Sentencias por culpa patronal en accidentes de trabajo en Colombia. **Una mirada desde la jurisprudencia**



Johanna Katherine Valencia Grimaldos
Líder de Comités Técnicos del CCS
Abogada / Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo / Auditora interna de Sistemas Integrados de Gestión (ISO 9001, 14001, 45001).



¿Qué ha determinado la Corte Suprema de Justicia en las sentencias de casación laboral frente al accidente de trabajo en los cuales se demuestra la culpa patronal en relación con los estándares mínimos en gestión de peligros y riesgos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?

La ocurrencia de un accidente laboral se convierte —quizás— en una de las situaciones más importantes y delicadas en el ámbito laboral dado que se pone en riesgo la integridad y salud, física o psicológica, del trabajador e, igualmente, se genera un desafío significativo en términos legales y económicos para el empleador.

Este artículo explora las determinaciones tomadas por la Corte Suprema de Justicia en algunas sentencias de la Sala de Casación Laboral en las cuales se ha demostrado la culpa patronal con relación a los riesgos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para, de esta manera, generar una comprensión más clara de los fundamentos o argumentos tenidos en cuenta en el estudio puntual de un caso y evidenciar estrategias de gestión que permitan garantizar un ambiente sano y seguro para los trabajadores.

Culpa patronal: los controles a cargo del empleador no se limitan a los que se originen en una conducta directa de su acción u omisión, se extienden a los que, siendo indirectos, concurrentes e, inclusive, extraños a aquel, son previsibles y tienen relación incidencia o conexidad con la actividad de sus trabajadores.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, magistrado ponente: Carlos Arturo Guarín Jurado, Sentencia SL2040-2023

En Colombia, se ha definido el **accidente laboral** como un suceso inesperado que ocurre durante la ejecución del trabajo, el cual afecta la salud o integridad física del trabajador de conformidad 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"**. Específicamente el artículo 3º, define el accidente de trabajo como cualquier hecho que cause una alteración en la salud del trabajador, siempre y cuando esté vinculado de manera directa o indirecta a sus actividades laborales (ver figura 1).

Figura 1. Definición de accidente de trabajo en Colombia



Responsabilidad del empleador y pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, ha determinado con fundamento en las diferentes sentencias proferidas que la responsabilidad del empleador en accidentes laborales en muchas ocasiones ocurre por omisión, es decir, por no cumplir con los deberes de prevención, protección y vigilancia de la seguridad y salud de sus trabajadores. Esto incluye falencias al identificar, evaluar y controlar los peligros potenciales asociados a las actividades laborales, lo que constituye —en algunos casos— la culpa patronal.

Es por esto que con el análisis y estudio que se realizará a la siguiente sentencia se pretende aportar al conocimiento del lector en estrategias y resaltar la relevancia que tiene el deber de cumplir con el **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST),** dado que el incumplimiento de estas obligaciones puede resultar en la

imputación de culpa patronal en casos de accidentes laborales.

Sentencia No. SL060

Con fundamento en la importancia y avance que han tenido las decisiones de la Corte Suprema de Justicia en cuanto a los accidentes de trabajo, y reforzando lo indicado anteriormente, se analiza la presente sentencia fundamentada en el caso del trabajador que sufre un accidente de tránsito durante el desarrollo de sus actividades laborales.

Caso y hechos enunciados por parte del trabajador

El trabajador desempeñaba el cargo de gestor comercial y se movilizaba en su motocicleta a los diferentes municipios que se requería. En el desarrollo de sus funciones sufrió un accidente de tránsito que fue catalogado como de origen laboral. El accidente ocurre porque, según el trabajador, se le atravesaron unos perros que lo hicieron perder el equilibrio de la motocicleta por lo que cayó a la carretera, sufriendo fractura y raspaduras.

Como parte de los argumentos indicados por el trabajador, se encuentra que no recibió instrucciones de seguridad vial, ni se le suministraron elementos de protección y seguridad personal (casco, protectores de hombro, codos, rodillas, de espalda, pecho, guantes y botas) y, aun así, siempre se le permitió el uso normal de la motocicleta. Indica, igualmente, que no fue capacitado por parte del empleador para la tarea contratada y que la empresa no tenía las medidas de control para la prevención de accidentes viales, dado que no tenían identificados los peligros ni los controles de la actividad que se desarrollaba.

Contestación de la empresa demandada

La empresa sostuvo que el día del accidente el trabajador se encontraba en un municipio realizando el corte del servicio y decidió tomar su propia moto e ir a la casa de un compañero sin que existiera orden explícita de la empresa,



por lo cual no se pudo revisar si el trabajador contaba con los elementos de protección requeridos y que cumpliera con las normas de seguridad. Asimismo, en relación con la entrega de elementos de protección y la capacitación en seguridad vial, señaló que en ningún momento se le exigió al trabajador movilizarse en motocicleta para cumplir con las funciones para las que fue contratado. Por ello, la empresa consideró que no tenía la obligación de entregarle dichos elementos ni de capacitarlo, ya que, al contar con licencia de conducción, se presumía que el trabajador conocía las normas de tránsito y, por tanto, sabía qué elementos debía utilizar.

Añadió que el accidente ocurrió con dos perros que se atraviesan en la vía lo cual genera una causa extraña imputable a terceros y concluyó su intervención presentando excepción de culpa exclusiva de la víctima.

Sentencia de primera instancia

En el primer fallo, el juez correspondiente declaró la culpa patronal del accidente de trabajo que originó la Pérdida de Capacidad Laboral (PCL) del 50,4 % al trabajador y en consiguiente condenó a la indemnización correspondiente en contra de la empresa y a favor del trabajador.

Sentencia de segunda instancia

El magistrado ponente de esta sentencia decidió modificar la decisión de primera instancia, es decir, que absolvió a la empresa de la responsabilidad patronal. Por ende, se analizarán en la presente, los argumentos tenidos en cuenta por parte de esta sentencia para fundamentar el cambio de responsabilidad generada con el accidente de trabajo.

El magistrado ponente indicó que cuando se trata de incumplimiento por parte del empleador en las obligaciones de cuidado y protección, la carga de la prueba está a su cargo y este debe demostrar que actuó con diligencia y precaución y que, para el caso concreto, las afirmaciones del trabajador en cuanto a las “fallas” presentadas por el empleador no son suficientes para demostrar culpa patronal por el accidente ocurrido.

Se refirió así mismo al informe de accidente presentado por la Administradora de Riesgo Laboral (ARL), en el cual

resalta el hecho de que el trabajador se encontraba realizando en su vehículo el recorrido de la zona de trabajo asignada y los dos perros se le atravesaron de repente lo que, efectivamente, genera un caso fortuito[1] ajeno al trabajo y funciones contratadas, dado que el empleador no tenía forma de prever ni resistir este hecho, lo que configura un eximente de responsabilidad del empleador.

Recurso de casación[2] presentado por el trabajador

El trabajador al no encontrarse conforme con el fallo de segunda instancia procedió a presentar el recurso de casación para que fuera estudiado por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral y se procediera a decidir sobre el asunto de fondo, teniendo como fundamento los argumentos presentados y expuestos por el tribunal de segunda instancia.

Dentro de los argumentos del recurso presentado por el trabajador se encontraron —entre otros— que se le generó una carga de la prueba adicional, cuando se le indicó que debía ser él quien tenía que demostrar que el empleador no cumplió con las obligaciones de cuidado y protección, aún conociendo que la persona que contrata es la que debe identificar los riesgos a los que expone al trabajador.

De la misma forma, el trabajador en el recurso puso de presente que el tribunal no tuvo en cuenta que el empleador no lo dotó de Elementos de Protección Personal (EPP) adecuados (casco; protectores para hombros, codos, rodillas, pecho y espalda; guantes y botas para motociclista) para el cumplimiento de las funciones con uso de motocicleta y que esto generó las lesiones sufridas en el accidente, sumado a que dicho infortunio vial pudo haberse identificado como riesgo laboral y que permitieran implementar mecanismos de prevención y control en la conducción de vehículos. Igualmente, el trabajador indica que la empresa siempre le permitió el desarrollo de las actividades aun conociendo que no contaba con EPP. A ello se le suma que no tuvo en cuenta el estado de la motocicleta ni ejerció los controles correspondientes.

Con fundamento en estos argumentos y otros adicionales expuestos por el trabajador, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral procedió realizar el estudio para definir si el Tribunal (segunda instancia), se equivocó al concluir que el accidente de trabajo no se generó por culpa del empleador por ser este un caso fortuito, por lo cual, se analizan los argumentos y puntos de vista previos a conocer el fallo final emitido por la Sentencia SL060-2024:

Argumentos analizados:

1. En cuanto al contrato

El trabajador estaba vinculado como gestor comercial y sus funciones incluían el seguimiento a usuarios, el cobro en municipios, la entrega de avisos de suspensión y facturación y el desarrollo de técnicas domiciliarias.

2. En cuanto al formato de investigación de la ARL

En este formato la empresa registró el hecho como accidente laboral y señaló que el trabajador estaba realizando su labor habitual. Sostuvo, además, que se trató de un accidente de tránsito ocurrido en el vehículo particular del trabajador, el cual no contaba con Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito (SOAT) y que, en el momento del accidente, el trabajador no portaba casco de seguridad.

3. Informe de accidente de trabajo del empleador

El trabajador se encontraba realizando su labor habitual, por lo que se trató de un accidente de tránsito: estaba haciendo un recorrido en la zona de trabajo que le había sido asignada por el área comercial y se movilizaba en su vehículo personal.

Consideraciones realizadas:

Una vez culminado el análisis de los temas relevantes, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, procedió a señalar que:

- La empresa no acató las obligaciones de protección y seguridad.
- El accidente se presentó cuando el trabajador estaba en ejercicio de sus funciones.
- El trabajador se trasladaba en la motocicleta de su propiedad sin casco y con el SOAT vencido.



[1] Fuerza mayor o caso fortuito: tiene carácter imprevisible, es improbable su ocurrencia en la ejecución de la tarea. Es excepcional, sorpresivo e irresistible. Aun cuando un empleador adopte todas las medidas de seguridad le es imposible evitar los efectos del suceso. No debe tener ninguna relación con la labor encomendada.

[2] El recurso de casación es un recurso extraordinario que tiene por objeto anular una sentencia judicial "que contiene una incorrecta interpretación o aplicación de la ley" o que ha sido dictada en un procedimiento que no ha cumplido las solemnidades legales (debido proceso), es decir, por un error in *iudicando* o bien error *in procedendo*, respectivamente. Su fallo le corresponde al tribunal de mayor jerarquía, como la Corte Suprema.

- Dos perros se le atravesaron y le hicieron perder el equilibrio, ocasionando que impactara contra el suelo.
- No es un caso fortuito, por ende, no es eximente de responsabilidad.
- El empleador tiene que: identificar, conocer, evaluar y controlar los riesgos potenciales a los que se puede ver expuesto el trabajador.
- El medio de transporte para realizar la labor era su motocicleta.
- La conducción se ha calificado como una actividad peligrosa porque implica riesgos que, de manera inmediata, pueden ocasionar algún daño. Esta actividad puede provocar la variación en las fuerzas que despliega una persona para desarrollar su labor.
- La compañía no contaba con controles en materia de seguridad vial para quienes utilizan vehículos en la ejecución de sus labores, presentándose hábitos de trabajos incorrectos y la utilización de la moto sin ninguna vigilancia.
- La empresa no se interesó (a pesar de que aprobó que el trabajador se trasladara en su propia moto) en verificar si contaba con los elementos necesarios para velar por su salud y seguridad.
- No se verificó si el vehículo contaba con SOAT.
- El informe del suceso y el formato de investigación de accidentes e incidentes da cuenta de que la empresa no adoptó medidas tendientes a asegurar la vida y salud del trabajador.

Resalta la Corte que las empresas deben:

- Establecer controles en seguridad vial.
- Realizar inspección diaria en motos.
- Llevar a cabo simulacros de prevención de accidentes de los conductores de moto.
- Ejecutar campañas y capacitación en seguridad vial.

La Corte señaló que, si la empresa hubiera puesto en práctica las anteriores acciones, se habría percatado de que se trataba de una actividad peligrosa y de que el trabajador estaba expuesto a riesgos de accidentes viales que podían afectar su integridad. Esto evidencia que el daño era previsible.

Pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia

La Sala de Casación Laboral procedió a presentar las conclusiones pertinentes antes de emitir el fallo, señalando lo siguiente:

El empleador es quien crea el riesgo y debe medirlo y entregar como obligación los elementos adecuados para protección contra accidentes y enfermedades profesionales de manera tal que garantice razonablemente la seguridad y salud de los trabajadores.

Una vez analizado el caso concreto, así como las pruebas y las diferentes etapas procesales, indicó que la culpa patronal en este caso se evidencia, por los siguientes aspectos:

- El accidente fue responsabilidad de la empresa por abstenerse a suministrar al trabajador los EPP y las capacitaciones en seguridad vial.
- La empresa no capacitó al trabajador para ejecutar la labor.
- No contaba con medidas de control para prevención de accidentes viales.
- El reglamento interno de trabajo no contenía ninguna prohibición que impidiera al trabajador usar su vehículo personal para realizar las tareas propias del cargo.
- El representante legal aceptó que los trabajadores utilizaran vehículos propios para ejecutar el servicio y que se les otorga bonificación para su uso.
- La empresa sabía que el día del accidente el trabajador se movilizaba en su propio vehículo y, aun así, no verificó si contaba con las medidas de seguridad necesarias para proteger su vida y su salud.
- La empresa incumplió con los deberes de seguridad y protección por lo cual debe responder por la indemnización plena de perjuicios.

Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral

El tribunal procedió a dictar sentencia, en la cual condenó a la empresa por culpa patronal y ordenó lo correspondiente al pago del lucro cesante y perjuicio moral a favor del trabajador.

Por todo lo anterior, la sentencia aquí analizada destaca un factor muy relevante en Colombia y es la obligación que tiene el empleador de proporcionar y ejecutar medidas de seguridad necesarias en las actividades de riesgo no previsibles, así como la capacitación a los trabajadores para prevenir accidentes laborales y garantizar condiciones laborales seguras. Este caso específico evidencia la falta de instrucciones de seguridad vial y de entrega de EPP que fueron aspectos determinantes para la materialización del incidente.

Por ello, se resalta la necesidad de tomar acciones y medidas proactivas que garanticen que los trabajadores cumplan con las obligaciones legales y éticas y que todas las partes de la relación laboral adopten prácticas de seguridad efectivas que promuevan el bienestar y la productividad de los trabajadores. Los empleadores deben asumir un compromiso activo con la seguridad laboral, garantizando un entorno de trabajo seguro y saludable, acorde con los estándares exigidos.