

# Responsabilidad por culpa patronal. Análisis de los regímenes de responsabilidad civil propuestos para su explicación

Liability due to employer's fault explanation. Analysis of the civil liability regimes proposed for its explanation

Cristian Mauricio Gallego Soto 

Magister en Derecho con énfasis  
en Responsabilidad Contractual y Extracontractual, Civil y del Estado  
Universidad de Pamplona - Colombia  
Miembro del Grupo de investigación en Derecho Público  
de la Universidad Libre Seccional Cúcuta  
Correo electrónico: cmgallegosoto@gmail.com  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1501-2149>

## Resumen

La responsabilidad por culpa patronal (art. 126 Código Sustantivo del Trabajo), funde sus raíces en el derecho laboral y, por tanto, se constituye autónoma frente a otros campos del derecho. Los

---

### Cómo citar este artículo:

Gallego, C. M. (2022). Responsabilidad por culpa patronal. Análisis de los regímenes de Responsabilidad Civil propuestos para su explicación. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 52(137), pp. 443-468. doi: <https://doi.org/10.18566/rfdcp.v52n137.a04>

**Recibido:** 09 de noviembre de 2020

**Aprobado:** 12 de julio de 2021

regímenes de responsabilidad contractual y extracontractual afinan sus particularidades en los cánones del derecho civil donde se regulan sus propios escenarios de aplicación. Sin embargo, esta posición dualista, lo contractual y extracontractual, no contienen los basamentos necesarios para dar una respuesta asertiva a la estructura teórico-jurídica de la responsabilidad por culpa patronal. Se sigue el parámetro metodológico, de análisis documental con enfoque crítico y cualitativo de la jurisprudencia y doctrina nacional. Los resultados de la indagación, deja ver que la posición de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia no tiene coherencia teórico-jurídica para ofrecer una comprensión de la responsabilidad por culpa patronal, ya sea desde el ámbito de la responsabilidad contractual o de la extracontractual.

### **Palabras clave**

Daño, responsabilidad civil, dualidad de regímenes, responsabilidad laboral, responsabilidad por culpa laboral.

### **Abstract**

Liability due to employer's fault (Substantive Labor Code, art. 126), has its roots in labor law and, therefore, it is autonomous from other fields of law. The contractual and extra-contractual liability regimes settle their particularities in the canons of civil law, which regulate their own application scenarios. However, this dualistic position, contractual and non-contractual, does not contain the necessary foundations to give an assertive response to the legal theoretical structure of liability due to employer's fault. The methodological parameter of documentary analysis with a critical and qualitative approach of the jurisprudence and national doctrine is followed. The results of this research study show that the position of the Labor Chamber of the Supreme Court of Justice does not have legal theoretical coherence to offer an understanding of liability due to employer's fault, either from the scope of contractual or non-contractual liability.

### **Key words**

Damage, civil liability, duality of regimes, labor liability, liability due to employer's fault.

## **Introducción**

En una primera entrega del abordaje de esta temática (Gallego Soto, C. M. 2021), se encontró que la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, tanto de la Sala de Casación Civil (en adelante SCC), como la Sala de Casación Laboral (en adelante SCL) y los doctrinantes se pusieron en la tarea de hallar respuesta al problema de la naturaleza jurídica –contractual o extracontractual– de la responsabilidad por culpa patronal cuando se presentaba un accidente de

trabajo y/o enfermedad laboral (en adelante ATEL), debido a que el sistema jurídico no presenta una respuesta expresa a este interrogante.

En esas tareas interpretativas realizadas por los actores, magistrados y doctrinantes, han desfilado varias construcciones que han dominado determinados momentos históricos. En tal sentido, un primer acercamiento giró sobre la búsqueda del sentido jurídico de la responsabilidad por culpa patronal, así como la definición del competente judicial para conocer de este tipo de litigios.

Después de muchas discusiones, a nivel jurisprudencial, hubo temporalmente un punto de encuentro, pues la SCC y la SCL, sentaron su postura respecto de la naturaleza laboral de la responsabilidad patronal cuando sucede un ATEL. No obstante, la SCL se inclinó finalmente por una postura que predica la naturaleza civil del régimen de responsabilidad y, por tanto, tributaria de la dualidad de regímenes – contractual y extracontractual – del Código Civil.

Igualmente, se pudo constatar cómo luego de muchas discusiones jurídicas en diferentes estadios, la Corte Suprema de Justicia, con el manejo del tema de la reparación de los perjuicios sufridos por terceros a la relación laboral, partió de una visión reduccionista, donde solo el trabajador tenía derecho a esta indemnización, hasta ampliar su postura, donde reconoció “que toda víctima de un daño, causado por muerte o lesión del trabajador como consecuencia del ATEL con culpa patronal, está legitimada para obtener la correspondiente indemnización” (Gallego Soto, C. M. 2021).

Para terminar el relato respecto de los alcances del primer estudio, se debe decir que en el derecho laboral colombiano, con algunas excepciones, impera una postura teórica que propone la naturaleza civil y contractual de la responsabilidad por culpa patronal y que acepta que toda víctima del daño de la conducta culposa del empleador, sea directa o indirecta, se encuentra legitimada para reclamar su reparación, lo cual pareciera entrar en contradicción con la regla de la relatividad contractual que igualmente se ha destacado en nuestro ordenamiento jurídico, y en virtud de la cual el contrato sólo produce efectos y obligaciones entre las partes que han concurrido a su celebración.

Ahora bien, atendiendo al carácter de la investigación, la misma seguirá los parámetros que asumió desde un primer momento, como es su faceta documental y bibliográfica, siguiendo la postura crítica desde el enfoque

cualitativo. De aquí que volviendo al inicio de esta investigación y siendo este el segundo producto que se presenta, no se debe olvidar que se tuvo como punto de partida la pregunta de investigación ¿el régimen de responsabilidad por culpa patronal acogido en el ordenamiento jurídico colombiano se encuentra adscrito a la estructura del régimen de responsabilidad previsto en el derecho civil (contractual – extracontractual) o es válido afirmar la existencia de un régimen autónomo de responsabilidad laboral?, razones para que en anterior artículo se ofreciera el estado del arte de la discusión.

En el presente artículo se estudia, en un primer momento, los pormenores de la autonomía del derecho laboral para, luego, analizar cada uno de los regímenes de responsabilidad regulados por el derecho civil, como es el contractual y extracontractual; hecho lo anterior, para finalizar, se hace una decantación sobre las críticas que surgen, a propósito, de la incompatibilidad del régimen de responsabilidad por culpa patronal de cara a la dualidad de los regímenes de responsabilidad civil (contractual – extracontractual), para proponer la necesidad de reconocer una naturaleza laboral y autónoma del régimen de responsabilidad por culpa patronal.

## El carácter autónomo del derecho laboral

Reconocer que la responsabilidad por culpa patronal implica la existencia de un régimen de responsabilidad laboral y por tanto, independiente de las disposiciones que sobre la responsabilidad contempla el Código Civil (en adelante CC), conlleva el reconocimiento del derecho del trabajo como una rama autónoma del derecho, tal y como lo ha expuesto José Dávalos, quien predica la autonomía del derecho del trabajo frente a las normas civiles en las cuales se encuentra su origen histórico (1985, p. 29), sin perjuicio de la relación que guarda con las otras ramas del derecho, en especial el derecho civil, pues debe tenerse en cuenta que,

[...] las reglas generales que gobiernan la capacidad, el consentimiento, el objeto de los contratos, el error, la violencia y el dolo que anulan aquel consentimiento, la teoría general de los hechos y de los actos jurídicos, entre otros, son eficaces requisitos comunes que se transvasan del Derecho Civil al del Trabajo y que deben darse por sobreentendidos para entrar en los límites definidos de este último”. (Cabanellas, 1945, pág. 135).

Así mismo, es pertinente mencionar que la SCL de la Corte Suprema de Justicia, ha reconocido la autonomía del derecho laboral frente a las disposiciones del derecho civil al comprender el trabajo humano como motor del progreso humano, social y científico de vital importancia para materializar las aspiraciones humanas; circunstancias que permitieron la construcción del derecho del trabajo que, si bien se desprendió del derecho civil, adquirió su autonomía, hasta el punto de influir en desarrollo de las sociedades modernas y “de tal importancia que no es posible comprender una sociedad sin su utilización y menos sin su regulación” (Recurso de Casación Laboral, rad. SL17216-2014, 2014).

De igual manera, el derecho laboral tiene sus propios principios consagrados en el artículo 53 de la CP y el título preliminar del CST, lo cual demuestra la autonomía de esta rama del derecho y la diferencia de otros ordenamientos:

El derecho del trabajo tiene una estructura propia, explicable siempre a la luz de los principios autónomos informadores de esta disciplina jurídica. Su nacimiento –derecho ligado a su divorcio del derecho civil, que antaño regulaba las prestaciones de servicios– se explica por la necesidad de contar con una disciplina propia y con principios autónomos que regulen relaciones específicas del vínculo capital-trabajo con una estructura diferente de aquella con que se reglamentan las relaciones de orden civil. La importancia de los principios, en suma, radica en que constituyen la base de una estructura autónoma que demanda la existencia de una disciplina con una filosofía y razón de ser propias que reivindican el sistema de derechos que acompaña el trabajo enmarcado en la dignidad y la justicia que prevé el artículo 25 de la Constitución Política. (Jaramillo Jassir, 2015, p. xvii).

En ese orden de ideas, al reconocerse la autonomía del derecho laboral respecto del derecho civil, trae como consecuencia lógica la aceptación de la independencia de las instituciones jurídicas que forman parte del derecho laboral, de las instituciones homólogas que contempla el derecho civil, entre estas la responsabilidad por culpa patronal, que si bien presenta una naturaleza similar a la de la responsabilidad civil, no necesariamente se debe guardar plena identidad con esta.

Adicionalmente, desde una perspectiva histórica, resulta admisible señalar que con la consagración de la responsabilidad por culpa patronal en los artículos 12 de la Ley 6 de 1945 y 216 del CST, se estableció un régimen autónomo de

responsabilidad, toda vez que con anterioridad a la citada normatividad el Tribunal Supremo del Trabajo aceptaba, que la responsabilidad en que incurría el empleador cuando de forma culposa daba lugar a la ocurrencia de un ATEL, se encontraba regulada por las disposiciones del CC, particularmente por las que hacen referencia al régimen de responsabilidad contractual, que por falta de norma especial en materia del derecho del trabajo, debía aplicarse para suplir los vacíos del régimen laboral vigente para la época:

[E]stando determinados como están los factores anteriores, la culpa del patrono es contractual pues proviene de la falta de cuidado y diligencia necesarios para el desarrollo de la relación laboral, ya que el patrono está obligado a tomar las medidas de seguridad para que no ocurran los accidentes y responde por esa obligación que proviene de la naturaleza del contrato [...] De las anteriores consideraciones se concluye que el Tribunal Seccional del Trabajo [...], cometió error en la apreciación de las pruebas indicadas en cuanto no admitió la existencia de la culpa contractual que de ellas se desprende, y por falta de aplicación incurrió en violación de la ley por indebida aplicación de los artículos 63, 1603 y 1604 del C.C. que por falta de reglas laborales en la época del accidente eran normas supletorias y constituían derecho sustantivo laboral. (Gaceta del Trabajo, Nos. 72-76, Tomo IX, 1952).

Aceptado lo anterior, resulta pertinente preguntarse: ¿para qué se incluyeron en la normatividad vigente los artículos 12 de la Ley 6 de 1945 y 216 del CST, si cuanto se quería es que tales daños continuaran siendo gobernados por las disposiciones del CC? A lo cual debe responderse que no existe razón aparente, especialmente si se tiene en cuenta que en el tenor literal de tales normas no se hace referencia a que ellas son complementarias a las del CC, como sería lo esperado en caso que esa fuere la intención que tuvo el legislador al expedir una normatividad que regula una rama autónoma del derecho, que tiene norma propia respecto de la responsabilidad del empleador y, por tanto, no puede predicarse la existencia de un vacío normativo que debe ser superado a través de la remisión en bloque a las disposiciones del CC.

En efecto, dada la autonomía del derecho laboral frente a las disposiciones del derecho civil, debe afirmarse como punto de partida que, en materia de la indemnización plena y ordinaria de perjuicios por culpa patronal, no existe una necesaria remisión a las disposiciones que sobre responsabilidad contempla el CC, de tal manera que debe verificarse si en los preceptos normativos que regulan la indemnización plena y ordinaria de perjuicios por culpa patronal se

estructura un régimen autónomo de responsabilidad, puesto que tal situación haría improcedente acudir a disposiciones ajenas al derecho del trabajo.

En tal sentido, debe señalarse que el artículo 216 del CST, no constituyen una simple reproducción de las normas que la responsabilidad civil contempla en el Código Civil Colombiano, *contrario sensu* tal disposición establece características propias del particular régimen de responsabilidad como son: i) se exige la existencia de culpa del empleador, descartando así la posibilidad de acudir a criterios objetivos de imputación del daño; ii) demanda que la culpa sea suficientemente comprobada, de tal manera que no resulta viable acudir a la presunción de culpa que contempla el inciso 3 del artículo 1604 del CC en materia de responsabilidad contractual o a la que, a criterio de la SCL de la Corte Suprema de Justicia (Recurso de Casación Civil, rad. 2005-00611-01, 2010), establece el artículo 2356 del CC tratándose de la responsabilidad por el ejercicio de actividades peligrosas; iii) la indemnización de perjuicios debe ser plena, de forma tal que al régimen de responsabilidad, a pesar de la predicada existencia del contrato de trabajo, no le resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 1616 del CC, que en materia de responsabilidad contractual, limita la extensión de la reparación a los daños previsibles causados por el deudor cuando estos son imputables a título de culpa; y iv) no se limita la indemnización a una categoría específica de víctimas del daño, por lo cual ésta se hace extensiva a todo aquel que pruebe haber sufrido un daño a causa del accidente de trabajo o enfermedad laboral que originó la muerte o lesión al trabajador.

Del mismo modo, debe tenerse en cuenta que del artículo 216 del CST, es posible extraer los elementos estructurales de un régimen de responsabilidad, como lo son el daño, la causalidad y el fundamento del deber de responder. En efecto, en tales disposiciones hacen referencia a una indemnización total de perjuicios, de forma tal que de su redacción fácilmente se infiere que deben repararse todos los daños causados con la conducta culposa del empleador, sean estos materiales o inmateriales. Igualmente, se indica que tales daños deben haberse originado por la “ocurrencia” de un accidente de trabajo o en enfermedad laboral, siendo claro que la norma exige una relación de causalidad entre el daño y la conducta activa u omisiva del empleador. Finalmente, para que se estructure la responsabilidad se exige que el ATEL haya ocurrido como consecuencia de una conducta culposa del empleador, de tal manera que es evidente que el criterio de atribución jurídica que permite radicar el deber de responder en la persona del empleador es de naturaleza subjetiva, por cuanto

es necesaria “la constatación de que el sujeto se ha comportado de forma jurídicamente reprochable” (Peña, 2004, pág. 102).

En consideración a lo anterior, no resulta difícil aceptar que el derecho laboral, en materia de la indemnización plena y ordinaria de perjuicios por culpa patronal, consagra un régimen autónomo de responsabilidad que no está subordinado a las estipulaciones que sobre la materia contempla el CC, sin perjuicio que para llenar los vacíos normativos pueda acudir a ellas en virtud de lo dispuesto en el artículo 19 del CST, aclarando que tal remisión sólo es viable respecto de disposiciones específicas, más no de una remisión en bloque al régimen de responsabilidad del derecho civil, pues debe reiterarse que en materia de derecho laboral se cuenta con disposición propia que regula la responsabilidad del empleador por la ocurrencia culposa de un ATEL.

Así pues, aceptada la naturaleza laboral de la responsabilidad por culpa patronal y por tanto autónoma respecto del derecho civil, se encuentra que no necesariamente debe etiquetarse este régimen de responsabilidad dentro de la tradicional dualidad de regímenes que contempla el derecho civil (contractual – extracontractual). Sin embargo, tal autonomía no necesariamente descarta de plano tal posibilidad, razón por la cual, debe efectuarse un estudio de las características de los regímenes de responsabilidad contractual y extracontractual, para posteriormente hacer un análisis comparativo con las características propias de la responsabilidad por culpa patronal, a efectos de determinar si está encuadrada dentro de alguna de ellas.

## Características diferenciadoras de los regímenes de responsabilidad civil contractual y extracontractual

La primera característica diferenciadora que se presenta entre los regímenes de responsabilidad civil contractual y extracontractual la encontramos en la fuente del daño. En tal sentido, cuando una de las partes del contrato causa un daño a su co-contratante como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones derivadas del negocio jurídico, para obtener la reparación de los perjuicios sufridos, la víctima debe acudir necesariamente al régimen de responsabilidad contractual. Por el contrario, cuando el daño se produce al margen de la existencia de un acuerdo de voluntades, la fuente del deber de reparar se encuentra en la ley, más concretamente en el deber general de no causar daño a los demás (*naeminem laedere*), siendo ésta una controversia que



se encuentra dentro de los linderos de la responsabilidad civil extracontractual (Koteich, 2003, pág. 182).

Otro tópico diferenciador que se presenta, hace referencia a la legitimación para solicitar la reparación del daño, toda vez que en materia contractual, la legitimación por activa para reclamar la indemnización radica en las partes del contrato o sus herederos; mientras que en la responsabilidad extracontractual, la legitimación para solicitar la reparación, se extiende a todo aquel que demuestre que sufrió el daño. Esta distinción tiene su fundamento en la regla de la relatividad del contrato, según la cual, la extensión de las consecuencias jurídicas que se derivan del contrato, esto es los derechos y obligaciones, quedan restringidas a quienes se encuentran investidos de la calidad de partes y, por consiguiente, no perjudican ni favorecen a quienes se consideran terceros (Geneviève, 2007, pág. 380 ss.), de tal forma que todos aquellos que no sean parte dentro del contrato no pueden acudir a la vía contractual para solicitar la reparación del daño, aun cuando la fuente del mismo hubiere sido el incumplimiento de una obligación contractual.

Ahora bien, además de la fuente del deber de responder (Demanda de inconstitucionalidad, C-1008, 2010), hoy en día se predicen otros criterios diferenciadores entre los dos regímenes de responsabilidad, destacándose el referente a la culpa, puesto que en materia de responsabilidad extracontractual el concepto de culpa es unitario, estando el autor del daño obligado a reparar los perjuicios causados cualquiera sea el grado de culpa (art. 2341 del CC), mientras que en materia de responsabilidad contractual, atendiendo al criterio de la *utilitas contrahentium* (art. 1604 CC) se ha contemplado una tripartición de la culpa (art. 63 del CC), diferenciándose entre los tipos de culpa grave, leve y levisima, siendo pertinente señalar además que en materia de este régimen de responsabilidad, la culpa grave produce los mismos efectos que el dolo.

En este sentido, Milagros Koteich (2003), ha explicado claramente las consecuencias que trae este diseño de la culpa en materia de responsabilidad contractual, al indicar:

Se levantó así la más grande diferencia entre la responsabilidad contractual y la responsabilidad aquiliana, cuando se dijo que en ésta última se responde *de toda* culpa, por mínima que sea, resultando inoficioso distinguir entre *sus grados*; mientras que en la contractual, la trinidad de la culpa permitiría determinar, con base en el criterio de la *utilitas contrahentium*, el grado de

diligencia exigible al deudor en cada contrato, pues no siempre responde por todos sus grados en todos los tipos contractuales. Así, al menos en teoría, el deudor responde sólo por culpa grave en los contratos en los que no reporta beneficio, hasta por culpa leve en aquellos contratos en que la utilidad es recíproca, y hasta por culpa levisima en los contratos en que la utilidad es sólo suya. (p. 184).

Así mismo, en materia de la prueba de la culpa se han establecido diferencias entre los dos regímenes de responsabilidad, toda vez que el artículo 2341 del CC, en el plano de la responsabilidad extracontractual establece un régimen general de culpa probada, mientras que el inciso 3º del artículo 1604 del CC, en lo que corresponde a la responsabilidad contractual, instituye una presunción de culpa que invierte la carga de la prueba, correspondiendo al demandado probar la diligencia o cuidado. Aspectos probatorios que no se pueden desconocer, más cuando existen otros regímenes como la culpa presunta en el campo de la responsabilidad civil extracontractual, como es el caso de la interpretación dada al artículo 2356 del CC por parte de la SCC de la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 26 de agosto de 2010, radicado 2005-00611-01, siendo Magistrada ponente Ruth Marina Díaz Rueda. También, hay que agregar que se han planteado regímenes de culpa probada en lo que respecta a la responsabilidad contractual, como el aplicado a las obligaciones de medios en otro pronunciamiento de la misma SCC en sentencia del 30 de enero de 2001, expediente 5507 con ponencia del Magistrado José Fernando Ramírez Gómez.

De igual manera, se han caracterizado los dos regímenes de responsabilidad en lo que respecta a la extensión de la reparación, puesto que de conformidad con lo establecido en el artículo 1616 del CC, tratándose de responsabilidad contractual, el deudor de la obligación, cuando actúa de forma culposa, solo es responsable de los daños previsibles, mientras que si lo hace de forma dolosa o gravemente culposa será responsable tanto de los daños previsibles como de los imprevisibles (Demanda de inconstitucionalidad, C-1008, 2010); por el contrario, en la responsabilidad extracontractual la víctima, en todos los casos, tiene el derecho de exigir la reparación de todos los daños que le hubieren sido causados (Tamayo, 2007a, pág. 64).

Adicionalmente, en materia de responsabilidad contractual se ha aceptado la validez de cláusulas que excluyen la responsabilidad de las partes, como se desprende del artículo 1604 del CC, que luego de establecer las reglas generales sobre la responsabilidad por culpa contractual, indica expresamente en el

inciso final que tales disposiciones operan sin perjuicio de las estipulaciones expresas de las partes, lo cual no es aceptado en materia de responsabilidad extracontractual dado el carácter de orden público de las normas que la regulan (Geneviève, 2007, pág. 361 ss.). Aunado a lo anterior, otra diferencia que se ha planteado es la referente a la constitución en mora del deudor (art. 1608 CC), que es una exigencia que concurre a la responsabilidad contractual, totalmente extraña a la responsabilidad extracontractual donde no se exige requerimiento alguno al deudor para que opere la obligación de reparar el daño (Geneviève, 2007, págs. 367-368).

Además, en caso de pluralidad de autores del daño, el artículo 2344 del CC establece la solidaridad en materia de responsabilidad extracontractual, mientras que en lo que respecta a la responsabilidad contractual, de conformidad con lo establecido en el inciso 2º del artículo 1568 del CC, para que haya solidaridad se requiere que la ley, el testamento o la convención, contemplen que la víctima del daño se encuentran facultada para exigir a cada uno de los deudores el cumplimiento total de la obligación de reparar el daño.

Finalmente, en algunos ordenamientos jurídicos se presentan diferencias en lo que corresponde a los términos de prescripción (Geneviève, 2007, pág. 371), lo cual no ocurre en el derecho civil colombiano, puesto que el artículo 2536 del CC, con la modificación introducida por el artículo 8 de la Ley 791 de 2002, ha establecido un término de 10 años para la prescripción de la acción ordinaria, “norma ésta que por no hacer distinciones, se aplica como principio general tanto a la responsabilidad contractual como a la extracontractual” (Tamayo, 2007a, pág. 41). Lo anterior sin desconocer que, por vía de excepción, se han establecido términos especiales de prescripción tanto en materia contractual como extracontractual (arts. 936 y 1081 del C. de Co. y 2358 del CC, entre otros).

Vistos los anteriores patrones diferenciadores, es necesario determinar si las características particulares del régimen de responsabilidad por culpa patronal encajan dentro de las establecidas en el CC para el régimen de responsabilidad contractual, que como se señaló al inicio de este trabajo, es el régimen de responsabilidad en el cual, a criterio de la SCL de la Corte Suprema de Justicia y de la generalidad de la doctrina especializada, encuadra su naturaleza jurídica.

## Incompatibilidad entre el régimen de responsabilidad por culpa patronal y la dualidad de regímenes de la responsabilidad civil (contractual y extracontractual)

A continuación, se expone cómo la explicación de la naturaleza jurídica de la responsabilidad por culpa patronal es incompatible con la visión dualista de los regímenes de responsabilidad del CC, se hará una descripción de las características propias del régimen de responsabilidad por culpa patronal y su evidente contradicción con las particularidades de los regímenes contractual y extracontractual del derecho civil.

### Incompatibilidad con el régimen de responsabilidad contractual

A efectos de demostrar la inviabilidad de predicar la naturaleza contractual de la responsabilidad por culpa patronal, tal vez la contradicción más evidente se encuentra en la legitimación para solicitar la reparación del daño ya que, en materia de responsabilidad civil contractual, en virtud de la regla de la relatividad contractual contemplada en el artículo 1602 del CC, esta sólo se extiende a las partes del negocio jurídico.

Para el caso del contrato de trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 22 del CST, son partes el empleador y el trabajador (Valdés Sánchez, 2018, pág. 83) (Tovar Reyes, 2016), de forma tal que la obligación de reparar el daño, en caso de aceptarse la predicada naturaleza contractual de la responsabilidad por culpa patronal, debería limitarse a aquellos perjuicios sufridos por el trabajador como consecuencia de la conducta culposa de su empleador, ya sea que la reclamación para la reparación del daño la presente el mismo trabajador lesionado o sus herederos. No obstante, hoy en día la SCL (Recurso de Casación Laboral, rad. 39631, 2012) admite que toda víctima del daño causado por el empleador sea directa o indirecta, se encuentra legitimada para exigir su reparación con fundamento en el régimen de responsabilidad contemplado en el artículo 216 del CST, aceptándose bajo la cobertura del régimen de responsabilidad por culpa patronal, que se reparen daños causados a personas ajenas al contrato de trabajo, quienes se consideran terceros al mismo, pues carecen de la calidad de partes.

Otra diferencia que surge entre los dos regímenes de responsabilidad es la referente a la extensión de la reparación, puesto que el artículo 1616 del CC,

respecto de la responsabilidad contractual, diferencia entre los daños causados con culpa, en cuyo caso el deudor “solo es responsable de los perjuicios que se previeron o pudieron preverse al tiempo del contrato”; mientras que si hubo dolo, será “responsable de todos los perjuicios que fueron consecuencia inmediata o directa de no haberse cumplido la obligación o de haberse demorado su cumplimiento”.

Lo anterior riñe abiertamente con lo previsto en el artículo 216 del CST, que garantiza la “indemnización total y ordinaria por perjuicios”, de forma tal que se exige la reparación integral de las víctimas del daño de la conducta culposa del empleador (Arenas Monsalve, 2018, pág. 799), tal y como lo ha dado a entender la SCL:

El artículo 216 de dicho Estatuto delimitó la materia y mantiene su vigor, pese a la posterior implementación del sistema general de seguridad social en riesgos profesionales, por ello se ha diferenciado desde siempre esta regulación o reparación tarifada de riesgos, con la indemnización integral que emana de la culpa del patrono en el desarrollo del trabajo (Recurso de Casación Laboral, rad. SL17216-2014, 2014).

Adicionalmente, los dos regímenes de responsabilidad se diferencian en cuanto respecta a la validez de cláusulas que excluyen la responsabilidad de las partes, las cuales son aceptadas en la responsabilidad contractual con fundamento en la previsión del artículo 1604 del CC, que luego de establecer las reglas generales sobre la responsabilidad por culpa contractual, indica expresamente en el inciso final que tales disposiciones operan sin perjuicio de las estipulaciones expresas de las partes.

Lo anterior, no tiene cabida en la responsabilidad laboral prevista en el artículo 216 del CST, teniendo en cuenta que no es válido pactar cláusulas que limiten la responsabilidad del empleador, en virtud del principio de irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales que se consagra el artículo 53 CP, toda vez que en los asuntos del derecho del trabajo, dada la asimetría que se presenta en la relación laboral, “el trabajador no puede disponer de sus derechos pues su autonomía negocial está limitada por el principio general de protección establecido en favor de la parte débil” (Conti, 2008, p. 41).

Además, debe señalarse que la consecuencia jurídica de todo acto que implique una trasgresión al principio de irrenunciabilidad a los beneficios

mínimos será necesariamente su ineficacia (Orjuela Góngora, C y Pizarro Jaramillo, E, 2013, pág. 23), puesto que conforme al artículo 13 del CST:

[...], no produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo”, disposición que se reproduce posteriormente en el artículo 43 del CST al indicar que “en los contratos de trabajo no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo, los respectivos fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas y reglamentos de trabajo.

Así pues, como quiera que, en materia laboral, de forma paralela al sistema de riesgos laborales, se ha garantizado la indemnización plena y ordinaria de perjuicios por culpa patronal, resulta forzoso concluir que cualquier estipulación contractual que tienda a limitar la responsabilidad del empleador frente al trabajador, será considerada ineficaz.

En igual sentido, una diferencia significativa es la referida a la tripartición de la culpa que, en el estado actual de la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se muestra incompatible con la denominada culpa patronal.

En efecto, en materia de responsabilidad contractual, atendiendo al criterio de la *utilitas contrahentium* (art. 1604 del CC), se ha contemplado una tripartición de la culpa (art. 63 del CC), diferenciándose entre la culpa grave, la culpa leve y la culpa levísima.

Acogiendo los postulados precedentes, la SCL ha construido dos líneas de argumentación en cuanto a la noción de la culpa patronal, por una parte, en atención al carácter conmutativo del contrato de trabajo (Recurso de Casación Laboral, rad. SL6497-2015, 2015), sólo surge a partir de la culpa leve, excluyendo de esa manera la posibilidad de que se declare la responsabilidad del empleador con fundamento en la culpa levísima. De otro lado, la misma SCL ha señalado que para la configuración de la culpa patronal basta con el incumplimiento del empleador de la obligación general de seguridad y protección para con los trabajadores, impuesta por el artículo 56 del CST:

De ahí que el incumplimiento por parte del empleador en la observancia de dichos deberes de protección y seguridad que debe a sus trabajadores

es suficiente para tener por acreditada la culpa en el infortunio laboral. (Recurso de Casación Laboral, rad. 39.631, 2012).

De esta manera, se evidencia un contrasentido en cuanto al entendimiento que la jurisprudencia da al concepto de culpa patronal, pues a la par que se considera que ésta consiste en el incumplimiento del empleador de la obligación general de seguridad y protección para con los trabajadores, también se indica que ésta radica en la falta de diligencia o cuidado ordinario que un buen padre de familia debe emplear en la administración de sus negocios (rad. 39.631, 2012).

Al respecto, Diego Alejandro Sánchez Acero (2015) ha señalado que la responsabilidad del empleador contemplada en el artículo 216 del CST, es necesario abandonar la concepción subjetiva de la culpa y, en su lugar, acoger un criterio objetivo de la misma, en virtud del cual la culpa patronal consista en el simple incumplimiento de la obligación de seguridad y protección.

A continuación se propone un nuevo concepto de culpa patronal, luego se replanteará la valoración subjetiva de la misma, en el entendido de que el comportamiento cuidadoso, prudente o diligente de un buen padre de familia en la administración de sus negocios no puede ser el parámetro de calificación de la conducta patronal; se propone uno de naturaleza objetiva, basado simplemente en el incumplimiento frente a las obligaciones de protección y seguridad que constitucional y legalmente la corresponde al empleador. (p. 192).

Conforme a lo expuesto por Sánchez Acero (2015), entender que la culpa patronal se configura por el incumplimiento de la obligación de protección y seguridad que el empleador debe a sus trabajadores “marca una tendencia judicial de valoración objetiva” (p. 208), razón por la cual no comparte la graduación de la culpa y el recurso al criterio del buen padre de familia, pues “llevaría nuevamente a un análisis subjetivo de la conducta prudente o diligente o cuidadosa del empleador” (p. 208).

Para sustentar esta afirmación, debe acudir a lo previsto en el artículo 63 del CC, que al contemplar la tripartición de la culpa, establece para cada una de ellas un estándar de conducta esperable por parte del deudor de la obligación contractual, en efecto, se incurre en culpa grave al “no manejar los negocios ajenos con aquel cuidado que aun las personas negligentes o de poca prudencia suelen emplear en sus negocios propios”, en culpa leve por la “falta

de aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios” y en culpa levísima ante la “falta de aquella esmerada diligencia que un hombre juicioso emplea en la administración de sus negocios importantes”.

Lo anterior, implica que el estándar de conducta esperado por el deudor de la obligación contractual tendrá una mayor o menor exigencia dependiendo del grado de culpa que se exija para la configuración de la responsabilidad. Por el contrario, cuando se señala que la culpa consiste en el incumplimiento de la obligación de seguridad y protección establecida en el artículo 56 del CST, implica que ésta no es susceptible de graduación, toda vez que los deberes que impone esta obligación simplemente se cumplen o no se cumplen, ya que aún la más mínima transgresión constituye un incumplimiento.

Así pues, cuando se señala que la culpa que exige el régimen de responsabilidad del artículo 216 del CST radica en el incumplimiento de la obligación de seguridad y protección (que no admite graduación alguna pues se responderá por más mínima que sea la culpa), implica abandonar la aplicación de un régimen de responsabilidad contractual, donde el estándar de conducta exigible al deudor de la obligación depende del grado de culpa, que conforme al artículo 1604 del CC, se requiere para estructurar la responsabilidad en virtud del criterio de la *utilitas contrahentium*.

De igual manera, puede predicarse otra diferencia entre los dos regímenes de responsabilidad con fundamento en la distinta fuente de la que emana el deber de reparar el daño. En efecto, para la tradicional doctrina civilista de la responsabilidad, en la modalidad contractual, la obligación de reparar el daño proviene del contrato (Koteich, 2003, pág. 182). Acogiendo este criterio, la SCL de la Corte Suprema de Justicia, ha señalado que la responsabilidad por culpa patronal es de naturaleza contractual, toda vez que se deriva del incumplimiento de una obligación que nace del acuerdo de voluntades, esto es, la obligación de seguridad y protección que le impone al empleador el artículo 56 del CST (Recurso de Casación Laboral, rad. 286208, 1959). No obstante, la obligación de seguridad y protección al trabajador, más que una obligación de naturaleza contractual es de naturaleza constitucional y legal.

Al respecto, Katerine Bermúdez Alarcón (2008) distingue entre obligaciones legales y obligaciones contractuales en materia del derecho del trabajo, para lo cual señala:



[L]as obligaciones contractuales y convencionales pueden variar de acuerdo con lo acordado por las partes y no pueden ser exhaustivamente detalladas pues variarán de acuerdo con lo que se presente en el tráfico jurídico, las otras, las legales, son constantes y aplican a todos los contratos de trabajo. (p.196).

Conforme a lo expuesto por la autora, son obligaciones legales aquellas que son fijadas por el legislador y se caracterizan porque se aplican a todos los contratos de trabajo, mientras que son obligaciones contractuales aquellas que son pactadas autónomamente por las partes y, como tal, sólo aplican en los contratos en que fueron incluidas.

En este orden de ideas, se puede deducir claramente que la postura de la Sala de Casación Laboral sobre la naturaleza contractual de la obligación de seguridad y protección es errada, pues tal obligación fue establecida por el mismo legislador en el artículo 56 del CST y opera en todos los contratos de trabajo, pues las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo “contienen el mínimo de derechos y garantías” para los trabajadores (art. 13 del CST). Lo anterior, concuerda con lo expuesto por Bermúdez Alarcón (2008), quien resalta la naturaleza legal de la obligación de protección y seguridad, al indicar:

No sobra explicar que dado el surgimiento del maquinismo, el sitio de trabajo había terminado por convertirse en un agente generador de riesgos y por ello era frecuente que se implementara en las legislaciones, junto a la obligación de protección, la responsabilidad patronal, bajo la premisa de que quien contrata la fuerza de trabajo de otra persona para ponerla al servicio de sus fines económicos, asume la responsabilidad por los riesgos que de su acción jurídica puedan desprenderse. (p. 198).

Adicionalmente, debe decirse que la obligación de seguridad y protección, al derivarse de una norma de orden público (art. 14 del CST), como lo es el artículo 216 del CST, se impone aún en contra de la voluntad expresa de las partes, quienes no podrían excluir su aplicación del contrato de trabajo negociando una cláusula contractual que tienda a desconocer o disminuir los efectos de esta obligación legal, pues una cláusula de tal naturaleza sería sancionada con la ineficacia (art. 43 del CST), al desconocer una norma de orden público, la cual resulta irrenunciable y de obligatorio cumplimiento, confirmando su naturaleza legal.

Por otra parte, la Corte Constitucional se ha pronunciado en el sentido de afirmar, con fundamento en las obligaciones internacionales asumidas por Colombia en materia de derechos humanos, la existencia de un derecho fundamental a la seguridad en el trabajo, que constituye un componente del derecho al trabajo en condiciones dignas.

Para garantizar el trabajo en condiciones dignas, justas, equitativas y satisfactorias, estos instrumentos internacionales señalan que los Estados deben cumplir con diferentes obligaciones específicas. Una de ellas, de especial relevancia para el asunto constitucional planteado por la demanda de la referencia, es garantizar “[l]a seguridad e higiene en el trabajo”. Así lo establece el literal *b* del artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el literal *e* del artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Con relación al deber de los Estados de garantizar la higiene y seguridad en el trabajo, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha explicado lo siguiente:

La prevención de accidentes y enfermedades profesionales es un componente fundamental del derecho a unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, y guarda estrecha relación con otros derechos reconocidos en el Pacto [Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales], en particular con el derecho al más alto nivel posible de salud física y mental. Los Estados partes deberían adoptar una política nacional para prevenir los accidentes y daños a la salud relacionados con el trabajo mediante la reducción al mínimo de los riesgos en el entorno de trabajo, y garantizar una amplia participación en la formulación, aplicación y revisión de dicha política, en particular de los trabajadores, los empleadores y las organizaciones que los representan. (Demanda de inconstitucionalidad, C-636, 2016).

En concordancia con lo expuesto por la Corte Constitucional, en el derecho francés se ha indicado que, a partir del año 2011, la seguridad y protección de la salud del trabajador fue elevada a rango de principio constitucional por la jurisprudencia de la Corte de Casación:

Posteriormente, una sentencia del 29 de junio de 2011 eleva la protección de la seguridad y de la salud del trabajador al rango de principio general y de exigencia constitucional. La Corte lo fundamenta notablemente, en su primer medio, en el Preámbulo de la Constitución, el tratado de funcionamiento de

la Unión Europea, la Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea, así como en dos directivas europeas. Apoyándose sobre estos textos, resalta la importancia de este derecho a la salud en el trabajo, afirmando en un primer argumento que “el derecho a la salud y al descanso es una de las exigencias constitucionales” y que “los Estados miembros no pueden derogar las disposiciones relativas a la duración del tiempo de trabajo, respetando los principios generales de la protección de la seguridad y la salud del trabajador” (Emane, A. 2016. Pág. 239).

Así pues, reconociéndose que la obligación de seguridad y protección es de naturaleza legal y que incluso constituye una faceta del derecho fundamental al trabajo, se desvirtúa el argumento que utiliza la SCL para indicar que la responsabilidad por culpa patronal se reduce a una naturaleza meramente contractual. Ahora, lo que si no es objeto de discusión es que la responsabilidad por culpa patronal se deriva del incumplimiento de la obligación de seguridad y protección que el ordenamiento jurídico le impone al empleador, de forma tal que es viable concluir que la fuente de este régimen de responsabilidad es la misma constitución y la ley.

Por último, una diferencia que puede predicarse entre los dos regímenes es la referente a la carga de la prueba de la culpa del empleador, como quiera que el artículo 1604 del CC señala que “la prueba de la diligencia o cuidado incumbe al que ha debido emplearlo”, a partir de lo cual se ha interpretado que, en la responsabilidad contractual, opera una presunción de culpa, de forma tal que a la víctima le basta con demostrar el daño y el nexo de causalidad para que el juez declare la responsabilidad; por el contrario, para que el demandado sea absuelto debe probar la diligencia o cuidado, es decir, que actuó libre de culpa, o en su defecto, la existencia de una causa extraña.

Al respecto, la SCC de la Corte Suprema de Justicia ha introducido el concepto de obligaciones de medio y de resultado como criterio orientador para interpretar el contenido del artículo 1604 del CC, entendiendo que tal presunción de culpa sólo opera cuando la obligación contractual es de aquellas que se denomina de resultado, mientras que si la obligación es de medio la carga de la prueba respecto de la culpa recae en la víctima del daño, esto es, la parte demandante:

Si la obligación es de medio allí se debe probar la culpa del deudor o autor del daño, mientras que si es de resultado ella se presume, de conformidad con el artículo 1604 del -C. C. Entonces, si se trata de responsabilidad

contractual que implique al propio tiempo el ejercicio de actividad peligrosa, la exoneración de la carga de probar la culpa depende no de la presunción prevista en el artículo 2356 del C. C., sino de que la obligación allí asumida sea de resultado, tal como lo dispone el artículo 1604 *ibídem*, que es norma de regulación específica para el contrato, y de cuya interpretación cabal se deduce que cuando la obligación es de medio sigue gravitando sobre el demandante la carga de probar la culpa del demandado. (Recurso de Casación Civil, rad. 049, 1993).

Conforme a lo anterior, en materia de culpa contractual, se admite por regla general una presunción de culpa excepto para las obligaciones de medio, donde opera la regla general de la carga de la prueba, correspondiéndole a la víctima del daño probar la culpa del deudor contractual. Tal disposición no resulta aplicable en materia de la responsabilidad laboral prevista en el artículo 216 del CST, donde se exige, para todos los casos, “la culpa suficientemente comprobada”, es decir, son las víctimas del daño en quienes recae la carga de la prueba de la culpa patronal (Recurso de Casación Laboral, rad. SL17216-2014, 2014).

Como se observa, el CST tiene norma propia en lo que se refiere a la carga de la prueba y que proscribe en todo caso la posibilidad de acudir a una presunción de culpa del empleador, contrario a lo previsto en el CC respecto de la responsabilidad contractual, donde se parte de una presunción de culpa, a la cual, por vía jurisprudencial, se introdujo como excepción el caso de las obligaciones de medios, donde la culpa debe ser probada.

Las anteriores afirmaciones son suficientes para evidenciar que la supuesta naturaleza contractual que predica la jurisprudencia y la generalidad de la doctrina colombiana, no puede ser aceptada, so pena de incurrir en serias contradicciones teóricas a la hora de aplicar el régimen de responsabilidad por culpa patronal a casos concretos, lo cual, sin lugar a dudas es inaceptable dentro de un ordenamiento jurídico, por razones no solo de coherencia teórica, sino también de justicia, ya que tales imprecisiones pueden dar lugar a la adopción de decisiones manifiestamente injustas, como sucedió durante el periodo en que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia indicó que la legitimación para reclamar la reparación de los perjuicios causados se restringía a la víctima directa del daño, o a quienes lo sustituyan como consecuencia de la sucesión hereditaria (Recurso de Casación Laboral, rad. 284395-562, 1987), descartando de esa manera toda posibilidad de obtener la reparación de los perjuicios sufridos por las víctimas indirectas.

## Incompatibilidad con el régimen de responsabilidad extracontractual

Expuestas las razones por las cuales no puede aceptarse una supuesta naturaleza contractual del régimen de responsabilidad por culpa patronal, se hace ahora necesario determinar si se le puede catalogar como un régimen extracontractual. Al respecto, si sólo se tiene en cuenta a las víctimas de rebote de la conducta culposa del empleador, tal posibilidad resulta apenas lógica, ya que entre éstas y el causante del daño no existe vínculo contractual alguno, de forma tal que la causación del daño, cuya reparación se exige a través de la responsabilidad por culpa patronal, pareciera tener su origen en el incumplimiento del deber general de no causar daño a otro.

Sin embargo, la respuesta a dicha inquietud debe ser negativa, pues de entrada se encuentra el problema de explicar la manera cómo frente al trabajador, que se encuentra ligado con su empleador a través de un negocio jurídico denominado contrato de trabajo, cuyo daño ha sido causado como consecuencia de un infortunio laboral, que se origina en la inejecución de las obligaciones que le son exigibles al empleador, se obvia tener en cuenta la existencia de ese vínculo jurídico previo y simplemente se acude a la responsabilidad extracontractual.

En efecto, debe recordarse que la responsabilidad extracontractual se caracteriza porque el incumplimiento de la obligación que da origen a la ocurrencia del daño se produce al margen de todo vínculo contractual, de forma tal que si existe un vínculo jurídico previo y se incumplen las obligaciones que de él se derivan, debe acudir necesariamente a la responsabilidad contractual.

Ante lo anterior, podría replicarse que la obligación de seguridad y protección que recae en el empleador, en virtud del artículo 56 del CST, es de naturaleza legal, de forma tal que la conducta culposa del empleador no consiste en el incumplimiento de una obligación contractual, lo que es característico de la responsabilidad extracontractual. No obstante, la cuestión no es tan simple, pues si bien la obligación de seguridad y protección es de consagración legal, para que ésta tenga aplicación en un caso concreto, es estrictamente necesario que exista una relación laboral, de forma tal que no se trata de un simple encuentro social ocasional, ya que existe un vínculo jurídico previo entre el autor del daño y la víctima directa del mismo, siendo dicho vínculo determinante para que se configure la responsabilidad por culpa patronal.

Justamente, si se presenta un hecho dañino y entre los intervinientes no existe una relación laboral, es posible que exista responsabilidad, pero la misma no estará regulada por el artículo 216 del CST, sino por un régimen diferente, posiblemente de naturaleza civil, comercial o administrativa, que se escapa del ámbito de aplicación de la responsabilidad por culpa patronal.

Por otra parte, como lo explica Milagros Koteich (2003), el régimen de responsabilidad extracontractual, al fundamentarse en el deber general de abstención impuesto por el principio *naeminem laedere*, su sujeto pasivo es universal, es decir, cualquier persona (p. 182); situación que no sucede del todo en materia de responsabilidad por culpa patronal, puesto que en ésta si existe un sujeto pasivo concreto de la obligación de seguridad y protección, que es el empleador.

Así pues, tampoco es viable explicar la naturaleza del régimen de responsabilidad por culpa patronal a través de la óptica de la responsabilidad civil extracontractual, puesto que se presentan claras contradicciones con uno de sus postulados básicos, esto es, que entre las partes no exista un vínculo jurídico previo, de forma tal que el sujeto pasivo del deber genérico de no causar daño sea universal y no concreto, ya que en este caso, desde el comienzo mismo de la relación laboral, existe un sujeto pasivo concreto, claramente determinado.

## Conclusiones

La jurisprudencia y la doctrina nacional de forma pacífica han sostenido que el régimen de responsabilidad por culpa patronal, previsto en el artículo 216 del CST, se caracteriza por su naturaleza contractual, acudiendo así por remisión normativa a las disposiciones del Código Civil que regulan tal régimen de responsabilidad.

No obstante, la jurisprudencia y la ley han establecido una serie de características que entran en contradicción con la predicada naturaleza contractual, siendo especialmente llamativo que, bajo la cobertura del artículo 216 del CST, se condene a los empleadores a la indemnización de los daños materiales e inmateriales sufridos por los familiares u otras personas cercanas a los trabajadores fallecidos o lesionados, no en calidad de herederos sino como consecuencia de la reparación de un daño de carácter personal, transgrediendo de esa manera la regla de la relatividad contractual conforme

con la cual, la extensión de las consecuencias jurídicas que se derivan del contrato, esto es los derechos y obligaciones, quedan restringidas a quienes se encuentran investidos de la calidad de partes y, por consiguiente, no perjudican ni favorecen a quienes se consideran terceros.

Así mismo, se presentan otras particularidades del régimen de responsabilidad por culpa patronal que entran en contradicción con su predicada naturaleza contractual, tales como: i) la naturaleza constitucional y legal de la obligación de seguridad y protección, cuyo incumplimiento es lo que da origen al deber de reparar el daño a las víctimas de la conducta culposa del empleador, de forma tal que la obligación incumplida no es simplemente de naturaleza contractual; ii) el desarrollo jurisprudencial dado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia al concepto de culpa patronal, conforme al cual el empleador es forzado a responder por el daño causado como consecuencia del incumplimiento de la obligación de seguridad y protección establecida en el artículo 56 del CST, lo cual implica que el deber de responder nace incluso frente a la más mínima culpa, ya que aún la más minúscula transgresión de la citada obligación constituye un incumplimiento, apartándose así de la tripartición de la culpa contractual prevista en el artículo 63 del CC; iii) la exigencia que hace el artículo 216 del CST de la culpa suficientemente comprobada del empleador, que imposibilita acudir a la presunción de culpa prevista en el artículo 1604 del CC para la responsabilidad contractual; iv) la exigencia de la indemnización plena de perjuicios, que genera la imposibilidad de limitar la responsabilidad del empleador a los daños previstos o previsibles, conforme lo establece el artículo 1616 del CC, y; v) la ineficacia de las cláusulas contractuales que limiten la responsabilidad del empleador, en virtud del principio de irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales que se consagra en el artículo 53 de la CP, las cuales, como regla general, son válidas en materia de responsabilidad contractual.

De igual manera, no es válido predicar la naturaleza extracontractual de la responsabilidad por culpa patronal, ya que el daño no proviene de un encuentro social ocasional, puesto que entre el empleador (autor de la conducta culposa) y el trabajador (víctima directa del daño), siempre existirá un vínculo jurídico previo denominado relación laboral que es determinante para que pueda acudirse a este régimen particular de responsabilidad lo cual, además, permite determinar la existencia de un sujeto pasivo concreto (empleador), aspectos que resultan extraños a la responsabilidad extracontractual.

En este sentido, ante la imposibilidad de explicar la naturaleza jurídica del régimen de responsabilidad por culpa patronal a través de la tradicional tesis dualista de la responsabilidad civil, se hace necesario acudir a otras visiones sobre la materia.

En efecto, en materia de responsabilidad por culpa patronal se presenta una marcada tendencia a dar un trato igualitario a todas las víctimas de la conducta culposa del empleador, pues conforme al artículo 216 del CST, toda víctima del daño se encuentra legitimada para exigir su reparación bajo un mismo régimen de responsabilidad, siendo indiferente que hayan estado o no vinculadas previamente con el autor del daño a través de un vínculo contractual.

Tal postura, puede respaldarse además en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en sus salas de Casación Laboral y Casación Civil, que reconocen la naturaleza laboral y autónoma del régimen de responsabilidad contemplado en el artículo 216 del CST, razón por la cual es teóricamente válido que, para explicar su naturaleza jurídica, se sustraiga de las disposiciones que sobre la materia contempla el Código Civil, especialmente si se tiene en cuenta que el derecho laboral es una rama autónoma, con instituciones jurídicas propias.

Lo anterior, sin perjuicio que, para llenar los vacíos normativos, pueda acudirse a ellas en virtud de lo dispuesto en el artículo 19 del CST, siempre que éstas sean compatibles con las reglas fijadas en el Código Sustantivo del Trabajo para el régimen de responsabilidad por culpa patronal y los principios del derecho del trabajo.

En este sentido, en atención a la insuficiencia de la tesis propuesta por la jurisprudencia de la sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la doctrina nacional a efectos de explicar la naturaleza del régimen de responsabilidad por culpa patronal, se hace necesario realizar la búsqueda de otras posibles respuestas a esa problemática, labor que será objeto de un posterior artículo de investigación.

## Referencias

- Arenas Monsalve, G. (2018). *El derecho colombiano de la seguridad social*. (4ta ed.). Bogotá: Legis Editores.
- Bermudez, K. (2008). Ejecución y obligaciones del contrato de trabajo. En *Manual de derecho laboral* (1ra ed.). Bogotá: Universidad Externado de Colombia.



- Cabanellas, G. (1945). *El derecho del trabajo y sus contratos*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Mundo Atlántico. Recuperado el 20 de Junio de 2019
- Congreso de Colombia. Ley 6 de 1945. Por medio de la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo. (19 de Febrero de 1945). Bogotá, Colombia: Diario Oficial. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1167>
- Conti, A. (2008). Los principios del derecho del trabajo y su dimensión democrática. En *Manual de derecho laboral* (1ra ed.). Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Dávalos, J. (1985). *Derecho individual del trabajo* (1ra ed.). México, D. F.: Porrúa.
- Demanda de inconstitucionalidad, C-1008 (Corte Constitucional, Sala Plena 9 de Diciembre de 2010). <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2010/C-1008-10.htm>
- Demanda de inconstitucionalidad, C-636 (Corte Constitucional, Sala Plena 17 de Noviembre de 2016). <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2016/C-636-16.htm>
- Emane, A. (2016). La obligación de seguridad en las relaciones de trabajo en el derecho francés. En *Lecciones de derecho laboral* (1ra ed.). Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Gallego Soto, C. M. (2021). Responsabilidad por culpa patronal La contradictoria naturaleza civil y contractual del régimen de responsabilidad. *Revista De La Facultad De Derecho Y Ciencias Políticas*, (51)135, 326 - 347. <https://doi.org/10.18566/rfdcp.v51n135.a02>
- Geneviève, V. (2007). *Tratado de derecho civil. Introducción a la responsabilidad* (1ra ed.). (F. Montoya, Trad.) Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Jaramillo, I. (2015). *Principios constitucionales y legales del derecho del trabajo en Colombia* (2da ed.). Bogotá: Legis Editores.
- Koteich, M. (2003). Responsabilidad contractual y aquiliana, revisión de una distinción tradicional con base en la culpa y su graduación. En *Estudios de derecho civil. Obligaciones y contratos. Libro homenaje a Fernando Hinestrosa. 40 años de rectoría 1963-2003* (1ra ed., Vol. II). Bogotá, D. C.: Ediciones Universidad Externado de Colombia.
- Orjuela Góngora, C y Pizarro Jaramillo, E. (2013). Los principios constitucionales y legales laborales. En *Compendio teórico práctico de derecho del trabajo individual y colectivo* (1ra ed.). Bogotá: Legis Editores.
- Peña, F. (2004). El criterio de imputación (I Generalidades). En *Derecho de responsabilidad civil extracontractual* (1ra ed.). Barcelona: Producciones Editoriales S. L.
- Presidencia de la República. (7 de Junio de 1950). Código Sustantivo del Trabajo. (27.622). Bogotá, Colombia: Diario Oficial. <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/leyes-y-decretos-ley/codigo-sustantivo-del-trabajo>
- Recurso de Casación Civil, S-30051980 (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil 30 de Mayo de 1980). <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>
- Recurso de Casación Civil, S-0491993 (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil 19 de Abril de 1993). <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>

- Recurso de Casación Civil, 4700131030032005-00611-01 (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil 03 de Mayo de 2010). <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>
- Recurso de Casación Laboral (Corte Suprema de Justicia, Tribunal Supremo del Trabajo 19 de Noviembre de 1952). [http://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/subpage/GJ/Gaceta%20del%20Trabajo/GJ%20IX%20n.%2072-76%20\(1952\).pdf](http://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/subpage/GJ/Gaceta%20del%20Trabajo/GJ%20IX%20n.%2072-76%20(1952).pdf)
- Recurso de Casación Laboral, 286208 (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral 16 de Febrero de 1959). <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>
- Recurso de Casación Laboral, 284395-562 (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral 08 de Abril de 1987). <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>
- Recurso de Casación Laboral, 39631 (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral 30 de Octubre de 2012). <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>
- Recurso de Casación Laboral, SL17216-2014 (02 de Abril de 2014). <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>
- Recurso de Casación Laboral, SL6497-2015 (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral 29 de Abril de 2015). <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>
- Sánchez, D. (2015). *Un nuevo concepto de culpa patronal* (Primera ed.). Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Tamayo, J. (2007a). *Tratado de responsabilidad civil* (Segunda ed., Vol. I). Bogotá: Legis Editores.
- Tovar Reyes, S. (2016). Tipología contractual en materia laboral: Aproximación al derecho laboral italiana. En *Lecciones de Derecho Laboral* (Primera ed.). Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Valdés Sánchez, G. (2018). *Derecho Laboral Individual* (Primera ed.). Bogotá: Legis Editores.