las implicaciones legales atribuibles al empleador (culpa patronal) en casos dónde fallece el trabajador.

Analizar las decisiones judiciales relevantes de la Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia, en casos de responsabilidad por "culpa patronal" a causa de un accidente laboral.

Proponer un “procedimiento o ruta” administrativa y judicial para que sea adelantada por parte de los perjudicados en el “accidente de trabajo, por culpa patronal con muerte del trabajador” y adicionalmente, desarrollar las minutas que apoyen a la firma IL ABOGADOS ASOCIADOS, a representar este tipo de asuntos de manera viable.

2. Metodología

La accidentalidad laboral y la responsabilidad del empleador en el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo son temas de gran relevancia en el ámbito del derecho laboral. El presente trabajo se desarrollará aplicando el método cualitativo, utilizando técnicas de análisis documental y revisión jurisprudencial, que permitan entender con claridad el

panorama de la “culpa patronal” y el régimen de responsabilidad del empleador en siniestros laborales que ocasionan la muerte.

A continuación, se hará una descripción de cada una de las etapas para la realización de la práctica jurídica empresarial dentro de la firma IL ABOGADOS ASOCIADOS:

3.1. Análisis Preliminar

En la primera etapa, se realizará una descripción de la labor jurídica adelantada por IL ABOGADOS para el abordaje de los casos que versan sobre el tema objeto de estudio en la presente práctica jurídica, detectando cuales son los lineamientos que se manejan dentro de la firma para la investigación y preparación de los casos.

Este análisis permitirá detectar fortalezas, aspectos en común y áreas de mejora durante el trámite de los casos y/o procesos laborales ordinarios relacionados con la accidentalidad laboral, específicamente aquellos procesos que se inician a raíz de un accidente laboral que provoca la muerte de un trabajador por el no adecuado acatamiento de las normas de Seguridad y Salud en el trabajo por parte del empleador.

3.2. Acercamiento Conceptual

En la segunda etapa, se procederá a indagar en el ámbito normativo, doctrinal y jurisprudencial vigente. Esto permitirá partir del análisis de los elementos esenciales de la relación laboral hasta el estudio de las obligaciones que contrae el empleador al momento de la vinculación laboral, especialmente las correspondientes a cobertura de riesgos laborales y al acatamiento de las medidas que tiendan a garantizar la seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, se profundizará acerca de lo que prevé la norma en aquellos casos en donde fallece el trabajador a causa de un accidente laboral y cómo sus familiares, o quien cuente con interés legítimo, puede realizar las respectivas reclamaciones de carácter administrativo y judicial.

3.3 Aplicación teórico – práctica dentro de la gestión jurídica que se adelanta en la empresa

En la tercera fase, se aplicarán los conocimientos adquiridos en las etapas anteriores al desarrollo de la práctica jurídica empresarial, materializándose en la producción de textos, memoriales, demandas y demás oficios requeridos en el ejercicio de la práctica jurídica. Esta etapa se desarrollará de manera permanente durante toda la práctica, siguiendo las directrices de la tutora, la doctora Yenny Carolina Vargas, y los demás asociados de la firma jurídica. El resultado final se establecerá a través de una ruta o procedimiento estructurado para el seguimiento de procesos de muerte del trabajador por accidente de trabajo. Esta ruta abarcará desde la recopilación inicial de información dirigida a las empresas y las autoridades competentes, hasta la interposición del recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia proferida dentro del proceso laboral ordinario.

Para apoyar este proceso, se desarrollarán diversos modelos y minutas, como modelos de peticiones, demandas, reforma a la demanda y formatos para la interposición de los recursos a los que haya lugar. Estos documentos se irán perfeccionando a lo largo de la práctica, incorporando la experiencia adquirida y las observaciones de los supervisores, con el objetivo de crear un conjunto completo y eficiente de herramientas para manejar casos de muerte del trabajador por accidente de trabajo, asegurando una representación legal efectiva y un manejo profesional de estos procesos sensibles.

3.4. Elaboración de Conclusiones

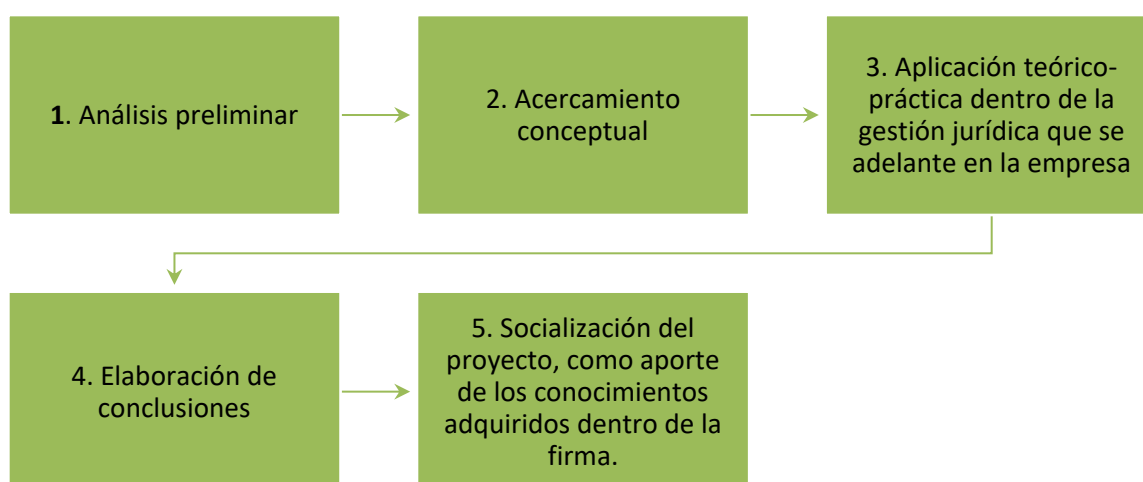
En la cuarta etapa, se recopilará toda la información y evidencia necesaria, con base en el análisis teórico-práctico realizado, se obtendrán conclusiones fundamentadas que sean claras, concretas y concisas, y que estén relacionadas directamente con los objetivos de investigación. Estas conclusiones deben aportar recomendaciones y soluciones concretas al tema abordado.

3.5 Socialización final

Finalmente, en la quinta etapa, se pondrá el conocimiento a disposición de la firma jurídica IL ABOGADOS ASOCIADOS, socializando de manera conjunta con todo el equipo jurídico las conclusiones a las que se llegaron después del periodo de práctica.

Figura 1.

Cuadro de metodología



4. Información Sobre la Empresa

4.1. Reseña

IL ABOGADOS ASOCIADOS (Iuris & Legio S.A.S) es una firma jurídica con amplia trayectoria y reconocimiento en el mercado. Legalmente establecida desde el año 2016, según consta en el Certificado de Existencia y Representación Legal expedido por la Cámara de Comercio de Bucaramanga.

La firma cuenta con un equipo sólido de 4 socios de planta: los doctores Yenny Carolina Vargas, Brandon Andrés Martínez, Freddy Fabián Aguilar y Andrés Eduardo Gómez, quienes se encargan de brindar asesoría y representación en las áreas de derecho laboral, derecho administrativo, derecho de familia, derecho civil y derecho penal, respectivamente. Este equipo

GESTIÓN JURÍDICA EN LA FIRMA IL ABOGADOS ASOCIADOS

multidisciplinario les permite ofrecer soluciones jurídicas integrales a sus clientes, abordando cada caso desde diferentes perspectivas y áreas del derecho.

IL ABOGADOS ASOCIADOS se destaca por su enfoque centrado en el cliente, brindando un servicio jurídico integral, especializado, ético y altamente profesional. Su propósito fundamental es ampliar la visión tradicional del abogado, demostrando a sus clientes que, mediante un asesoramiento personalizado y una representación jurídica sólida, se pueden asumir y superar los retos legales que enfrentan diariamente.

La firma se caracteriza por su compromiso con la excelencia y la búsqueda constante de soluciones innovadoras. Esto les permite abordar cada caso de manera estratégica, anticipándose a posibles contingencias y ofreciendo alternativas efectivas para la defensa de los intereses de sus clientes.

4.2. Objeto Social

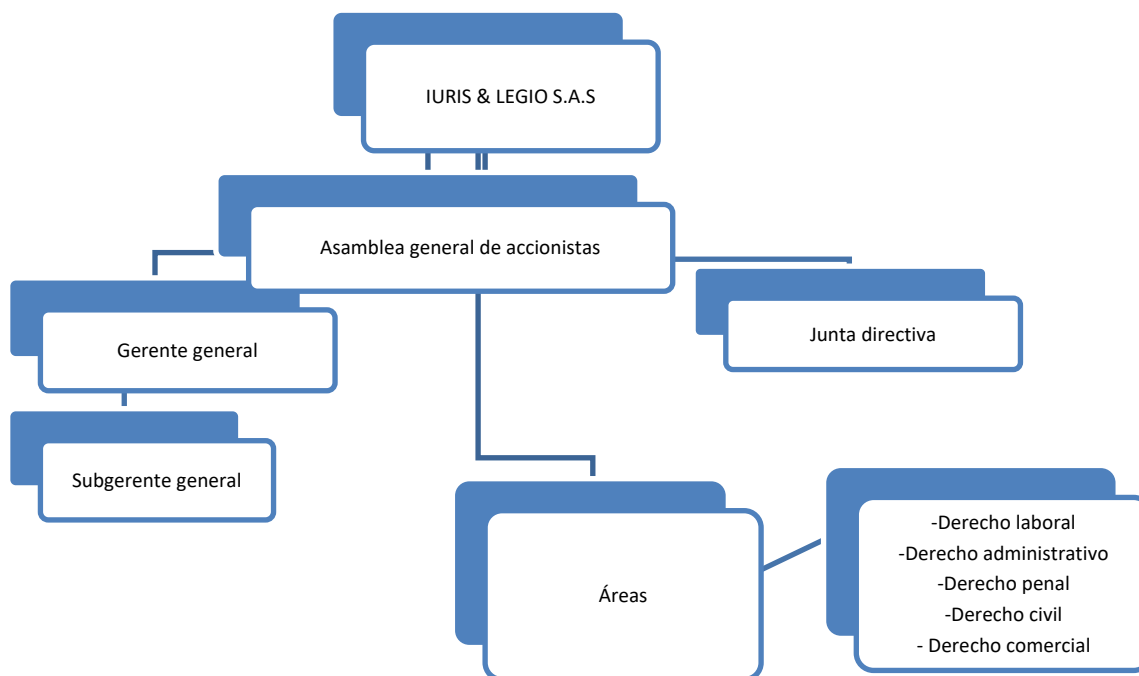
El objeto social de IL ABOGADOS ASOCIADOS es el desarrollo de actividades inherentes a la profesión del derecho en todas sus ramas y a las ciencias jurídicas en general, incluyendo actividades de apoyo, planeación, gestión, consultoría, estudio, litigio, asesoría, auditoría e interventoría. Para tal fin, la firma está facultada para asumir la representación legal, judicial y extrajudicial de terceros particulares, personas jurídicas de derecho privado y público, empresas privadas, mixtas y oficiales, entes territoriales de todo orden y nivel, ante particulares, entidades de la rama judicial y cualquier otra institución ante la cual se deba asumir dicha representación.

Esta amplia gama de servicios y la experiencia multidisciplinaria del equipo jurídico les permiten ofrecer soluciones integrales y adaptadas a las necesidades específicas de cada cliente, tanto en el ámbito judicial como extrajudicial.

4.3. Organigrama

Figura 2.

Organización interna IURIS & LEGIO S.A.S.



4.4. Misión

IL ABOGADOS ASOCIADOS es un equipo especializado en brindar un servicio jurídico especializado, personalizado y de alta calidad, acompañando a sus clientes en cada etapa de sus procesos legales. La firma se esfuerza por conformar un equipo multidisciplinario, comprometido con la excelencia y la integridad profesional, ofreciendo soluciones legales efectivas y ajustadas a las necesidades específicas de cada cliente, ya sean empresas o personas naturales.

La misión de IL ABOGADOS ASOCIADOS es garantizar un asesoramiento jurídico integral, respaldado por una sólida experiencia y un profundo conocimiento en las diferentes áreas del derecho. Se enfocan en brindar un servicio excepcional, basado en la confianza, la

transparencia y la comunicación constante con sus clientes, asegurándose de que cada estrategia legal esté alineada con los objetivos y expectativas de estos.

4.5. Visión

IL ABOGADOS ASOCIADOS aspira a consolidarse como un socio estratégico de referencia regional, tanto para sus clientes como para sus asociados y colaboradores. Su visión es ser reconocidos por la excelencia en la prestación de servicios jurídicos especializados, el fortalecimiento de la confianza y la responsabilidad social, y el compromiso inquebrantable con el profesionalismo y la ética.

La firma busca ser líder en innovación legal, anticipándose a las tendencias y cambios en el entorno jurídico, y adaptando sus servicios para brindar soluciones vanguardistas y acordes a las necesidades cambiantes del mercado. Se esfuerzan por mantener un equipo altamente capacitado y actualizado, capaz de abordar los desafíos legales más complejos con eficacia y creatividad.

Además, IL ABOGADOS ASOCIADOS se enfoca en fomentar una cultura organizacional sólida, basada en valores como la integridad, el respeto y la colaboración, promoviendo el desarrollo profesional de su talento humano y contribuyendo al fortalecimiento de la comunidad a través de programas de responsabilidad social.

5. Marcos de referencia

5.1. Marco de Antecedentes Jurídicos

Para comprender cabalmente las responsabilidades y obligaciones del empleador en cuanto a salvaguardar la vida e integridad de sus trabajadores, es fundamental partir del reconocimiento del vínculo laboral establecido a través de un contrato de trabajo. En este, se deben configurar los tres elementos esenciales ampliamente conocidos: actividad personal del trabajador, subordinación y salario, tal como lo define el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo (CST).

Independientemente del nombre que se le dé o de otras modalidades o condiciones que se agreguen, prevalece el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades, incluso en casos de tercerización laboral, develando la verdadera situación del trabajador respecto del empleador, según lo indicó la Corte Constitucional en la Sentencia C-555 de 1994. Así pues, el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 22 ha definido expresamente el contrato de trabajo en los siguientes términos:

Artículo 22 - Definición:

Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, {empleador}, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.” (subrayado fuera del texto).

Bajo esa óptica y en concordancia con el artículo 23 de la precitada norma, se enfatiza que el contrato de trabajo no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras modalidades o condiciones que se le agreguen, incluso en los casos en dónde se presenta tercerización en la contratación laboral, debe prevalecer el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos en las relaciones laborales, develando la situación real en que se halla el trabajador respecto del patrono.

Sobre este aspecto, La Sentencia C-555 del 6 de diciembre de 1994, proferida por la Corte Constitucional indicó:

“... La primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, es un principio constitucional (C.P., art. 53). La entrega libre de energía física o intelectual que una persona hace a otra, bajo condiciones de subordinación, independientemente del acto o de la causa que le da origen, tiene el carácter de relación de

trabajo, y a ella se aplican las normas del estatuto del trabajo, las demás disposiciones legales y los tratados que versan sobre la materia.”

De igual manera, se observa que durante la ejecución de las labores para las cuales el trabajador ha sido contratado, emergen riesgos laborales sobre los cuales, en virtud del artículo 56 del Decreto Ley 1295 de 1994, el empleador tiene la responsabilidad de adelantar acciones preventivas destinadas a mitigarlos. Con este propósito, el Estado colombiano ha legislado para garantizar los lineamientos de salud y seguridad en el trabajo, expidiendo un conjunto de normas que deben interpretarse y aplicarse en armonía con el CST.

Artículo 56 - Responsables de la Prevención de Riesgos Laborales:

La Prevención de Riesgos Laborales es responsabilidad de los empleadores.

Corresponde al Gobierno Nacional expedir las normas reglamentarias técnicas tendientes a garantizar la seguridad de los trabajadores y de la población en general, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Igualmente le corresponde ejercer la vigilancia y control de todas las actividades, para la prevención de los riesgos laborales. Los empleadores, además de la obligación de establecer y ejecutar en forma permanente el programa de salud ocupacional según lo establecido en las normas vigentes, son responsables de los riesgos originados en su ambiente de trabajo.

Las entidades administradoras de riesgos laborales, por delegación del Estado, ejercen la vigilancia y control en la prevención de los riesgos laborales de las empresas que tengan afiliadas, a las cuales deberán asesorar en el diseño del programa permanente de salud ocupacional.”

En esa misma línea de interpretación, el Estado colombiano acató el llamado a legislar para garantizar los lineamientos de salud y seguridad en el trabajo y es por esto que se expiden un conjunto de normas las cuales deben interpretarse y aplicarse en conjunto con las disposiciones máximas que trae el Código Sustantivo del Trabajo. Entre ellas, se destacan:

La Ley 100 de 1993 que se caracterizó por estructurar el Sistema de Seguridad Social Integral en materia de pensión, salud, riesgos laborales y servicios complementarios, y así mismo se destacó por regular, en su libro tercero, el Sistema General de Riesgos Laborales – SGRP-, exhortando al poder ejecutivo para que haciendo uso de sus facultades expidiera el Decreto Ley 1295 de 1994 “Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Laborales”, que en su parte introductoria catalogó como riesgo laboral el accidente que se produce como consecuencia del trabajo o labor desempeñada, y amplió este concepto colectivamente con las normas Ley 776 de 2002 “Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Laborales” y con la Ley 1562 de 2012 “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.” Ésta última se expide en acatamiento a los lineamientos establecidos por la OIT en relación con el marco jurídico en materia de seguridad y salud en el trabajo, y definió en su artículo 1 el Sistema General de Riesgos Laborales de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 1. DEFINICIÓN. Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.”

Aunado a ello, frente a la definición de un accidente laboral, la Corte Constitucional en Sentencia T-432 de 2013, realizó una interpretación a partir del artículo 3 de la ya citada Ley 1562 y estipuló:

“El accidente de trabajo debe entenderse como “todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte”. De manera específica, el legislador también considera accidente de trabajo, todo aquel suceso que se presenta por fuera del horario de trabajo, pero bajo las órdenes del empleador, así como el que acaece durante el ejercicio de la función sindical, o en eventos deportivos o recreativos, cuando se actúa por cuenta o en representación de la empresa. A partir de la descripción realizada por el legislador, es claro que el accidente de trabajo consiste en aquella eventualidad que afecta la salud física o psíquica del trabajador y que incluso puede conllevar a su muerte, siempre y cuando ocurra por causa o con ocasión del trabajo.”

Reuniendo bajo una misma premisa, todos los eventos que pueden considerarse accidente de trabajo y frente a los cuales el empleador no puede hacer caso omiso para prevenir y reducir el riesgo.

De tal manera, Si el empleador no adopta medidas efectivas de Seguridad y Salud en el Trabajo para brindar completa protección contra accidentes laborales, el CST en su artículo 216 establece la obligación de indemnización total por perjuicios, descontando las prestaciones pagadas, cuando exista culpa suficientemente comprobada en la ocurrencia del accidente laboral.

Artículo 216 - Culpa del Empleador:

Cuando exista culpa suficiente 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, pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este Capítulo.”

5.2. Marco Teórico.

Para efectos del presente trabajo se tomará como punto de referente teórico la doctrina de la culpa patronal para demostrar el nexo de causalidad existente entre la comisión del accidente de trabajo que produjo la muerte del trabajador y el actuar culposo u omisivo por parte del empleador en el acatamiento de las medidas preventivas.

La doctrina de la culpa patronal constituye un pilar fundamental en el derecho laboral colombiano, al establecer la responsabilidad del empleador en la ocurrencia de accidentes de trabajo derivados del incumplimiento de sus obligaciones de prevención y protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Esta doctrina encuentra su fundamento jurídico en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), el cual establece que "cuando exista culpa suficiente 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, en su prolija jurisprudencia, ha precisado el alcance y los elementos configurativos de la culpa patronal. En la Sentencia SL5619 de 2016, señaló que "la abstención en el cumplimiento de la diligencia y cuidados debidos en las relaciones subordinadas de trabajo, constituye la conducta culposa que exige la citada normativa legal". Esto implica que el empleador debe actuar con la debida diligencia y tomar todas las precauciones necesarias para garantizar un entorno laboral seguro y minimizar los riesgos inherentes a las actividades desempeñadas por los trabajadores.

Ahora bien, en cuanto a la carga de la prueba, la jurisprudencia ha sido enfática en establecer que corresponde inicialmente al trabajador demostrar la culpa o negligencia del empleador que da origen a la indemnización prevista en el artículo 216 del CST (Sentencia SL13653-2015). No obstante, cuando se imputa al patrono una actitud omisiva como causante del accidente, es el empleador quien debe demostrar que no incurrió en la negligencia que se

le endilga, aportando las pruebas de que sí adoptó las medidas pertinentes para proteger la salud y la integridad física de sus trabajadores (Sentencia SL7181-2015).

Esta inversión de la carga de la prueba encuentra su justificación en el desequilibrio existente entre las partes de la relación laboral, donde el empleador ostenta una posición de superioridad y disposición de los medios probatorios para acreditar el cumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Adicionalmente, la Corte Suprema ha sido enfática en resaltar que la obligación de proveer las medidas necesarias de seguridad no se puede trasladar al trabajador, ni excusar la responsabilidad patronal en una posible incuria del trabajador, especialmente cuando se encuentra plenamente probada la omisión de protección por parte del empleador (Sentencia SL9355-2017).

En esta línea, es preciso destacar que las disposiciones sustantivas laborales de salud ocupacional (hoy Seguridad y Salud en el Trabajo) y riesgos laborales, comprometen al empleador a cuidar y procurar por la seguridad y salud de los trabajadores, y a adoptar todas las medidas a su alcance para prevenir los accidentes y enfermedades laborales. Esto se fundamenta en el artículo 81 de la Ley 9 de 1979, que establece que "la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio-económico del país, su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario".

En síntesis, la doctrina de la culpa patronal constituye una herramienta jurídica esencial para proteger los derechos de los trabajadores y garantizar su seguridad y salud en el ámbito laboral. Al establecer la responsabilidad del empleador en caso de incumplimiento de sus obligaciones de prevención y protección, se busca incentivar una cultura de prevención y promover entornos laborales seguros y saludables. Corresponde al juez, en cada caso concreto, analizar las pruebas aportadas y determinar si se configura la culpa patronal y, en consecuencia, la obligación de indemnizar los perjuicios causados al trabajador.

5.3. Marco conceptual

- **Contrato Laboral:** acuerdo legal formalizado entre un empleador y un trabajador, en el que se establecen las condiciones de trabajo, los derechos y las obligaciones bajo las cuales el trabajador prestará sus servicios al empleador.
- **Empleador:** persona natural o jurídica que contrata a un trabajador para llevar a cabo determinadas tareas o funciones bajo su autoridad y dirección. El empleador tiene la responsabilidad de proporcionar al trabajador condiciones de trabajo óptimas y seguras para el ejercicio de actividad para la cual fue contratado y de cumplir con las demás obligaciones establecidas en la normativa laboral vigente.
- **Jefe Inmediato:** persona que en una empresa tiene supervisión cercana y directa con un trabajador o un grupo específico de trabajadores, en su contexto de trabajo.
- **Jefe Directo:** superior jerárquico de alto nivel en una empresa, que tiene autoridad y responsabilidad sobre un empleado o un grupo de empleados.
- **Tercerización:** proceso en el cual una empresa subcontrata ciertas tareas o servicios a un tercero, como una empresa de servicios temporales o un contratista independiente, en lugar de emplear directamente a trabajadores para llevar a cabo esas tareas.
- **Riesgos Laborales:** situaciones o condiciones en el entorno de trabajo que pueden dar lugar a lesiones, enfermedades laborales o accidentes para los trabajadores mientras desempeñan sus labores laborales.
- **Administradora de Riesgos Laborales (ARL):** entidad o empresa privada autorizada y regulada por el Gobierno Nacional para brindar cobertura y servicios relacionados con los riesgos laborales a empleadores y trabajadores.
- **Sistema General de Riesgos Laborales (SGRP):** conjunto de principios, normas y procedimientos establecidos por el Gobierno Nacional, con el propósito de proteger

la seguridad y la salud de los trabajadores en el entorno laboral, y de esta manera, prevenir accidentes laborales, enfermedades laborales y otros riesgos laborales.

- **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):** sistema implementado por los empleadores para prevenir accidentes laborales y enfermedades laborales, garantizando la seguridad y salud de los trabajadores en el lugar de trabajo. Este sistema incluye los procedimientos y programas específicos dirigidos a mitigar los riesgos laborales dentro de un contexto empresarial.

- **Accidente Laboral:** evento inesperado que ocurre en el lugar de trabajo y que puede resultar en lesiones, daños a la salud o muerte del trabajador mientras realiza las tareas encargadas por su empleador. Un accidente laboral se puede dar en el lugar de trabajo o en el desarrollo de actividades laborales fuera de las instalaciones de la empresa.

- **Muerte por Accidente Laboral:** fallecimiento de un trabajador como resultado directo de un accidente que ocurrió en el curso de su trabajo. Una muerte por accidente laboral se puede dar por accidentes en el lugar de trabajo o realizando actividades laborales fuera de las instalaciones de la empresa.

- **Medidas Mínimas de Seguridad:** normas y procedimientos establecidos por las autoridades competentes y los empleadores para proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el lugar de trabajo. Esto puede abarcar desde el uso de equipos de protección personal hasta la capacitación en seguridad.

- **Indumentaria:** prendas de vestir o uniformes que utilizan los trabajadores para su protección personal en el desempeño de cualquier actividad u oficio propio de su profesión.

- **Culpa Patronal:** responsabilidad legal atribuida al empleador cuando se demuestra que su negligencia, omisión o incumplimiento de las medidas de seguridad contribuyó a un accidente laboral o a la muerte de un trabajador.

- **Responsabilidad Civil:** la obligación legal de una parte (en este contexto, el empleador) de compensar económicamente a otra parte (generalmente, la familia del trabajador fallecido) por los daños o perjuicios causados como resultado de un acto negligente o ilícito, como lo es un accidente laboral.
- **Indemnización por Muerte Laboral:** compensación económica otorgada a los familiares o dependientes de un trabajador fallecido como resultado de un accidente laboral, como parte de la responsabilidad civil del empleador. Esta compensación puede comprender la tasación de perjuicios correspondiente a lucro cesante consolidado y lucro futuro, entre otros.

6. Desarrollo de la Práctica Jurídica Empresarial

La práctica jurídica empresarial se llevó a cabo en la firma IL ABOGADOS ASOCIADOS (Iuris & Legio S.A.S), una firma jurídica legalmente constituida y en funcionamiento desde el año 2016, según consta en el Certificado de Existencia y Representación Legal emitido por la Cámara de Comercio de Bucaramanga. Esta firma cuenta con un equipo interdisciplinario de abogados especializados en diversas áreas del derecho, lo que les permite brindar soluciones jurídicas integrales a sus clientes.

El desarrollo de la práctica jurídica empresarial se estructuró de manera secuencial en cinco etapas principales, siguiendo la metodología propuesta:

6.1. Actividades Realizadas en el Marco de la Práctica Jurídica

Tabla No. 1

Relación de las actividades de mayor relevancia llevadas a cabo en el mes No. 1.

Actividad realizada	Gestión	Entregado
Solicitud de despacho comisorio dentro de proceso ejecutivo laboral	Se realizó solicitud dirigida al Juzgado Cuarto Laboral del Circuito para que proceda a COMISIONAR a Inspector de Policía de Bucaramanga con el fin de adelantar la diligencia de EMBARGO Y SECUESTRO en bloque del establecimiento de comercio junto con sus enseres denominado CHINGUA Y AREPA, de propiedad de la parte demandada en el presente proceso, el señor FREDY ROA GUTIERREZ. Así mismo, teniendo presente que se trata de un restaurante se solicitó que se encomendara a una persona encargada de la administración del establecimiento hasta que se garantice el pago total de la obligación a mi prohijada la señora LUZ MARINA ARIZA ARIZA.	Entregado al profesional Johan Sebastián Pinzón Acuña, abogado junior que trabaja en cooperación con la Dr. Yenny Carolina Vargas.
Solicitud de medidas cautelares sobre establecimiento de comercio dentro de proceso ejecutivo laboral	Con relación al proceso anteriormente enunciado, se estimó que era necesario proyectar memorial en dónde se solicitara el decreto de nuevas medidas cautelares sobre establecimientos de comercio propiedad del demandado, a los cuales se les abrió nueva matrícula de comercio con posterioridad a la presentación del ejecutivo laboral.	Entregado al profesional Johan Sebastián Pinzón Acuña, abogado junior que trabaja en cooperación con la Dr. Yenny Carolina Vargas.
Liquidación de crédito dentro del proceso ejecutivo laboral iniciado en contra de la sociedad Metrocinco Plus.	Con ocasión al proceso ejecutivo laboral iniciado en contra de la sociedad gestora de Metrolínea, Metro Cinco Plus S.A., previa orientación del abogado Fredy Aguilar, se procedió a proyectar actualización de crédito a 19 de octubre de 2023.	Entregado al profesional Freddy Fabian Aguilar.
Liquidación Notarial de la Sucesión Intestada y Sociedad Patrimonial del causante Jairo Alonso Medina Pereira.	En esta ocasión se elaboró en su totalidad, solicitud de liquidación notarial de sucesión y liquidación patrimonial del causante, a cargo del	Entregado al profesional Freddy Fabian Aguilar.

	Dr. Fredy Fabian Aguilar, así mismo se realizó todo el trámite de radicación ante la Notaría 1 de Bucaramanga.	
Subsanación de demanda ordinaria laboral en primera instancia	Se procedió a contribuir en la redacción de la subsanación de demanda laboral ordinaria proyectada por el abogado Johan Sebastián Acuña, aquella demanda se inició por parte de la cliente Karen Lorena Barón, en contra de 3 empresas que son solidariamente responsables en el fallecimiento de su cónyuge a raíz de un accidente laboral. Posteriormente la demanda fue admitida por el Juez Primero Laboral del Circuito de Bucaramanga.	Entregado al profesional Johan Sebastián Pinzón Acuña, abogado junior que trabaja en cooperación con la Dr. Yenny Carolina Vargas.
Monitoreo de procesos y de publicación de estados en la página de la Rama Judicial de Colombia	Esta actividad se realizó de manera constante dentro de la práctica jurídica, con una intensidad de 3 a 5 veces por semana. A través de un Excel se realizó la relación de procesos que se encontraban a cargo de la Doctora Yenny Vargas, Freddy Fabian Aguilar y Andrés Gómez Alarcón, y en la medida en la que aparecían nuevas actuaciones, se descargaba el estado correspondiente y se le informaba a cada abogado.	Entregado a los profesionales Yenny Vargas, Freddy Fabian Aguilar y Andrés Gómez Alarcón.

Tabla No. 2

Relación de las actividades de mayor relevancia llevadas a cabo en el mes No. 2.

Actividad realizada	Gestión	Entregado
Elaboración de Notificación personal del demandado Martin Gutiérrez Jerez de conformidad con el art 8 de la Ley 2213 de 2022	Con ocasión al proceso ordinario laboral adelantado por Felipe Esparza, cliente de nuestra firma jurídica, se procedió a realizar notificación personal de demanda dirigida a los demandados dentro del proceso. Dicha notificación se realizó de conformidad con los lineamientos señalados por el Juez Tercero Laboral del Circuito mediante Auto del 04 de octubre de 2023.	Entregado al profesional Johan Sebastián Pinzón Acuña, abogado junior que trabaja en cooperación con la Dr. Yenny Carolina Vargas.
Proyección y posterior presentación de Recurso de Apelación ante la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bucaramanga.	Se cooperó en la totalidad de redacción del alegato mediante el cual se sustenta recurso de Apelación interpuesto contra la Sentencia de Primera Instancia de fecha 10 de agosto de 2023, proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Bucaramanga. Proceso promovido por el cliente de nuestra firma jurídica el señor Agustín Gamez Malaver, con ocasión al proceso ordinario laboral, el cual busca que se declare la existencia de un contrato de trabajo entre nuestro representado y la empresa GRAMA INDUSTRIA AGRÍCOLA (en reorganización).	Entregado al profesional Johan Sebastián Pinzón Acuña, abogado junior que trabaja en cooperación con la Dr. Yenny Carolina Vargas.
Elaboración de objeciones dentro del proceso de reorganización empresarial iniciado ante la delegatura de la SuperSociedades por parte de la empresa Grama Industria Agrícola ley 1116 de 2006.	En esta ocasión, como apoderados del señor Jose Dolores Serrano, acreedor laboral dentro del referido proceso de reorganización se procedió a redactar en su totalidad, memorial de objeciones al Proyecto de Calificación y Graduación de Créditos presentado por el promotor de la empresa deudora Grama Industria Agrícola S.A. Lo anterior en virtud de que las acreencias laborales adeudadas se encontraban respaldadas mediante fallo de única instancia, favorable para nuestro cliente, proferido dentro de proceso laboral ordinario.	Entregado al profesional Johan Sebastián Pinzón Acuña, abogado junior que trabaja en cooperación con la Dr. Yenny Carolina Vargas.
Liquidación Notarial de la sucesión intestada de la causante Soledad Sarmiento	En esta ocasión se elaboró en su totalidad, memorial de solicitud de liquidación notarial de sucesión de la	Entregado al profesional

	causante cliente Soledad Sarmiento a cargo del Dr. Fredy Fabian Aguilar, así mismo se realizó todo el trámite de radicación y posterior corrección ante la Notaría 1 del Círculo de Bucaramanga.	Freddy Fabian Aguilar.
Radicación y elaboración de solicitud de pensión de sobreviviente ante la UGPP.	En esta ocasión, mediante portal WEB de la UGPP, se procedió a radicar solicitud de pensión de sobreviviente a favor de la cliente Neritza Rojas, con ocasión al fallecimiento de su cónyuge, para esto se reunieron todos los documentos requeridos por 1 entidad (Registros Civiles de Defunción, Matrimonio, previo poder otorgado a la Dr Yenny Vargas por parte de la cliente y beneficiaria	Entregado al profesional Johan Sebastián Pinzón Acuña, abogado junior que trabaja en cooperación con la Dr. Yenny Carolina Vargas.
Monitoreo de procesos y de publicación de estados en la página de la Rama Judicial de Colombia	Esta actividad se realizó de manera constante dentro de la práctica jurídica, con una intensidad de 3 a 5 veces por semana. A través de un Excel se realizó la relación de procesos que se encontraban a cargo de la Doctora Yenny Vargas, Freddy Fabian Aguilar y Andrés Gómez Alarcón, y en la medida en la que aparecían nuevas actuaciones, se descargaba el estado correspondiente y se le informaba a cada abogado.	Entregado a los profesionales Yenny Vargas, Freddy Fabian Aguilar y Andrés Gómez Alarcón.

Tabla No. 3

Relación de las actividades de mayor relevancia llevadas a cabo en el mes No. 3.

Actividad realizada	Gestión	Entregado
Redacción de informe de actividad realizada y visita a la Inspección de Policía de Bucaramanga 1 con ocasión a despacho comisorio.	Como apoderados judiciales de la parte ejecutante dentro del proceso ejecutivo laboral iniciado por la cliente Luz Marina Ariza, se realizó memorial dirigido a los Juzgados y a la Inspección de Policía Comisionada para informar que mediante electrónico certificado se envió a la Inspección de Policía Urbana 01 de Bucaramanga oficio de Despacho Comisorio No. 038 emitido por el Juzgado Sexto Civil Municipal de Bucaramanga y en el cual se comisiona a la Alcaldía de Bucaramanga a efectos de que realice el secuestro del establecimiento de comercio de propiedad del ejecutado FREDDY ROA GUTIERREZ. Lo anterior en virtud a que previamente como practicante y debidamente autorizada por el Dr. Johan Acuña, me dirigí a la oficina presencial de la Inspección de Policía ubicada en la Alcaldía de Bucaramanga, allí me informan que el oficio no había sido enviado hasta la fecha por parte del juzgado y, por ende, no se había podido realizar citación a diligencia despacho comisorio.	Entregado al profesional Johan Sebastián Pinzón Acuña, abogado junior que trabaja en cooperación con la Dr. Yenny Carolina Vargas.
Elaboración de recurso de apelación contra auto que niega mandamiento de pago.	En esta ocasión, se realizó la totalidad de documento de recurso de apelación contra el Auto proferido por el Despacho del Juez Segundo Civil Municipal de Chia, el 29 de noviembre de 2.023, al negarse el pago del mandamiento de pago a favor del cliente Felipe Correa Mejía.	Entregado al profesional Freddy Fabian Aguilar.
Elaboración de solicitud de registro de medida cautelar decretada dentro de proceso ejecutivo laboral.	Como apoderados judiciales de la parte ejecutante la señora Luz Marina Ariza, en el proceso de la referencia, se elaboró en su totalidad memorial dirigido a entidades bancarias para solicitar que se acate la MEDIDA CAUTELAR de embargo y retención	Entregado al profesional Johan Sebastián Pinzón Acuña, abogado junior que trabaja en cooperación con

de dineros de propiedad del demandante de conformidad con lo decretado por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bucaramanga mediante Auto del Doce (12) de diciembre de dos mil veintitrés (2023).

la Dr. Yenny Carolina Vargas.

Monitoreo de procesos y de publicación de estados en la página de la Rama Judicial de Colombia

Esta actividad se realizó de manera constante dentro de la práctica jurídica, con una intensidad de 3 a 5 veces por semana. A través de un Excel se realizó la relación de procesos que se encontraban a cargo de la Doctora Yenny Vargas, Freddy Fabian Aguilar y Andrés Gómez Alarcón, y en la medida en la que aparecían nuevas actuaciones, se descargaba el estado correspondiente y se le informaba a cada abogado.

Entregado a los profesionales Yenny Vargas, Freddy Fabian Aguilar y Andrés Gómez Alarcón.

Tabla No. 4

Relación de las actividades de mayor relevancia llevadas a cabo en el mes No. 4

Actividad realizada	Gestión	Entregado
Elaboración de Acción de Tutela por violación al derecho fundamental de petición.	Se procedió a realizar en su totalidad, acción de tutela solicitada por la cliente Laura Mayorga, con ocasión a una petición elevada por la cliente el pasado 27 de diciembre y hasta la fecha de presentación de la tutela, no habían dado respuesta a su solicitud. Se procedió a radicar a título personal y se hizo el respectivo seguimiento dentro de la Rama Judicial.	Entregado al profesional Brandon Martínez, socio de la firma jurídica.
Solicitud de impulso procesal para admisión de demanda laboral ordinaria en primera instancia.	Con ocasión al proceso laboral ordinario iniciado por la cliente Karen Lorena Novoa, se estimó necesario solicitar el impulso procesal para la admisión de la misma, pues transcurridos 3 meses después de su radicación y posterior subsanación, no se había emitido respuesta por parte del Juez Primero Laboral del Circuito.	Entregado al profesional Johan Sebastián Pinzón Acuña, abogado junior que trabaja en cooperación con la Dr. Yenny Carolina Vargas
Elaboración de demanda de pertenencia	Tras recibir directrices por parte del Dr. Freddy Fabian Aguilar, se procedió a realizar en su totalidad demanda verbal de pertenencia sobre un predio ubicado en jurisdicción del municipio de Santa Bárbara, Santander. Entre sus hechos se destaca que las demandantes venían ejerciendo por más de 20 años la posesión pacífica e ininterrumpida del inmueble, propiedad de su hermano y su padre. Para este proceso se procedió a recopilar todas las pruebas y documentación pertinentes.	Entregado al profesional Freddy Fabian Aguilar.
Apoyo en elaboración de minuta de compraventa de bien inmueble ubicado en el Municipio de Zapatoca, Santander y posterior trámite ante la Notaría 4 del Circulo de Bucaramanga.	En esta actividad se cooperó junto a la dr. Yenny Vargas para realizar compraventa de bien inmueble que fue adjudicado 26 herederos mediante sucesión intestada de la causante, CEL INA RUEDA DE RUEDA, según consta en la Escritura Pública número 198 del 4 de mayo de 2021. Aunado a ello, se realizó acompañamiento constante al trámite de radicación y posterior	Entregado a la Dr. Yenny Vargas.

	firma de Escritura en la Notaría 4 de Bucaramanga.	
Monitoreo de procesos y de publicación de estados en la página de la Rama Judicial de Colombia	Esta actividad se realizó de manera constante dentro de la práctica jurídica, con una intensidad de 3 a 5 veces por semana. A través de un Excel se realizó la relación de procesos que se encontraban a cargo de la Doctora Yenny Vargas, Freddy Fabian Aguilar y Andrés Gómez Alarcón, y en la medida en la que aparecían nuevas actuaciones, se descargaba el estado correspondiente y se le informaba a cada abogado.	Entregado a los profesionales Yenny Vargas, Freddy Fabian Aguilar y Andrés Gómez Alarcón.

6.2. Análisis Preliminar de la Labor Jurídica Adelantada Dentro de la Firma.

Dentro de su estructura organizacional, IL ABOGADOS ASOCIADOS cuenta con un área especializada en derecho laboral, liderada por dos de sus socios: Yenny Carolina Vargas, Freddy Fabián Aguilar y como abogado junior realiza labores Johan Sebastián Pinzón Acuña. Esta área se encarga de la asesoría y representación legal en casos relacionados con el ámbito laboral, y son ellos los encargados de guiar y actuar como apoderados judiciales dentro los procesos que versan sobre el tema objeto de estudio.

En concordancia con el planteamiento de la presente práctica empresarial, esta primera etapa, previa a la labor de investigación jurídica, doctrinal y jurisprudencial, busca establecer un enfoque alrededor del desarrollo de la presente práctica jurídica empresarial. En ese sentido, se plantean las siguientes preguntas clave:

- ¿Cuál es el objetivo principal al interponer una demanda ordinaria laboral por la muerte de un trabajador a causa de un accidente de trabajo?
- ¿Qué elementos legales, fácticos y probatorios deben considerarse al momento de presentar dicha demanda?
- ¿En qué consiste la estrategia legal implementada por la firma jurídica para garantizar una representación eficaz de sus clientes en este tipo de casos?

GESTIÓN JURÍDICA EN LA FIRMA IL ABOGADOS ASOCIADOS

Estos interrogantes buscan definir el propósito, los requisitos y el enfoque estratégico que guiarán el desarrollo de la práctica jurídica empresarial en cuestión.

En ese orden de ideas, se hace menester señalar la ruta de trabajo implementada dentro de la firma para el manejo de estos casos, la cual consiste en demostrar la responsabilidad atribuible al empleador, bajo la premisa de que el accidente de trabajo por el cual perdió la vida el trabajador, no obedeció a otra causa más que la omisión del empleador a la hora de implementar las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo en la ejecución de la labor encomendada, y así mismo demostrar que se configura la culpa comprobada del empleador en las lesiones y posterior muerte ocurridas a el trabajador, para así obtener la indemnización total y ordinaria de perjuicios, consagrada en el artículo 216 del C.S.T., cuyo objetivo es lograr la reparación de los perjuicios morales y patrimoniales sufridos por las víctimas, quienes por lo general son los familiares de los trabajadores fallecidos.

Otra pretensión principal, que se busca que sea concedida por el Juez en este tipo de procesos, consiste en el reconocimiento del pago correspondiente al Lucro Cesante Consolidado y Lucro Futuro, en razón al fallecimiento del trabajador. Esta compensación es fundamental, pues, en la mayoría de los casos el trabajador representa un apoyo y sustento económico vital para su núcleo familiar, al fallecer en estas condiciones, no solo se pierde el aporte económico inmediato que él proporcionaba, sino también los ingresos futuros que habría generado a lo largo de su vida laboral.

El lucro cesante se tasa considerando la interrupción abrupta de estos ingresos, reflejando tanto los perjuicios económicos ya sufridos (lucro cesante consolidado) como los que se proyectan a futuro (lucro futuro). Esta pretensión busca mitigar el impacto financiero que el fallecimiento del trabajador provoca en su familia, asegurando que los dependientes económicos no queden en una situación de vulnerabilidad por la pérdida de quien era su principal sustento. Por lo tanto, este reconocimiento no es solo una forma de reparación justa,

sino también una necesidad para garantizar el bienestar y la estabilidad económica de la familia afectada.

Por otro lado, en los vínculos laborales que se establecen por medio de un intermediario, se busca declarar la responsabilidad solidaria en cabeza de todos los empleadores, sean estos contratistas, contratantes o beneficiarios directos o indirectos de las labores realizadas por el trabajador, toda vez que se demuestre que hicieron uso de la tercerización laboral para evadir sus obligaciones legales como empleadores.

Ahora bien, para una mayor comprensión de estos casos, la firma jurídica recurre al recaudo de información, pruebas o elementos que permitan esclarecer las condiciones en las que se encontraba laborando el trabajador al momento del siniestro y si hubo omisión o no por parte del empleador, así mismo, requiere determinar si había uno o varios empleadores involucrados, así como identificar las consecuencias directas derivadas del accidente de trabajo.

Para cumplir con este propósito, se opta por realizar entrevistas a los familiares o allegados de la víctima que tengan información sobre la vinculación laboral, se buscan testigos oculares del día del accidente que puedan arrojar información precisa sobre las circunstancias en las que se ocasionó el mismo, y se oficia a las empresas y/o entidades involucradas para que remitan informes o documentación relevante al caso: informe de accidente laboral dirigido la ARL, dictamen de perito forense, croquis o reconstrucción del accidente, planillas de ingreso y salida del lugar de trabajo, imágenes o material videográfico que permita esclarecer el accidente, entre otros. Así mismo, como parte de la estrategia jurídica, IL ABOGADOS realiza una agrupación de la información recaudada de la siguiente manera:

1. Vinculación laboral:
 - Tipo de contrato laboral (término indefinido, término fijo, obra o labor contratada, etc.)

- Cargo desempeñado por el trabajador
 - Si contaba con los elementos de seguridad y salud en el trabajo acordes a su cargo.
 - Si era considerada actividad de alto riesgo.
2. Empleador(es) involucrado(s):
- Nombre o razón social de la(s) empresa(s) empleadora(s)
 - Naturaleza jurídica de la(s) empresa(s) (persona natural, persona jurídica, etc.)
 - Nit o número de matrícula mercantil
 - Actividad económica principal de la(s) empresa(s)
 - Certificado de existencia y representación legal de la(s) empresa(s)
3. Consecuencias del accidente de trabajo:
- Enfermedad laboral diagnosticada como consecuencia del accidente
 - Fallecimiento del trabajador como resultado del accidente laboral

Lo anterior, permite estructurar los casos de una manera más clara y ordenada, para facilitar el análisis posterior y la identificación de aquellos elementos relacionados con la accidentalidad laboral que provocó la muerte del trabajador, eje central de estudio en la presente práctica jurídica.

7. Análisis de la Legislación Laboral Relacionada a la Responsabilidad del Empleador en la Ocurrencia de Accidentes Laborales

El presente apartado tiene como finalidad principal generar un acercamiento y análisis de la legislación laboral vigente relacionada con la responsabilidad del empleador en la ocurrencia de accidentes laborales y así mismo determinar cuáles son las implicaciones legales atribuibles al empleador (culpa patronal) en casos donde fallece el trabajador, de acuerdo al primer objetivo del presente documento. Para tal efecto, se propone desglosar los elementos

principales del contrato de trabajo, así como su definición, con miras a establecer un escenario claro y específico en donde acontece el accidente laboral.

Por tanto, es fundamental iniciar dicho análisis puntualizando que el contrato de trabajo es la piedra angular de las relaciones laborales en Colombia, y su correcta configuración es esencial para garantizar los derechos y obligaciones de las partes involucradas. El Código Sustantivo del Trabajo, en su Artículo 22, define el contrato de trabajo como un acuerdo de voluntades mediante el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

La definición legal del contrato de trabajo se sustenta en cuatro elementos esenciales: el acuerdo de voluntades, la prestación personal del servicio, la subordinación o dependencia y la remuneración. El acuerdo de voluntades implica el consentimiento libre y voluntario del trabajador y el empleador para vincularse contractualmente, pudiendo ser expreso o tácito, verbal o escrito, y sin vicios que lo invaliden. La prestación personal del servicio exige que el trabajador realice las tareas encomendadas de manera personal e intransferible, sin posibilidad de ser sustituido por otra persona, configurando una obligación de hacer inherente a su persona.

Acuerdo de voluntades: Implica el consentimiento libre y voluntario de las partes, el trabajador y el empleador, para vincularse contractualmente. Este acuerdo puede ser expreso o tácito, verbal o escrito.

Prestación personal del servicio: El trabajador debe prestar sus servicios de manera personal y directa, sin poder ser sustituido por otra persona. Esto implica una obligación de hacer, inherente a la persona del trabajador.

Subordinación o dependencia: El trabajador se encuentra bajo la dirección, órdenes e instrucciones del empleador en cuanto a la manera, tiempo y lugar de la prestación del servicio. Este elemento distingue el contrato de trabajo de otros contratos civiles o comerciales.

Remuneración: El trabajador recibe una contraprestación económica por su trabajo, denominada salario. Esta remuneración puede ser fija, variable, en especie o mixta.

Ahora bien, de acuerdo con la normativa laboral colombiana, el Artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo establece una presunción legal que favorece al trabajador, indicando que "se presume la existencia de un contrato de trabajo entre quien presta el servicio personal y quien lo recibe y remunera". Esta presunción implica que, ante la duda sobre la naturaleza de la relación, se presume la existencia de un vínculo laboral, a menos que se demuestre lo contrario.

Esta presunción legal tiene su fundamento en el principio de primacía de la realidad sobre las formas en las relaciones laborales, reconocido en la legislación colombiana. Este principio implica que, independientemente de la denominación que se le dé al contrato o la calificación que las partes hagan de la relación, prevalece la situación real de prestación de servicios personales bajo subordinación y remuneración.

En la práctica, es común encontrar situaciones de tercerización o intermediación laboral, donde una empresa (contratista o intermediario) suministra trabajadores a otra empresa (beneficiaria o usuaria) para que realicen labores en esta última. En estos casos, el contrato de trabajo se celebra formalmente entre el trabajador y la empresa contratista o intermediaria, y no con la empresa beneficiaria.

Sin embargo, el Código Sustantivo del Trabajo, en su Artículo 35, establece que si se cumplen los elementos esenciales del contrato de trabajo entre el trabajador y la empresa beneficiaria (prestación personal del servicio, subordinación y remuneración), se configura una relación laboral directa entre ellos, independientemente de la existencia del intermediario. Esto se fundamenta en el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, ya que la verdadera relación laboral se da entre el trabajador y la empresa beneficiaria, quien ejerce la dirección, control y vigilancia sobre el trabajo realizado.

Asimismo, el Artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo establece que, en casos de tercerización o intermediación, es posible la existencia de una solidaridad laboral entre el contratista y la empresa beneficiaria. Esto implica que ambas pueden ser responsables frente al trabajador por las obligaciones derivadas de la relación laboral, como el pago de salarios, prestaciones sociales, indemnizaciones, entre otros.

Esta solidaridad laboral se sustenta en el principio de la realidad y en la necesidad de proteger los derechos del trabajador, quien no debe verse perjudicado por la existencia de un intermediario que, en muchos casos, busca eludir las obligaciones laborales.

En suma, a pesar de la existencia de tercerización o intermediación, si se configuran los elementos esenciales del contrato de trabajo entre el trabajador y la empresa beneficiaria, se puede reconocer la existencia de una relación laboral directa entre ellos, o una solidaridad laboral entre el contratista y la beneficiaria, con el fin de proteger los derechos del trabajador y evitar el fraude a la legislación laboral.

7.1. Análisis de la Modalidad Contractual, Duración y Funciones a Cargo del Trabajador

En el marco del derecho laboral colombiano, la distinción entre el contrato de trabajo y el contrato de prestación de servicios reviste una gran importancia, ya que determina los derechos y obligaciones de los trabajadores, particularmente aquellos que desempeñan actividades de alto riesgo.

La normativa laboral colombiana, consagrada en el Código Sustantivo del Trabajo (CST), establece que el elemento diferenciador entre estas dos modalidades contractuales radica en el concepto de subordinación. En un contrato de trabajo, el trabajador se encuentra bajo la dirección y control del empleador, quien tiene la facultad de impartir instrucciones sobre la forma de ejecutar las labores, los horarios de trabajo, entre otros aspectos (Art. 23, CST). Por el contrario, en un contrato de prestación de servicios, el trabajador goza de una mayor

autonomía y libertad en la ejecución de sus actividades, sin estar sujeto a la subordinación del empleador.

Esta distinción es fundamental, ya que los trabajadores bajo contrato de trabajo gozan de una mayor protección y de una serie de derechos y prestaciones, tales como el pago de salario mínimo, el disfrute de vacaciones, el reconocimiento de prestaciones sociales, entre otros (Arts. 127 a 252, CST). Por su parte, los trabajadores bajo contrato de prestación de servicios no se encuentran amparados por estas garantías laborales.

En cuanto a las modalidades contractuales, la legislación laboral colombiana contempla los siguientes tipos de contratos de trabajo:

Contrato a término fijo: Este tipo de contrato tiene una duración determinada, que puede ir desde un día hasta tres años, y puede ser renovado de forma sucesiva (Art. 45, CST). La Corte Constitucional, en Sentencia C-154 de 1997, ha señalado que esta modalidad contractual debe ser excepcional y que su utilización reiterada puede constituir una forma de elusión de las garantías laborales.

Contrato a término indefinido: Este contrato no tiene una fecha de finalización establecida y se mantiene vigente hasta que una de las partes decida darlo por terminado (Art. 47, CST). Esta es la modalidad contractual que brinda una mayor estabilidad y protección a los trabajadores.

Contrato por obra o labor: Este contrato se celebra para la ejecución de una labor específica y se extingue una vez finalizada la tarea encomendada (Art. 45, CST). Dada su naturaleza temporal, esta modalidad contractual no es recomendable para actividades permanentes o de larga duración.

Contrato de aprendizaje: Este contrato tiene como objetivo la formación teórica y práctica de un trabajador, a través de un programa de aprendizaje durante un período

determinado (Art. 30, Ley 789 de 2002). Esta figura contractual busca promover la capacitación y el desarrollo de habilidades de los trabajadores.

En el caso de los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo, es fundamental que la modalidad contractual y la duración del contrato estén claramente definidas y se ajusten a las necesidades específicas de dicha actividad. Esto permite garantizar la estabilidad laboral de estos trabajadores, quienes se enfrentan a mayores riesgos y desafíos en su desempeño.

La Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales, establece que las actividades de alto riesgo son aquellas que pueden causar incapacidad o muerte al trabajador (Art. 2). Dentro de estas actividades se encuentran, por ejemplo, la construcción, la minería, el transporte de sustancias peligrosas, entre otras. Para estos trabajadores, la normativa laboral colombiana contempla una serie de disposiciones específicas, como la obligación de los empleadores de implementar medidas de prevención y control de riesgos, la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, y el reconocimiento de prestaciones económicas en caso de accidente laboral (Arts. 4 a 12, Ley 1562 de 2012).

En cuanto a las funciones a cargo del trabajador, independientemente de la modalidad contractual, éstas deben estar claramente establecidas y delimitadas en el contrato de trabajo (Art. 57, CST). Esto permite evitar ambigüedades y garantizar que el trabajador conozca con precisión las tareas y responsabilidades que debe asumir. En el caso de los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo, es crucial que sus funciones estén debidamente descritas y que se les brinde la capacitación y los recursos necesarios para desempeñarlas de manera segura y eficiente.

La Resolución 2400 de 1979, conocida como el "Estatuto de Seguridad Industrial", establece una serie de requisitos y obligaciones que los empleadores deben cumplir para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, independientemente del tipo de actividad que realicen. Dentro de estas disposiciones, se encuentran la identificación y evaluación de los

riesgos asociados a las tareas, la implementación de programas de capacitación y entrenamiento, y la dotación de equipos de protección personal adecuados (Arts. 2 a 201, Resolución 2400 de 1979).

Adicionalmente, la Ley 1295 de 1994, que regula el Sistema General de Riesgos laborales, establece que los empleadores tienen la obligación de afiliar a sus trabajadores a este sistema, independientemente de la modalidad contractual (Art. 2). Esto les garantiza a los trabajadores la cobertura de prestaciones económicas y asistenciales en caso de accidente o enfermedad laboral.

Ahora bien, frente al desglose conceptual y normativo bajo el que se sustenta el contrato laboral, es fundamental establecer una conexión entre el contrato de trabajo y la responsabilidad del empleador frente a accidentes de trabajo, para lo cual se conceptualiza y analiza la noción de culpa patronal dentro del ordenamiento normativo colombiano, para entonces generar una relación entre dicha noción y la figura de muerte del trabajador por accidente de trabajo.

7.2. Definición de la culpa patronal a través de un análisis de la ocurrencia del riesgo y/o accidente de trabajo.

En el marco de las relaciones laborales, el concepto de "culpa patronal" adquiere una relevancia significativa, ya que implica el incumplimiento por parte del empleador de sus obligaciones y deberes en materia de seguridad y salud en el trabajo. Cuando este incumplimiento se materializa en la ocurrencia de riesgos, accidentes o enfermedades laborales, surge la necesidad de analizar con detenimiento las circunstancias particulares del caso y determinar si existe responsabilidad atribuible al empleador.

En este contexto, resulta fundamental definir y comprender los alcances de la culpa patronal, así como los criterios que deben evaluarse para determinar si se ha configurado o no dicha culpa. Esto implica examinar aspectos clave como la ocurrencia del riesgo o accidente de trabajo, la existencia de incumplimientos por parte del empleador en cuanto a sus deberes

de protección y seguridad, y la relación causal entre estos factores y los daños o perjuicios sufridos por el trabajador.

A continuación, se explorará en detalle la definición de la culpa patronal, el análisis de la ocurrencia del riesgo y/o accidente de trabajo, y la evaluación del incumplimiento de los deberes de protección y seguridad por parte del empleador, acordes a las condiciones generales y específicas de cada cargo.

- Definición de la culpa patronal

La culpa patronal se define como el incumplimiento por parte del empleador de las obligaciones y deberes que le impone la legislación laboral y de seguridad social en relación con la protección y seguridad de sus trabajadores (Cortés González, 2009). Este incumplimiento puede manifestarse de diversas formas, como la falta de implementación de medidas de prevención de riesgos laborales, la no entrega de elementos de protección personal, la falta de capacitación y formación en materia de seguridad, entre otros aspectos.

- Análisis de la ocurrencia del riesgo y/o accidente de trabajo

Para determinar si existe culpa patronal, es necesario analizar la ocurrencia del riesgo o accidente de trabajo, entendido como "todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte" (Decreto 1295 de 1994, art. 3).

En este sentido, es fundamental establecer las circunstancias específicas en las que se produjo el riesgo o accidente, así como las condiciones de trabajo y las actividades que desempeñaba el trabajador en ese momento. Esto permitirá evaluar si existieron factores de riesgo previsible y si el empleador tomó las medidas adecuadas para prevenirlos y proteger al trabajador.

- Incumplimiento de los deberes de protección y seguridad

GESTIÓN JURÍDICA EN LA FIRMA IL ABOGADOS ASOCIADOS

Una vez identificada la ocurrencia del riesgo o accidente de trabajo, es necesario determinar si el empleador incumplió con sus deberes de protección y seguridad, acordes a las condiciones generales y específicas del cargo desempeñado por el trabajador.

Estos deberes se encuentran establecidos en la normativa laboral y de seguridad social, y comprenden aspectos como:

1. Implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) (Ley 1562 de 2012, art. 1).
2. Entrega de elementos de protección personal adecuados para el desarrollo de las actividades laborales (Código Sustantivo del Trabajo, art. 57, numeral 2).
3. Capacitación y formación en materia de seguridad y salud en el trabajo (Resolución 1016 de 1989, art. 11, numeral 17).
4. Adopción de medidas de prevención y control de riesgos laborales (Ley 1562 de 2012, art. 3).
5. Cumplimiento de las normas técnicas y reglamentarias sobre seguridad industrial (Código Sustantivo del Trabajo, art. 348).

Es importante resaltar que el incumplimiento de estos deberes no solo debe evaluarse desde una perspectiva general, sino también considerando las particularidades del cargo desempeñado por el trabajador y los riesgos específicos asociados a dicha labor. Por ejemplo, en trabajos que impliquen el manejo de maquinaria pesada o la exposición a sustancias peligrosas, los deberes de protección y seguridad serán más estrictos y exigentes.

- Comprobación de la culpa del empleador

Para que se configure la culpa patronal y se pueda atribuir responsabilidad al empleador, es necesario que se compruebe suficientemente el incumplimiento de los deberes de protección y seguridad, acordes a las condiciones generales y especiales de cada cargo.

La carga de la prueba recae sobre el empleador, quien debe demostrar que cumplió con todas las normas de seguridad e higiene industrial y que el riesgo o accidente no se debió a su culpa o negligencia. Para ello, el empleador deberá aportar pruebas documentales, testimoniales, periciales y demás elementos que acrediten el cumplimiento de sus obligaciones legales y reglamentarias en materia de seguridad y salud en el trabajo. Por ejemplo, registros de capacitaciones, actas de entrega de elementos de protección personal, informes de inspecciones de seguridad, entre otros.

Por otro lado, el trabajador o sus beneficiarios deberán presentar pruebas que demuestren el incumplimiento de los deberes del empleador y el nexo causal entre dicho incumplimiento y el riesgo o accidente ocurrido. Estas pruebas pueden incluir testimonios de otros trabajadores, informes técnicos, registros fotográficos o audiovisuales, entre otros.

Es importante destacar que la comprobación de la culpa patronal no solo es relevante para determinar la responsabilidad del empleador, sino también para que el trabajador o sus beneficiarios puedan acceder a las indemnizaciones y reparaciones correspondientes por los daños y perjuicios sufridos.

La definición de la culpa patronal y su comprobación en casos de ocurrencia de riesgos o accidentes de trabajo revisten una importancia crucial en el ámbito laboral. Es fundamental analizar detalladamente las circunstancias específicas de cada caso, considerando factores como la ocurrencia del riesgo o accidente, el incumplimiento de los deberes de protección y seguridad por parte del empleador, y la relación causal entre estos elementos y los daños sufridos por el trabajador.

La legislación laboral y de seguridad social establece una serie de obligaciones y deberes que los empleadores deben cumplir para garantizar la protección y seguridad de sus trabajadores. Estos deberes abarcan desde la implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) hasta la entrega de elementos de protección

GESTIÓN JURÍDICA EN LA FIRMA IL ABOGADOS ASOCIADOS

personal, capacitación, adopción de medidas de prevención y control de riesgos, y cumplimiento de normas técnicas y reglamentarias.

Es importante destacar que el incumplimiento de estos deberes no solo se evalúa desde una perspectiva general, sino también considerando las particularidades del cargo desempeñado por el trabajador y los riesgos específicos asociados a dicha labor. En trabajos que impliquen el manejo de maquinaria pesada, exposición a sustancias peligrosas o condiciones de alto riesgo, los deberes de protección y seguridad serán más estrictos y exigentes.

Para que se configure la culpa patronal y se pueda atribuir responsabilidad al empleador, es necesario que se compruebe suficientemente el incumplimiento de estos deberes de protección y seguridad, acordes a las condiciones generales y especiales de cada cargo. La carga de la prueba recae sobre el empleador, quien debe demostrar que cumplió con todas las normas de seguridad e higiene industrial y que el riesgo o accidente no se debió a su culpa o negligencia.

Por otro lado, el trabajador o sus beneficiarios deberán presentar pruebas que demuestren el incumplimiento de los deberes del empleador y el nexo causal entre dicho incumplimiento y el riesgo o accidente ocurrido. Estas pruebas pueden incluir testimonios, informes técnicos, registros fotográficos o audiovisuales, entre otros.

La comprobación de la culpa patronal no solo es relevante para determinar la responsabilidad del empleador, sino también para que el trabajador o sus beneficiarios puedan acceder a las indemnizaciones y reparaciones correspondientes por los daños y perjuicios sufridos.

Por tanto, la definición de la culpa patronal y su comprobación en casos de ocurrencia de riesgos o accidentes de trabajo constituyen aspectos cruciales en el ámbito laboral. Solo a través de un análisis detallado y una evaluación exhaustiva de las circunstancias particulares

de cada caso, se podrá determinar si existe responsabilidad atribuible al empleador y, en consecuencia, garantizar la protección efectiva de los derechos de los trabajadores y sus familias.

El Código Sustantivo del Trabajo (CST) establece una serie de obligaciones específicas para el empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo. Entre ellas, se destaca la obligación de "procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud" (Código Sustantivo del Trabajo, art. 57, numeral 2).

Asimismo, el Decreto 1295 de 1994, que determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Laborales (ahora denominado Sistema de Riesgos Laborales), establece que "todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que haya sido calificado como tal, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales correspondiente, a la que se encuentre afiliado el trabajador" (Decreto 1295 de 1994, art. 62).

Estas disposiciones normativas evidencian la responsabilidad que recae sobre el empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo, y la obligación de adoptar las medidas necesarias para prevenir la ocurrencia de accidentes laborales.

Para desvirtuar su responsabilidad en la ocurrencia de un accidente de trabajo, el empleador puede aportar diversas pruebas que demuestren su diligencia en el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo. A continuación, se mencionan algunas de las pruebas más relevantes:

Pruebas documentales: a. Registros de entrega de elementos de protección personal (EPP) al trabajador. b. Constancias de capacitación y formación en seguridad y salud en el trabajo. c. Manuales de procedimientos y protocolos de seguridad implementados. d. Informes de inspecciones de seguridad y evaluaciones de riesgos. e. Registros de mantenimiento y revisión de maquinaria y equipos.

GESTIÓN JURÍDICA EN LA FIRMA IL ABOGADOS ASOCIADOS

Pruebas testimoniales: a. Testimonios de otros trabajadores que puedan dar fe del cumplimiento de las normas de seguridad por parte del empleador. b. Testimonios de personal encargado de la seguridad y salud en el trabajo (coordinadores, supervisores, etc.).

Pruebas periciales: a. Dictámenes de peritos en seguridad industrial que evalúen las condiciones de trabajo y el cumplimiento de las normas. b. Informes técnicos de expertos en la materia objeto del accidente (ingenieros, químicos, etc.).

Pruebas audiovisuales: a. Registros fotográficos o videográficos que muestren las condiciones de trabajo y las medidas de seguridad implementadas.

Es importante destacar que la valoración de las pruebas aportadas por el empleador estará a cargo del juez o autoridad competente, quien deberá analizar de manera integral y objetiva todas las circunstancias del caso concreto para determinar si existe o no responsabilidad atribuible al empleador.

Ahora bien, si el empleador no logra desvirtuar su responsabilidad en la ocurrencia del accidente de trabajo mediante la aportación de pruebas suficientes y contundentes, se presume su culpa y, por lo tanto, se configura su responsabilidad legal y patrimonial.

En estos casos, el empleador puede enfrentar diversas consecuencias, tanto en el ámbito judicial como extrajudicial:

- Consecuencias judiciales: a. Condena al pago de indemnizaciones por perjuicios materiales y morales a favor del trabajador o sus beneficiarios. b. Imposición de sanciones y multas por incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo. c. Ordenamiento de medidas de reparación y restablecimiento de derechos.

- Consecuencias extrajudiciales: a. Afectación de la reputación y la imagen corporativa de la empresa. b. Posibles sanciones administrativas por parte de las autoridades competentes (Ministerio del Trabajo, Inspección de Trabajo, etc.). c. Incremento de los costos

de afiliación al Sistema de Riesgos Laborales. d. Pérdida de confianza y credibilidad por parte de los trabajadores y la comunidad.

El ordenamiento jurídico colombiano ha establecido de manera clara y contundente que la carga de la prueba recae sobre el empleador, quien tiene la obligación de desvirtuar su responsabilidad en la comisión del accidente de trabajo mediante la aportación de pruebas que demuestren su diligencia en el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Esta disposición legal se fundamenta en principios como la protección al trabajador como parte débil de la relación laboral, el incentivo para el cumplimiento de las normas de seguridad, la facilidad probatoria para el empleador y la eficiencia en la administración de justicia. Además, contribuye a la prevención de accidentes y enfermedades laborales, lo que redundará en beneficios para todos los actores involucrados.

Sin embargo, la aportación de pruebas por parte del empleador no está exenta de retos y desafíos, como la falta de registros adecuados, la destrucción o pérdida de pruebas, la complejidad técnica de algunas de ellas, los costos asociados a su obtención y la resistencia al cambio en materia de seguridad y salud en el trabajo.

A pesar de estas dificultades, es fundamental que los empleadores tomen conciencia de la importancia de cumplir con sus obligaciones legales y reglamentarias, y de generar y preservar las pruebas necesarias para desvirtuar su responsabilidad en caso de un accidente laboral. Solo así podrán garantizar la protección de los derechos de sus trabajadores y evitar las consecuencias legales y económicas que conlleva el incumplimiento de la carga de la prueba.

Por lo anterior, la carga de la prueba en cabeza del empleador en los casos de accidentes de trabajo es una disposición fundamental que busca garantizar la protección de los derechos de los trabajadores y promover el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el

trabajo. Su correcta aplicación y el adecuado aporte de pruebas por parte de los empleadores contribuirá a la construcción de un entorno laboral más seguro y justo para todos.

Asimismo, en el desarrollo y conceptualización de la culpa patronal, se ha podido evidenciar la importancia de otra noción que guarda relación con la temática, es decir, los riesgos laborales. Estos, sin lugar a duda, representan una esfera fundamental en torno a la responsabilidad del empleador frente a accidentes de origen laboral. Es por este motivo que se pretende generar también un desglose de esta figura para también vincularla de manera directa con algunas obligaciones del empleador en cuanto a la afiliación del trabajador al sistema general de riesgos laborales (ARL)

7.3. Clasificación de los Riesgos Laborales

El presente apartado tiene por objetivo el acercamiento y desarrollo en torno a la clasificación de los riesgos laborales, a saber, que, la identificación y clasificación de los riesgos laborales es un aspecto fundamental para el diseño e implementación de medidas preventivas efectivas. En este sentido, en el contexto colombiano, la normativa laboral proporciona un marco de referencia claro que permite categorizar los diferentes tipos de riesgos a los que pueden estar expuestos los trabajadores en el marco del desarrollo de sus actividades u obligaciones laborales.

Tal como se ha mencionado anteriormente, la Resolución 2400 de 1979 o "Estatuto de Seguridad Industrial" establece cinco grandes grupos de riesgos laborales dentro de los cuales se encuentran los siguientes:

- **Riesgos físicos:** Este grupo incluye factores como ruido, vibraciones, temperaturas extremas, radiaciones ionizantes y no ionizantes, presiones anormales, entre otros. Estos riesgos pueden generar efectos adversos en la salud de los trabajadores, como pérdida auditiva, quemaduras, enfermedades respiratorias, entre otras.

GESTIÓN JURÍDICA EN LA FIRMA IL ABOGADOS ASOCIADOS

- Riesgos químicos: Comprenden la exposición a sustancias químicas en forma de polvos, humos, nieblas, gases o vapores. Algunos ejemplos son los solventes, ácidos, pinturas, pesticidas, entre otros. La inhalación o contacto con estos agentes químicos puede desencadenar intoxicaciones, alergias, irritaciones y otros efectos perjudiciales para la salud.
- Riesgos biológicos: Asociados a la presencia de microorganismos, virus, bacterias, hongos y parásitos que pueden causar enfermedades infecciosas o parasitarias. Estos riesgos suelen estar presentes en actividades relacionadas con la salud, la agricultura, la ganadería, entre otras.
- Riesgos ergonómicos: Derivan de la interacción entre el trabajador y los elementos de trabajo, como posturas inadecuadas, esfuerzos, movimientos repetitivos y manejo manual de cargas. Pueden generar trastornos musculoesqueléticos, fatiga y lesiones.
- Riesgos psicosociales: Relacionados con aspectos de la organización del trabajo, los contenidos del puesto, la realización de la tarea y el entorno, que pueden provocar respuestas de estrés. Algunos ejemplos son la carga laboral excesiva, la falta de autonomía, el acoso laboral, entre otros.

Adicionalmente, la Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional, establece una clasificación de las actividades económicas de acuerdo con el nivel de riesgo, dividiéndolas en cinco clases. Esta categorización es fundamental para determinar el grado de protección que deben recibir los trabajadores y las medidas preventivas que deben implementar los empleadores.

Esta clara identificación y clasificación de los riesgos laborales, sustentada en la normativa colombiana, permite a los empleadores y a las autoridades competentes enfocar sus esfuerzos en la implementación de medidas preventivas y de control efectivas, acordes a las particularidades de cada actividad económica y los peligros inherentes a las mismas, con la

finalidad de aplicar medidas preventivas y de mitigación que permitan la mayor protección posible frente a la salud y seguridad de los trabajadores.

7.3.1. Medidas Preventivas para Mitigar los Riesgos Laborales

Estas medidas abarcan tanto acciones de carácter general, como la identificación y evaluación de riesgos, la capacitación a los trabajadores y la dotación de elementos de protección personal, como también medidas específicas para cada tipo de riesgo, tales como la implementación de sistemas de ventilación para mitigar riesgos físicos, la sustitución de sustancias peligrosas para prevenir riesgos químicos, y la adecuación de puestos de trabajo para reducir los riesgos ergonómicos.

La aplicación efectiva de estas medidas preventivas es una obligación legal y ética del empleador, orientada a proteger la salud y seguridad de los trabajadores, especialmente en actividades de alto riesgo. La implementación de estas estrategias de prevención contribuye a la reducción de la siniestralidad laboral y al fortalecimiento de una cultura de cuidado en las organizaciones.

Una vez identificados y clasificados los riesgos laborales, la normativa colombiana establece una serie de medidas preventivas que los empleadores deben implementar para proteger la salud y seguridad de sus trabajadores. Estas medidas, las cuales se desarrollarán con detenimiento, se pueden agrupar en dos categorías: medidas generales de prevención y medidas específicas de prevención.

- **Medidas Generales de Prevención:**

- a) **Identificación y evaluación de los riesgos:** Los empleadores deben realizar un diagnóstico riguroso de los peligros y riesgos presentes en los lugares de trabajo, valorando tanto la probabilidad de materialización como el impacto que puedan generar. Esta etapa de reconocimiento de los riesgos es fundamental para poder establecer medidas de control efectivas.

b) Implementación de controles: A partir de la identificación y evaluación de los riesgos, se deben diseñar e implementar medidas de control, priorizando aquellas que eliminen o minimicen los riesgos en la fuente, en el medio de transmisión y en el trabajador. Esto puede incluir la sustitución de materiales peligrosos, la instalación de sistemas de ventilación o aislamiento, entre otras.

c) Capacitación y entrenamiento a los trabajadores: Los empleadores tienen la obligación de brindar a los trabajadores la capacitación y el entrenamiento necesarios para que puedan identificar los riesgos y adoptar las medidas preventivas adecuadas. Esto les permite desarrollar competencias y habilidades que contribuyen a la prevención de accidentes laborales.

d) Dotación de elementos de protección personal (EPP): Cuando los controles técnicos y organizacionales no sean suficientes para mitigar los riesgos, los empleadores deben suministrar a los trabajadores los EPP apropiados, como cascos, guantes, gafas, entre otros, que protejan su integridad física.

e) Vigilancia de la salud: Los empleadores deben realizar exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro a los trabajadores, con el fin de detectar tempranamente posibles afectaciones a su salud y poder implementar acciones correctivas oportunas.

- **Medidas Específicas de Prevención:**

Adicionalmente a las medidas generales, la normativa colombiana establece medidas preventivas específicas para cada uno de los grupos de riesgos laborales identificados:

a) Riesgos físicos: Implementación de sistemas de ventilación y climatización, aislamiento de fuentes de ruido, protección contra radiaciones, entre otros.

b) Riesgos químicos: Sustitución de sustancias peligrosas por otras menos nocivas, instalación de sistemas de extracción localizada, rotación de trabajadores expuestos, entre otros.

c) Riesgos biológicos: Establecimiento de protocolos de bioseguridad, vacunación de trabajadores, control de vectores, entre otros.

d) Riesgos ergonómicos: Adecuación de puestos de trabajo, rotación de tareas, pausas activas, capacitación en manejo manual de cargas, entre otros.

e) Riesgos psicosociales: Implementación de programas de bienestar laboral, fomento de la comunicación, prevención del acoso laboral, entre otros.

Estas medidas preventivas deben ser aplicadas de manera sistemática y con el compromiso de todos los niveles de la organización, de tal forma que se logre minimizar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, especialmente en actividades de alto riesgo.

De lo anterior surge una responsabilidad en cabeza del empleador frente a la implementación de medidas preventivas que propendan por la protección de la salud y seguridad de los trabajadores, como obligación inherente sustentada en diversos preceptos constitucionales y legales.

En primer lugar, la Constitución Política de Colombia, en su artículo 25, establece que "el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado". Este mandato constitucional impone al empleador el deber de garantizar condiciones de trabajo dignas y seguras para sus trabajadores.

En desarrollo de este principio constitucional, la Ley 1562 de 2012 señala de manera expresa que "los empleadores son responsables de la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales" (artículo 4). Esto significa que el empleador tiene la obligación legal de adoptar todas las medidas necesarias para identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales presentes en su organización.

Por lo tanto, la adecuada implementación de las medidas preventivas contempladas en la normativa laboral colombiana no solo es una obligación legal, sino también un deber ético y

moral del empleador, orientado a proteger la integridad física y mental de sus trabajadores, especialmente en actividades de alto riesgo. El cumplimiento de estas medidas contribuye a la reducción de la siniestralidad laboral y al fortalecimiento de una cultura de prevención en las empresas.

Ahora bien, la efectividad de las medidas preventivas implementadas por los empleadores requiere de un seguimiento y control constante, con el fin de garantizar su adecuada aplicación y, de ser necesario, realizar los ajustes o mejoras pertinentes. La normativa colombiana establece diversos mecanismos de supervisión y control, los cuales permiten monitorear el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En primer lugar, se encuentra el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), establecido en la Resolución 2013 de 1986. Este comité está conformado por representantes de los trabajadores y del empleador, y tiene la función de participar en la planeación, ejecución y vigilancia de las actividades de prevención y protección de riesgos laborales. El COPASST constituye un espacio de diálogo y colaboración entre empleadores y trabajadores para la mejora continua de las condiciones de trabajo.

Adicionalmente, la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo y las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) tienen la facultad de realizar visitas de inspección a los lugares de trabajo, con el fin de verificar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo. Estas visitas permiten a las autoridades competentes evaluar la efectividad de las medidas preventivas implementadas y, en caso de incumplimiento, imponer las sanciones correspondientes.

En este sentido, la normativa laboral colombiana contempla un régimen sancionatorio, mediante el cual se pueden imponer multas, clausuras, suspensiones o incluso la paralización de actividades a los empleadores que incumplan con sus obligaciones en materia de prevención

de riesgos laborales. Estas sanciones buscan garantizar que los empleadores cumplan con sus responsabilidades.

Por lo anterior, la supervisión y control de las medidas preventivas, a través de los mecanismos establecidos en la normativa colombiana, son fundamentales para garantizar su adecuada aplicación y, de ser necesario, realizar los ajustes o mejoras pertinentes. Esta labor conjunta entre empleadores, autoridades competentes y trabajadores permite consolidar un entorno laboral más seguro y saludable.

- Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales (ARL)

En lo que respecta a los riesgos laborales, la Ley 1562 de 2012 modificó el Sistema General de Riesgos Laborales, estableciendo que todos los empleadores están obligados a afiliarse a sus trabajadores, independientemente de la modalidad contractual, a una Administradora de Riesgos Laborales (ARL) (Art. 2). Esta afiliación les garantiza a los trabajadores la cobertura de prestaciones económicas y asistenciales en caso de accidente laboral.

La ARL, por su parte, tiene la obligación de implementar programas de prevención y control de riesgos, así como brindar una atención integral en caso de que se presenten eventos adversos (Ley 1562 de 2012, Arts. 8 y 12). Esta disposición cobra especial relevancia en el caso de los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo, pues la normativa contempla medidas específicas para la gestión de estos peligros.

- Responsabilidad Solidaria en Caso de Contratación a Través de Terceros

En aquellos casos en los que la contratación de los trabajadores se realiza a través de un tercero, como una empresa de servicios temporales o un contratista, la normativa laboral colombiana establece que la responsabilidad por la afiliación al Sistema de Seguridad Social y el pago de las prestaciones sociales se configura de manera solidaria entre el beneficiario final

de los servicios y el tercero contratado (Código Sustantivo del Trabajo, Art. 34; Ley 50 de 1990, Art. 34).

Esta disposición tiene como objetivo evitar que los empleadores utilicen la figura del tercero como un mecanismo para eludir sus obligaciones laborales. En este sentido, la Corte Constitucional ha señalado que "la responsabilidad solidaria surge como un mecanismo para proteger los derechos de los trabajadores y evitar que el empleador se sustraiga de sus obligaciones, amparándose en la intermediación laboral" (Sentencia C-665 de 1998).

De esta manera, se busca garantizar que los trabajadores, independientemente de la modalidad contractual o la participación de un tercero en su contratación, cuenten con la debida afiliación al Sistema de Seguridad Social y reciban el pago oportuno de las prestaciones sociales a las que tienen derecho. Esto contribuye a la consolidación de un mercado laboral más justo y equitativo, en el que se respetan los derechos fundamentales de los trabajadores.

- Implicaciones del Incumplimiento de las Obligaciones en Materia de Seguridad Social

El incumplimiento de las obligaciones del empleador en materia de afiliación al Sistema de Seguridad Social y el pago de las prestaciones sociales puede acarrear consecuencias de diversa índole, las cuales se encuentran contempladas en la normativa laboral colombiana.

En el ámbito administrativo, la Ley 1562 de 2012 establece que el incumplimiento de las obligaciones en materia de riesgos laborales puede dar lugar a sanciones pecuniarias, clausura del lugar de trabajo, suspensión de actividades o, en casos graves, la paralización de las actividades (Art. 13). Adicionalmente, el Código Sustantivo del Trabajo contempla sanciones por el incumplimiento de otras obligaciones laborales (Arts. 486 a 504).

En el ámbito civil, el empleador puede ser responsable por los daños y perjuicios causados a los trabajadores como consecuencia de su falta de afiliación o de las deficiencias en la prestación del servicio de seguridad social (Código Civil, Arts. 2341 y siguientes). Esto

implica que el empleador deberá indemnizar a los trabajadores afectados por el incumplimiento de sus obligaciones.

Incluso, en determinados casos, el incumplimiento de estas obligaciones puede derivar en responsabilidad penal. El Código Penal Colombiano, en sus artículos 247 y 249, tipifica los delitos de "Violación de los Derechos de Reunión y Asociación Sindical" y "Omisión del Pago de Aportes a la Seguridad Social", respectivamente, los cuales sancionan a quienes obstaculicen la afiliación de los trabajadores o no efectúen el pago de los aportes correspondientes.

7.4. Objetivos y Campo de Aplicación del Sistema General de Riesgos Laborales

- **Objetivos del Sistema General de Riesgos Laborales**

El Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia fue instaurado mediante el Decreto 1295 de 1994 con el propósito de establecer un marco normativo integral para la prevención, protección y atención de los trabajadores frente a los riesgos derivados de su actividad laboral. Este sistema se rige por cuatro objetivos principales:

Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores: Este objetivo se fundamenta en la necesidad de adoptar medidas proactivas que permitan identificar, evaluar y controlar los peligros y riesgos presentes en los entornos de trabajo, con el fin de reducir la probabilidad de ocurrencia de accidentes laborales. Para ello, el Sistema General de Riesgos Laborales busca que los empleadores implementen programas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, destinados a la mejora continua de las condiciones laborales.

Fijar las prestaciones de atención en salud y las prestaciones económicas para los trabajadores que sufran un accidente de trabajo o enfermedad laboral: Este objetivo persigue garantizar que los trabajadores afectados por eventos de origen laboral reciban una adecuada atención médica y asistencial, así como el reconocimiento y pago de las respectivas

prestaciones económicas, tales como incapacidades, pensiones y subsidios. De esta manera, se busca proteger el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

Crear un mecanismo financiero y administrativo para la gestión de los riesgos laborales: El Sistema General de Riesgos Laborales establece un esquema de financiamiento y administración, a través de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), que permite recaudar los aportes de los empleadores y destinatarios de estos recursos a actividades de prevención, atención y rehabilitación de los trabajadores. Este componente financiero y administrativo es fundamental para la sostenibilidad y efectividad del sistema.

Brindar cobertura a los trabajadores contra las consecuencias de los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan: Este objetivo se sustenta en el principio de protección, el cual establece que el Estado y los empleadores tienen la obligación de garantizar que los trabajadores cuenten con las condiciones y mecanismos necesarios para resguardar su integridad física y mental en el desarrollo de sus actividades laborales.

Estos cuatro objetivos, establecidos en el artículo 1 del Decreto 1295 de 1994, se encuentran estrechamente relacionados y se fundamentan en el mandato constitucional consagrado en el artículo 48 de la Carta Política, el cual determina que la Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que debe ser prestado bajo la dirección, coordinación y control del Estado.

Adicionalmente, la Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales, introduce como uno de sus objetivos fundamentales "la promoción y prevención de los riesgos laborales para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales" (artículo 1). Esta disposición refuerza la importancia que reviste la prevención de los riesgos dentro de los propósitos del sistema.

En síntesis, el Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia tiene como finalidad primordial brindar a los trabajadores la protección necesaria frente a los riesgos inherentes a su actividad laboral, a través de la implementación de medidas de promoción, prevención y atención. De esta manera, se busca garantizar el derecho a la salud y a la seguridad en el trabajo, en concordancia con los principios y mandatos constitucionales.

- Campo de Aplicación del Sistema General de Riesgos Laborales

El Decreto 1295 de 1994, que establece el Sistema General de Riesgos Laborales, define de manera clara y precisa el ámbito de cobertura de este sistema, el cual abarca a todos los trabajadores dependientes del sector público y privado, así como a los trabajadores independientes que coticen al Sistema de Seguridad Social en Salud.

Específicamente, el artículo 2 del decreto señala que este sistema cubre:

Trabajadores dependientes: Incluye a los trabajadores que prestan sus servicios a empleadores públicos o privados, bajo un contrato de trabajo verbal o escrito. Esta categoría comprende a los trabajadores de tiempo completo, de tiempo parcial, temporales, por obra o labor, entre otros.

Trabajadores independientes: Comprende a aquellas personas naturales que realizan una actividad económica o profesional por cuenta propia, y que cotizan al Sistema de Seguridad Social en Salud. Dentro de este grupo se encuentran los profesionales independientes, los comerciantes, los artesanos, los agricultores, entre otros.

Servidores públicos: Abarca a los empleados públicos, los trabajadores oficiales y los miembros de las corporaciones públicas, es decir, a todos aquellos que prestan sus servicios en entidades del Estado.

Aprendices: Trabajadores que se encuentran vinculados a las instituciones de formación técnica, tecnológica o profesional, mediante un contrato de aprendizaje.

GESTIÓN JURÍDICA EN LA FIRMA IL ABOGADOS ASOCIADOS

Adicionalmente, el Decreto 2463 de 2001 establece que las disposiciones del Sistema General de Riesgos Laborales también se aplican a los siguientes grupos:

Estudiantes de establecimientos educativos públicos o privados que deban ejecutar trabajos que signifiquen fuente de ingreso para el respectivo plantel educativo.

Personas que participen en actividades de demostración, capacitación y similares, organizadas por entidades públicas o privadas.

Trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo.

Es importante resaltar que la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales es de carácter obligatorio para todos los empleadores y trabajadores, independientemente de la modalidad contractual o del sector económico al que pertenezcan. Esta obligatoriedad se sustenta en el principio de universalidad de la Seguridad Social, el cual busca garantizar que todos los trabajadores cuenten con la cobertura y protección necesarias frente a los riesgos inherentes a su actividad laboral.

El Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia tiene un amplio campo de aplicación, que abarca a todos los trabajadores, ya sean dependientes o independientes, del sector público o privado, con el fin de brindarles la cobertura y protección necesarias frente a los riesgos derivados de su actividad laboral. Este sistema se erige como un pilar fundamental del ordenamiento jurídico laboral colombiano, en aras de garantizar el derecho a la seguridad y salud.

Por ende, el Sistema General de Riesgos Laborales establecido por el Decreto 1295 de 1994 constituye un pilar fundamental de la política de protección laboral en Colombia. Sus objetivos principales son prevenir y mitigar los riesgos laborales, atender las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, fomentar la cultura de prevención y autocuidado, y garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todos los trabajadores colombianos.

Su campo de aplicación abarca a la gran mayoría de los trabajadores del país, incluyendo aquellos del sector privado, público, independientes y estudiantes en práctica remunerada.

Lo anterior demuestra la necesidad y compromiso del gobierno por la promoción, la universalidad y equidad, en el acceso a los beneficios y protecciones del sistema, de manera efectiva, a través de sus disposiciones, el Decreto 1295 de 1994, en donde establece las responsabilidades y obligaciones de los diferentes actores involucrados, como empleadores, trabajadores, ARP y entidades gubernamentales, con el fin de lograr una gestión efectiva y sostenible del Sistema General de Riesgos Laborales.

El Decreto 1295 de 1994, emitido por el Gobierno de Colombia, estableció la organización y administración del Sistema General de Riesgos Laborales, un componente fundamental del Sistema de Seguridad Social Integral. Este sistema tiene como objetivo principal prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles en el ejercicio de su labor. A lo largo de este capítulo, se explorarán los objetivos y el campo de aplicación del Sistema General de Riesgos Laborales, analizando en detalle las disposiciones establecidas en el mencionado decreto y su alcance en el contexto laboral colombiano.

7.5. Muerte del Trabajador por Accidente Laboral

En el ámbito de las relaciones laborales, la seguridad y la salud de los trabajadores son pilares fundamentales para el desarrollo óptimo de las actividades productivas. A pesar de los avances normativos y las medidas de prevención implementadas, los accidentes de trabajo continúan siendo una realidad que puede tener consecuencias trágicas, incluyendo el fallecimiento del trabajador. En estas situaciones críticas, es esencial comprender el marco jurídico que regula la responsabilidad del empleador y los derechos de los trabajadores y sus familias.

En Colombia, el ordenamiento jurídico ha establecido una serie de disposiciones legales que regulan las situaciones en las que se produce la muerte de un trabajador a causa de un accidente laboral. Estas normas buscan garantizar la protección de los derechos de los trabajadores y sus familias, así como determinar las responsabilidades y obligaciones de los empleadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.

A continuación, se analizarán los aspectos legales, doctrinales y jurisprudenciales relevantes en torno a la muerte del trabajador por accidente laboral, así como el papel de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) en la calificación del origen del accidente.

- Marco Legal y Normativo de la Muerte del Trabajador por Accidente Laboral

El ordenamiento jurídico colombiano ha desarrollado un sólido marco legal y normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo primordial de prevenir los accidentes laborales y proteger la vida e integridad de los trabajadores. Este andamiaje jurídico encuentra su pilar fundamental en el Código Sustantivo del Trabajo (CST), el cual establece las bases generales para la regulación de las relaciones laborales y las obligaciones de los empleadores en esta materia.

En línea con los principios constitucionales de protección al trabajo en condiciones dignas y justas, el CST impone a los empleadores una serie de obligaciones específicas encaminadas a garantizar un ambiente laboral seguro y saludable. Además de los artículos 57 y 348 mencionados anteriormente, el artículo 56 del CST establece de manera categórica la obligación del empleador de proporcionar y mantener un medio ambiente de trabajo adecuado y conforme a las normas de higiene y seguridad. Esta disposición resalta el carácter imperativo de estas obligaciones, que no pueden ser objeto de negociación o modificación por vía contractual.

No obstante, el CST sólo sienta las bases generales en esta materia, siendo necesario un desarrollo normativo más amplio y detallado. Es aquí donde entra en juego el Sistema General

GESTIÓN JURÍDICA EN LA FIRMA IL ABOGADOS ASOCIADOS

de Riesgos Laborales, establecido por la Ley 100 de 1993 y reglamentado por el Decreto 1295 de 1994. Esta normativa constituye el eje central del régimen jurídico en materia de prevención de riesgos laborales y atención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

El Decreto 1295 de 1994 define conceptos fundamentales como accidente de trabajo y enfermedad laboral, y establece los principios y objetivos del Sistema General de Riesgos Laborales, enfocados en la prevención, la protección y la atención integral de los trabajadores. Uno de los aspectos más relevantes de este decreto es la afiliación obligatoria de todos los trabajadores al Sistema, independientemente de la naturaleza del vínculo laboral o la modalidad de contratación. Esta disposición busca garantizar una cobertura universal y evitar situaciones de desprotección.

Además, el Decreto 1295 regula aspectos cruciales como la calificación del origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, la cual es realizada por las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) a las que se encuentran afiliados los trabajadores. Esta calificación es fundamental, ya que determina si el evento se considera como un accidente laboral o no, y por ende, si se activa la cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales, incluyendo las prestaciones económicas y asistenciales correspondientes.

En caso de que se califique un evento como accidente de trabajo y este ocasione la muerte del trabajador, el Decreto 1295 establece que los beneficiarios tendrán derecho a una indemnización equivalente a 20 años de salario base de cotización, con un tope máximo de 1.000 salarios mínimos legales mensuales vigentes. Esta indemnización es adicional a las prestaciones económicas que se puedan reclamar ante la ARL por incapacidad temporal o permanente, y es independiente de las acciones legales que se puedan emprender ante la jurisdicción ordinaria para reclamar la responsabilidad del empleador.

Es importante resaltar que esta normativa no sólo se enfoca en la atención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, sino que también establece una serie de

medidas encaminadas a la prevención de estos eventos. En este sentido, la Ley 1562 de 2012 introdujo una reforma sustancial al Sistema General de Riesgos Laborales, reforzando la obligación de los empleadores de implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

El SG-SST es un conjunto de políticas, procedimientos y actividades que deben ser implementadas por las empresas con el fin de identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales, promover la mejora continua de las condiciones de trabajo y el cumplimiento de la normativa vigente. La Ley 1562 establece que la implementación del SG-SST es obligatoria para todas las empresas, independientemente de su tamaño o actividad económica, y su incumplimiento puede acarrear sanciones administrativas.

Adicionalmente, esta ley creó el Comité Nacional de Convención del Trabajo como instancia de coordinación, asesoría y orientación en la formulación y seguimiento de la política pública en materia de seguridad y salud en el trabajo. Este comité está integrado por representantes del Gobierno Nacional, los empleadores y los trabajadores, lo que permite una participación tripartita en la toma de decisiones y el diseño de estrategias en esta materia.

El marco normativo en materia de riesgos laborales se complementa con el Decreto 1072 de 2015, el cual compiló y actualizó la normativa preexistente en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Este decreto reglamenta aspectos como la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, la implementación del SG-SST, las responsabilidades de los empleadores, las obligaciones de las ARL, entre otros.

Además, existen otras normas complementarias que abordan aspectos específicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, como la Resolución 2400 de 1979, que establece disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo, y la Resolución 1016 de 1989, que reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional.

Es importante destacar que el marco normativo colombiano en esta materia no sólo se enfoca en la prevención y atención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, sino que también contempla un régimen sancionatorio para los empleadores que incumplan con sus obligaciones. El Código Sustantivo del Trabajo y las normas complementarias establecen sanciones administrativas, como multas y clausura de establecimientos, que pueden ser impuestas por el Ministerio del Trabajo y las autoridades competentes.

En suma, el ordenamiento jurídico colombiano ha desarrollado un sólido y amplio marco legal y normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo primordial de prevenir los accidentes laborales y proteger la vida e integridad de los trabajadores. Este andamiaje jurídico abarca desde las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo hasta la normativa específica del Sistema General de Riesgos Laborales, pasando por la implementación obligatoria del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y un régimen sancionatorio para los empleadores que incumplan con sus obligaciones. Este marco normativo busca garantizar un ambiente laboral seguro y saludable, y en caso de que ocurran accidentes de trabajo, establece los procedimientos, las prestaciones y las indemnizaciones correspondientes, incluyendo la indemnización por muerte del trabajador.

Desde el ámbito doctrinal, diversos autores han abordado la responsabilidad del empleador en casos de accidentes de trabajo y la importancia de cumplir con las normas de seguridad y salud en el trabajo. Por ejemplo, Jairo Arenas Monsalve (2011) señala que "la responsabilidad del empleador se deriva de su obligación de garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable, de conformidad con las normas legales y reglamentarias vigentes" (p. 205).

Asimismo, Hugo Rojas Bautista (2015) afirma que "la responsabilidad del empleador en materia de riesgos laborales es objetiva, es decir, que no depende de la culpa o negligencia

del empleador, sino del incumplimiento de las normas de seguridad e higiene industrial" (p. 112).

Ahora bien, la calificación del origen del accidente de trabajo es un aspecto fundamental en los casos de muerte del trabajador, ya que determina si el evento se considera como un accidente laboral o no, y por ende, si se activa la cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales.

De acuerdo con el artículo 3 del Decreto 1295 de 1994, se considera 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" (Decreto 1295, 1994, art. 3).

La calificación del origen del accidente de trabajo es realizada por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a la que se encuentra afiliado el trabajador. Esta calificación se basa en la información suministrada por el empleador, el trabajador y los informes médicos correspondientes, en caso de que la ARL determine que el evento se trata de un accidente de trabajo, se activará la cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales, lo que incluye la prestación de servicios de salud, la indemnización por incapacidad laboral temporal o permanente, y la indemnización por muerte en caso de que el trabajador fallezca como consecuencia del accidente.

Sin embargo, es importante resaltar que la calificación realizada por la ARL no es definitiva y puede ser objeto de controversia ante la jurisdicción ordinaria laboral. En estos casos, los beneficiarios del trabajador fallecido pueden iniciar acciones legales para reclamar la responsabilidad del empleador y obtener una indemnización adicional a la que otorga el Sistema General de Riesgos Laborales.

En el ámbito de las relaciones laborales, la ocurrencia de accidentes de trabajo constituye una situación grave que puede tener consecuencias devastadoras, tanto para el

trabajador como para su entorno familiar y social. Cuando estos accidentes desafortunadamente ocasionan la muerte del trabajador, surge la necesidad de determinar la responsabilidad del empleador y establecer las medidas de reparación correspondientes.

El ordenamiento jurídico ha desarrollado un marco normativo, doctrinal y jurisprudencial que regula los derechos y obligaciones de las partes involucradas en estos casos, con el fin de garantizar la protección de los trabajadores y sus familias, así como la debida reparación de los perjuicios ocasionados.

El análisis del ordenamiento jurídico en materia de accidente de trabajo y muerte del trabajador por accidente de trabajo, resulta fundamental para garantizar una adecuada defensa de los derechos de los trabajadores y sus familias, así como para promover el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, contribuyendo así a la prevención de accidentes laborales y la protección de la vida y la integridad de los trabajadores.

- Elementos que configuran la responsabilidad aplicable

Para que se configure la responsabilidad del empleador en casos de muerte del trabajador por accidente laboral, la jurisprudencia y la doctrina han establecido varios elementos que deben concurrir:

La existencia de un vínculo laboral: Es fundamental que exista una relación laboral entre el trabajador fallecido y el empleador demandado. Esta relación puede ser de carácter directa, a través de un contrato de trabajo, o indirecta, en casos de tercerización o contratación a través de cooperativas de trabajo asociado o empresas de servicios temporales.

La ocurrencia de un accidente de trabajo: Debe demostrarse que efectivamente ocurrió un accidente de trabajo, entendido como un 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 (Decreto 1295 de 1994, art. 3).

El incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo: Es necesario acreditar que el empleador incumplió con sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, tales como la implementación de medidas de prevención, la entrega de elementos de protección personal, la capacitación a los trabajadores, entre otras.

La culpa o negligencia del empleador debe demostrarse que el accidente se produjo por culpa o negligencia del empleador, ya sea por acción u omisión, al no cumplir con las normas de seguridad e higiene industrial o al no adoptar las medidas necesarias para evitar los riesgos inherentes a la actividad desarrollada (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL16986-2017).

El nexo causal entre el accidente y la muerte del trabajador Es necesario establecer un vínculo causal directo entre el accidente de trabajo y la muerte del trabajador. Es decir, que el fallecimiento del trabajador sea consecuencia directa del accidente laboral.

Los perjuicios ocasionados deben acreditarse los diferentes tipos de perjuicios que se ocasionaron a los beneficiarios del trabajador fallecido, como el daño material (lucro cesante y daño emergente), el daño moral y el daño a la vida de relación, entre otros.

- El nexo causal entre el hecho y el daño atribuible al empleador

El nexo causal es uno de los elementos fundamentales para determinar la responsabilidad del empleador en casos de muerte del trabajador por accidente laboral. Este nexo implica establecer una relación directa y clara entre la conducta del empleador (incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo) y el daño sufrido por los beneficiarios del trabajador fallecido.

Para acreditar el nexo causal, es necesario demostrar que el accidente de trabajo que ocasionó la muerte del trabajador se produjo como consecuencia directa del incumplimiento de las obligaciones del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo. Es decir, que si

el empleador hubiera cumplido con sus deberes y adoptado las medidas de prevención adecuadas, el accidente no se habría producido.

En la práctica, la acreditación del nexo causal puede ser compleja y requerir de la presentación de pruebas técnicas, periciales y testimoniales que demuestren que el accidente se produjo debido al incumplimiento de las normas de seguridad por parte del empleador. Por ejemplo, informes de inspección de las condiciones de trabajo, testimonios de otros trabajadores o expertos en seguridad industrial, entre otros.

- Tasación de perjuicios

Una vez que se ha demostrado la responsabilidad del empleador en la muerte del trabajador por accidente laboral, se procede a la tasación de los perjuicios ocasionados a los beneficiarios del trabajador fallecido. Los perjuicios que se pueden reclamar ante la jurisdicción ordinaria laboral incluyen:

- Daño material: a. Lucro cesante: Corresponde a la pérdida de ingresos futuros que hubiera percibido el trabajador fallecido, teniendo en cuenta su expectativa de vida laboral y los ingresos que hubiera recibido hasta su retiro. b. Daño emergente: Son los gastos en los que incurrieron los beneficiarios del trabajador fallecido, como gastos médicos, funerarios, entre otros.

- Daño moral: Se refiere al dolor, la aflicción y el sufrimiento moral que han experimentado los beneficiarios del trabajador fallecido debido a su pérdida.

- Daño a la vida de relación: Son los perjuicios derivados de la alteración de las condiciones de existencia y el menoscabo de la vida exterior del individuo, como la imposibilidad de llevar a cabo actividades recreativas, sociales o familiares.

- Otros perjuicios que se puedan acreditar: Dependiendo de las circunstancias particulares del caso, se pueden reclamar otros tipos de perjuicios, como el daño al proyecto de vida, entre otros.

La tasación de los perjuicios se realiza mediante un análisis detallado de las pruebas aportadas, como certificados de ingresos, expectativa de vida laboral, gastos incurridos, testimonios de familiares y amigos, entre otros. El juez laboral deberá valorar estas pruebas y determinar el monto de la indemnización que deberá pagar el empleador a los beneficiarios del trabajador fallecido.

Es importante resaltar que la indemnización que se pueda obtener ante la jurisdicción ordinaria laboral es adicional a las prestaciones económicas que otorga el Sistema General de Riesgos Laborales a través de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

Por tanto, la determinación de la responsabilidad del empleador en casos de muerte del trabajador por accidente laboral requiere acreditar una serie de elementos, como el vínculo laboral, la ocurrencia del accidente, el incumplimiento de las normas de seguridad, la culpa o negligencia del empleador, el nexo causal entre el accidente y la muerte, y los perjuicios ocasionados. Una vez establecida la responsabilidad, se procede a la tasación de los diferentes tipos de perjuicios, para lo cual se deben aportar las pruebas correspondientes.

8. Análisis Jurisprudencial de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, en Casos de Responsabilidad por Culpa Patronal a Causa de un Accidente Laboral

La responsabilidad por culpa patronal en casos de accidentes laborales constituye un elemento fundamental en el marco jurídico laboral colombiano. Este concepto, que se encuentra en la intersección del derecho laboral y la responsabilidad civil, ha sido objeto de una evolución jurisprudencial significativa en las últimas décadas. El presente capítulo se propone analizar en profundidad cómo las altas cortes colombianas, específicamente la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, han interpretado y desarrollado este concepto a través de sus sentencias.

La relevancia de este análisis radica en su impacto directo sobre la protección de los derechos de los trabajadores y las obligaciones de los empleadores en materia de seguridad y

salud en el trabajo. Las decisiones judiciales en este ámbito no solo definen los parámetros de la responsabilidad patronal, sino que también influyen en las políticas de prevención de riesgos laborales y en la forma en que se compensan los daños derivados de accidentes de trabajo.

A lo largo de este capítulo, se examinará la evolución jurisprudencial desde una perspectiva cronológica y temática. Se abordarán los criterios establecidos por las cortes para determinar la existencia de culpa patronal, la ampliación del concepto de accidente de trabajo, y el reconocimiento de nuevos riesgos laborales en un contexto de cambio tecnológico y nuevas formas de empleo. Este análisis permitirá comprender cómo el derecho se ha adaptado a las realidades cambiantes del mundo laboral.

Un aspecto central de este estudio será la comparación y contraste entre las posturas de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia. Se analizarán las convergencias y divergencias en sus enfoques, explorando cómo estas diferencias han contribuido a enriquecer el debate jurídico y a proporcionar una protección más integral a los trabajadores, sin dejar de considerar las realidades prácticas del sector empresarial.

Finalmente, este capítulo no se limitará a un análisis retrospectivo, sino que también explorará las tendencias actuales y las posibles direcciones futuras de la jurisprudencia en materia de responsabilidad por culpa patronal. Se considerarán los nuevos desafíos que plantean fenómenos como el teletrabajo, la economía gig, y los riesgos psicosociales, anticipando cómo estos podrían influir en la interpretación futura de la responsabilidad patronal. Este enfoque prospectivo busca proporcionar una comprensión integral del tema, útil tanto para académicos como para profesionales del derecho laboral.

8.1. Análisis Jurisprudencial de la Corte Constitucional en Casos de Responsabilidad por Culpa Patronal a Causa de un Accidente Laboral

- **Evolución Histórica de la Jurisprudencia**

La jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana en materia de responsabilidad por culpa patronal ha experimentado una evolución significativa desde la promulgación de la Constitución de 1991. Esta evolución refleja un cambio en la concepción del trabajo y los derechos de los trabajadores en el marco del Estado Social de Derecho.

En los primeros años de la Corte Constitucional, las sentencias se enfocaban principalmente en establecer los fundamentos constitucionales de la responsabilidad patronal. Un ejemplo temprano es la Sentencia T-011 de 1993, donde la Corte comenzó a delinear los deberes del empleador en relación con la seguridad y salud de sus trabajadores.

A medida que avanzaba la década de los 90, la jurisprudencia empezó a abordar de manera más específica la culpa patronal en casos de accidentes laborales. La Sentencia C-453 de 2002 marcó un hito al analizar la constitucionalidad del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece la indemnización total y ordinaria por perjuicios en caso de culpa patronal.

En la primera década del 2000, la Corte profundizó en el alcance de la responsabilidad patronal. La Sentencia T-1023 de 2004 estableció que la culpa patronal no se limita a la ocurrencia del accidente, sino que se extiende a las consecuencias posteriores si el empleador no brinda la atención médica adecuada.

A partir de 2010, se observa una tendencia hacia una interpretación más garantista. La Sentencia T-629 de 2010 amplió la protección a trabajadores en situaciones de informalidad o ilegalidad, reconociendo sus derechos laborales fundamentales.

En años recientes, la Corte ha abordado temas más específicos y complejos. Por ejemplo, la Sentencia T-052 de 2017 trató la responsabilidad patronal en casos de estrés laboral y enfermedades mentales, ampliando el concepto de accidente de trabajo.

Esta evolución jurisprudencial refleja una tendencia constante hacia una mayor protección de los derechos de los trabajadores y una interpretación más amplia de la responsabilidad patronal.

8.1.1. Principios Constitucionales Aplicables

La dignidad humana, consagrada como principio fundamental en la Sentencia T-881 de 2002, representa la piedra angular sobre la cual se erige la responsabilidad patronal en casos de accidentes laborales. Este principio trasciende la mera formalidad legal y se instaura como un imperativo ético que obliga a los empleadores a considerar a sus trabajadores no como meros instrumentos de producción, sino como seres humanos integrales cuya dignidad debe ser respetada en todo momento. La Corte Constitucional, al elevar este principio a la categoría de fundamento del ordenamiento jurídico en materia laboral, ha establecido un estándar que permea todas las relaciones laborales y que exige una reinterpretación constante de las obligaciones patronales a la luz de la dignidad inherente a cada trabajador.

El derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, desarrollado extensamente en la Sentencia C-898 de 2006, amplía el alcance de la responsabilidad patronal más allá de la mera provisión de un empleo. Este principio implica que el empleador tiene la obligación constitucional de garantizar un entorno laboral que no solo sea seguro en términos físicos, sino que también propicie el desarrollo integral del trabajador. La Corte, al enfatizar este principio, ha establecido que la seguridad en el trabajo no es una concesión graciosa del empleador, sino un derecho fundamental del trabajador que debe ser garantizado de manera proactiva y continua. Esta interpretación ha llevado a una reevaluación de las prácticas empresariales, exigiendo la implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo que vayan más allá del mero cumplimiento formal de la normativa.

El principio de solidaridad, aplicado de manera innovadora en la Sentencia T-247 de 2010, ha expandido significativamente el alcance de la responsabilidad patronal. Al extender

esta responsabilidad más allá de la relación contractual directa, incluyendo a contratistas y subcontratistas, la Corte ha reconocido la complejidad de las relaciones laborales modernas y ha buscado evitar que las estructuras corporativas complejas se conviertan en un medio para eludir responsabilidades. Esta interpretación ha tenido un impacto profundo en industrias que dependen en gran medida de la subcontratación, como la construcción o la logística, obligando a las empresas a ejercer una supervisión más estrecha sobre sus cadenas de suministro y a asumir un papel más activo en la garantía de condiciones laborales adecuadas a lo largo de toda su red de operaciones.

El principio Pro Homine, aplicado en casos como la Sentencia T-762 de 2011, ha introducido una hermenéutica jurídica que privilegia la interpretación más favorable al trabajador en casos de ambigüedad o conflicto normativo. Este enfoque no solo ha ampliado la protección de los derechos laborales, sino que también ha establecido un precedente importante para la resolución de conflictos laborales. Al adoptar este principio, la Corte ha enviado un mensaje claro a los tribunales inferiores y a los empleadores: en caso de duda, la interpretación debe favorecer la protección del trabajador. Esto ha llevado a una jurisprudencia más garantista y ha incentivado a los empleadores a ser más proactivos en la prevención de riesgos y en la clarificación de sus políticas laborales para evitar ambigüedades que puedan ser interpretadas en su contra.

La aplicación del principio de igualdad y no discriminación en el contexto laboral, ejemplificada en la Sentencia T-1040 de 2001, ha ampliado significativamente el concepto de responsabilidad patronal para incluir la protección contra formas de discriminación laboral. Al extender esta protección a trabajadores con discapacidad, la Corte ha establecido que la responsabilidad del empleador no se limita a la prevención de accidentes físicos, sino que también incluye la creación de un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación. Esta interpretación ha tenido un impacto profundo en las políticas de recursos humanos de las

empresas, obligándolas a implementar medidas de acción afirmativa y a adaptar sus entornos laborales para acomodar a trabajadores con diversas capacidades.

La vinculación de la responsabilidad patronal con el derecho fundamental a la seguridad social, establecida en la Sentencia T-164 de 2013, ha reforzado la idea de que la protección del trabajador no se limita al periodo de empleo activo, sino que se extiende a la garantía de su bienestar a largo plazo. Esta interpretación ha ampliado el alcance temporal de la responsabilidad patronal, obligando a los empleadores a considerar las consecuencias a largo plazo de las condiciones laborales que ofrecen. Además, ha fortalecido la conexión entre el sistema de riesgos laborales y el sistema general de seguridad social, promoviendo un enfoque más integrado de la protección del trabajador.

El principio de primacía de la realidad sobre las formas, aplicado en la Sentencia C-614 de 2009, ha sido fundamental para combatir prácticas de evasión de responsabilidades laborales a través de contratos que disfrazan relaciones de trabajo. Al permitir que se determine la existencia de una relación laboral basándose en las condiciones reales de trabajo, independientemente de la forma contractual utilizada, la Corte ha proporcionado una herramienta poderosa para extender la protección laboral y la responsabilidad patronal a trabajadores en situaciones de informalidad o precariedad laboral. Esta interpretación ha tenido un impacto significativo en sectores donde el uso de contratos de prestación de servicios es común, obligando a una reevaluación de estas prácticas y a una mayor formalización del empleo.

8.1.2. Análisis Jurisprudencial de Casos Emblemáticos en la Materia

La Sentencia SU-449 de 2016 representa un hito fundamental en la jurisprudencia sobre responsabilidad patronal en accidentes de trabajo. Al establecer que el empleador tiene una posición de garante frente a la seguridad y salud de sus trabajadores, la Corte Constitucional elevó significativamente el estándar de responsabilidad empresarial. Esta sentencia no solo

GESTIÓN JURÍDICA EN LA FIRMA IL ABOGADOS ASOCIADOS

unificó criterios jurisprudenciales previos, sino que también introdujo un cambio paradigmático en la concepción de las obligaciones patronales. La posición de garante implica que el empleador no solo debe cumplir pasivamente con las normas de seguridad, sino que debe asumir un rol activo y proactivo en la prevención de riesgos laborales. Esta decisión ha tenido un impacto profundo en la gestión empresarial, obligando a las compañías a implementar sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo más robustos y efectivos. Además, ha influido en la interpretación de casos posteriores, sirviendo como punto de referencia para determinar el alcance de la responsabilidad patronal en diversas situaciones laborales.

La Sentencia T-629 de 2010, aunque no trata directamente sobre accidentes laborales, ha sido crucial para ampliar el concepto de responsabilidad patronal en Colombia. Al reconocer los derechos laborales de las trabajadoras sexuales, la Corte desafió concepciones tradicionales sobre lo que constituye un trabajo legítimo y quién merece protección laboral. Esta decisión estableció un precedente importante al señalar que la ilegalidad o informalidad de una actividad no exime al empleador de sus responsabilidades laborales. El impacto de esta sentencia va más allá del caso específico de las trabajadoras sexuales; ha abierto la puerta para la protección laboral de trabajadores en diversos sectores informales o no tradicionales. Este enfoque más inclusivo ha obligado a repensar las políticas públicas y las prácticas empresariales para abordar la realidad de un mercado laboral cada vez más diverso y complejo. Además, ha sentado las bases para futuros casos que puedan involucrar formas de trabajo emergentes o controvertidas, como las relacionadas con la economía gig o plataformas digitales.

La Sentencia T-070 de 2015 abordó la responsabilidad patronal en el contexto del acoso laboral, ampliando significativamente el concepto de seguridad en el trabajo para incluir aspectos psicosociales. Al establecer que el empleador es responsable de prevenir y sancionar el acoso laboral, la Corte reconoció que la seguridad laboral no se limita a la prevención de accidentes físicos, sino que también abarca la protección del bienestar psicológico y emocional

GESTIÓN JURÍDICA EN LA FIRMA IL ABOGADOS ASOCIADOS

de los trabajadores. Esta decisión ha tenido un impacto profundo en las políticas de recursos humanos y en la cultura organizacional de las empresas colombianas. Ha obligado a los empleadores a implementar protocolos más rigurosos para prevenir, identificar y abordar situaciones de acoso, y ha promovido una mayor conciencia sobre la importancia del clima laboral y las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. Además, esta sentencia ha abierto el camino para considerar otros riesgos psicosociales como parte integral de la responsabilidad patronal, lo que podría tener implicaciones significativas en futuras interpretaciones jurídicas sobre estrés laboral, burnout y otros problemas de salud mental relacionados con el trabajo.

La Sentencia T-285 de 2006 abordó un aspecto crítico de la responsabilidad patronal al tratar el caso de un trabajador que fue despedido después de sufrir un accidente laboral. Al determinar que tal despido puede constituir una forma de discriminación, la Corte extendió el alcance de la responsabilidad patronal más allá del momento del accidente, incluyendo las consecuencias a largo plazo para la estabilidad laboral del trabajador. Esta decisión ha tenido un impacto significativo en las prácticas de gestión de recursos humanos, especialmente en lo que respecta al manejo de trabajadores que han sufrido accidentes o enfermedades laborales. Ha reforzado la obligación de los empleadores de proporcionar acomodaciones razonables y oportunidades de reintegración laboral para trabajadores afectados por accidentes de trabajo. Además, esta sentencia ha contribuido a una interpretación más amplia del principio de estabilidad laboral reforzada, extendiendo su aplicación a situaciones derivadas de accidentes laborales y no solo a condiciones preexistentes de discapacidad.

La Sentencia T-376 de 2018 abordó la responsabilidad patronal en el contexto de enfermedades laborales de desarrollo lento, un área que presenta desafíos particulares en términos de causalidad y responsabilidad a largo plazo. Al establecer que el empleador tiene la obligación de realizar seguimientos periódicos de salud y tomar medidas preventivas, incluso en casos donde la enfermedad se manifiesta después de terminada la relación laboral, la Corte

amplió significativamente el alcance temporal y sustantivo de la responsabilidad patronal. Esta decisión ha tenido implicaciones profundas para industrias donde los trabajadores están expuestos a riesgos que pueden manifestarse a largo plazo, como la minería, la industria química o sectores con exposición a sustancias potencialmente nocivas. Ha obligado a los empleadores a implementar sistemas de vigilancia de la salud más rigurosos y a mantener registros detallados de las condiciones laborales y la exposición a riesgos de sus empleados. Además, esta sentencia ha reforzado la importancia de la prevención y la detección temprana en la gestión de la salud ocupacional, promoviendo un enfoque más proactivo y a largo plazo en la protección de la salud de los trabajadores.

El impacto colectivo de estos casos emblemáticos ha sido profundo y multifacético, transformando significativamente el panorama de la responsabilidad patronal en Colombia:

- La ampliación de la interpretación de lo que constituye un accidente o enfermedad laboral ha obligado a los empleadores y a las aseguradoras de riesgos laborales a reconsiderar sus políticas y coberturas. Esta expansión conceptual ha llevado a una mayor protección para los trabajadores, pero también ha planteado desafíos en términos de gestión de riesgos y costos para las empresas.

- El refuerzo de la obligación de los empleadores de implementar medidas preventivas efectivas ha impulsado una cultura de seguridad más robusta en el lugar de trabajo. Esto ha llevado a inversiones significativas en programas de capacitación, equipos de seguridad y sistemas de gestión de riesgos, con el potencial de reducir a largo plazo la incidencia de accidentes y enfermedades laborales.

- La extensión de la responsabilidad patronal más allá del momento del accidente, incluyendo el manejo posterior y las consecuencias a largo plazo, ha obligado a las empresas a adoptar un enfoque más integral y sostenido en la gestión de la salud y seguridad de sus

trabajadores. Esto ha incluido la implementación de programas de rehabilitación y reintegración laboral más efectivos.

- El establecimiento de precedentes para la protección de trabajadores en situaciones de vulnerabilidad o informalidad ha ampliado significativamente el alcance de la protección laboral en Colombia. Esto ha tenido implicaciones importantes para sectores tradicionalmente marginados o precarios del mercado laboral, promoviendo una mayor formalización y protección de estos trabajadores.

- La vinculación de la responsabilidad patronal con otros derechos fundamentales, como la igualdad y la no discriminación, ha llevado a una comprensión más holística de las obligaciones del empleador. Esto ha promovido la implementación de políticas más inclusivas y ha fomentado una mayor atención a la diversidad y la equidad en el lugar de trabajo.

Estos casos emblemáticos han sentado las bases para una interpretación más amplia y protectora de los derechos de los trabajadores en Colombia, influyendo no solo en decisiones judiciales posteriores, sino también en la formulación de políticas públicas y prácticas empresariales en materia de seguridad y salud en el trabajo. Han contribuido a una evolución significativa del derecho laboral colombiano, promoviendo un equilibrio más justo entre los intereses empresariales y los derechos de los trabajadores, y estableciendo estándares más altos de responsabilidad social corporativa en el país.

8.2. Análisis Jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia en Casos de Responsabilidad por Culpa Patronal a Causa de un Accidente Laboral

8.2.1. Desarrollo Jurisprudencial en Materia Laboral

La Corte Suprema de Justicia, a través de su Sala de Casación Laboral, ha desempeñado un papel fundamental en la evolución y refinamiento del concepto de responsabilidad por culpa patronal en Colombia. A lo largo de los años, sus decisiones han contribuido significativamente

GESTIÓN JURÍDICA EN LA FIRMA IL ABOGADOS ASOCIADOS

a definir los parámetros y alcances de esta figura jurídica, adaptándola a las cambiantes realidades del mundo laboral.

La sentencia del 30 de junio de 2005 (Rad. 22656) marcó un hito importante en esta materia. En esta decisión, la Corte estableció de manera clara y contundente que la culpa patronal debe ser probada por el trabajador. Esta determinación tuvo un impacto profundo en la litigación de casos de accidentes laborales, ya que desechó la noción de que pudiera existir una presunción de culpa del empleador. La Corte argumentó que, si bien el empleador tiene obligaciones de seguridad para con sus trabajadores, esto no implica una responsabilidad automática en caso de accidente. Esta postura ha sido mantenida de manera consistente por la Corte desde entonces, lo que ha llevado a una mayor rigurosidad en la presentación de pruebas por parte de los trabajadores en casos de responsabilidad patronal.

La sentencia del 3 de junio de 2009 (Rad. 35121) representó otro avance significativo en la jurisprudencia. En este caso, la Corte profundizó en el concepto de culpa patronal, estableciendo que ésta se configura cuando el empleador incumple sus obligaciones de protección y seguridad para con sus trabajadores. Esta sentencia es particularmente relevante porque ofreció una definición más precisa y detallada de lo que constituye la culpa patronal. La Corte enfatizó que no se trata simplemente de la ocurrencia de un accidente, sino de un incumplimiento específico por parte del empleador de sus deberes de cuidado y protección. Esta sentencia ha sido frecuentemente citada en casos posteriores para definir los elementos constitutivos de la culpa patronal, convirtiéndose en un referente clave en la materia.

La decisión del 1 de marzo de 2011 (Rad. 36815) abordó un aspecto crucial: la relación entre la culpa patronal y las prestaciones del sistema de riesgos laborales. En esta sentencia, la Corte estableció que la indemnización por culpa patronal es independiente y compatible con las prestaciones del sistema de seguridad social. Este pronunciamiento tuvo un impacto significativo en la cuantificación de las indemnizaciones en casos de accidentes laborales. Al

establecer la compatibilidad de estas compensaciones, la Corte reconoció que la culpa patronal implica una responsabilidad adicional del empleador, más allá de las coberturas básicas del sistema de riesgos laborales. Esta decisión ha permitido a los trabajadores buscar una reparación más integral en casos donde se demuestra la negligencia del empleador.

La sentencia del 13 de marzo de 2012 (Rad. 39798) aportó una clarificación importante respecto al grado de culpa necesario para configurar la responsabilidad patronal. La Corte estableció que la culpa leve es suficiente para generar esta responsabilidad, rechazando interpretaciones que exigían un estándar más alto de culpa. Esta decisión tuvo el efecto de ampliar la protección a los trabajadores, al hacer más accesible la demostración de la culpa patronal. Al mismo tiempo, envió un mensaje claro a los empleadores sobre la necesidad de mantener altos estándares de seguridad, ya que incluso negligencias menores podrían resultar en responsabilidad.

En la sentencia del 7 de octubre de 2015 (Rad. 56315), la Corte abordó la compleja cuestión de la responsabilidad solidaria en casos de subcontratación. Este fallo estableció que el contratista independiente puede ser responsable solidariamente con el empleador directo en casos de culpa patronal. Esta decisión reflejó la realidad cambiante del mercado laboral, donde las relaciones de trabajo se han vuelto más complejas y a menudo involucran múltiples partes. Al extender la responsabilidad al contratista independiente, la Corte buscó asegurar una mayor protección para los trabajadores en esquemas de subcontratación, incentivando a todas las partes involucradas a mantener altos estándares de seguridad.

Más recientemente, la sentencia SL1618-2019 del 30 de abril de 2019 reafirmó la posición de la Corte respecto a la carga de la prueba, manteniendo que ésta recae en el trabajador. Sin embargo, esta decisión también introdujo un matiz importante al establecer que los jueces deben ser activos en la búsqueda de la verdad, utilizando sus poderes de dirección del proceso para esclarecer los hechos. Esta sentencia refleja un equilibrio entre la necesidad

de mantener el rigor probatorio y la realidad de que los trabajadores a menudo se encuentran en una posición de desventaja para obtener y presentar evidencia en estos casos.

Este desarrollo jurisprudencial muestra una evolución significativa en la comprensión y aplicación del concepto de culpa patronal en Colombia. La Corte Suprema ha pasado de interpretaciones más rígidas a un enfoque que, si bien mantiene la carga de la prueba en el trabajador, reconoce la complejidad de las relaciones laborales modernas y la necesidad de una protección efectiva de los derechos de los trabajadores. A través de estas decisiones, la Corte ha buscado equilibrar los intereses de empleadores y trabajadores, promoviendo un ambiente laboral más seguro y justo, mientras mantiene un marco jurídico claro y aplicable.

La jurisprudencia de la Corte Suprema en esta materia ha tenido un impacto profundo en la práctica del derecho laboral en Colombia. Ha influido en la forma en que se litigan los casos de accidentes laborales, ha moldeado las políticas de seguridad y salud en el trabajo de las empresas, y ha contribuido a una mayor conciencia sobre la importancia de la prevención de riesgos laborales. A medida que el mundo del trabajo continúa evolucionando, es probable que la jurisprudencia de la Corte siga adaptándose para abordar nuevos desafíos y realidades, manteniendo su papel crucial en la definición y aplicación de la responsabilidad por culpa patronal en Colombia.

- Criterios para Determinar la Culpa Patronal

La Corte Suprema de Justicia, a través de su jurisprudencia, ha establecido una serie de criterios claros y detallados para determinar la existencia de culpa patronal en casos de accidentes laborales. Estos criterios se han desarrollado y refinado a lo largo del tiempo, proporcionando un marco de referencia fundamental para jueces, abogados y demás actores del sistema judicial colombiano.

El incumplimiento de obligaciones de seguridad es uno de los criterios primordiales establecidos por la Corte. En la sentencia del 30 de junio de 2005 (Rad. 22656), la Corte dejó

claro que la culpa patronal se configura cuando el empleador incumple sus obligaciones de protección y seguridad. Este criterio abarca un amplio espectro de situaciones, desde la falta de implementación de medidas de seguridad básicas hasta el incumplimiento de normas específicas de seguridad industrial. La Corte ha enfatizado que estas obligaciones no son meramente formales, sino que requieren una implementación efectiva y una vigilancia constante por parte del empleador.

El nexo causal entre el incumplimiento del empleador y el daño sufrido por el trabajador es otro elemento crucial identificado por la Corte. En la sentencia del 3 de junio de 2009 (Rad. 35121), se subrayó la necesidad de demostrar este vínculo causal. No es suficiente probar que ocurrió un accidente; debe establecerse que éste fue consecuencia directa de la negligencia o incumplimiento del empleador. Este criterio ha llevado a un análisis más profundo y detallado de las circunstancias que rodean los accidentes laborales, requiriendo una evaluación cuidadosa de la cadena de eventos que condujeron al incidente.

En cuanto al grado de culpa necesario para configurar la responsabilidad patronal, la Corte ha adoptado una postura que favorece la protección del trabajador. En la sentencia del 13 de marzo de 2012 (Rad. 39798), se aclaró que la culpa leve es suficiente para establecer esta responsabilidad. Esta decisión tiene implicaciones significativas, ya que amplía el espectro de situaciones en las que se puede determinar la culpa patronal. No se requiere demostrar una negligencia grave o dolo por parte del empleador; basta con probar que no se actuó con la diligencia y cuidado que se esperaría en circunstancias normales.

El deber de previsión del empleador es otro criterio fundamental establecido por la Corte. En la sentencia SL13653-2015 del 7 de octubre de 2015, se enfatizó que el empleador tiene la obligación de anticipar y prevenir riesgos razonablemente previsibles. Este deber va más allá del mero cumplimiento de las normas mínimas de seguridad; implica una actitud proactiva en la identificación y mitigación de riesgos potenciales. La Corte ha señalado que los

empleadores deben estar al tanto de los avances en materia de seguridad laboral y adaptar sus prácticas en consecuencia.

Respecto a la carga de la prueba, la Corte ha mantenido una posición consistente. La sentencia SL1618-2019 del 30 de abril de 2019 reafirmó que la responsabilidad de probar la culpa patronal recae en el trabajador. Sin embargo, la Corte también ha reconocido que en ciertos casos puede aplicarse la teoría de la carga dinámica de la prueba. Esto significa que, dependiendo de las circunstancias específicas del caso, el juez puede distribuir la carga probatoria de manera más equitativa entre las partes, considerando quién está en mejor posición para aportar ciertas pruebas.

La Corte ha sido clara en establecer que la obligación del empleador en materia de seguridad es de medios y no de resultados. En varias sentencias, como la del 1 de junio de 2010 (Rad. 35909), se ha clarificado que el empleador debe tomar todas las medidas razonables para prevenir accidentes, pero no se le puede exigir una garantía absoluta de que éstos no ocurrirán. Este criterio reconoce la realidad de que algunos riesgos son inherentes a ciertas actividades laborales y que, a pesar de las mejores precauciones, pueden ocurrir accidentes.

La consideración de las circunstancias específicas de cada caso es otro criterio importante establecido por la Corte. En la sentencia del 16 de marzo de 2016 (Rad. 47734), se enfatizó que la determinación de la culpa patronal debe tener en cuenta factores como la naturaleza de la actividad, los riesgos inherentes al trabajo y las medidas de seguridad implementadas. Este enfoque contextual permite una evaluación más justa y precisa de la responsabilidad del empleador en cada situación particular.

Finalmente, la Corte ha hecho hincapié en la distinción entre el cumplimiento formal y el cumplimiento efectivo de las normas de seguridad. En la sentencia SL3463-2019, se estableció que no es suficiente que el empleador cumpla de manera formal con las regulaciones de seguridad; debe asegurarse de que estas medidas sean efectivas y se implementen

adecuadamente en la práctica. Este criterio busca evitar situaciones en las que los empleadores se amparen en un cumplimiento superficial de las normas sin una verdadera cultura de seguridad.

Estos criterios, desarrollados y refinados por la Corte Suprema de Justicia, proporcionan un marco integral para evaluar la culpa patronal en casos de accidentes laborales. Reflejan un equilibrio entre la necesidad de proteger a los trabajadores y el reconocimiento de que no todos los accidentes son previsibles o evitables. La jurisprudencia de la Corte ha buscado establecer un estándar que promueva la seguridad en el lugar de trabajo sin imponer una carga excesiva o irrazonable sobre los empleadores.

La aplicación de estos criterios ha tenido un impacto significativo en la práctica del derecho laboral en Colombia. Han influido en la forma en que se investigan y documentan los accidentes laborales, en cómo se preparan y presentan los casos ante los tribunales, y en cómo las empresas diseñan e implementan sus políticas de seguridad y salud en el trabajo. Además, estos criterios han proporcionado una mayor claridad y previsibilidad en la resolución de casos de responsabilidad por culpa patronal, contribuyendo a un sistema judicial más eficiente y justo en esta materia.

8.2.2. Casos Representativos y sus Implicaciones

La Corte Suprema de Justicia ha emitido una serie de sentencias emblemáticas que han tenido un impacto significativo en la interpretación y aplicación de la responsabilidad por culpa patronal en Colombia. Estos casos representativos no solo han definido los contornos de esta figura jurídica, sino que también han influido profundamente en las prácticas laborales y en la forma en que se litigan estos casos. A continuación, se analizan algunos de estos casos clave y sus implicaciones:

- Sentencia del 30 de junio de 2005 (Rad. 22656):

Este caso involucró a un trabajador que sufrió un accidente al caer de un andamio. La decisión de la Corte en este caso fue trascendental, ya que estableció que la culpa patronal debe ser probada por el trabajador.

- Implicaciones:

Esta sentencia sentó un precedente crucial al clarificar que no existe una presunción de culpa del empleador en casos de accidentes laborales. Las implicaciones de esta decisión han sido de largo alcance:

a) Cambio en la estrategia de litigación: Los abogados que representan a trabajadores han tenido que adaptar sus estrategias, enfocándose más en la recopilación y presentación de pruebas sólidas que demuestren la negligencia del empleador.

b) Mayor énfasis en la documentación: Las empresas se han visto incentivadas a mantener registros más detallados de sus medidas de seguridad y de la capacitación proporcionada a los empleados, como medio de defensa ante posibles reclamaciones.

c) Equilibrio en la carga probatoria: Aunque algunos críticos argumentan que esta decisión pone una carga excesiva sobre los trabajadores, otros ven en ella un equilibrio necesario que previene reclamaciones infundadas.

- Sentencia del 3 de junio de 2009 (Rad. 35121):

En este caso, un trabajador falleció en un accidente de tránsito mientras realizaba labores para su empleador. La Corte determinó que hubo culpa patronal al no proporcionar el empleador las medidas de seguridad necesarias para el transporte del trabajador.

- Implicaciones:

Esta sentencia amplió significativamente el alcance de la responsabilidad patronal:

a) Extensión del concepto de lugar de trabajo: La decisión implicó que la responsabilidad del empleador se extiende más allá del lugar de trabajo tradicional, incluyendo situaciones de desplazamiento relacionadas con el trabajo.

b) Mayor responsabilidad en logística: Las empresas se han visto obligadas a reconsiderar y mejorar sus políticas de transporte y desplazamiento de empleados, implementando medidas de seguridad más rigurosas.

c) Impacto en sectores específicos: Esta sentencia ha tenido un impacto particular en industrias que requieren desplazamientos frecuentes de sus trabajadores, como servicios de entrega, ventas de campo, y construcción.

- Sentencia del 1 de marzo de 2011 (Rad. 36815):

En este caso, un trabajador sufrió un accidente y reclamó tanto las prestaciones del sistema de riesgos laborales como la indemnización por culpa patronal. La Corte estableció que la indemnización por culpa patronal es independiente y compatible con las prestaciones del sistema de seguridad social.

- Implicaciones:

Esta decisión ha tenido un impacto significativo en la cuantificación de las indemnizaciones:

a) Aumento potencial de las compensaciones: Los trabajadores ahora pueden recibir compensaciones más sustanciales en casos de accidentes laborales donde se demuestre culpa patronal.

b) Mayor exposición financiera para empleadores: Las empresas enfrentan un riesgo financiero incrementado en casos de accidentes laborales, lo que ha llevado a muchas a reforzar sus medidas de prevención.

c) Complejidad en los cálculos de indemnización: Los tribunales y las partes involucradas deben ahora realizar cálculos más complejos para determinar las indemnizaciones totales, considerando tanto las prestaciones del sistema de riesgos laborales como la indemnización adicional por culpa patronal.

- Sentencia del 13 de marzo de 2012 (Rad. 39798):

En este caso, un trabajador sufrió lesiones en un accidente y alegó culpa leve del empleador. La Corte aclaró que la culpa leve es suficiente para configurar la responsabilidad patronal.

- Implicaciones:

Esta sentencia ha tenido un impacto significativo en la forma de evaluar la responsabilidad del empleador:

a) Ampliación de la protección al trabajador: Al establecer un umbral más bajo para la culpa, se ha facilitado la demostración de la responsabilidad patronal, aumentando la protección efectiva de los trabajadores.

b) Mayor presión sobre los empleadores: Las empresas se han visto obligadas a ser más diligentes incluso en aspectos menores de seguridad, ya que incluso negligencias leves pueden resultar en responsabilidad.

c) Cambio en la cultura de seguridad: Esta decisión ha fomentado una cultura de "cero tolerancia" hacia las faltas de seguridad en muchas empresas, promoviendo un enfoque más proactivo en la prevención de riesgos.

- Sentencia SL13653-2015 del 7 de octubre de 2015:

Este caso involucró a un trabajador subcontratado que sufrió un accidente en una obra de construcción. La Corte estableció la responsabilidad solidaria del contratista independiente con el empleador directo en casos de culpa patronal.

- Implicaciones:

Esta decisión ha tenido un impacto significativo en industrias que dependen en gran medida de la subcontratación:

a) Mayor control en cadenas de subcontratación: Las empresas contratistas principales han incrementado su vigilancia sobre las condiciones de seguridad ofrecidas por sus subcontratistas.

b) Cambios en prácticas de contratación: Muchas empresas han revisado y modificado sus prácticas de subcontratación, incluyendo cláusulas más estrictas sobre seguridad en sus contratos.

c) Aumento de la responsabilidad compartida: Esta decisión ha fomentado una mayor colaboración entre contratistas principales y subcontratistas en materia de seguridad laboral.

- Sentencia SL1618-2019 del 30 de abril de 2019:

En este caso, un trabajador alegó culpa patronal en un accidente ocurrido durante sus labores. La Corte reafirmó que la carga de la prueba de la culpa patronal recae en el trabajador, pero también estableció que los jueces deben ser activos en la búsqueda de la verdad.

- Implicaciones:

Esta sentencia ha tenido un impacto en la forma en que se conducen los procesos judiciales en casos de culpa patronal:

a) Rol más activo de los jueces: Los tribunales han adoptado un papel más proactivo en la recolección y evaluación de evidencias, lo que puede llevar a resoluciones más equilibradas.

b) Mayor complejidad en los procesos: Esta decisión ha añadido un nivel adicional de complejidad a los litigios, ya que las partes deben estar preparadas para un escrutinio más detallado por parte del juez.

c) Potencial para decisiones más informadas: El enfoque más activo de los jueces puede conducir a decisiones más informadas y justas, beneficiando potencialmente a la parte que tenga la razón, independientemente de su capacidad para presentar pruebas.

Estos casos representativos y sus implicaciones han tenido un profundo impacto en la práctica del derecho laboral en Colombia, influyendo en las estrategias legales, las prácticas empresariales y la interpretación judicial de la responsabilidad por culpa patronal. Han contribuido a crear un marco jurídico más detallado y matizado, que busca equilibrar la protección de los trabajadores con las realidades operativas de las empresas.

8.3. Comparación y Contraste entre las Posturas de Ambas Cortes

A pesar de sus diferentes roles en el sistema judicial colombiano, la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia muestran varios puntos de convergencia importantes en su abordaje de la responsabilidad por culpa patronal. Estos puntos de encuentro reflejan una visión compartida sobre ciertos aspectos fundamentales de la protección laboral y los derechos de los trabajadores.

- **Protección de los derechos fundamentales:**

Ambas cortes han demostrado un compromiso firme con la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. La Corte Constitucional, por su naturaleza, aborda esta cuestión desde una perspectiva constitucional más amplia. Por ejemplo, en la Sentencia T-881 de 2002, la Corte Constitucional profundizó en el concepto de dignidad humana y su aplicación en el ámbito laboral, estableciendo que las condiciones de trabajo deben respetar y promover la dignidad del trabajador.

La Corte Suprema, por su parte, aunque se centra más en la aplicación de la ley laboral específica, también ha incorporado consideraciones de derechos fundamentales en sus decisiones. Esto se evidencia en sentencias como la SL1618-2019, donde la Corte, si bien mantuvo la carga de la prueba en el trabajador, también enfatizó la importancia de la búsqueda de la verdad en casos de responsabilidad patronal, reconociendo implícitamente el derecho fundamental del trabajador a un juicio justo y a la reparación de daños.

Esta convergencia en la protección de derechos fundamentales ha llevado a una interpretación más robusta y garantista del derecho laboral en Colombia, donde las consideraciones constitucionales informan y enriquecen la aplicación de las normas laborales específicas.

- **Reconocimiento de la posición de garante del empleador:**

Otro punto de convergencia significativo es el reconocimiento por parte de ambas cortes de la posición de garante que ocupa el empleador frente a la seguridad y salud de sus trabajadores. La Corte Constitucional ha desarrollado este concepto en sentencias como la SU-449 de 2016, donde estableció que el empleador tiene un deber especial de protección hacia sus empleados, derivado de su posición de superioridad y control en la relación laboral.

La Corte Suprema, por su parte, ha aplicado este principio en casos concretos de responsabilidad patronal. En la sentencia del 3 de junio de 2009 (Rad. 35121), la Corte Suprema enfatizó que el empleador tiene la obligación de proporcionar condiciones seguras de trabajo, reconociendo implícitamente su posición de garante.

Este reconocimiento compartido ha llevado a una interpretación más exigente de las obligaciones del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo, promoviendo un estándar más alto de protección para los trabajadores.

- Énfasis en la prevención:

Ambas cortes han puesto un énfasis significativo en la importancia de las medidas preventivas en el ámbito laboral. La Corte Constitucional ha abordado este aspecto a través de sentencias que tratan sobre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, subrayando la obligación del Estado y los empleadores de implementar medidas proactivas para prevenir accidentes y enfermedades laborales.

La Corte Suprema, en su jurisprudencia sobre culpa patronal, ha reforzado este enfoque preventivo. Por ejemplo, en la Sentencia SL3463-2019, la Corte estableció que no basta con el cumplimiento formal de las normas de seguridad, sino que se requiere una implementación efectiva y una cultura de prevención en la empresa.

Esta convergencia en el énfasis en la prevención ha contribuido a promover una cultura de seguridad más robusta en las empresas colombianas, yendo más allá del mero cumplimiento normativo hacia un enfoque proactivo en la gestión de riesgos laborales.

- Interpretación amplia de la relación laboral:

Tanto la Corte Constitucional como la Corte Suprema han adoptado una interpretación amplia de lo que constituye una relación laboral y, por extensión, de la responsabilidad patronal. La Corte Constitucional ha sido particularmente innovadora en este aspecto. En la Sentencia T-629 de 2010, por ejemplo, extendió la protección laboral a trabajadoras sexuales, reconociendo la existencia de una relación laboral en contextos no tradicionales.

La Corte Suprema, aunque generalmente más conservadora en su enfoque, también ha ampliado su interpretación de la relación laboral en ciertos casos. En la Sentencia SL13653-2015, por ejemplo, abordó la responsabilidad en casos de subcontratación, reconociendo la complejidad de las relaciones laborales modernas.

Esta convergencia en la interpretación amplia de la relación laboral ha permitido extender la protección laboral y la responsabilidad patronal a situaciones que anteriormente podían quedar desprotegidas, adaptando el derecho laboral a las realidades cambiantes del mundo del trabajo.

- Reconocimiento de nuevos riesgos laborales:

Ambas cortes han mostrado una disposición a reconocer y abordar nuevos tipos de riesgos laborales, adaptando la interpretación de la ley a las realidades cambiantes del mundo del trabajo. La Corte Constitucional ha sido particularmente proactiva en este aspecto. En la Sentencia T-052 de 2017, por ejemplo, abordó el tema del estrés laboral y las enfermedades mentales relacionadas con el trabajo, reconociéndolas como riesgos laborales que merecen protección legal.

La Corte Suprema, por su parte, ha ampliado el concepto de accidente de trabajo en varias de sus decisiones, reconociendo situaciones que anteriormente podrían haber quedado fuera del ámbito de la responsabilidad patronal. Por ejemplo, ha considerado accidentes

ocurridos durante desplazamientos relacionados con el trabajo, ampliando así el alcance de la protección.

Este reconocimiento compartido de nuevos riesgos laborales ha permitido que el sistema legal colombiano se mantenga actualizado frente a los desafíos emergentes en el ámbito laboral, proporcionando una protección más completa a los trabajadores.

- Importancia de la prueba:

Aunque con enfoques diferentes, ambas cortes reconocen la importancia crucial de la prueba en casos de responsabilidad patronal. La Corte Suprema ha sido más enfática en mantener la carga de la prueba en el trabajador, como se evidencia en la sentencia del 30 de junio de 2005 (Rad. 22656) y reiterado en decisiones posteriores. Este enfoque busca mantener un equilibrio procesal y evitar presunciones automáticas de culpabilidad del empleador.

La Corte Constitucional, por su parte, ha adoptado en ocasiones un enfoque más garantista. En algunos casos, ha considerado la posición de desventaja del trabajador en términos de acceso a la información y recursos para obtener pruebas. Esto se refleja en decisiones donde ha aplicado principios como la inversión de la carga de la prueba en ciertos contextos, especialmente cuando están en juego derechos fundamentales.

A pesar de estas diferencias de enfoque, ambas cortes coinciden en la importancia de contar con pruebas sólidas y pertinentes para determinar la responsabilidad patronal. Esta convergencia ha llevado a un sistema probatorio más robusto en casos laborales, incentivando tanto a empleadores como a trabajadores a documentar adecuadamente las condiciones de trabajo y los incidentes laborales.

- Compatibilidad de indemnizaciones:

Un punto de convergencia significativo entre ambas cortes es el reconocimiento de que la indemnización por culpa patronal es compatible y adicional a las prestaciones del sistema de riesgos laborales. La Corte Suprema estableció claramente este principio en la Sentencia del 1

de marzo de 2011 (Rad. 36815), donde determinó que estas compensaciones son independientes y pueden coexistir.

La Corte Constitucional ha respaldado este principio en varias de sus decisiones, reconociendo que la indemnización por culpa patronal tiene una naturaleza y finalidad distintas a las prestaciones del sistema de seguridad social. Este enfoque compartido refleja un entendimiento de que la responsabilidad del empleador en casos de negligencia va más allá de las coberturas básicas del sistema de riesgos laborales.

Esta convergencia ha tenido implicaciones significativas en la práctica, permitiendo a los trabajadores buscar una reparación más integral en casos de accidentes o enfermedades laborales donde se demuestre la culpa del empleador. También ha enviado un mensaje claro a los empleadores sobre la importancia de mantener altos estándares de seguridad, ya que las consecuencias financieras de la negligencia pueden ir más allá de las prestaciones estándar del sistema de riesgos laborales.

Estos puntos de convergencia entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia demuestran una evolución coherente del derecho laboral colombiano hacia una mayor protección de los trabajadores, sin perder de vista la necesidad de equilibrio y justicia en las relaciones laborales. Reflejan un esfuerzo conjunto por adaptar el marco legal a las realidades cambiantes del mundo del trabajo, proporcionando una base jurídica más sólida y comprehensiva para abordar los desafíos laborales contemporáneos.

La existencia de estos puntos de convergencia ha contribuido a una mayor seguridad jurídica en el ámbito laboral colombiano, proporcionando directrices claras tanto para empleadores como para trabajadores. También ha fomentado una cultura de prevención y responsabilidad en las empresas, al tiempo que ha fortalecido los mecanismos de protección de los derechos de los trabajadores. Esta alineación entre las dos altas cortes, aunque no absoluta,

ha sido fundamental para el desarrollo de un sistema de derecho laboral más coherente y efectivo en Colombia.

8.4. Impacto del Análisis Jurisprudencial en la Práctica Jurídica

La interacción entre las posturas de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia ha tenido un impacto significativo en la práctica jurídica relacionada con la responsabilidad por culpa patronal en Colombia. Este impacto se manifiesta en varios aspectos:

- Complejidad en la argumentación legal:

Los abogados que trabajan en casos de responsabilidad patronal se enfrentan ahora a la necesidad de construir argumentos que integren tanto los principios constitucionales establecidos por la Corte Constitucional como los criterios técnicos y probatorios desarrollados por la Corte Suprema. Esto ha llevado a una mayor sofisticación en la presentación de casos de responsabilidad patronal.

Por ejemplo, en un caso de accidente laboral, un abogado podría necesitar argumentar no solo sobre el incumplimiento específico de normas de seguridad (enfoque de la Corte Suprema), sino también sobre cómo este incumplimiento afecta derechos fundamentales como la dignidad y la integridad personal del trabajador (enfoque de la Corte Constitucional).

Esta complejidad ha elevado el nivel de especialización requerido en el derecho laboral, fomentando una práctica jurídica más integral y multidimensional.

- Estrategias procesales diversificadas:

La existencia de dos líneas jurisprudenciales ha llevado a los litigantes a desarrollar estrategias procesales más diversas. Dependiendo de las particularidades del caso, los abogados pueden optar por enfocarse más en argumentos basados en la jurisprudencia de la Corte Suprema o en principios constitucionales desarrollados por la Corte Constitucional.

Por ejemplo, en casos donde la prueba de la culpa patronal es difícil (criterio de la Corte Suprema), los abogados pueden optar por enfocar sus argumentos en violaciones de derechos

fundamentales (enfoque de la Corte Constitucional), buscando una protección más amplia para el trabajador.

Esta diversificación de estrategias ha enriquecido la práctica del derecho laboral, permitiendo abordar los casos desde múltiples ángulos y aumentando las posibilidades de éxito en la protección de los derechos de los trabajadores.

- Mayor énfasis en la prevención:

Las empresas y sus asesores legales han tenido que poner un mayor énfasis en la prevención de accidentes y enfermedades laborales. Esto se debe a la combinación del enfoque preventivo de la Corte Constitucional y los criterios de responsabilidad establecidos por la Corte Suprema.

- Ampliación del concepto de accidente de trabajo:

La práctica jurídica ha tenido que adaptarse a una concepción más amplia de lo que constituye un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, influenciada por las interpretaciones de ambas cortes.

La jurisprudencia de ambas cortes ha fomentado el desarrollo de litigios estratégicos, donde los casos individuales se utilizan para buscar cambios más amplios en la interpretación y aplicación de las normas laborales.

Así, el impacto en la práctica jurídica de las diferentes posturas de la Corte Constitucional y la Corte Suprema ha sido profundo y multifacético. Ha llevado a una práctica del derecho laboral más compleja, pero también más rica y capaz de abordar los desafíos del mundo laboral moderno. Los profesionales del derecho deben ahora navegar un terreno legal más complejo, pero también tienen a su disposición herramientas más diversas para proteger los derechos de los trabajadores y promover prácticas laborales justas y seguras.

9. Procedimiento o Ruta Administrativa y Judicial para uso en Caso de Accidentes de Trabajo por Culpa Patronal con Muerte del Trabajador.

En el presente capítulo se abordará la construcción de una ruta administrativa y judicial detallada para casos de accidentes de trabajo por culpa patronal con muerte del trabajador. Esta ruta se ha desarrollado como resultado directo de la experiencia adquirida durante la práctica jurídica en la firma IL ABOGADOS ASOCIADOS, y representa una herramienta invaluable para la gestión eficiente y efectiva de estos complejos casos laborales. El objetivo principal de esta ruta es proporcionar un marco de acción claro y estructurado que permita a los profesionales del derecho abordar de manera sistemática y exhaustiva todos los aspectos relevantes de estos procesos, desde la recopilación inicial de información hasta la eventual ejecución de la sentencia.

La importancia de esta construcción radica en su capacidad para estandarizar y optimizar el manejo de casos de alta sensibilidad social y complejidad jurídica. Los accidentes laborales que resultan en la muerte de un trabajador no solo representan una tragedia personal para las familias afectadas, sino que también ponen de manifiesto las deficiencias en los sistemas de seguridad y salud en el trabajo de las empresas. En este contexto, la ruta propuesta busca no solo facilitar la labor de los abogados en la representación de las víctimas, sino también contribuir a la creación de un precedente legal que incentive a los empleadores a mejorar sus prácticas de seguridad laboral.

El impacto social de esta ruta es significativo y multifacético. En primer lugar, proporciona a las familias de los trabajadores fallecidos un camino claro y estructurado para buscar justicia y compensación, lo que puede aliviar en cierta medida el dolor y las dificultades económicas que enfrentan tras la pérdida de un ser querido. Además, al establecer un procedimiento detallado y efectivo para responsabilizar a los empleadores negligentes, se envía

un mensaje contundente a la sociedad sobre la importancia de la seguridad en el trabajo y las graves consecuencias de su incumplimiento.

Desde la perspectiva de la práctica jurídica, esta ruta representa una valiosa contribución al campo del derecho laboral. Ofrece a los abogados, especialmente a aquellos en formación o con menos experiencia en este tipo de casos, una guía completa que abarca desde la preparación inicial hasta las etapas finales del proceso. Esto no solo mejora la calidad de la representación legal ofrecida a los clientes, sino que también contribuye al desarrollo profesional de los abogados, permitiéndoles abordar estos casos complejos con mayor confianza y eficacia.

Finalmente, es importante destacar que esta ruta no es un documento estático, sino una herramienta dinámica que deberá adaptarse y evolucionar en respuesta a los cambios en la legislación, la jurisprudencia y las prácticas legales. Su implementación y refinamiento continuo en la firma IL ABOGADOS ASOCIADOS servirá como un caso de estudio valioso para otras firmas y profesionales del derecho, potencialmente elevando el estándar de la práctica jurídica en casos de responsabilidad laboral en todo el país. En última instancia, el objetivo es no solo mejorar la práctica legal, sino también contribuir a la creación de un entorno laboral más seguro y justo para todos los trabajadores colombianos.

RUTA ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL PARA CASOS DE ACCIDENTE DE TRABAJO POR CULPA PATRONAL CON MUERTE DEL TRABAJADOR

1. Recopilación inicial de información: Esta etapa es crucial para construir un caso sólido. Se utilizará el “Modelo de Petición para Recaudo de Pruebas e Información del Caso” (Ver página 1 apéndice B) para solicitar información a todas las entidades relevantes.

- a. Empleadores: (Ver página 2 y 3 del apéndice B)
- Contrato de trabajo del trabajador fallecido.
- Registro de ingreso y salida del trabajador fallecido.

GESTIÓN JURÍDICA EN LA FIRMA IL ABOGADOS ASOCIADOS

- Informe del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Investigación del accidente de trabajo.
- b. ARL: (Ver página 2 y 3 del apéndice B)
 - Reporte del accidente de trabajo.
 - Calificación de origen del evento.
- c. Fiscalía: (Ver página 2 y 3 del apéndice B)
 - Dictamen médico legal de necropsia.
 - Documentos del levantamiento del cadáver.
- d. Ministerio de Trabajo: (Ver página 3 del apéndice B)
 - Informe de la investigación del accidente (si se realizó). Plazo para respuesta:

15 días hábiles (10 días para documentos según la Ley 1755 de 2015)

2. Análisis de la información obtenida: Una vez recibida la información, se debe realizar un análisis exhaustivo para determinar si hay evidencia suficiente de culpa patronal.

Se debe prestar especial atención a:

- Cumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo.
- Provisión de elementos de protección personal.
- Capacitación del trabajador para la labor realizada.
- Condiciones de trabajo al momento del accidente.

Tabla No. 5

Tabla de Análisis de Evidencias

Aspectos a evaluar	Evidencia favorable	Evidencia desfavorable	Observaciones
Elementos de protección			
Capacitación			
Condiciones de trabajo			
Cumplimiento			

normativo			
------------------	--	--	--

3. Preparación y presentación de la demanda: Utilizando el “Modelo de Demanda Original” y “Modelo de Reforma de Demanda” (Ver páginas 5 y 16 del apéndice B), se redactará la demanda incluyendo

a) Hechos: (Ver páginas 5,6,7,17,18,19,20,21,22 del apéndice B)

- Detalles del contrato de trabajo
- Descripción detallada del accidente
- Evidencia de la culpa patronal

b) Pretensiones: (Ver páginas 7-10 y de la 22-32 del apéndice B)

- Declarativas primarias y secundarias
- Condenatorias primarias y secundarias

c) Fundamentos de derecho: (Ver páginas 10-12 del apéndice B)

- Artículos relevantes del Código Sustantivo del Trabajo
- Jurisprudencia aplicable

d) Pruebas: (Ver páginas 13,14 y de la 32-34 del apéndice B)

- Documentales
- Testimoniales
- Periciales (si son necesarias)
- Interrogatorio de parte u otros medios, conforme al elemento por demostrar.

4. Audiencia de conciliación: decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio. Utilizando la primera parte del "Formato de Preparación de Audiencias" (Ver página 36 del apéndice B):

a) Preparación del cliente: (Ver página 36 del apéndice B)

- Explicar la posibilidad de conciliar

GESTIÓN JURÍDICA EN LA FIRMA IL ABOGADOS ASOCIADOS

- Discutir las posibles fórmulas de arreglo
- b) Fórmulas de arreglo propuestas: (Ver página 36 del apéndice B)
- 70% del total de lucro cesante e indemnización por perjuicios morales
 - 50% del total de lucro cesante e indemnización por perjuicios morales
 - 30% del total de lucro cesante e indemnización por perjuicios morales
 - 100% del lucro cesante y 50% de la indemnización por perjuicios morales
 - 70% del lucro cesante y 30% de la indemnización por perjuicios morales
- c) Si no hay conciliación: (Ver página 37 del apéndice B)

- Atender a la decisión de excepciones previas (si las hay)
- Participar en el saneamiento del proceso
- Contribuir a la fijación del litigio, enfocándose en:
 1. Existencia del contrato de trabajo
 2. Tipo, duración y modalidad del contrato
 3. Actividad desempeñada por el trabajador
 4. Salario devengado
 5. Detalles del accidente fatal

d) Decreto de pruebas: (Ver página 37 del apéndice B)

- Asegurar que se decreten todas las pruebas solicitadas en la demanda

6. Audiencia de trámite y juzgamiento: Utilizando la segunda parte del "Formato de Preparación de Audiencias" (Ver página 38 del apéndice B):

a) Preparación del cliente y testigos: (Ver página 38 del apéndice B)

- Ensayar respuestas a posibles preguntas sobre:
 - Relación laboral
 - Actividades realizadas
 - Salario

- Circunstancias del accidente
- Evidencia de culpa patronal

b) Práctica de pruebas: (Ver página 38 del apéndice B)

- Presentar todas las pruebas documentales
- Realizar los interrogatorios de parte
- Presentar los testimonios

7. Alegatos de conclusión: Utilizando el "Modelo de Alegatos de Conclusión" (Ver página 39 del apéndice B), se presentará un resumen argumentativo que incluya:

Recapitulación de los hechos probados

- Análisis de las pruebas presentadas
- Argumentación jurídica sobre la culpa patronal
- Cálculo detallado de las pretensiones económicas
- Jurisprudencia relevante que apoye la posición del demandante

8. Sentencia de primera instancia (Ver página 38 apéndice B)

- Analizar cuidadosamente la decisión del juez
- Identificar si se conceden todas las pretensiones o solo parte de ellas
- Evaluar si es necesario apelar en caso de resultado parcialmente favorable

9. Recurso de apelación (si es necesario): En caso de un resultado desfavorable o parcialmente favorable, se utilizará el "Modelo de Recurso de Apelación" (Ver página 44 del apéndice B), para:

- Identificar los puntos específicos de inconformidad con la sentencia
- Argumentar por qué la decisión debe ser revocada o modificada
- Presentar el recurso dentro del término legal (3 días siguientes a la

notificación)

Esta ruta detallada proporciona una guía completa para manejar casos de accidentes de trabajo por culpa patronal con muerte del trabajador, incorporando los documentos preparados y ofreciendo una estructura clara para cada etapa del proceso. La implementación cuidadosa de esta ruta aumentará las posibilidades de éxito en la representación de los perjudicados por estos trágicos eventos.

10. Conclusiones

A lo largo de la práctica jurídica desarrollada en la firma IL ABOGADOS ASOCIADOS, se ha tenido la oportunidad de abordar lo correspondiente a la responsabilidad patronal en materia de accidentes de trabajo, con desenlaces fatales para los trabajadores. Esta experiencia ha permitido aplicar los conceptos jurídicos estudiados y extraer valiosas conclusiones que pueden ser de gran utilidad para el fortalecimiento de la gestión jurídica de la firma.

En primer lugar, es preciso resaltar la importancia de realizar un análisis preliminar exhaustivo en cada caso, con el fin de determinar si se configuran los elementos esenciales para atribuir responsabilidad al empleador. Estos elementos, según la jurisprudencia reiterada de la Corte Suprema de Justicia, son: "la ocurrencia de un accidente o enfermedad laboral, la existencia de una relación de causalidad entre el trabajo y el siniestro, la imputabilidad del hecho al empleador, y el perjuicio sufrido por el trabajador o sus beneficiarios" (Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia SL2460-2022).

En el desarrollo de la práctica empresarial adelantada dentro de la firma, se ha evidenciado la importancia de contar con pruebas contundentes que acrediten cada uno de estos elementos. Por ejemplo, en los casos de accidentes de trabajo, es fundamental obtener registros detallados del siniestro, testimonios de compañeros de trabajo, informes técnicos de las

condiciones de seguridad, entre otros (Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, 2015, art. 24).

De esta manera, se puede demostrar de manera sólida la relación de causalidad entre el trabajo y el siniestro sufrido por el trabajador.

Por otra parte, durante la gestión jurídica en la firma, se ha podido constatar la importancia de analizar detalladamente el tipo de vinculación laboral existente entre el trabajador y la empresa demandada, especialmente en situaciones de sustitución patronal, en los cuales el trabajador prestaba sus servicios de manera efectiva para una empresa diferente a aquella con la que tenía un vínculo formal.

En estos eventos, tal como lo ha establecido la Corte Suprema de Justicia, "el beneficiario efectivo de la actividad laboral es el verdadero empleador, más allá de quien figure formalmente como tal" (Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia SL2305-2020). Por lo tanto, en estos casos, es necesario demandar solidariamente a ambas empresas, es decir, a la empresa formal y a la empresa que se beneficiaba realmente de los servicios del trabajador.

Otra situación recurrente, ha sido la presencia de relaciones laborales informales o irregulares, en las cuales no existía una afiliación formal al Sistema General de Riesgos Laborales. En estos escenarios, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sido clara en señalar que "el derecho a la seguridad social, en el caso de los trabajadores vinculados mediante relación laboral, no depende de la afiliación al sistema, sino que se origina en el vínculo de trabajo, por lo que su protección debe garantizarse en todos los casos" (Corte Constitucional, Sentencia T-273-2018).

En consecuencia, en los casos de informalidad laboral, es posible demandar el reconocimiento y pago de las prestaciones económicas correspondientes, así como la indemnización de perjuicios, acudiendo directamente a la jurisdicción laboral y demostrando la existencia de la relación de trabajo.

Además, en los casos en los que el fallecimiento del trabajador se produce como consecuencia de un accidente de trabajo, es crucial iniciar de manera oportuna el trámite de reclamación de las prestaciones económicas ante la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) correspondiente. Esto implica solicitar la calificación de origen de la contingencia y, posteriormente, el reconocimiento y pago de las prestaciones a las que tienen derecho los beneficiarios (Decreto 1295, 1994, arts. 9 y 25).

Si la ARL niega el reconocimiento de estas prestaciones, es necesario agotar la vía gubernativa mediante la interposición de los recursos de reposición y apelación, y, en caso de persistir la negativa, acudir a la jurisdicción laboral para demandar su reconocimiento y pago (Ley 1437, 2011, art. 74).

Finalmente, es importante resaltar la importancia de contar con un equipo jurídico sólido y capacitado en materia de derecho laboral y seguridad social. Durante la práctica en la firma IL ABOGADOS ASOCIADOS, se ha podido apreciar la dedicación y compromiso de los abogados en la defensa de los derechos de los trabajadores y sus familias.

Sin embargo, también se ha identificado la necesidad de fortalecer continuamente los conocimientos y habilidades del equipo jurídico, a través de capacitaciones, actualizaciones normativas y jurisprudenciales, y el intercambio de experiencias y estrategias entre los profesionales.

En síntesis, la práctica jurídica en la firma IL ABOGADOS ASOCIADOS ha permitido extraer valiosas conclusiones en torno al abordaje de casos de responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades laborales, especialmente aquellos que han tenido desenlaces fatales para los trabajadores.

La realización de la práctica jurídica en IL ABOGADOS ASOCIADOS y la consiguiente elaboración de esta ruta administrativa y judicial para casos de accidentes de trabajo por culpa patronal con muerte del trabajador, han demostrado ser de vital importancia

tanto para el desarrollo profesional individual como para el avance de la práctica legal en el ámbito laboral.

En primer lugar, la práctica jurídica ha proporcionado una invaluable experiencia de primera mano en el manejo de casos complejos y emocionalmente cargados. Esta exposición directa a las realidades del litigio laboral ha permitido una comprensión más profunda de los desafíos que enfrentan tanto los abogados como las familias afectadas por accidentes laborales fatales. La oportunidad de aplicar los conocimientos teóricos adquiridos durante la formación académica a situaciones reales ha sido fundamental para desarrollar habilidades prácticas esenciales en el ejercicio de la abogacía.

La elaboración de la ruta, por su parte, representa la culminación de este proceso de aprendizaje y una contribución tangible al campo del derecho laboral. Esta herramienta no solo sintetiza las mejores prácticas observadas durante la práctica jurídica, sino que también incorpora un análisis crítico de la legislación vigente y la jurisprudencia relevante. El resultado es un recurso integral que tiene el potencial de mejorar significativamente la eficacia y eficiencia en el manejo de estos casos complejos.

Desde una perspectiva más amplia, la creación de esta ruta subraya la importancia de la sistematización y estandarización de procesos en la práctica legal. En un campo tan dinámico y complejo como el derecho laboral, contar con una guía estructurada puede marcar la diferencia entre una representación legal adecuada y una excepcional. Esta ruta no solo beneficia a los abogados que la utilizan, sino que también asegura una representación más consistente y de alta calidad para las familias que buscan justicia tras la pérdida de un ser querido en un accidente laboral.

Además, la elaboración de esta ruta pone de manifiesto el valor de la innovación y la mejora continua en la práctica jurídica. Al documentar y estructurar el proceso de manejo de estos casos, se crea una base sólida para futuras mejoras y adaptaciones. Esto es particularmente

importante en un campo como el derecho laboral, donde los cambios en la legislación y la jurisprudencia pueden tener un impacto significativo en la estrategia legal.

Por último, es importante reconocer el potencial impacto social de esta iniciativa. Al proporcionar una herramienta que facilita la búsqueda de justicia para las familias afectadas por accidentes laborales fatales, se contribuye a un sistema legal más equitativo y accesible. Además, la existencia de una ruta clara y efectiva para responsabilizar a los empleadores negligentes puede servir como un poderoso disuasivo, promoviendo así prácticas laborales más seguras y responsables.

En conclusión, la práctica jurídica y la elaboración de esta ruta no solo han sido ejercicios de desarrollo profesional, sino que también representan una contribución significativa al campo del derecho laboral y a la sociedad en general. Esta experiencia subraya la importancia de combinar el conocimiento teórico con la experiencia práctica, y demuestra cómo la innovación en la práctica legal puede tener un impacto positivo que va más allá del ámbito jurídico, contribuyendo a la creación de un entorno laboral más justo y seguro para todos.

11. Socialización Final

Al finalizar la práctica jurídica empresarial desarrollada en la firma IL ABOGADOS ASOCIADOS, resulta fundamental socializar los conocimientos y experiencias adquiridas con el equipo de abogados, con el propósito de fortalecer la gestión jurídica en los procesos ordinarios laborales relacionados con la responsabilidad civil del empleador en casos de fallecimiento de trabajadores por accidentes de trabajo.

En primer lugar, es importante resaltar que, de acuerdo con la jurisprudencia reiterada de la Corte Suprema de Justicia, para atribuir responsabilidad civil al empleador en estos casos, deben demostrarse los siguientes elementos:

La ocurrencia de un accidente de trabajo.

El incumplimiento por parte del empleador de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El nexo causal entre dicho incumplimiento y el accidente de trabajo ocurrido.

Los perjuicios sufridos por el trabajador y sus beneficiarios como consecuencia del accidente (Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia SL1523-2022).

En este sentido, es fundamental que el equipo jurídico de la firma cuente con las herramientas y conocimientos necesarios para acreditar estos elementos de manera contundente en cada caso particular.

Para ello, es esencial realizar una exhaustiva recopilación de pruebas que permitan demostrar la ocurrencia del accidente de trabajo, tales como registros detallados del siniestro, testimonios de compañeros de trabajo, informes técnicos de las condiciones de seguridad, entre otros (Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, 2015, art. 24).

Asimismo, es crucial contar con pruebas que acrediten el incumplimiento de las obligaciones del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo. Esto puede incluir evidencia sobre la falta de suministro de elementos de protección personal, la ausencia de capacitaciones en prevención de riesgos laborales, o el incumplimiento de protocolos y normas de seguridad (Ley 1562, 2012, art. 2).

Una vez demostrados estos dos elementos, es fundamental establecer el nexo causal entre el incumplimiento del empleador y el accidente de trabajo ocurrido. Para ello, puede ser necesario contar con conceptos periciales o dictámenes técnicos que establezcan esta relación de causalidad (Código General del Proceso, 2012, art. 226).

Finalmente, es indispensable aportar pruebas que acrediten los perjuicios sufridos por el trabajador fallecido y sus beneficiarios, tales como gastos médicos, lucro cesante, daño moral, entre otros. En este punto, es importante resaltar que la jurisprudencia ha reconocido la posibilidad de reclamar tanto la indemnización por muerte prevista en el Sistema General de

Riesgos Laborales, como la indemnización plena de perjuicios por la vía ordinaria laboral (Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia SL18661-2017).

Otro aspecto crucial a socializar con el equipo jurídico de la firma es la importancia de identificar adecuadamente a los sujetos responsables en cada caso. En algunos eventos, puede presentarse una situación de sustitución patronal, en la cual el trabajador prestaba sus servicios de manera efectiva para una empresa diferente a aquella con la que tenía un vínculo formal.

En estos casos, tal como lo ha establecido la Corte Suprema de Justicia, "el beneficiario efectivo de la actividad laboral es el verdadero empleador, más allá de quien figure formalmente como tal" (Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia SL2305-2020). Por lo tanto, es necesario demandar solidariamente a ambas empresas, es decir, a la empresa formal y a la empresa que se beneficiaba realmente de los servicios del trabajador.

Adicionalmente, es importante tener en cuenta que, en los casos de informalidad laboral, si bien no existía una afiliación formal al Sistema General de Riesgos Laborales, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sido clara en señalar que "el derecho a la seguridad social, en el caso de los trabajadores vinculados mediante relación laboral, no depende de la afiliación al sistema, sino que se origina en el vínculo de trabajo, por lo que su protección debe garantizarse en todos los casos" (Corte Constitucional, Sentencia T-273-2018).

En consecuencia, en estos escenarios, es posible demandar directamente al empleador, acudiendo a la jurisdicción laboral y demostrando la existencia de la relación de trabajo, para reclamar el reconocimiento y pago de las prestaciones económicas correspondientes, así como la indemnización de perjuicios.

Finalmente, es crucial socializar con el equipo jurídico la necesidad de mantener una actualización constante en materia normativa y jurisprudencial, así como el fortalecimiento continuo de conocimientos y habilidades a través de capacitaciones y el intercambio de experiencias entre los profesionales.

En síntesis, la socialización final en la firma IL ABOGADOS ASOCIADOS debe enfocarse en brindar al equipo jurídico las herramientas y conocimientos necesarios para tramitar eficazmente los procesos ordinarios laborales en los que se busca demostrar la responsabilidad civil del empleador a causa del fallecimiento de un trabajador por un accidente de trabajo. Esto implica conocer a profundidad los elementos que deben acreditarse, las pruebas requeridas, la identificación adecuada de los sujetos responsables, y la necesidad de una actualización constante en materia laboral y de seguridad social.

12. Referencias Bibliográficas

Acuerdo 049 de 1990. (1990, 1 de febrero). Por el cual se expiden las disposiciones reglamentarias para el reconocimiento de las prestaciones económicas del Seguro Social Obligatorio de Invalidez, Vejez y Muerte. Junta Directiva del Instituto de Seguros Sociales.

Arenas Monsalve, J. (2011). El riesgo profesional en Colombia. Editorial Legis.

Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. (2011). Ley 1437 de 2011.

Código General del Proceso. (2016). Ley 1564 de 2012.

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

Código Sustantivo del Trabajo. (1951). Adoptado por el Decreto Ley 3743 de 1950, revisado y actualizado en 2022.

Código Sustantivo del Trabajo. (1951). Adoptado por el Decreto Ley 3743 de 1950, revisado y actualizado en 2022.

Código Sustantivo del Trabajo. Decreto 2663 de 1950. 5 de agosto de 1950. D.O. No. 27.622.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=33104>

Constitución Política de Colombia. (1991).

Corte Constitucional. (2009). Sentencia C-428/2009.

Corte Constitucional de Colombia. (1993, enero 21). Sentencia T-011/93.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1993/T-011-93.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (1994). Sentencia T-067 de 1994.

Corte Constitucional de Colombia. (1995). Sentencia C-168 de 1995.

Corte Constitucional de Colombia. (1997). Sentencia C-154 de 1997.

Corte Constitucional de Colombia. (1998). Sentencia C-665 de 1998.

GESTIÓN JURÍDICA EN LA FIRMA IL ABOGADOS ASOCIADOS

- Corte Constitucional de Colombia. (2001, septiembre 27). Sentencia T-1040/01.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/t-1040-01.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2002, junio 12). Sentencia C-453/02.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/c-453-02.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2002, octubre 17). Sentencia T-881/02.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/t-881-02.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2004, octubre 20). Sentencia T-1023/04.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2004/t-1023-04.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2006, abril 6). Sentencia T-285/06.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/T-285-06.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2006, noviembre 1). Sentencia C-898/06.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/C-898-06.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2009, septiembre 3). Sentencia C-614/09.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/c-614-09.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2010, diciembre 13). Sentencia T-629/10.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/t-629-10.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2010, marzo 23). Sentencia T-247/10.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/t-247-10.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2011, octubre 7). Sentencia T-762/11.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/t-762-11.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2012). Sentencia C-588 de 2012.
- Corte Constitucional de Colombia. (2013, marzo 22). Sentencia T-164/13.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-164-13.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2015, febrero 18). Sentencia T-070/15.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/t-070-15.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2016, agosto 22). Sentencia SU-449/16.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/SU449-16.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2017, febrero 3). Sentencia T-052/17.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-052-17.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2018, septiembre 14). Sentencia T-376/18.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/T-376-18.htm>

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-273 de 2018. M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

Cortés González, J. C. (2009). Seguridad e higiene del trabajo: técnicas de prevención de riesgos laborales. Tébar.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2005, junio 30). Sentencia 22656. <https://cortesuprema.gov.co/corte/index.php/2005/06/30/sentencia-22656-de-2005/>

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2009, junio 3). Sentencia 35121. <https://cortesuprema.gov.co/corte/index.php/2009/06/03/sentencia-35121-de-2009/>

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2010, junio 1). Sentencia 35909. <https://cortesuprema.gov.co/corte/index.php/2010/06/01/sentencia-35909-de-2010/>

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2011, marzo 1). Sentencia 36815. <https://cortesuprema.gov.co/corte/index.php/2011/03/01/sentencia-36815-de-2011/>

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2012, marzo 13). Sentencia 39798. <https://cortesuprema.gov.co/corte/index.php/2012/03/13/sentencia-39798-de-2012/>

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2015, octubre 7). Sentencia SL13653-2015. <https://cortesuprema.gov.co/corte/index.php/2015/10/07/sl13653-2015/>

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2016, marzo 16). Sentencia SL4097-2016. <https://cortesuprema.gov.co/corte/index.php/2016/03/16/sl4097-2016/>

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2017). Sentencia SL16986-2017.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2017). Sentencia SL16986-2017.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2019, abril 30). Sentencia SL1618-2019. <https://cortesuprema.gov.co/corte/index.php/2019/04/30/sl1618-2019/>

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2019). Sentencia SL3463-2019.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2020). Sentencia SL2093-2020.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2020). Sentencia SL2093-2020.

Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral. Sentencia SL13294 de 2017. M.P. Rigoberto Echeverri Bueno.

Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral. Sentencia SL2305 de 2020. M.P. Iván Mauricio Lenis Gómez.

Corte Suprema de Justicia de Colombia. (2020). Sentencia SP1303-2020.

Decreto 1069 de 2021. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. 26 de abril de 2015. D.O. No. 51.314.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=67713>

Decreto 1295 de 1994. (1994, 22 de junio). Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Diario Oficial No. 41.405.

Decreto 1295 de 1994. (1994, 22 de junio). Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Diario Oficial No. 41.405.

Decreto 720 de 1994. (1994, 18 de abril). Por el cual se reglamenta la afiliación y el recaudo de aportes al Sistema General de Pensiones. Diario Oficial No. 41.368.

Ley 100 de 1993. (1993, 23 de diciembre). Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 41.148.

Ley 100 de 1993. (1993). Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

Ley 1437 de 2011. (2011). Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Ley 1562 de 2012. (2012, 11 de julio). Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Diario Oficial No. 48.488.

Ley 1562 de 2012. (2012, 11 de julio). Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Diario Oficial No. 48.488.

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

Ley 1610 de 2013. (2013). Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.

Ley 50 de 1990. (1990). Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

Resolución 1016 de 1989. (1989, 31 de marzo). 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. Diario Oficial No. 38.835.

Resolución 2400 de 1979. (1979). Estatuto de Seguridad Industrial.

Rojas Bautista, H. (2015). La responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Editorial Temis.

Superintendencia Financiera de Colombia. (2022). Instrucciones para la presentación de reclamaciones ante los fondos de pensiones privados. Recuperado de <https://www.superfinanciera.gov.co/jsp/12544>