

## Carga de la prueba en la responsabilidad civil del empleador

Daniel Yepes Ruiz<sup>1</sup>

### Resumen:

La responsabilidad civil del empleador consagrada en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo encierra un problema de aplicación de justicia en las situaciones donde se debate la responsabilidad civil del empleador. En consecuencia esta investigación trata de dar cuenta de la pertinencia de la carga de la prueba consagrada en la legislación laboral bajo el entendimiento del trabajador como la parte más débil de la relación laboral, aunado a las reacciones y la estructura mecánica e industrial de la empresa y a la dificultad de obtención de la prueba tras la ocurrencia de un siniestro laboral, dicho análisis se realizará haciendo acopio de la doctrina especializada en la culpa del empleador, en la responsabilidad civil y mediante el examen de la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia entre los años 2000 y 2017. El análisis indicativo de que el estado actual de la carga de la prueba ha mejorado, tiende a convertir al empleador en un sujeto probatorio activo y a imponer nuevas cargas procesales para que quede exonerado de su culpa en caso de producirse el accidente de trabajo.

### Abstract:

The civil liability of the employer enshrined in article 216 of the Labor Code contains a problem of application of justice in situations where the civil liability of the employer is discussed. Consequently, this research tries to account for the relevance of the burden of proof and how it works in the labor relationship, in addition to the reactions and the mechanical and industrial structure of the company and the difficulty of obtaining proof after the occurrence of a work accident, this analysis will be done by gathering the doctrine specialized in the fault of the employer, in civil liability and by examining the

---

<sup>1</sup> Estudiante de la Especialización: Ejercicio del Derecho Ante las Altas Cortes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Luis Amigó. Abogado de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Antioquia. Abogado litigante y docente de cátedra de la Universidad de Antioquia en las áreas de Responsabilidad Civil, Derecho Laboral y de la Seguridad Social. Texto presentado con la finalidad de cumplir con el requisito de trabajo de grado para optar por el título de especialista.

jurisprudence of the Labor Cassation Chamber of the Supreme Court of Justice between the years 2000 and 2017. Indicative analysis that the current state of the burden of proof has improved, tends to make the employer a probatively active subject and to impose new procedural burdens with the purpose of distorting his fault in the occurrence of the work accident. The indicative analysis that the current state of the burden of proof has improved, tends to make the employer an active probative subject and to impose new procedural burdens to be exempted from his fault in the event of the work accident.

Palabras claves:

Carga de la prueba, culpa laboral, responsabilidad civil, accidente y enfermedad laboral.

Key words:

The burden of proof, the fault of the employer, the civil liability, accident and laboral disease.

## I. Introducción

La carga de la prueba esta afincada sobre el demandante pues quien busca una declaración por parte del aparato jurisdiccional debe acreditar los hechos que consagran los supuestos jurídicos de las normas que pretende su aplicación (Ramírez, 2017, p. 248). En materia de responsabilidad civil del empleador la legislación laboral en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo consagra la obligación del trabajador de la prueba de la culpa del empleador. Junto con el daño y el hecho ilícito, la culpa son los elementos esenciales para la indemnización de los perjuicios ocasionados con la ocurrencia de un siniestro laboral.

La demostración de la culpa a cargo del trabajador en la actual legislación laboral encierra una dificultad de aplicación de justicia y eficiencia en las situaciones donde se debate la responsabilidad civil del empleador. Gracias a que buena parte de las situaciones dañinas que se presentan, ocurren bajo el marco de una estructura fabril e industrial, caracterizada por múltiples reacciones mecánicas, que dificultan la obtención de la prueba

por el trabajador para la declaración de responsabilidad contractual del empleador, y por lo tanto limitan el resarcimiento integral al que tiene derecho quien ha sufrido un daño por causa u ocasión del siniestro laboral (Sánchez, 2015, p. 27).

Si la responsabilidad subjetiva pende para su declaración de la demostración de la culpa suficientemente comprobada y la empresa es un complejo mecánico, del cual derivar una falla o error humano en ocasiones no es claro y fácil de demostrar, el análisis de la culpabilidad en el espacio empresarial debe separarse de la directa realización humana y tenerse en cuenta los diferentes factores de riesgo, tales como: la estructura mecánica del espacio de trabajo, los sistemas de seguridad ocupacional, la condición del empleador para aportar de manera más fácil y eficiente material probatorio al proceso judicial, entre otras.

Por el entorno empresarial al que se ve sometido el trabajador y por la dificultad en la obtención de la prueba tras la ocurrencia del siniestro laboral, es necesario un aminoramiento de la carga de la prueba y ubicar al empleador como un sujeto proactivo en los procesos judiciales donde se debate su responsabilidad. El trabajador es la parte más débil de las relaciones laborales, las normas internacionales, la Constitución Política de 1991 y la legislación interna reconoce esta disparidad existente en el contrato de trabajo y han desarrollado una serie de instrumentos en busca de equilibrar las diferentes temáticas que se presentan en las relaciones laborales.

Si bien la estructura empresarial es determinante en la concepción que se tenga de la siniestralidad laboral, y es pertinente reevaluar el subjetivismo con que se juzga la culpa, no debe llegarse a trasladar la carga de la prueba al empleador. El empleador por la posición dominante que ostenta, el profesionalismo con que desarrolla una actividad económica, por contar con más medios técnicos y económicos que el trabajador, debe tener un deber de acreditación y aportación de cierto material probatorio, que está en la obligación de implementar, recaudar y llevar según la normatividad vigente, más aún en circunstancias donde puede evidenciarse sus obligaciones y deberes de seguridad y salud en el trabajo.

Ante la dificultad en la prueba del elemento volitivo necesario para la imputación de la responsabilidad, y con ello la consecuente falta de resarcimiento integral de los perjuicios, es pertinente preguntarse si la actual carga de la prueba consagrada para los procesos de responsabilidad civil del empleador responde adecuadamente a la protección

del trabajador como la parte más débil de las relaciones laborales el cual se ve sometido a un espacio mecánico e industrial del cual derivar una culpa imputable a un sujeto humano y del cual obtener la prueba después de la ocurrencia del siniestro laboral es problemático. Para ello se analizará la doctrina y la jurisprudencia de la carga de la prueba frente a la responsabilidad civil originada del daño dentro de la relación laboral, ante las dificultades que tiene el trabajador al momento de probar la culpa del empleador.

Se conceptualizara sobre la responsabilidad civil del empleador y cuáles son sus características principales, se hará una comparación entre la responsabilidad civil tradicional o privada y la responsabilidad civil del empleador, se propondrá la caracterización de unos siniestros laborales como tipos de culpa o responsabilidad en los que debe darse un tratamiento diferente en materia probatoria, se establecerá un cambio paulatino que ha hecho carrera en la jurisprudencia laboral y se determina la importancia de la nueva reglamentación de la salud ocupacional hoy (SGSST).

## II. Responsabilidad civil del empleador

La culpa laboral puede definirse como el incumplimiento de las obligaciones de protección y seguridad, por el empleador en el marco de una relación laboral. La inejecución de dichas obligaciones debe generar un daño al trabajador, el cual puede darse bajo cualquiera de las modalidades siguientes: *incumplimiento puro y simple*, *incumplimiento imperfecto e incumplimiento moroso* (Tamayo, 2007, p. 75), el primero, desde el inicio hay una infracción de las obligaciones por el empleador, el segundo, no se llega al cumplimiento adecuado de todas las obligaciones, se realizan algunas y otras no, ya que, se toman determinadas precauciones en el ambiente y lugar de trabajo pero se omiten otras, y finalmente, el tercero, si bien se tiene un cumplimiento, es sólo parcial, pues el momento de llegar a realizar las actuaciones de protección y seguridad es posterior o tardío al acaecimiento del siniestro laboral.

Los deberes de los contratantes laborales se encuentran consignados en diferentes normativas como la Constitución Política de 1991, los Tratados Internacionales - principalmente los Convenios OIT- y la legislación nacional, tanto empleador como

trabajador, gozan de derechos o facultades, pero correlativamente deben llevar a cabo unos deberes, en armonía del contrato de trabajo. En relación con el tema de la culpa laboral, los principales deberes que tienen cada una de las partes, son de un lado, las obligaciones de protección y de seguridad a cargo del empleador y de otro, las obligaciones de sujeción y cumplimiento de las reglas de higiene y seguridad en el trabajo, a cargo del trabajador. De manera particular las obligaciones, los derechos y las prohibiciones que tienen cada una de las partes del contrato de trabajo están contenidos en el Código Sustantivo del Trabajo, en adelante (CST), Capítulo V, artículos 55 al 61.

### 1.1. Elemento volitivo

La culpa es un término que designa en materia de responsabilidad civil, un concepto general como particular. Se divide en la culpa dolosa y culpa culposa. La *culpa dolosa* en materia extracontractual tiene identidad con su definición tradicional, es la intención de lesionar la vida, integridad o bienes de una persona. En este comportamiento el agente tiene propósito de inferir un perjuicio ilícito a otro. En cambio, en materia contractual, el dolo es el incumplimiento deliberado de la obligación o de las obligaciones del contrato, entendiéndose el comportamiento deliberado como la no existencia de una justa causa para que el deudor contractual incumpla parcial o totalmente sus deberes convencionales (Tamayo, 2007, p. 22).

La *culpa culposa* es un defecto en el comportamiento del hombre, generado sin la intención de causar daño o inferir injuria a la vida, integridad o bienes de otro. Pero que conlleva un descuido o desacierto que no se hubiera cometido tomando las previsiones del caso. Aquí se hace referencia al término *culpa* “a secas”, tal y como se habla en el ideario general y también se le puede denominar *culpa en sentido estricto*.

A su vez la *culpa culposa*, la *culpa en sentido estricto* o la *culpa* se dividen en negligencia, imprudencia e impericia. La *negligencia* es un descuido al actuar. El cual se constituye en un hecho más grave que la imprudencia, pues el sujeto infractor creó un hecho ilícito de una manera más temeraria. El cual comporta una infracción alta a los deberes contractuales o extracontractuales. Esta conducta genera un comportamiento más

desajustado a las normas sociales comunes en el ámbito donde ocurre (Gallego, 2015, p. 15).

La *imprudencia* es una ligereza, no se previó o previéndolo se confió en poder evitarlo. En materia de previsión de la conducta es importante el grado de probabilidad con la que debió contar ex-ante el agente para comprender que su actuar, podría desembocar en una actuación generadora de daño. La *impericia* es la carencia de conocimiento de una profesión. Se presume la pericia por los títulos y acreditaciones. El perito, es decir, el experto en un arte materia debe estar actualizándose y tener constante práctica en su quehacer, pues en buena medida, es la experiencia la que determina en no pocos casos, el grado de experticia y aplicación del saber que obtiene una persona con el paso del tiempo.

#### 1.1.1. Obligación de seguridad y protección

Tanto trabajador como empleador tienen deberes y derechos en el marco de las relaciones de trabajo, de no ser así, carecería de sentido el sustrato conmutativo del contrato. Por la temática tratada se analizará los deberes a cargo de una sola de las partes, el empleador y no se estudiarán todos y cada uno de esos deberes, pues lo importante en la responsabilidad civil del empleador, se circunscribe a unas específicas cargas. En las que el empleador es un prototipo de hombre medio cualificado por el beneficio que le reporta su oficio, quien debe conocer el sector que explota y tener dominio de las actividades para las cuales invierte recursos humanos, técnicos y económicos.

Los deberes dentro de los que se tipifica la responsabilidad civil del empleador son las obligaciones de seguridad y protección que impone la normatividad aplicable. Definiciones sobre estos conceptos en las relaciones de trabajo no están determinadas, a pesar de que buena parte de la jurisprudencia y la doctrina los tratan como pilares para imputar o exonerar de la culpa de una conducta activa u omisiva al empleador. Las obligaciones *de seguridad y de protección* hay que determinarlas no como un comportamiento abstracto, sino, como un deber personal, no llevado a extremos, pero si

conjugado con las circunstancias específicas de cada lugar en el que se desarrolla la labor contratada y se desenvuelve el trabajador en el cumplimiento de sus cargas contractuales.

Para la norma y la doctrina foránea quienes han estudiado con más detenimiento la obligación de *seguridad* a cargo del empleador, la definen como: ... *la estricta observancia de las pausas y limitaciones a la duración del trabajo y la adaptación de las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores; debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de la vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos* (Ahuad, 2016, p. 2)

La *obligación de seguridad* es una equivalencia que se desprende de las relaciones laborales, ya que la consagración legislativa o jurisprudencial, no hace más que reconocer una realidad surgida de la bilateralidad del contrato de trabajo, *como contrapartida de la obligación de trabajador subordinado de brindar su prestación en condiciones de buena fe, fidelidad, diligencia, colaboración y solidaridad, surge el deber general del empleador de adoptar las medidas y precauciones tendientes a evitar que el trabajador sufra daños en su persona* (Ahuad, 2016, p. 3).

Por su parte la *obligación de protección* es una manifestación del deber general de previsión a cargo del empleador. Este como hombre de negocios, caracterizado por un conocimiento especial del sector económico que explota y con el deber de cumplir con normas en materia ocupacional, tiene a cargo la integridad y salud de sus trabajadores. Por lo que debe evitar los riesgos, identificar factores epidemiológicos y en general mantener los lugares de trabajo acordes con el ambiente y espacio de las labores que debe desarrollar sus empleados. En cumplimiento de esta obligación el empleador debe entre otras, *adoptar las medidas que, según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo* (Ahuad, 2016, p. 3).

La obligación de seguridad y protección, están íntimamente ligadas. La seguridad brindada por el empleador en el lugar donde se desarrolla la actividad laboral busca la protección de la integridad física, psicológica y espiritual de los trabajadores, mientras la protección que se brinda al trabajador contribuye a la seguridad del puesto de trabajo y a la empresa misma. Como se observa hay una relación estrecha entre los dos conceptos centrales de la responsabilidad civil del empleador en el marco del contrato de trabajo.

## 1.2. Responsabilidad contractual del empleador

El fundamento de la responsabilidad civil contractual es el incumplimiento de una o varias de las obligaciones pactadas en el contrato. Como el contrato es ley para las partes, este debe ejecutarse de buena fe. Por ello cuando una persona se postula como acreedor contractual debe demostrar la existencia del contrato para así determinar la obligación u obligaciones que se le pueden imputar como incumplidas al deudor contractual.

Si la responsabilidad civil del empleador se enmarca dentro de la esfera contractual, el contrato de trabajo es el punto de partida de los derechos y obligaciones de cada parte, que son complementados por la normatividad y la jurisprudencia. En algunos casos, aunque son excepcionales se deberá probar antes el contrato laboral, para intentar la responsabilidad civil y en otros, que son la mayoría, será clara la relación de trabajo y el accionante dirigirá la discusión a la responsabilidad civil del empleador. Según los artículos 23 y 24 del CST se presume que toda prestación personal de uno o varios servicios está regida por una relación laboral, lo que beneficia al trabajador que tiene a su favor parte de la carga de la prueba, en eventos como el contrato de trabajo verbal, en el que, demostrando la prestación personal del servicio, se configura la relación laboral.

### 1.2.1. Prueba del incumplimiento del empleador

Dificultad genera definir el criterio de quién debe probar el incumplimiento de las obligaciones consagradas en el contrato. Un sector de la doctrina procesal (Hinestrosa,

2002, P. 381), establece que, en materia de obligaciones positivas, el acreedor contractual (demandante), solo debe probar, en primer lugar, la existencia de la obligación, lo que se realiza, en la mayoría de las veces, a través de la demostración del contrato mismo y segundo, endilgando el incumplimiento de la obligación demostrada al acreedor (demandado), para así, trasladar la carga probatoria a quien ostenta la ejecución debida de lo pactado (Collin, 1916, p. 38). Esta es la posición más laxa y favorable, para la parte que alega la inejecución de parte o todo el contrato y si es del caso, la causación de perjuicios por la conducta ilícita.

El fundamento central de esta concepción es la existencia de manera expresa de una obligación o varias obligaciones, la cual debe realizarse a cabalidad por la fuerza jurídica que conlleva el contrato. Por ello, quien ostenta la carga de su cumplimiento debe demostrar que así sucedió y no puede pretender a quien padece presuntamente su incumplimiento probar una negación. Es mucho más lógico probar el acontecimiento de un hecho positivo, el cual se reduce a la demostración de su cumplimiento, que exigir la comprobación de un hecho no ocurrido que puede tener múltiples situaciones de inejecución.

Mientras, quienes no comparten la interpretación anterior, esgrimen que quien alega el incumplimiento contractual debe acreditar la inejecución de las obligaciones de las cuales pretende derivar responsabilidad. Se fundamenta esta solución indicando que *“corresponde al acreedor suministrar la prueba de que la obligación fue incumplida”* (Pérez, 1951, p. 175). Esta afirmación tiene como sustento el que nadie puede pretender posicionarse como acreedor, sin demostrar el hecho que lo acredita como tal, a pesar de la existencia de una obligación, se debe demostrar su infracción por quien pretende beneficiarse de la indemnización.

Si bien estas posiciones son resultado lógico de la ubicación probatoria que se tome, es difícil en abstracto determinar sobre cómo distribuir la carga de probar. Por esto la idea predominante que ha primado es de quien pretenda el resarcimiento de perjuicios debe acreditar la existencia del contrato y no solamente la simple afirmación del incumplimiento de la obligación, sino, la comprobación de la falta de ejecución total, parcial o tardía por el deudor de lo debido (Claro, 1992, p. 524). Posición que está a tono con las reglas generales,

pero de la cual no se desconocen circunstancias especiales que se analizan bajo otra óptica jurídica.

En la actualidad en el ordenamiento jurídico colombiano existe la carga dinámica de la prueba en el artículo 167 del Código General del Proceso, en adelante (CGP), el cual abre una tercera vía, en la que, sin abandonar la posición tradicional, se puede repartir determinadas cargas probatorias en aras de equilibrar el proceso y de aplicar la equidad a las situaciones de la vida cotidiana que lo ameriten. Por disposición del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en adelante (CPTSS) que permite la analogía, es posible dar aplicación de algunas circunstancias de esta teoría como: trasladar la prueba a quien tenga: *cercanía con el material probatorio, por tener en su poder el objeto de prueba, por circunstancias técnicas especiales, o por estado de indefensión o de incapacidad en la cual se encuentre la contraparte* (Ley 1562 de 2012, Julio 11). Eventos que constantemente se presentan en la realidad social colombiana y sobre todo en la realidad de las relaciones de trabajo.

Cada situación particular acompañada de una interpretación real y efectiva de la Constitución Política de 1991, los principios generales, particulares y de las normas laborales, permitirán de la forma más adecuada aplicar la figura consagrada desde el año 2012 por la normativa procesal civil en nuestro país.

### III. Diferencias prácticas en la aplicación de la responsabilidad civil en el ámbito laboral y privada

Como se enunció la responsabilidad civil se divide frente a su estructuración en contractual y extracontractual. Ambas responsabilidades, en sus rasgos generales es similar, siendo la mayor diferencia, que la contractual se enmarca en una convención de la cual surgen obligaciones y derechos para las partes, mientras la extracontractual acoge principios de orden social y ético para fundamentar su aplicación.

Lo anterior incide en la culpa laboral que al ser una responsabilidad de carácter contractual no le es aplicable, determinados beneficios probatorios<sup>2</sup> de la responsabilidad civil extracontractual. Generándose desventajas a quien sufre el daño y es acreedor de la correspondiente reparación. En la responsabilidad civil de las relaciones de trabajo se responde por el incumplimiento de los deberes contractuales, las obligaciones de seguridad y protección del empleador para con el trabajador, sin importar la modalidad bajo la que se quebrante, solo es necesaria que se constate materialmente una infracción a estos deberes, para que surja el deber de indemnizar todos los perjuicios causados con dicha conducta.

En el derecho privado existen diferentes traslados de la carga de la prueba, debido a la existencia de tipos de responsabilidad, los cuales son situaciones prototípicas de hechos ilícitos y cuando acaecen el legislador previamente les determinó unos efectos sustanciales y procesales particulares. Entre ellos están la *responsabilidad por el hecho de los dependientes* o *responsabilidad por las personas a cargo*, situaciones que generan la llamada *presunción de culpabilidad* de la cual se exonera con la prueba por el demandado de *diligencia y cuidado*.

Mientras situaciones como la: *responsabilidad por el hecho de las cosas que caen del edificio*, *por el hecho de la ruina del edificio*, *por el hecho de las actividades peligrosas*, *por el hecho de los animales domésticos* y *por el hecho de los animales fieros*, generan la denominada *presunción de responsabilidad*, en la cual solo se exonera el demandado demostrando cualquiera de las *causas extrañas* existentes, (culpa exclusiva de la víctima, intervención exclusiva de un tercero, caso fortuito o fuerza mayor), excepto la última situación que limita la exoneración a la causa extraña de la culpa exclusiva de la víctima.

Sin existir tipos de responsabilidad en materia de culpa del empleador, hay ocasiones que se presentan en materia laboral donde no obstante estar probadas las infracciones a los deberes u obligaciones del empleador, no se declara su la

---

<sup>2</sup> Tipos de responsabilidad son situaciones características que se presentan normalmente en el derecho privado y que generan daños. Por ejemplo, es muy común accidentes y lesiones a causa de aparatos o elementos tecnificados y de gran envergadura que por su utilización corriente son peligrosos para los seres humanos en las relaciones cotidianas, pero que a pesar de esto por la utilidad que reportan se permite su uso bajo determinados criterios técnico-legales. Un ejemplo de ello es el transporte terrestre o aéreo que están clasificados como actividades peligrosas.

responsabilidad, en apoyo en tesis desdeñables y exégetas. Un ejemplo de lo anterior y de la diferencia que se puede encontrar en materia de responsabilidad, ocurre en una sentencia ilustrativa sobre el tema de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, donde analiza un accidente por un bulto que cae de un nivel superior y en ella se evidencia las desigualdades existentes en materia laboral y civil, atadas a la visión e interpretación tradicional de la culpa que tiene la especialidad del trabajo.

Los hechos se resumen según el material probatorio aducido en las diferentes instancias (CSJSCL, 2003, p. 2), en que la parte accionante por culpa de la sociedad empleadora, cuando el demandante se encontraba diligenciando un documento relacionado con la entrega de un viaje de café pergamino, un compañero de trabajo, con función de coter, había subido a desencastillar un arrume de café y tiró un bulto que rebotó en otro trique del mismo arrume y cayó sorpresivamente sobre el hombro izquierdo de la víctima. Dejándole como consecuencia del accidente una pérdida del 100% de su capacidad laboral, gracias a la incapacidad física permanente, de la cuádrupleja que le acaeció. La sociedad empleadora no contaba con reglamento de seguridad industrial, carecía de un buen reparto del espacio en el lugar de trabajo y no contaba con los elementos requeridos en la legislación laboral colombiana para protección de sus trabajadores.

La decisión de la Sala de Casación Laboral fue no acoger las pretensiones del actor y negar la totalidad de las indemnizaciones. La Corte esgrimió que no desconocía la falta de creación y funcionamiento del mencionado Comité de Higiene y Seguridad Industrial, ni la ausencia de las medidas de prevención de accidentes como señalización o de elementos de protección, pero considera que debió haberse demostrado –por el actor– que tales omisiones constituyeron la culpa de la empleadora en la ocurrencia del accidente. Gracias a que faltaba la prueba de la relación de causalidad entre ese hecho (falta de Comité y de prevención de accidentes) y el acaecimiento del accidente; es decir, entendió que tal omisión no resultaba ser una prueba suficiente y eficaz de la culpa laboral y que por ello se debía demostrar que si hubiera existido el Comité y la protección debida no hubiera acaecido el siniestro.

Sin entrar a discutir lo que la especialidad civil habría interpretado en un caso de similares circunstancias es claro que una posición así sostenida es demasiado gravosa y no

se compadece de la función social de la actividad laboral, tampoco de la protección que tiene el trabajador y no va acorde con un contrato conmutativo, como el de trabajo que reporta utilidades para ambas partes, cuando una de ellas se beneficia no solamente del incumplimiento de sus obligaciones, sino también de la realización de una falla, la cual no es debidamente castigada.

En la actualidad gran parte de las actividades que se desarrollan como trabajo dependiente, se pueden enmarcar dentro de las actividades peligrosas, debido a uso constante de la máquina, de la utilización de productos corrosivos y abrasivos, y en general de proyectos como los de infraestructura, exploración minera, etc., de amplia envergadura que ponen en alto peligro la vida de quienes lo llevan a cabo. Ante esto, es pertinente preguntarse si ocurrido un siniestro en el lugar de trabajo, bajo situaciones descritas y reguladas por el legislador privado, se puede alegar y dar aplicación a presunciones y cargas probatorias diferentes de la tradicional.

Son muchas las enfermedades que adquieren los trabajadores, resultado de la exposición permanente a factores de riesgo, situaciones realizadas bajo actividades peligrosas. Que en la gran mayoría de los casos por el lapso de tiempo en el que se descubren no logran ser imputadas a las condiciones de trabajo bajo las cuales se desempeñó la labor. Por lo anterior en no pocas situaciones el trabajador ante un siniestro laboral se encuentra en condiciones de desigualdad frente a un particular víctima de un siniestro con características similares en materia civil o comercial. Inclusive existen criterios en los que hay mayor protección al empleado público, a diferencia del empleado privado, regido bajo las normas laborales, gracias a teorías como el riesgo excepcional utilizada en los juicios de responsabilidad de la justicia contenciosa administrativa. Desdibujándose en buena medida los principios que irradian del derecho laboral y la protección del ordenamiento jurídico frente a la parte más débil de cualquier relación laboral, el trabajador.

Si acaece un accidente en las instalaciones de una determinada empresa, por la caída de un producto o elemento de la parte alta de una de las edificaciones del lugar de trabajo que acarrea fuertes lesiones a las víctimas de lo ocurrido, dentro de las cuales existe un trabajador que cumple las funciones comunes y corrientes de su labor y el otro es por

ejemplo un comerciante que conoce las instalaciones y los productos empresariales. De la situación descrita, es adecuado desde lo jurídico y desde lo práctico que una de las víctimas tenga ventajas probatorias en el marco de un proceso judicial, mientras la otra carece de ellas. Es posible sostener una diferencia en la forma y los medios para lograr resarcir el daño, causado en el ejemplo anterior o el causado por un vehículo de una empresa, que imprudentemente por quien lo maneja arrolla a un trabajador y a un particular.

Ante situaciones fácticas similares es difícil que se pueda sostener tal diferenciación, no solo por la incidencia en las resultas de los procesos de responsabilidad, sino también por el resarcimiento cabal de los perjuicios y el cumplimiento del principio de reparación integral de los menoscabos causados, que en su consagración normativa no hace diferenciación y de hacerlo, seguramente rayaría con el sentido de la equidad o la justicia. Se necesita una interpretación diferente de las normas que regulan la culpa laboral y morigerar los índices de convencimiento exigidos para declarar la responsabilidad civil del empleador por un siniestro laboral.

Podría alegarse que la indemnización económica realizada por el SGRL es la razón de la desigualdad probatoria y sustancial que tiene el trabajador en los procesos por responsabilidad civil, pero tal tesis no es de recibo por varias razones. De un lado la indemnización que realiza dicho sistema tiene dificultades de acceso y de reparación que no se compadecen con el desarrollo y la teleología del derecho de daños actual y menos con la protección constitucional e internacional que tienen los trabajadores en el marco de las relaciones de trabajo. En su orden las dificultades que generan la problemática son:

- I) la indemnización fundamentada en una responsabilidad objetiva, desarrollada por vía legal que disfruta el trabajador, si llega a disfrutarla, se presenta después de un largo procedimiento administrativo y/o judicial que en ocasiones se fundamenta en trabas impuestas por las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) y hasta por el propio sistema;
- II) la indemnización corresponde a una cuantía predeterminada por el porcentaje de la pérdida de capacidad laboral, lo que no alcanza a cubrir adecuadamente los perjuicios causados;

- III) la protección que genera esta indemnización sólo es fuente de la teoría del riesgo profesional, la cual no comprende y no tiene en cuenta la culpa del empleador;
- IV) la indemnización objetiva en ningún momento se compadece o asimila con una indemnización plena, a la que tiene derecho toda persona a la que ilícitamente se le ha causado daño y a la que está obligada la causante del daño, según el principio de la reparación integral.

Es pertinente mejorar el acceso a las prestaciones y el reconocimiento de los derechos consagrados en el SGRL, una reforma del actual sistema es imperiosa, debe dejarse atrás la visión utilitarista que se tiene del negocio del aseguramiento de los accidentes o enfermedades laborales y convertirlo en un derecho real a cargo de los trabajadores que sufren siniestro laboral.

#### IV. Germen de una nueva posición judicial frente a la carga de la prueba y situaciones típicas de la responsabilidad del empleador

Tradicional ha sido la posición jurídica de la prueba de la culpa laboral, los fundamentos centrales de esta posición subjetivista están dados, en *primer término*, la visión tradicional de la responsabilidad civil, que remite al principio general del derecho probatorio, de quien alega o afirma algo debe probarlo. Y, en *segundo lugar*, la afiliación al SGRL, que permite al empleador proteger y prevenir cualquier infortunio del trabajador.

Pero también se ha hecho hincapié que existen en el marco del contrato de trabajo macro-obligaciones, relacionadas con la responsabilidad civil del empleador. Al mismo tiempo existen varios deberes u obligaciones de importante entidad que integran a las obligaciones de seguridad y protección, que al mismo tiempo su infracción se erige como las causas principales de fallas del empleador en las relaciones laborales. Estas situaciones que se pueden denominar prototípicas y enmarcan en los siguientes supuestos.

La *primera* es por las inadecuadas condiciones del lugar de trabajo que se presenta cuando el trabajador se ve sometido y obligado a trabajar en lugares que por su forma, ambiente o acceso no presentan las condiciones óptimas para la seguridad de la vida o integridad física del trabajador. Tales son los casos de socavones o minas que no cuentan con los diseños o medios adecuados. También cuando presta sus servicios en edificaciones que son proclives al colapso o que padecen problemas de diseño estructural (CSJSCL, 2015, p. 19). La *segunda* es por falta de seguridad laboral e industrial. Ocurre cuando el empleador no proporciona seguridad en el ambiente de trabajo, y por ello los elementos con los que se ejecuta la labor o la labor en sí misma, son peligrosas para el trabajador. Ejemplo de esto, es la manipulación de máquinas averiadas bajo conocimiento o descuido del empleador. Al igual que cuando se realizan procesos que no conllevan el rigor técnico debido o no han sido científicamente estudiados (CSJSCL, 2010, p. 7).

La *tercera* es por la falta o ineficiencia de elementos y dotación necesarios en el desarrollo del trabajo. Causa común de responsabilidad civil del empleador, se presenta cuando se omite dar al trabajador las herramientas necesarias para el desarrollo adecuado del oficio contratado. Sucede también por no prestar el vestuario de seguridad industrial adecuado y por lo tanto el soldador se quema con las chispas que rebotan de la máquina (CSJSCL, 2005, p. 5) y (CESTSB, 2013, p. 4). La *cuarta* ante la falta de capacitación laboral e industrial, no se instruye al trabajador en el quehacer de su oficio, lo que conlleva a que éste, desconozca pasos o fases de su labor, y en consecuencia sea incapaz o ignore la manipulación de una máquina y por ello acaezca el siniestro laboral (CSJSCL, 2012, p. 19). La *quinta* por fatiga o exceso de trabajo gracias al irrespeto o desconocimiento a las jornadas máximas de trabajo y el incumplimiento a los descansos diarios, semanales y anuales por el empleador, impuestos al trabajador, es causa de responsabilidad laboral si debido al agotamiento se presenta el accidente o la enfermedad laboral (CSJSCL, 2012, p. 17).

Y finalmente la *sexta* de estas situaciones prototípicas es por la falta de atención y prestación de primeros auxilios al trabajador. Ocurre cuando una vez acaecido el siniestro laboral, el trabajador no es atendido correctamente, es decir, al prestarle la atención

requerida se yerra por dolo o culpa en los procedimientos básicos y necesarios o no se le presta los primeros auxilios correspondientes, conllevando a la agravación de la afectación física o psicológica. No es descabellado proponer que cuando ocurran algunas de estas circunstancias se podría mejorar la posición demostrativa o hasta exonerar al trabajador de la prueba de la culpa y trasladarla al empleador, exigiéndole la prueba de la conducta ajustada a derecho, pues la ocurrencia de estos eventos toca directamente con el incumplimiento de las principales obligaciones del empleador en materia de responsabilidad civil.

Estos seis eventos descritos son situaciones típicas, es decir, comunes en el incumplimiento por parte del empleador y que, ante su ocurrencia, repele directamente con la diligencia y cuidado que debe tener el empresario para con sus obligaciones básicas consagradas en las normas laborales y ocupacionales. En el derecho privado existen tipos de responsabilidad, situaciones generales de vulneración al deber de prudencia y cuidado que deben tener las personas en las relaciones sociales, porque no buscar que, en materia laboral, se creen supuestos donde la carga probatoria del trabajador se matice y la demostración de la culpa del empleador se flexibilice. La Sala de Casación Laboral desde mediados de la década pasada, viene germinalmente estableciendo, aunque pequeño un cambio interesante que en su medida se acompasa con la propuesta que se acaba de realizar.

Así la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, recoge la doctrina tradicional sostenida desde la expedición del CST, en Sentencia de abril 2 de 2014, en la que expresa:

*“(…) con base en esa regla, –se refiere al artículo 216 del CST– se ha desarrollado la doctrina de la culpa del empleador, en la que se afirma que el daño ocasionado por accidentes laborales debe compensarse cuandoquiera que se demuestre que en ella incurrió el patrono.*

*En ese sentido, a partir de la idea de justicia que inspira las relaciones en el trabajo, se ha establecido la necesidad de determinar que la conducta del*

*empleador fue negligente, omisiva o descuidada, al punto que se hace merecedor del pago de la indemnización.*

*Para esto, el artículo 57 del CST prevé una serie de obligaciones, como la de poner a disposición de los empleados los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de labores y procurarles elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales, de manera que, con ellos, se garantice razonablemente su seguridad y salud.*

*Así las cosas, **quien pretende el pago de la indemnización deben demostrar la inobservancia injustificada de esos deberes y la plena incidencia que tuvo en la ocurrencia del siniestro, pues no siempre que exista un resultado dañoso opera la obligación de resarcir**, en tanto corresponde analizar la naturaleza de la labor; el riesgo en su realización; las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrió el siniestro, y, fundamentalmente, la diligencia de quien lo creó.”*  
(Negrillas puestas.)

Pero a la par de la postura más formal, se viene dando desde el año 2005 un cambio visible en varias sentencias, bajo las cuales la máxima corporación de la especialidad laboral aplicó un “equilibrio contractual”, cercano a la teleología actual, en materia probatoria donde hay compromiso de parte y parte en la demostración de las causas del accidente de trabajo, así<sup>3</sup>:

*"Ciertamente, una vez se demuestra que la causa eficiente del infortunio fue la falta de revisión por parte de la persona encargada de prevenir cualquier accidente, como medida de seguridad adoptada al efecto por la empresa, **la carga dinámica de la prueba se traslada a ésta**, dada su calidad de obligada que no cumple satisfactoriamente con la prestación debida, de conformidad con el artículo 216 del CST en concordancia con las normas que regulan la responsabilidad contractual.”* (Negrillas puestas.)

---

<sup>3</sup> Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. M. P. Francisco Javier Ricaurte Gómez. Radicación 23489, Bogotá, D. C, diez (10) de marzo de dos mil cinco (2005).

Posición reiterada de esta manera 6 días después el 16 de marzo del año 2005:

*“La sociedad recurrente asume que la parte demandante tenía la carga de la prueba de la culpa y no que ella tuviera que probar que agotó todos los medios de prevención y que tuvo el esmerado cuidado que debía observar frente a su subordinado para precaver esta clase de riesgos. Pero en la culpa por abstención no se sigue forzosamente ese método.”*

*No hay dos pasos, sino uno solo, la prueba de la culpa es el incumplimiento de la obligación, en este caso de índole legal, que le impone al empleador ofrecerle a su trabajador medidas de seguridad. Nada más. **Probado el incumplimiento, el empleador, como todo deudor, sólo se libera de responsabilidad si acredita que obró con mediana diligencia en la adopción de las medidas de seguridad.***

(Negrillas puestas.)

Ahora la actividad del empleador no es meramente pasiva, debe percatarse de que su obligación no es formal, sino que debe llevar a cabo acciones tendientes a demostrar el cumplimiento de todos sus deberes en especial, la diligencia, en el cuidado y protección del trabajador. En aras de salvaguardar sus intereses económicos.

En esta misma línea de pensamiento y decisión, se reafirma el 30 de junio de 2005 lo siguiente:

*“De suerte que, la prueba del **mero incumplimiento en la ‘diligencia o cuidado ordinario o mediano’ que debe desplegar el empleador en la administración de sus negocios**, para estos casos, en la observancia de los deberes de protección y seguridad que debe a sus trabajadores, **es prueba suficiente de su culpa en el infortunio laboral** y, por ende, de la responsabilidad de que aquí se habla, en consecuencia, de la obligación de indemnizar total y ordinariamente los perjuicios irrogados al trabajador.”* (Negrillas puestas.)

Retomando todas las posiciones anteriores y citando apartes de esas mismas sentencias, en mayo 3 de 2006 bajo el radicado 26126, se sostiene:

*“(…) La abstención en el cumplimiento de la “diligencia y cuidado” debidos en la administración de los negocios propios, en este caso, las relaciones subordinadas de trabajo, constituye la conducta culposa que exige el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo para infligir al empleador responsable la indemnización ordinaria y total de perjuicios.*

*No puede olvidarse, además que “**la prueba de la diligencia o cuidado incumbe al que ha debido emplearlo**”, tal como lo pregona el artículo 1604 del Código Civil, por tanto, amén de los demás supuestos, **probada en concreto la omisión del empleador en el cumplimiento de sus deberes de protección y seguridad, en otras palabras, de diligencia y cuidado, se prueba la obligación de indemnizar al trabajador los perjuicios causados** y, por consiguiente, **si el empleador pretende cesar en su responsabilidad debe asumir la carga de probar la causa de la extinción de aquella**, tal y como de manera genérica lo dice el artículo 1757 del Código Civil (…)*”. (Negrillas puestas.)

La postura tradicional que aún purga en la actualidad ha venido morigerándose por una serie de jurisprudencias, que, por vía de interpretación legal, de aplicación de principios generales del derecho y específicos del derecho del trabajo, transita no hacia una objetivación de la responsabilidad laboral, sino, a un terreno subjetivo intermedio. Donde se le exige en un primer momento, la actividad probatoria al trabajador, pero no en una postura tan rígida como la plena prueba de la legislación laboral, ahora enfocada en demostrar el incumplimiento de los deberes de cuidado y protección, que se resumen en la diligencia y cuidado del buen padre de familia o del buen hombre de negocios de la doctrina civil. Para que sea posteriormente el empleador quien demuestre que sí cumplió sus deberes legales y contractuales o que existe una causal extintiva de la responsabilidad.

Para que finalmente el juez sea quien valore cada carga probatoria y decida conforme a derecho.

En la misma tendencia y con ejemplos reales de las obligaciones que debe tener el empleador y de las cargas probatorias que tienen cuando debe demostrarlas para liberarse de la consecuencia jurídica de la responsabilidad civil (CSJSCL, 2012, p. 24):

*“... también ha señalado que tratándose del deber de prueba de la diligencia contractual ha de valer la que impone el artículo 1604 del C.C. según la cual la prueba de la diligencia incumbe al que ha debido emplearlo.”*

*“Así las cosas, competía al extremo demandado, por ser a la parte contractual a quien le incumbía probar la diligencia y responsabilidad en el cumplimiento de sus obligaciones de protección y de seguridad impuestas por el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo, ... por lo que, cuando menos se esperaba, por parte de esta Sala, contar con los medios de **acreditación que dieran cuenta de las capacitaciones** que se le suministraron al trabajador **a fin de que pudiera desarrollar de manera adecuada y segura la actividad para la que fue contratado**; igual sucede con la entrega de la dotación apropiada y el suministro de los elementos de seguridad mínimos para el desarrollo de la actividad personal encomendada.”* (Negrillas puestas.)

Dos años después se establece en concreto obligaciones del empleador y las cargas demostrativas que debía realizarse para exonerarse de la actitud omisiva endilgada (CSJSCL, 2014, p. 26):

*“No debe olvidarse que ante la evidencia de la orden del empleador, éste debía dar cuenta de haber observado los deberes de protección y seguridad, esto es la verificación de que el trabajador estuviera acompañado, la entrega del cinturón de seguridad y de los elementos básicos para ejecutar la tarea, o por lo menos de que se hubiesen dado instrucciones claras y coherentes sobre la materia, de manera tal que se comprendiera el riesgo en la realización de la orden y las consecuencias del incumplimiento, pues no basta incluso con entregar una*

*dotación si no existe una información veraz que permita identificar su pertinencia y necesidad en el desarrollo del trabajo.”*

También se determina que el empleador no tiene excusas a la hora de llevar a cabo todas las acciones tendientes al cuidado y protección del trabajador y reitera el deber de probar el cumplimiento de sus deberes legales y contractuales (CSJSCL, 2015, p. 21):

*“(…) Es suficiente con que “motu proprio” el empresario no despliegue los medios de protección que resulten necesarios en aras de prevenir que se presenten patologías como la que registra este proceso, en la medida en que se trata de un mandato expreso y perentorio del numeral 2° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, cuyo cumplimiento no está supeditado a que una de aquellas entidades o alguna autoridad judicial le imparta una orden en ese sentido. (…)*

*No es menos cierto que también ha considerado que **cuando se imputa al patrono una actitud omisiva como causante del accidente o la enfermedad profesional, a éste le corresponde demostrar que no incurrió en la negligencia que se le endilga, aportando las pruebas de que sí adoptó las medidas pertinentes en dirección a proteger la salud y la integridad física de sus trabajadores (…)***.  
(Negrillas puestas.)

La postura anterior ha venido reiterándose y de algún modo ha mejorado la condición probatoria del trabajador, frente a la demostración del infortunio laboral, por ejemplo, la Corte se expresa en este sentido así (CSJSCL, 2015, p. 27):

*“**Por regla general el trabajador tiene la carga de probar la culpa o negligencia del empleador que da origen a la indemnización contemplada en el artículo 216 del Código Sustantivo de Trabajo, en procesos dirigidos a investigar la culpa patronal en la ocurrencia de accidentes de trabajo.***

***Sin embargo, por excepción a lo previsto en los artículos 177 del Código de Procedimiento Civil y el artículo 1604 del Código Civil, cuando se denuncia el***

***incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección, es decir, una actitud omisiva como causante del accidente o la enfermedad profesional se invierte la carga de la prueba y es el empleador el que asume la obligación de demostrar que actuó con diligencia y precaución a la hora de resguardar la salud y la integridad de sus trabajadores.***

***Así las cosas, la inversión de la carga de la prueba opera cuando están plenamente demostradas las circunstancias concretas en las que ocurrió el accidente y que la causa eficiente del infortunio fue la falta de previsión por parte de la persona encargada de prevenir cualquier accidente laboral.”***  
(Negrillas puestas.)

Es evidente la gestación de un cambio en la concepción de la culpa laboral del empleador, transformación que viene fundamentada más en el campo probatorio, que a nivel doctrinal o dogmático sobre las bases de la teoría de la responsabilidad civil en las relaciones de trabajo.

Con la finalidad de evitar dudas sobre la emergente posición que se tiene en la jurisprudencia laboral ordinaria, se cita la última sentencia dictada en materia de responsabilidad del empleador:

***“No obstante, cuando se le imputa al empleador una actitud omisiva como causante del accidente o la enfermedad profesional, a él le corresponde demostrar que no incurrió en la negligencia que se le endilga, mediante la aportación de pruebas que acrediten que sí adoptó las medidas pertinentes en dirección a proteger la salud y la integridad física de sus trabajadores.”*** (Negrillas puestas). (CSJSCL, 2016, p. 18).

También es relevante mencionar la incidencia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), regulado inicialmente por el Decreto 1443 de 2014 y en la actualidad compilado en el Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sistema que entro a regir a partir del junio del 2017, se define como *“el proceso basado en la mejora continua (...) con el*

*objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. Debe ser aplicado obligatoriamente por todos los empleadores públicos y privados, y debe incluir a los trabajadores dependientes, independientes, contratistas, cooperados y en misión.”*

Son varios los deberes y las obligaciones que tiene el empleador en el marco de la nueva regulación, pero las más importantes de ellas pueden destacarse como las siguientes:

- I. Debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores.
- II. Debe desarrollar un programa de capacitación de peligros y control de riesgos en el trabajo para toda la organización empresarial.
- III. Debe revisar la capacitación en SG-SST y redefinir sus contenidos mínimo 1 vez al año.
- IV. Debe proporcionar a todo trabajador que ingrese a la empresa, una inducción en los aspectos generales y específicos sobre el SG-SST.
- V. Debe conservar los registros y documentos que soportan el SG-SST de manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles, protegidos contra daño, deterioro o pérdida.
- VI. Debe identificar las prioridades en seguridad y salud para establecer el plan de trabajo anual.

En el momento de la expedición de esta normatividad se permitió una etapa de transición para todos los empleadores, dependiendo del número de trabajadores que tuvieran las organizaciones para la implementación del SG-SST. Pero el Ministerio de Trabajo a través del Decreto 052 de 2017, expedido el pasado 12 de enero, determinó aplazar la entrada en vigor de la implementación al 1° de junio de 2017.

La importancia de esta nueva reglamentación radica en la posibilidad de reducir los elementos probatorios con los que el empleador puede demostrar la diligencia tenida en la administración de sus negocios. También podría por lo menos constituirse en una prueba sin la cual habrá presunciones negativas en su contra, necesaria para que procedan otras que en conjunto planteen su adecuada defensa.

La modificación normativa y sobretodo probatoria que plantea este sistema, está abierta a la interpretación que de ella realicen las autoridades administrativas y en especial las judiciales que son las principales protagonistas en la resolución de controversias suscitadas en materia de responsabilidad civil.

## V. Conclusiones

La norma laboral que establece la carga de la prueba en cabeza del trabajador, junto a una interpretación literal de su contenido por los jueces y tribunales laborales, ha generado una insatisfacción constante de las pretensiones indemnizatorias del trabajador y una especie de inmunidad a favor del empleador para con el incumplimiento de las obligaciones de seguridad y protección. Por lo tanto, ante la pregunta de la pertenencia de la carga de la prueba enunciada en el artículo 216 del CST, es necesario pregonar por una modificación en su entendimiento y un mejoramiento de la posición demostrativa del trabajador en la responsabilidad civil del empleador.

La pertenencia de modificar el entendimiento y mejorar probatoriamente al trabajador viene dada además porque el siniestro laboral actual es más complejo que la visión tradicional del elemento subjetivo culpa y no se compadece que con criterios decimonónicos se analice situaciones con grandes márgenes de cambio y transformación como las que actualmente ocurren. De ahí la justificación del avance en la nueva aplicación de las cargas probatorias de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia colombiana. La cual se acerca a un real entendimiento del concepto de la culpa, mejora la dinámica actual de las relaciones laborales y empresariales. Dicho mejoramiento viene siendo aplicado paulatinamente por la jurisprudencia laboral ordinaria y permite una mayor protección de los derechos del trabajador en aras de lograr el resarcimiento integral de sus perjuicios.

Que el trabajador se centre mayoritariamente en las omisiones ocurridas por el empleador en sus obligaciones es afín a una posición probatoria más “relajada”, y después

de dicha actividad que el empleador entre a demostrar el cumplimiento de sus obligaciones a través de las pruebas que obran en su poder, es un avance que reconoce que la carga de la prueba tradicional adolecía de dificultades y es pertinente su mejoramiento. Posición que se compadece del reconocimiento al trabajador como la parte más débil de las relaciones laborales, a la estructura y reacciones que tiene y produce la empresa de la actualidad y al deber de aportación que debe tener el empleador por la cercanía con el material probatorio, por tener en ocasiones el objeto de prueba y el deber de llevar un sistema de salud ocupacional.

El empleador en la nueva concepción se acerca cada vez más en materia probatoria al trabajador. El nuevo proceso con la prueba entendida de la manera como se expuso, está trazada por la dialéctica y la búsqueda de la verdad, construida por aportes de parte y parte y juzgada de manera razonada y fundada por un tercero imparcial que conoce la versión de los sujetos procesales enfrentados y decide conforme al derecho, la justicia y la verdad. Así la responsabilidad civil del empleador por el incumplimiento de sus obligaciones contractuales se “equilibra” cada vez más. No quiere esto decir que se pierda su connotación principal, el elemento subjetivo, a título de culpa o de dolo. Lo que aquí se quiere resaltar es el cambio de la concepción tradicional a una más acoplada al derecho actual. El empleador pasa de ser un sujeto probatorio pasivo y formal, a ser un sujeto procesal con incidencia, que en el plano material debe controvertir y refutar la prueba presentada por el trabajador.

Finalmente es importante resaltar que con la implementación del SG-SST, el cual impone un exigente orden en los asuntos de la salud y seguridad de los trabajadores. Es posible que, con su entrada en vigor a partir del julio de 2017, la aplicación e interpretación que de este se realice por las especiales obligaciones que contiene, determine que es el empleador el que, de manera coetánea junto con el trabajador a la apertura del proceso, debe allegar, toda la documentación concerniente con los deberes impuestos. También puede generar indicios a favor o en contra o reducir el margen de elementos probatorios con los que pueda demostrar el cumplimiento de sus deberes legales y contractuales.

## VI. Referencias

### A. Libros

- Ahuad, E. J. (20 de 05 de 2015). Contenido del deber de seguridad y consecuencias de su incumplimiento. Obtenido de Adapt: [http://www.adapt.it/boletinespanol/docs/ar\\_grisolia\\_ahuad\\_seguridad.pdf](http://www.adapt.it/boletinespanol/docs/ar_grisolia_ahuad_seguridad.pdf)
- Claro, S. L. (1992). Explicaciones de Derecho Civil Chileno y Comparado (Vol. II). Santiago de Chile: Editorial Jurídica de Chile.
- Collin, A. y. (1916). Curso de derecho civil (Vol. II). Paris: Reus.
- Gallego, O. C. (2015). Curso de Responsabilidad Civil. Medellín: Universidad de Antioquia, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.
- Hinestrosa, F. F. (2002). Tratado de Obligaciones. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Pérez, V. Á. (1951). Teoría General de las Obligaciones. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Ramirez, C. D. (2017). La prueba en el proceso una aventura intelectual (Segunda ed.). Bogota: Librería Jurídica Sánchez Ruiz Ltda.
- Sánchez, A. D. (2015). Un nuevo concepto de culpa patronal. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Tamayo, J. J. (2007). Tratado de responsabilidad civil (Segunda ed.). Bogotá: Legis.
- Ugarte, C. J. (2009). Tutela Laboral de Derecho Fundamentales y Carga de la Prueba. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, 215-228.

### B. Jurisprudencia:

## Corte Suprema de Justicia

Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral. (2016) José Raúl Peña Cuéllar vs Caja Nacional de Previsión Social EICE, M.:P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo. Radicación 39333, Bogotá, D. C., dieciséis (16) de noviembre de dos mil dieciséis (2016).

Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral. (2016a) Catalino Martínez Vergara vs Construcciones e Inversiones Beta Limitada - Consinbe Ltda, M.:P. Gerardo Botero Zuluaga. Radicación 47907, Bogotá D.C., veintisiete (27) de abril de dos mil dieciséis (2016).

Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral. (2016b) José Manuel Gutiérrez Gutiérrez vs Eveready de Colombia S.A., M.:P. Rigoberto Echeverri Bueno. Radicación 46403, Bogotá, D. C., dos (02) de marzo de dos mil dieciséis (2016).

Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral. (2015) Dubys Palencia Puello vs Seatech International Inc. y a Tiempo Ltda. Serviat tiempo Ltda., M. P. Elsy Del Pilar Cuello Calderón. Radicación 41152, Bogotá, D.C., veinte (20) de mayo de dos mil quince (2015).

Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral. (2015a) Héctor Hernández Castro vs Compañía Aseguradora De Riesgos Profesionales y Seguros De Vida, Suratep S.A., M. P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz. Radicación 44395, Bogotá, D. C, seis (06) de mayo de dos mil quince (2015).

Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral. (2015b) José Mauricio Román Ortega vs Seguridad Récord de Colombia Limitada –SEGURCOL-. M. P. Rigoberto Echeverri Bueno. Radicación 49681, Bogotá, D.C., siete (7) de octubre de (2015).

Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral. (2015c) Luis Alejandro Barrios Meza vs Molinos Barranquillita S.A. M.P.: Jorge Mauricio Burgos Ruiz. Radicación 44301, Bogotá, D. C., quince (15) de abril de dos mil quince (2015).

Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral. (2014) Julio Cesar Chacón Montenegro vs Instituto De Seguros Sociales. M.P.: Elsy Del Pilar Cuello Calderón. Radicación 41805, Bogotá, D.C., veintisiete (27) de agosto de dos mil catorce (2014).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2014a) Isabel María Acevedo Morales vs Asumir Ltda. y a la Sociedad Portuaria De Cartagena S.A., M.P.: Elsy

Del Pilar Cuello Calderón. Radicación 41405, Bogotá, D.C., dos (2) de abril de dos mil catorce (2014).

Corte Suprema de Justicia Sala Laboral. (2013) Robinson Pérez Acuña, Margarita Esther Roa y otros vs la sociedad Promotora Hacienda Las Flores, el señor Carlos Roberto Murgas Guerrero y otros. M. P. Carlos Ernesto Monsalve Molina. Radicación 42433, Bogotá, D.C., dieciséis (16) octubre de dos mil trece.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2012) Ligia Aurora Moreno Bermúdez y otros vs Empresa De Energía De Boyacá S.A., -ESP-. M. P. Luis Gabriel Miranda Buelvas. Radicación 35097, Bogotá, D.C., seis (6) de marzo de dos mil doce.

#### C. Normas:

República de Colombia. Ley 1564 de 2012. (Julio 12). Por medio de la cual se expide el Código General del Proceso y se dictan otras disposiciones.

República de Colombia. Ley 1562 de 2012. (Julio 11). Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

República de Colombia. Ley 776 de 2002. (Diciembre 17). Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

República de Colombia. Decreto 1295 de 1994. (Junio 22). Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

República de Colombia. Ley 6 de 1945. (Febrero 19). Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo.

República de Colombia. Ley 57 de 1887. (Mayo 26). Código Civil Colombiano.