

# **N**exo causal en la responsabilidad del empleador\*

*Causation in the employer's liability*

**Katherine Martínez Roa\*\***

---

\* Recibido el 15 de diciembre de 2023. Aceptado el 24 de septiembre de 2024.

DOI: <https://doi.org/10.18601/30283574.v01n02.01>

\*\* Directora jurídica, Impera Abogados. Orcid: <https://orcid.org/0009-0003-8059-5154>

## RESUMEN

Este artículo tiene como objetivo identificar criterios para determinar el nexo causal entre la culpa del empleador y la aparición de la enfermedad laboral, que, a diferencia del accidente de trabajo, no es un suceso repentino, sino que tiene múltiples causas. Para tal fin, se aborda la normatividad que regula los riesgos laborales y su Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. De esta manera se evidencia la utilidad, necesidad y conveniencia que detentan los criterios técnico-científicos que dicha normativa desarrolla para determinar la causalidad; tanto los que están diseñados para determinar el origen de la enfermedad como también los que permiten identificar y valorar las medidas de prevención y control que debe implementar el empleador. El planteamiento expuesto parte de una primera revisión del precedente de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que se hizo mediante la metodología de línea jurisprudencial, a fin de identificar cuál es la teoría aplicada para determinar el nexo causal. A partir de esta revisión se identificó cuál ha sido la aplicación de figuras jurídicas como la carga de la prueba, la carga dinámica de la prueba y la presunción de culpa, y se concluyó que en los juicios de responsabilidad no opera ningún tipo de presunción ni se traslada la carga de la prueba. Finalmente, se identifican los criterios para indagar la asociación entre causas y efectos de las enfermedades, especialmente las de origen laboral, y se propone una metodología para determinar la causalidad material, con la que se profundiza en teorías causales estudiadas en la doctrina y la jurisprudencia colombianas.

## PALABRAS CLAVE

Nexo de causalidad, responsabilidad, enfermedad laboral, culpa, carga de la prueba.

## ABSTRACT

This paper aims to establish criteria for determining the causal relationship between employer negligence and the onset of occupational diseases, which, unlike workplace accidents, are not sudden events, but have multiple causes. The study examines the regulatory framework governing occupational hazards and the Occupational Health and Safety Management System to demonstrate the practicality, necessity, and relevance of the technical-scientific criteria developed within these regulations for determining causality. These criteria serve the dual purpose of identifying the origins of diseases and evaluating the

preventive measures and controls that employers should implement. The research methodology included an initial review of precedents set by the Labor Chamber of the Supreme Court of Justice, utilizing jurisprudential analysis to identify the theories applied in determining the causal link. Additionally, legal concepts such as the burden of proof, the dynamic burden of proof, and the presumption of fault were examined, concluding that no presumption operates in liability lawsuits, no is the burden of proof shifted. Furthermore, this study identifies criteria for investigating the relationship between causes and effects of diseases, particularly those of occupational origin, and proposes a methodology for determining material causality. This methodology draws from theories of causation studied in Colombian legal doctrine and jurisprudence.

## KEYWORDS

Causation liability, responsibility, occupational disease, fault, burden of proof.

## 1. INTRODUCCIÓN

El nexo de causalidad entre la enfermedad laboral y el incumplimiento de los deberes de prevención y cuidado de la salud del trabajador, por parte del empleador (culpa), en los procesos de responsabilidad por enfermedad laboral ha sido desarrollado de forma restringida por la doctrina jurídica y la jurisprudencia.

Este artículo tiene como objetivo delimitar los criterios para definir dicho nexo, resaltar la utilidad, necesidad y conveniencia que detentan las reglas técnico-legales contenidas en la legislación que regula los riesgos laborales y el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para determinar el nexo causal en los juicios de responsabilidad del empleador a causa de la enfermedad laboral; no solo los que están diseñados para determinar el origen de la enfermedad, sino también aquellos que permiten identificar y valorar las medidas de prevención y control implementadas por el empleador durante la relación laboral, los cuales incluyen estudios epidemiológicos.

Para tal fin, se identifican los principales fundamentos dogmáticos de la responsabilidad del empleador en el accidente de trabajo y la enfermedad laboral (ATEL), partiendo de una primera revisión del precedente de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia (CSJ), que permite identificar los criterios definidos por esta corporación para determinar el nexo causal y cómo ha sido la aplicación en la jurisprudencia de figuras jurídicas tales como la carga de la prueba, la carga dinámica de la prueba y la presunción.

Con ello se define la enfermedad laboral (EL), el proceso para determinar su origen y los métodos que son aplicables, provenientes estos de los conceptos y procedimientos definidos por la comunidad médica internacional y la normatividad colombiana vigente que los ha adoptado. En ese sentido, también se abordan las causas dentro del marco del proceso salud-enfermedad, los criterios para indagar la asociación entre causas y efectos de las enfermedades, así como la importancia de los estudios epidemiológicos para ser usados en el proceso.

Para determinar criterios causales, se examinan las teorías causales que han sido más relevantes en la doctrina y se estudian las sentencias de la Sala de Casación Laboral de la CSJ, corporación que se ha pronunciado en torno a la responsabilidad a causa de la enfermedad laboral. A partir de esta revisión se determina si se ha desarrollado alguna de las teorías causales abordadas.

En el desarrollo de este planteamiento se empleó una metodología aplicada, por constituir el objeto una investigación jurídica que aporta una solución práctica. El problema planteado se abordó desde el punto de vista jurídico comparativo, aplicando el método deductivo y analítico descriptivo. La comparación se desarrolló valorando los parámetros establecidos por la medicina laboral y su marco de referencia, por presentar rasgos similares en el método que implementa para determinar la enfermedad laboral y el método que se sugiere implementar, a fin de determinar el nexo causal. Por cuanto la hipótesis presenta una solución que proviene no solamente del derecho, sino también de la aplicación de otra disciplina: la medicina laboral.

## 2. SISTEMAS DE REPARACIÓN DEL DAÑO

En Colombia subsisten dos sistemas de reparación del daño causado a un trabajador como consecuencia de un accidente o una enfermedad laboral. El sistema tarifado, regulado por el subsistema de riesgos laborales, y el sistema de reparación integral del daño<sup>1</sup>, fundamentado en la teoría del riesgo creado por el empleador, “en virtud del cual es al empleador al que le corresponde asumir las consecuencias por accidentes o enfermedades de trabajo por cuanto es quien coloca en situación de riesgo al trabajador, bajo una postura de responsabilidad objetiva [...]”<sup>2</sup>.

---

1 Corte Suprema de Justicia [CSJ], Sala de Casación Laboral [SCL], sentencias SL39446 (M. P. Francisco Javier Duarte Gómez, 14 de agosto de 2012) y SL 22656 (M. P. Isaura Vargas Díaz, 30 de junio de 2005).

2 Juan Carlos Cortés, *Régimen de los riesgos laborales y de la seguridad y salud en el trabajo comentarios y desarrollo de la ley 1562 de 2012* (Legis Editores, 2015).

El sistema de indemnización tarifada no resulta suficiente para reparar integralmente el daño causado a un trabajador como consecuencia de una contingencia laboral. El daño moral, el daño de la vida en relación, el lucro cesante, el daño emergente y el daño causado a familiares de la víctima, esto es, el verdadero valor del daño, no se repara cabalmente con el sistema tarifado indemnizatorio<sup>3</sup>. La indemnización plena de perjuicios persigue una indemnización completa de los daños como consecuencia de una contingencia laboral, en la modalidad de responsabilidad subjetiva, la cual hace parte de un riesgo propio del régimen laboral<sup>4</sup>.

La responsabilidad del empleador como consecuencia del daño causado por una contingencia laboral se fundamenta en un régimen subjetivo de responsabilidad civil, originado en una relación laboral; su fuente es el incumplimiento por parte del empleador de la obligación de seguridad del trabajador.

Esta reparación integral es ordenada al empleador solamente mediante sentencia, con fundamento en el artículo 216 que consagra la *culpa patronal*, en el caso de los trabajadores que detentan relaciones laborales de carácter privado. El artículo 12 de la Ley 6 de 1945, por otra parte, contempla la responsabilidad a cargo del empleador en el caso de los trabajadores oficiales, descrita en los siguientes términos:

Los empleados públicos se rigen por el régimen de responsabilidad patrimonial del Estado por falla en el servicio consagrado en el artículo 90 de la Constitución Política de Colombia y artículo 65 de la Ley 270 de 1996<sup>5</sup>.

El establecimiento de la responsabilidad plena de perjuicios en cabeza del empleador amerita, además de la demostración del daño a la integridad o a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo, la prueba del incumplimiento del empleador de los deberes de protección y seguridad, de conformidad con las exigencias del artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo (CSJ).

La indemnización que surge por la responsabilidad objetiva originada en el mero riesgo laboral y que se encuentra tarifada en nuestra legislación a cargo de la ARL, no excluye la indemnización que surge por la responsabilidad subjetiva originada en la conducta negligente del empleador. La jurisprudencia ha afirmado de forma recurrente que las víctimas que reciban el beneficio prestacional del Sistema de Riesgos Laborales no están accediendo a un doble beneficio por un

---

3 Alfredo Puyana, "El sistema general de riesgos profesionales", en *Manual de derecho laboral* (Universidad Externado de Colombia, 2008), 791-861.

4 CSJ SCL, sentencia SL35121 (M. P. Luis Javier Osorio López, 3 de junio de 2009).

5 Consejo de Estado, Sección Tercera, Subsección b, proceso 40496 (C. P. Danilo Rojas Betancourt, 7 de febrero de 2018).

mismo perjuicio, en tanto se originan en causas diferentes; además, la alta corporación ha indicado que para estos casos la culpa y el dolo no son asegurables. En consecuencia, ha ordenado una reparación integral.

### 3. ELEMENTOS DE LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR EN LA OCURENCIA DEL SINIESTRO LABORAL

Los elementos de la responsabilidad están entrelazados, por lo cual resulta necesario definirlos de esta forma y no de manera independiente<sup>6</sup>. Sin embargo, se conceptualiza a fin de descender a la responsabilidad del empleador en la enfermedad laboral. Estos son el daño, la culpa y el nexo causal.

#### 3.1. EL DAÑO

La definición de daño ha sido ampliamente desarrollada por la doctrina. El estudio del daño será analizado a partir de las secuelas que afectan al trabajador como consecuencia de una enfermedad laboral, por concentrar el tema de estudio. No obstante, hay un daño patrimonial y extrapatrimonial que no se desarrollará por no ser parte de este estudio.

En el sistema de responsabilidades, el daño es el primer elemento de la responsabilidad y es la causa de la reparación: “El daño es un hecho: es toda afrenta a la integridad de una cosa, de una persona, de una actividad o de una situación<sup>7</sup>”. El profesor Henao invoca la diferenciación entre daño y perjuicio: “el perjuicio constituye el conjunto de elementos que aparecen como las diversas consecuencias que se derivan del daño para la víctima del mismo”. Es conveniente indicar que se deberá probar, además del daño, el perjuicio causado, dado que en la responsabilidad del empleador se indemniza el perjuicio que proviene de aquel.

En el caso de la culpa patronal, el daño es “[...] la lesión del derecho a la vida o a la salud del trabajador, es decir, la muerte o la lesión psicofísica, sea una lesión orgánica, una perturbación funcional o psicológica o la invalidez<sup>8</sup>”.

---

6 Cristian Aedo Barrera, *Causalidad y culpa en la responsabilidad civil. Historia y dogmática* (Grupo Editorial Ibáñez, 2019).

7 Francis-Paul Benoit, “Essai sur les conditions de la responsabilité en droit public et privé (problèmes de causalité et d'imputabilité)”, citado en Juan Carlos Henao Pérez, *El daño. Análisis comparativo de la responsabilidad extracontractual del Estado en derecho colombiano y francés* (Universidad Externado de Colombia, 1998), 77.

8 Diego Alejandro Sánchez Acero, *Un nuevo concepto de culpa patronal* (Universidad Externado de Colombia, 2015), 41.

El daño corporal y mental se ha definido como “[...] un menoscabo en la integridad del ser humano [...]”<sup>9</sup>.

El Decreto 1507 de 2014 reglamentó el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional de una persona; esta norma determina los criterios para calificar el daño causado como consecuencia de un ATEL, y define el daño corporal de la siguiente forma:

Concepto que resulta de la confluencia de dos perspectivas, la médica y la jurídica. Con el nombre de daño corporal se conoce cualquier alteración somática o psíquica que, de una forma u otra, perturbe, amenace o inquiete la salud de quien la sufre, o simplemente, limite o menoscabe la integridad personal del afectado, ya en lo orgánico, ya en lo funcional; para que se configure, es suficiente cualquier merma de la integridad de la biología individual, con independencia de sus repercusiones prácticas en uno o más campos de la actividad humana<sup>10</sup>.

### 3.2. LA CULPA

El Código Civil colombiano (ccc) distingue tres clases de culpa<sup>11</sup>: (i) Culpa o descuido grave o lato; (ii) culpa leve, y (iii) culpa levísima. Las tres se definen en relación con la diligencia empleada; para ello, introduce el criterio del interés de las partes en el contrato: si el contrato es de beneficio para el acreedor, el deudor responde por la culpa grave; si es de beneficio mutuo, responde por la culpa leve, y si el beneficio es solo para el deudor, responde hasta por la culpa levísima<sup>12</sup>.

En la doctrina colombiana el concepto de culpa siempre ha estado vinculado con la falta del deber de cuidado o la negligencia; por lo menos así se le ha definido en la responsabilidad del empleador en procesos indemnizatorios laborales.

La denominada “culpa patronal” en Colombia está fundamentada en el comportamiento del empleador en relación con la implementación de las

---

9 Juan David Méndez Amaya y Alexander Rodríguez Londoño, *Manual único para la calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional. Comentarios al Decreto 1507 de 2014 con casos prácticos* (Ediciones de la U, 2016), 13.

10 Decreto 1507 de 2014 [Presidencia de la República de Colombia], por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional, 12 de agosto de 2014, DO: 49241, art. 3.

11 Código Civil Colombiano [CC], Ley 57 de 1887, art. 63, 15 de abril de 1887.

12 Édgar Cortés, *La culpa contractual en el sistema jurídico latinoamericano*, 2.<sup>a</sup> ed. (Universidad Externado de Colombia, 2009), 160.

medidas de seguridad en el cuidado de la salud del trabajador a fin de evitar causar un daño.

La culpa puede identificarse [...], sólo con aquella provocación de unos daños que podrían haber sido evitados por un comportamiento voluntario del sujeto. A la nota de la voluntariedad se debe unir por tanto la de evitabilidad, ya que, una vez adoptadas todas las medidas de seguridad posibles, los daños producidos se podrán considerar, a pesar de ello, evitables o inevitables<sup>13</sup>.

Cuando el ordenamiento jurídico colombiano funda la culpa del empleador en el deber de diligencia, en este caso el deber de cuidar la salud del trabajador, el empleador tiene la obligación de prevención sobre el infortunio laboral. La normatividad colombiana ha desarrollado un cúmulo de obligaciones que se encuentran reguladas en el Sistema de Riesgos Laborales, el cual adoptó el SSGST mediante el Decreto 1443 de 2014. Dicha norma contiene especificaciones técnicas que obligan al empleador a conocerlas e implementarlas, y son estas y no otras las que las partes y el juez están en el deber de probar o valorar, en cada caso, si fueron cumplidas para definir el actuar negligente del empleador.

### 3.3. NEXO DE CAUSALIDAD ENTRE EL DAÑO Y LA CULPA

De acuerdo con lo planteado por Sánchez Acero, en materia de responsabilidad por culpa del empleador se deben demostrar dos nexos de causalidad. En el primero de ellos debe probarse la ocurrencia del accidente o la estructuración de una enfermedad; en el caso de la enfermedad, que es la que nos interesa para este estudio, el autor indica que se debe constatar que se estructuró una patología que genera una lesión psicofísica o la muerte del trabajador como consecuencia de la exposición a los factores de riesgo o ambiente en el trabajo<sup>14</sup>. En el segundo nexo de causalidad, en palabras del autor, se debe demostrar que la culpa probada del empleador es la causa adecuada del daño, es decir, que sin esta no se hubiese producido. Este último nexo es un elemento objetivo y equivale a un juicio normativo que permita asignar objetivamente los daños a un hecho culpable<sup>15</sup>.

La demostración de la causalidad es precisamente la diferencia entre el régimen de responsabilidad objetiva y subjetiva; por consiguiente, los dos regímenes

---

13 Beatriz Gutiérrez-Solar Calvo y Jesús Lahera Forteza, *Compensaciones económicas derivadas de accidentes de trabajo. Problemática y reformas* (Editorial Comares, 2009), 7.

14 Sánchez Acero, *Un nuevo concepto de culpa patronal*, 84-85.

15 Aedo Barrena, *Causalidad y culpa en la responsabilidad civil*, 222.

implican la infracción de un deber de precaución y en ambas responsabilidades se debe configurar un daño causado. Con todo, la causalidad supone un límite a la responsabilidad en materia de daños en virtud de una relación de trabajo; la negligencia es requisito para que se configure la culpa, pero la causalidad será necesaria para que se configure la responsabilidad de indemnizar. La culpa será el incumplimiento del empleador, su actuar negligente, pero la causalidad entre el actuar negligente y el daño es el configurador de la responsabilidad.

#### **4. CRITERIOS DE IMPUTACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR EN LA JURISPRUDENCIA DE LA SALA LABORAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**

La culpa del empleador ha estado fundamentada por la jurisprudencia de la Sala laboral de la CSJ<sup>16</sup> en la definición de culpa y los grados de la misma establecida en el CCC artículo 63, a su vez armonizada con lo contemplado en el artículo 1604 del mismo código para establecer cuál es el deudor responsable dependiendo del grado de culpa y el beneficio de las partes en el contrato. En este sentido, en el acaecimiento de un ATEL en vigencia de la relación laboral el incumplimiento del deber de seguridad y protección de los trabajadores es configurador de la culpa.

De esta forma, la jurisprudencia ha indicado que el deber de protección y seguridad que tiene el empleador está contemplado en el artículo 56 y en los numerales 1.º y 2.º del artículo 57 del CSJ, normas que consagran expresamente la obligación de protección y seguridad para con los trabajadores. De conformidad con estas normas, el empleador debe poner a disposición del trabajador los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores y procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales.

Para precisar criterios de imputación se realizó una línea jurisprudencial. El análisis abordó sentencias de la Sala de Casación Laboral de la CSJ. Se escogió la Sentencia SL 1897-70801 de 2021<sup>[17]</sup> como la decisión arquimédica, por contener reglas completas sobre la figura de *culpa patronal* y sus elementos, por ser reciente y, esencialmente, porque indica la necesidad de la prueba del nexo causal y especifica quién debe probarlo.

Para la CSJ, la culpa patronal es de naturaleza subjetiva y se edifica sobre tres elementos: la culpa, el daño y el nexo causal. La *culpa* se configura cuando el empleador actúa con negligencia, de conformidad con la definición de *culpa*

---

16 CSJ SCL, sentencia SL 2845-77082 (M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, 24 de julio de 2019).

17 CSJ SCL, sentencia SL 1897-70801 (M. P. Omar Ángel Mejía Amador, 5 de mayo de 2021).

leve consagrada en el CCC<sup>18</sup>. De este modo, la CSJ delimita el concepto de *negligencia*, en la culpa del empleador, al incumplimiento de las obligaciones de los deberes de protección y cuidado de la salud de los trabajadores. El *daño*, por su parte, lo define como una afectación a la integridad o salud del trabajador, mientras que el *nexo causal* lo explica como la relación entre la culpa y el hecho dañino. Por tal razón, la víctima debe demostrar en qué consistió la omisión que llevó al incumplimiento del empleador y la conexidad que hubo con el siniestro, esto es, la víctima debe probar la causa eficiente del daño.

Esta providencia ofrece claridad sobre la estructura que emplea la CSJ para definir los elementos de la culpa patronal. Reitera que no opera presunción alguna a favor del demandante ni en contra del demandado, y de ninguna manera libera, a las víctimas reclamantes, de su obligación de probar el incumplimiento de las obligaciones del empleador (culpa), al mismo tiempo que exige la prueba de la causa eficiente del daño (nexo causal), y concluye que no es suficiente la afirmación en la demanda, por parte de la víctima, del infortunio del incumplimiento de las obligaciones del empleador. Para que se traslade la carga de la prueba, el demandante debe probar que la contingencia laboral fue consecuencia del incumplimiento de las obligaciones de protección y cuidado. Hasta tanto esto no suceda, el empleador no tiene la obligación de demostrar que actuó con diligencia y cuidado para evitar el riesgo laboral<sup>19</sup>.

Del análisis de la línea jurisprudencial se destaca la providencia que es fundamento de la causalidad, Sentencia SL 14420-42532 de 2014<sup>[20]</sup>, la cual, a su vez, es precedente de la Sentencia SL 2336-72972 de 2020<sup>[21]</sup>. En dicha sentencia, la Corte resalta que en la culpa patronal es necesaria la prueba de que la afectación a la integridad o salud fue consecuencia o efecto de la negligencia o culpa del empleador en el acatamiento de los deberes de cuidado de la salud de sus trabajadores. La sala transcribe el fundamento de vieja data, el cual se repite en varias de sus sentencias:

La causalidad, es decir, la relación de causa-efecto que debe existir entre la culpa patronal y el daño, además de ser un elemento *sine qua non* de la responsabilidad plena y ordinaria de perjuicios del empleador, es una pauta de justicia, en la medida que nadie está obligado a resarcir un daño sino cuando ha dado causa o contribuido a él [...]<sup>22</sup>.

---

18 CC, Ley 57 de 1887, art. 63, 15 de abril de 1887.

19 CC, art. 1604.

20 CSJ SCL, sentencia SL 14420-42532 (M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, 30 de julio de 2014).

21 CSJ SCL, sentencia SL 2336-72972, (M. P. Fernando Castillo Cadena, 1 de julio de 2020).

22 CSJ SCL, SL 2336-72972.

Tanto en la Sentencia SL 2336-72972 de 2020 como en la SL 14420-42532, la Corte se refiere a los eximentes de la responsabilidad relevantes para la demostración del nexo de causalidad; estos son: (i) culpa exclusiva de la víctima o de un tercero, (ii) caso fortuito y (iii) fuerza mayor (denominados por la doctrina causas ajenas); una vez probados, se rompe o se quiebra el nexo de causalidad ante la imposibilidad de imputar el resultado dañoso a quien se afirma cometió la conducta culposa. En cuanto a la presunción, se advierte que ninguno de los elementos de la responsabilidad es susceptible de presumirse legalmente, “pues no existe una norma en el esquema de responsabilidad subjetiva de culpa probada que así lo indique”<sup>23</sup>.

Es relevante la providencia SL 17216-41405 de 2014<sup>[24]</sup>, la cual sirvió de precedente de cinco sentencias dentro de la línea. En esta, la Sala Laboral insiste en que el trabajador debe demostrar la inobservancia injustificada de los deberes por parte del empleador, y la plena incidencia que tuvo en la ocurrencia del siniestro (nexo causal). Manifiesta que es necesario determinar que la conducta del empleador fue negligente, omisiva o descuidada respecto de las obligaciones consagradas en el artículo 57 del CST; si el empleador no muestra su diligencia, constituye fuente de culpa, y transcribe el precedente SL 39446 de 2012<sup>[25]</sup>.

En esta última providencia enunciada, con radicado SL 39446 del 14 de agosto de 2012, se precisa que el peticionario debe demostrar que el empleador incurrió en culpa en la ocurrencia del infortunio para que este asuma la totalidad de los perjuicios. Se ratifica lo dicho sobre la carga probatoria de la culpa, la cual recae en quien demanda su reconocimiento. Empero, reiteró que el deber de prueba de la diligencia contractual le corresponde a quien ha debido emplearlo de conformidad con el artículo 1604 del CCC. Esta providencia cita como precedente la sentencia con radicación SL 22656 del 30 de junio de 2005<sup>[26]</sup>, en la cual se encuentra la regla de derecho que define los elementos esenciales de la *culpa patronal* y que continúa siendo la doctrina de la Sala Laboral. Esta regla de derecho también fue desarrollada por la jurisprudencia del Tribunal Supremo del Trabajo del 16 de febrero de 1959<sup>[27]</sup>, en la cual se define la tesis de la “culpa leve” que debe probar el trabajador en la ocurrencia del siniestro y la carga probatoria del empleador de demostrar la diligencia en el cumplimiento de las

.....

23 CSJ SCL, SL 14420-42532.

24 CSJ SCL, sentencia SL 17216-41405 (M. P. Eduardo López Villegas, 02 de abril de 2014).

25 CSJ SCL, sentencia SL 39446 (M. P. Francisco Javier Ricaurte Gómez, 14 de agosto de 2012).

26 CSJ SCL, sentencia SL 22656 (M. P. Isaura Vargas Díaz, 30 de junio de 2005).

27 CSJ SCL, Gaceta Judicial, tomo XC, 1958, n.ºs 2207-2208-2209 (M. P. Jorge Vélez García, 16 de febrero de 1959).

obligaciones de cuidado de la salud del trabajador para liberarse de la obligación de resarcir el daño.

Cuando en la jurisprudencia se ha indicado que se traslada la carga de la prueba, o se exige al empleador probar su diligencia y cuidado, se considera que lo hace con fundamento en la norma sustantiva, esto es, en el artículo 1604 del CCC: “La prueba de la diligencia o cuidado incumbe al que ha debido emplearlo; la prueba del caso fortuito al que lo alega [...]”<sup>28</sup>. Igualmente, fundamentada en el artículo 1757 del CCC: “Persona con la carga de la prueba. Incumbe probar las obligaciones o su extinción al que alega aquéllas o ésta”<sup>29</sup>. Es decir, la norma sustantiva consagra la obligación del deudor, en la relación laboral la obligación del empleador, y establece consecuencias jurídicas cuando este no cumple con sus obligaciones. Sin embargo, y apartándose de lo planteado en el precedente, se afirma que la norma sustantiva no está repartiendo cargas probatorias.

La repartición de la carga de la prueba en el proceso judicial es en los momentos de aportación de las pruebas (carga subjetiva), no incide en la valoración probatoria, sino en las facultades que ostenta el operador judicial para distribuir las cargas probatorias a fin de obtener el mayor caudal probatorio posible. Se logra concluir que sobre esa repartición de cargas no hay pronunciamiento alguno en las sentencias de la Corte.

La Sala Laboral de la CSJ también considera que, en las obligaciones de medio, es presupuesto necesario la culpa debidamente probada a cargo del acreedor, a fin de que sea declarada la responsabilidad del deudor. En ese sentido, para que un deudor sea exonerado del pago de la indemnización, debe probar que ha actuado con la diligencia que le es exigible<sup>30</sup> o probar la existencia de una causa extraña, es decir, fuerza mayor, caso fortuito, hecho de un tercero o culpa exclusiva de la víctima.

De acuerdo con la jurisprudencia, la *carga de la prueba* se determina en función de la clase de obligación. En el caso de la culpa del empleador, la obligación de cuidado de la salud del trabajador es una obligación de medio y no de resultado, por cuanto el empleador se obliga a implementar las medidas preventivas posibles, a fin de evitar el siniestro laboral.

28 CC, art. 1604.

29 CC, art. 1757.

30 CSJ SCL, sentencia SL 1073-69725 (M. P. Omar Ángel Mejía Amador, 24 de febrero de 2021).

## 4.1. CARGA DE LA PRUEBA Y CARGA DINÁMICA DE LA PRUEBA

El término *carga de la prueba* se ha asimilado a la regla técnica de la no oficiosidad, bajo la cual las partes tienen el deber de aportar la prueba; esto es primordial por el interés que las partes tienen en el proceso<sup>31</sup>. En esa misma línea, la doctrina ha reiterado que quien afirma un hecho en un proceso tiene la carga de demostrarlo con los medios probatorios autorizados<sup>32</sup>. También se le ha atribuido a esta institución asignar consecuencias negativas a alguna de las partes en ausencia de prueba, lo que conlleva para el perjudicado la pérdida del proceso<sup>33</sup>. Esto significa que se trata de una regla de juicio, que implica la autorresponsabilidad de las partes para demostrar los hechos que les interesan, pero que también le indica al juez cómo fallar cuando los hechos no aparecen probados<sup>34</sup>.

El deber que tienen las partes del proceso, como regla de la carga de la prueba, ha sido reiterado por la doctrina, incluyendo la jurisprudencial; esto ha sido enunciado en casi todas las sentencias de la Sala Laboral de la CSJ que fueron estudiadas en la línea jurisprudencial.

La doctrina ha desarrollado la teoría de la carga de la prueba sobre dos dimensiones que están incluidas en las definiciones anteriores, denominadas *carga objetiva* y *carga subjetiva*. Estas se definen en este artículo, a partir de la crítica que hacen algunos autores, que se comparte y que es aplicable al proceso de culpa patronal.

La carga de la prueba objetiva o material implica una regla de juicio aplicable en el momento de valoración, es decir, en la sentencia, y responde a la siguiente pregunta: ¿quién pierde cuando no hay prueba? La respuesta a este interrogante es obvia, pues, como lo afirma Nieva Fenoll<sup>35</sup>, citando a Rosenberg (1923), se perjudica a quien pretende la aplicación del hecho que necesita probar. Esto es relevante por cuanto la Sala Laboral de la CSJ ha decidido con fundamento en que la carga de la prueba recae en cabeza del demandante, e insiste en que esta se traslada al demandado únicamente cuando la víctima ha cumplido con la prueba de los tres elementos de la responsabilidad ya mencionados; solo en

---

31 Hernán López Blanco, *Código General del Proceso: Pruebas*, 2.ª ed. (Dupré Editores, 2019), 47.

32 Gerardo Botero Zuluaga, *Guía teórica y práctica de derecho procesal del trabajo y de la seguridad social*, 6.ª ed. (Grupo Editorial Ibáñez, 2019), 366.

33 Jordi Nieva Fenoll, *La valoración de la prueba* (Marcial Pons. Ediciones Jurídicas y Sociales, 2010), 49.

34 Jairo Parra Quijano, *Manual de derecho probatorio*, 18.ª ed. (Librería Ediciones del Profesional, 2011), 232.

35 Nieva Fenoll, *La valoración de la prueba*, 39.

ese caso le corresponde al demandado probar la actuación diligente o romper el nexo de causalidad. Al observar las decisiones de la CSJ, es posible concluir que no opera un verdadero traslado de cargas; para justificar esta conclusión, en seguida se explica el concepto de la carga dinámica de la prueba.

## 4.2. CARGA DINÁMICA DE LA PRUEBA Y PRESUNCIÓN DE CULPA

El Código General del Proceso (CGP) introdujo explícitamente lo que la doctrina argentina ha denominado "carga dinámica de la prueba"<sup>36</sup>. En el inciso 2 del artículo 167, el CGP asigna atribuciones para decretar pruebas de oficio y distribuir la carga, aún antes de fallar. La norma acude al principio de facilidad probatoria y colaboración. Sobre este aspecto, la doctrina colombiana ha reiterado que, con fundamento en el criterio de colaboración inteligente en el proceso, es factible exigir la solidaridad en la consecución de las pruebas, ya que el derecho a la prueba contempla que el deber de demostrarlo puede estar en cabeza de la otra parte, por resultarle a esta más fácil su aportación<sup>37</sup>. "El fundamento último de la doctrina de la carga dinámica de la prueba es epistemológico: se trata de buscar un mecanismo que maximice la aportación de pruebas relevantes al proceso"<sup>38</sup>.

La *carga dinámica de la prueba*, según Peyrano, citado por López Blanco, se define como el deber de probar por quien se encuentre en una mejor posición para hacerlo. Sin embargo, la noción debe ser analizada en cada caso concreto, dado que puede funcionar para determinados hechos o circunstancias, pero no necesariamente para todo el material probatorio<sup>39</sup>.

La Sala Laboral de la CSJ ha insistido en la obligación que recae en cabeza de las partes de probar los supuestos de hecho de las normas; sin embargo, no se encuentra que la negativa en la aportación de la prueba por la parte demandada haya surtido algún efecto. Por esta razón se concluye que no hay un verdadero traslado de la carga de la prueba, pues el empleador nunca ha tenido que aportar pruebas que no le beneficien o no ha sido incentivado a hacerlo; no puede ser de otra manera, porque no hay reglas claras para este propósito.

Para Ferrer, la doctrina clásica y la jurisprudencia de Iberoamérica han aceptado las reglas que regulan la teoría de la carga de la prueba, que contiene dos dimensiones: una objetiva y una subjetiva. La primera responde a la pregunta "¿Quién pierde si no hay prueba suficiente?" y opera como regla de juicio final,

---

36 López Blanco, *Código General del Proceso*, 93-94.

37 Parra Quijano, *Manual de derecho probatorio*, 224.

38 Jordi Ferrer Beltrán, "La carga dinámica de la prueba. Entre la confusión y lo innecesario", en *Contra la carga de la prueba* (Marcial Pons, 2019), 53-87.

39 López Blanco, *Código General del Proceso*, 94.

en la que se distribuye el riesgo probatorio. De esta forma, el juzgador cuenta con un criterio para decidir cuando las partes no han podido probar un hecho, en caso de recaer incertidumbre sobre este.

La dimensión subjetiva de esta teoría responde a la pregunta “¿Qué parte debe aportar prueba al procedimiento?”, o planteada de otra manera, “¿Qué hechos debe probar y cuál parte lo debe hacer si quiere tener un resultado favorable del proceso?”, y es aplicable en el momento de la aportación de las pruebas. El autor considera necesario revisar la teoría clásica de la carga de la prueba y la clasificación en sus dos dimensiones.

Esta revisión de la teoría sirve para explicar la conclusión sobre el uso que hace la Sala Laboral de la CSJ del concepto *traslado de la carga de la prueba*. Asignar una regla al juez, la cual genera incentivos indirectos a las partes, es algo que sucede con normas sustantivas y procesales, pero esto no justifica duplicar el concepto de carga de la prueba. “Se está duplicando el universo normativo sosteniendo la pertenencia al derecho de dos reglas, una conceptual o prescriptiva (según los casos) y una regla técnica o carga”<sup>40</sup>.

Haciendo un símil de las conclusiones de los anteriores autores, en los procesos de responsabilidad del empleador por culpa es posible evidenciar que en cabeza de la víctima del infortunio ha recaído la carga de probar las circunstancias de hecho en que este ocurrió. Además, este debe acreditar la culpa y el nexo de causalidad (carga subjetiva). A pesar de que la CSJ ha utilizado el concepto de traslado de la carga, cuando el alto tribunal ha decidido la responsabilidad por *culpa patronal*, lo hace con fundamento en qué se encontraba probado en el proceso y qué no; no es preciso que la absolución o condena se fundamente en que el demandante o demandado no cumplió con la carga de probar los elementos de la culpa, o la diligencia en el cuidado de la salud del trabajador. Afirmar que se traslada la carga de la prueba al demandado empleador, cuando el trabajador ha probado los elementos causales, sería como duplicar el universo normativo, como lo indicó Ferrer (2019), dado que el ordenamiento jurídico en materia civil y laboral, que ha sido fundamento para resolver los casos de culpa patronal, establece las obligaciones y las consecuencias en la norma sustantiva. En muchos casos, el trabajador demandante no cuenta con los elementos probatorios, porque estos se encuentran en poder del empleador. Al estar la prueba en poder del empleador demandado, esta podría no ser aportada al proceso cuando no le convenga a este, quien, en cambio, podría aportar pruebas para eximir su responsabilidad. Ni la legislación ni la jurisprudencia producen incentivos para el empleador, pues no hay una norma que establezca una consecuencia por no

---

40 Ferrer Beltrán, “La carga dinámica de la prueba”, 70.

aportar la prueba que se encuentre en poder de alguna de las partes. Es decir, la inexistencia de prueba es favorable para el empleador, no para al trabajador.

Dicho esto, es claro que la inversión de la carga objetiva de la prueba no tiene una función, por lo menos en los procesos por responsabilidad del empleador a causa de los infortunios laborales, para incentivar a la empresa demandada a fin de que aporte el mayor número de pruebas.

La *normatividad procesal*<sup>41</sup> otorga facultades al juez para decretar una prueba de oficio u ordenar la aportación de la prueba a quien esté en mejor situación de hacerlo. Pero esta no asigna consecuencias jurídicas cuando la prueba no es aportada. Resulta pertinente, entonces, que el juez haga el reparto probatorio en la audiencia del artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CPT-SS), en atención a las circunstancias específicas de cada caso, en virtud del principio de colaboración, de la facilidad probatoria y con el propósito de equilibrar los desbalances o las desventajas evidentes en los procesos por responsabilidad del empleador a causa de los ATEL, que suelen darse por la falta de acceso a las pruebas que están en poder del demandado, que detenta gran parte del caudal probatorio tendiente a demostrar el cumplimiento de sus obligaciones de prevención, incluso la exclusión de la responsabilidad.

Se propone, entonces, que la ley le asigne sanciones a la parte que incumpla el deber de colaboración en casos específicos y que esto sea claro desde el inicio del proceso para salvaguardar el derecho a la defensa. No se plantea una presunción de culpa. Más bien, se propone una presunción del nexo de causalidad en situaciones específicas, en la medida que se requieren reglas en el interior del proceso para establecer la responsabilidad, habiéndose probado la negligencia del empleador y el daño, siempre que el nexo causal no se hubiese probado como consecuencia de la falta de prueba que se encuentra en cabeza del empleador, por lo que sería necesario asignar consecuencias.

Las *presunciones* pueden ser útiles para incentivar a las partes la aportación de pruebas al proceso, pero estas también pueden asignar consecuencias, ya que son "juicios lógicos del legislador o del juez, que consisten en tener como cierto o probable un hecho, partiendo de hechos debidamente probados"<sup>42</sup>. Por lo tanto, el juzgador tendría que resolver de forma absoluta a favor del empleador demandado a falta de prueba de alguno de los elementos de la responsabilidad. No obstante, cuando se trata de la prueba del nexo causal, es posible presumir el nexo en situaciones determinadas, por ejemplo, habiendo probado la relación laboral, los extremos de esta y la función realizada, la relación de causalidad

41 Código General del Proceso [CGP], Ley 1564 de 2012, art. 167, 12 de julio de 2012.

42 Parra Quijano, *Manual de derecho probatorio*.

entre la enfermedad y el trabajo, es decir, el origen laboral. El empleador, en este caso, debería probar la existencia de vigilancia en la salud del trabajador y de controles implementados. De no existir estos y no encontrarse probada ninguna causal de exclusión, se debería declarar la existencia del nexo de causalidad.

El anterior planteamiento se apoya en que la enfermedad puede ser adquirida por exposición al trabajo realizado. Por ello, si hay prueba de la relación entre el trabajo y la exposición, es dable concluir que no hubo la suficiente protección por parte del empleador, porque cuando no hay prueba de la vigilancia de la salud ni de la implementación de los controles, no es posible exigir al trabajador que pruebe que el incumplimiento por parte del empleador de las normas de prevención fue el causante de la enfermedad.

## 5. ENFERMEDAD LABORAL Y CAUSALIDAD

Las enfermedades tienen un origen multicausal, es decir, son múltiples los factores que pueden desencadenar la presencia de una enfermedad, y no todas las personas expuestas al mismo agente desarrollan finalmente una enfermedad. En relación con esto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha definido algunos criterios para identificar y reconocer enfermedades profesionales:

El reconocimiento de una enfermedad como profesional es un ejemplo concreto de toma de decisión en materia de medicina clínica o de epidemiología clínica aplicada. Decidir sobre el origen de una enfermedad no es una 'ciencia exacta', sino una cuestión de criterio basada en un examen crítico de todas las evidencias disponibles, entre las que se deben incluir las siguientes [...] intensidad de la asociación, concordancia, especificidad, relación o secuencia temporal, gradiente biológico, plausibilidad biológica, coherencia y estudios de intervención<sup>43</sup>.

También se ha dicho que los factores que provocan las enfermedades de origen laboral incluyen *determinantes de la salud*, que se definen como las causas, condiciones o circunstancias que determinan la salud del individuo. Por otra parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha acuñado "la expresión

---

43 Organización Internacional del Trabajo [OIT], "Criterios generales para la identificación y el reconocimiento de las enfermedades profesionales", en *Lista de enfermedades profesionales (revisada en 2010). Identificación y reconocimiento de las enfermedades profesionales: criterios para incluir enfermedades en la lista de enfermedades profesionales de la OIT*, Serie Seguridad y Salud en el Trabajo, n.º 74 (Oficina Internacional del Trabajo, 2010), 8-9, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms\\_150327.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_150327.pdf)

‘determinantes sociales’ [que] resume [...] el conjunto de factores sociales, políticos, económicos, ambientales y culturales que ejercen gran influencia en el estado de salud”<sup>44</sup>. Estos son: la biología humana, los estilos de vida, las condiciones socioeconómicas, los determinantes medioambientales extralaborales y las condiciones de trabajo<sup>45</sup>.

En la Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo publicada por la OIT se indican criterios generales de identificación de enfermedades profesionales, basándose en dos elementos centrales:

- La relación exposición-efecto entre un determinado medio ambiente de trabajo o actividad y una cierta enfermedad, y
- el hecho de que la enfermedad tenga entre la población trabajadora una incidencia superior a la morbilidad media del resto de la población<sup>46</sup>.

El estudio también expuso que para establecer la relación exposición-efecto entre una enfermedad laboral y la actividad desempeñada son indispensables los datos clínicos y patológicos, como también un análisis de los antecedentes laborales y del puesto de trabajo; también resultan de interés los datos epidemiológicos.

“La epidemiología en el trabajo se ha definido como el estudio de los efectos de las exposiciones en el lugar de trabajo sobre la frecuencia y distribución de enfermedades y lesiones de la población”<sup>47</sup>, y su principal objetivo es la prevención. Su segundo objetivo está orientado a que sus resultados sean utilizados en entornos específicos para reducir o eliminar peligros y colaborar en la estimación del “riesgo de la población general sometida a dosis menores de las mismas exposiciones”<sup>48</sup>.

Las directrices, metodologías y criterios que exige la ciencia médica para la elaboración de estudios epidemiológicos fueron aplicados por las entidades y los profesionales que elaboraron las guías, protocolos y documentos para identificar, valorar y controlar los factores de riesgo ocupacional, con el objetivo de

44 Organización Mundial de la Salud [OMS], *Comisión sobre Determinantes Sociales de la Salud* (Informe de la Secretaría, 62.ª Asamblea Mundial de la Salud, 2009), [https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf\\_files/A62/A62\\_9-sp.pdf](https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/A62/A62_9-sp.pdf)

45 Fernando Gil Hernández, *Tratado de Medicina del Trabajo. Introducción a la salud laboral. Aspectos jurídicos y técnicos*, 3.ª ed., vol. 1 (Elsevier, 2019), 26-31.

46 Michel Lesage, “Enfermedades relacionadas con el trabajo y enfermedades profesionales: lista internacional de la OIT”, en *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*, tomo I, parte III, cap. 26 (OIT, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1998), 26.2-26.3.

47 Franco Merletti, Colin L. Soskolne y Paolo Vineis, “Método epidemiológico aplicado a la salud y seguridad en el trabajo”, en *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*, tomo I, parte IV, cap. 28 (OIT, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1998), 28.2.

48 Merletti, Soskolne y Vineis, “Método epidemiológico aplicado a la salud”, 28.2.

prevenir los riesgos laborales y para determinar el origen de la enfermedad. Por ello, se justifica que estos recursos sean usados en los procesos judiciales, no solo como fundamento de las decisiones, sino también como guía para la aportación de pruebas y demostración de los hechos por las partes.

## 5.1. ENFERMEDAD LABORAL

El ordenamiento jurídico colombiano, mediante la Ley 1562 de 2012, modificó el Sistema de Riesgos Laborales y dictó otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Esta norma define en su artículo 4.º la *enfermedad Laboral* como “la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar [...]”<sup>49</sup>.

En el mismo artículo se estableció la obligación, en cabeza del Gobierno Nacional, de expedir periódicamente las enfermedades que se consideran laborales. De ahí que el Ministerio del Trabajo haya expedido el Decreto 1477 de 2014<sup>[50]</sup>, que contiene la Tabla de Enfermedades Laborales, que clasifica las enfermedades de origen laboral de dos formas:

- Según agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales,
- y según grupo de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados.

También se consagró que, cuando una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, esta debe ser reconocida como enfermedad laboral, siempre y cuando se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional.

Por su parte, para establecer la relación de la causalidad, el Decreto 1477 de 2014 en su artículo 3 dispone que es necesario identificar dos elementos:

- La presencia de un factor de riesgo en el sitio de trabajo en el cual estuvo expuesto el trabajador. Para ello la norma establece que se deben tener en cuenta las condiciones de tiempo, modo y lugar, de acuerdo con los criterios de medición, concentración o intensidad.

---

49 Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional, 11 de julio de 2012, DO: 48488.

50 Decreto 1477 de 2014 [Presidencia de la República de Colombia], por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales, 5 de agosto de 2014, DO: 49234.

- La presencia de una enfermedad diagnosticada que esté médicamente relacionada como causal del factor de riesgo identificado.

## 6. NORMATIVIDAD REGULADORA DE LA OBLIGACIÓN PREVENTIVA DE LA ENFERMEDAD A CARGO DEL EMPLEADOR

Con la expedición de la Ley 100 de 1993<sup>[51]</sup> y el Decreto-Ley 1295 de 1994<sup>[52]</sup>, en Colombia se creó el Sistema General de Riesgos Laborales. La obligación de seguridad y salud en el trabajo se encuentra dentro de los dos grandes componentes prestacionales de este sistema; esta se denominaba “salud ocupacional” y constituía una obligación en cabeza del empleador<sup>53</sup>.

Posteriormente, con la expedición de la Ley 1562 de 2012, adoptada por el Decreto Único reglamentario del sector trabajo 1072 de 2015<sup>[54]</sup>, se actualizó la legislación colombiana en relación con lo que se denominaba “salud ocupacional”; hoy, “seguridad y salud en el trabajo”. Dicha actualización permitió regular de forma amplia y específica la manera en que el empleador debe cuidar la salud del trabajador; así cubrió varios vacíos que habían dejado las anteriores normas<sup>55</sup>, especialmente el Decreto-Ley 1295 de 1994, que se encuentra vigente porque la reforma implementada por la Ley 1562 no fue estructural ni tampoco integral, sino más bien aditiva del sistema<sup>56</sup>.

Por tal razón se encuentra vigente el artículo 69 del Decreto-Ley 1295, el cual creó el Consejo Nacional de Riesgos Laborales como entidad adscrita al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Este decreto, en su artículo 70, literal b, le atribuyó al Consejo la función de “recomendar las normas técnicas de salud ocupacional que regulan el control de los factores de riesgo”<sup>57</sup>. Es por esta razón que el Ministerio de Protección Social (ahora Ministerio del Trabajo) como ente regulador del Sistema de riesgos Laborales, emitió varias resoluciones relacionadas con el cuidado de la salud del trabajador, que tienen por objeto identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear de forma permanente la exposición

51 Ley 100 de 1993, por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones, 23 de diciembre de 1993, DO: 41148.

52 Decreto-Ley 1295 de 1994 [Ministerio de Trabajo y Seguridad Social], por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, 22 de junio de 1994, DO: 41405.

53 Cortés, *Régimen de los riesgos laborales*, cap. II, 9.2.

54 Decreto Único 1072 de 2015 [Presidencia de la República de Colombia], por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, 26 de mayo de 2015.

55 Cortés, *Régimen de los riesgos laborales*, cap. I.

56 Cortés, *Régimen de los riesgos laborales*, cap. v, n.º 1, lits. a-f.

57 Decreto-Ley 1295 de 1994, art. 69.

a factores de riesgo en el trabajo y determinar el origen de enfermedades con potencial de ser de origen laboral.

La Comisión para el Desarrollo de las Normas Técnicas de Protección de la Salud de los Trabajadores, creada por el Ministerio del Trabajo y Seguridad social mediante el Acuerdo 004 de septiembre de 2001<sup>[58]</sup>, ha promulgado varias normas técnicas para la protección de la salud de los trabajadores. Dicha normativa contiene criterios que pueden servir de fundamento para determinar la causa adecuada del daño en materia de responsabilidad por culpa del empleador, a causa de la enfermedad laboral.

De esta manera, el Gobierno Nacional emitió guías de atención basadas en evidencia para diferentes enfermedades en el periodo 2007-2008, que fueron actualizadas en el año 2015 por el Ministerio del Trabajo. Además de las guías, el Gobierno expidió normas técnicas que establecen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a diferentes factores de riesgo como los psicosociales o biológicos.

En las Guías de Atención Integral Basadas en Evidencia, y guías sobre prevención de exposición a los diferentes factores de riesgo, se contempló su obligatoria adopción, puesta en práctica por parte del empleador, aseguradoras de riesgos laborales, instituciones prestadoras del servicio de salud, que incluyen los servicios de salud ocupacionales, entre otros, en la prevención de los daños a la salud del trabajo por causa o con ocasión del trabajo, la vigilancia de la salud, el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de los trabajadores, tanto de los que están en riesgo de sufrir una enfermedad como de los que la padecen.

Estas normas técnicas permiten evidenciar criterios que pueden servir de fundamento para determinar la causa adecuada del daño en materia de responsabilidad por culpa patronal en enfermedad laboral. Además, porque son una guía obligatoria para los médicos que califican el origen de las enfermedades, y se realizaron siguiendo las exigencias de la ciencia médica y la epidemiología y utilizando métodos avalados por la comunidad médica nacional e internacional; estos criterios son formulados con rigurosidad científica, y fueron adoptados por el Gobierno Nacional, además de reglamentar e identificar documentos esenciales para la prueba de la relación de causalidad entre la enfermedad laboral y el trabajo.

---

58 Acuerdo 004 de 2001 [Ministerio de Trabajo y Seguridad Social], por medio del cual se crea la Comisión para el Desarrollo de las Normas Técnicas de Protección de la Salud de los Trabajadores, 14 de septiembre de 2001.

## 7. TEORÍAS DE LA CAUSALIDAD

A fin de concluir si la Corte ha utilizado las teorías causales para resolver el nexo de causalidad, se hizo una búsqueda en la jurisprudencia de la CSJ con los descriptores “culpa patronal”, “sentencias” y “recurso extraordinario de casación”. Se revisaron 196 sentencias para extraer las que se fundamentaron en enfermedad laboral, desde el 30 de marzo de 2000 hasta el 22 de febrero de 2023. Se encontró que en 17 de estas se discute la culpa patronal por enfermedad laboral, mientras que en 179 se resuelven casos relacionados con accidente de trabajo.

En el grupo más pequeño de sentencias, la mayoría de las veces, para resolver sobre el nexo de causalidad, la CSJ ha utilizado la expresión “causa eficiente”. Con todo, la Corte no explica su definición, tampoco explica criterios específicos ni lo ha expuesto como teoría, más bien ha indicado de forma general que el incumplimiento del empleador debe haber sido la causa que produjo el daño.

La teoría de la causalidad ha sido un asunto complejo, de amplio análisis, que ha generado grandes discusiones, tanto en el estudio –en calidad de concepto naturalístico– como en lo jurídico. Aunque en este análisis no se desarrollan en su totalidad las teorías que se han planteado, sí se indica cuáles de estas se han considerado relevantes.

Para concluir cuáles son los criterios que se deben considerar, se precisó la causalidad fáctica y jurídica que la doctrina ha insistido en distinguir. En responsabilidad civil, según Agudelo<sup>59</sup>, el nexo de causalidad está compuesto por dos fases: la causalidad fáctica o natural y la causalidad jurídica o imputación objetiva. El juicio consiste en individualizar las condiciones que contribuyen a la producción de un daño, con ayuda del test de la *conditio sine qua non* o *but-for test*, desarrollado por la teoría de la equivalencia de las condiciones. Este test retrospectivo permite determinar qué circunstancias son causas naturales del resultado, según las leyes de la naturaleza, lo que posibilita relacionar físicamente un daño con un hecho o conducta; “al ser una cuestión empírica, que busca una explicación científica, hoy el jurista debe abordarla con los instrumentos técnicos-científicos que le proveen las ciencias naturales”<sup>60</sup>.

Esta teoría es una de las más relevantes y se escogió porque gran parte de la doctrina la considera importante por la aplicación que han hecho de ella los diferentes tribunales. Al respecto, Javier Tamayo Jaramillo indica que

---

59 Juan Diego Agudelo Molina, “Causalidad e imputación. La coherencia interna de la teoría de la imputación objetiva en el ámbito de la responsabilidad civil”, *Revista de Derecho Privado*, n.º 41 (junio, 2021): 321–353, <https://doi.org/10.18601/01234366.n41.11>

60 Agudelo Molina, “Causalidad e imputación”, 334.

conviene detenernos en el postulado de la teoría según el cual, una culpa solo se considera causa equivalente del daño, cuando de haberse suprimido dicha culpa, el daño no se habría producido. Por tanto, si el demandado logra demostrar que, aunque no hubiera cometido culpa alguna, el daño de todas maneras se habría producido, habrá que llegar a la conclusión de que esa culpa no ha tenido incidencia causal en la organización del perjuicio, pese a que en el caso concreto esa relación física de causa efecto existió [...]»<sup>61</sup>.

Posteriormente se han desarrollado varias teorías correctivas de la teoría de la equivalencia de condiciones (TEC). Entre las que se ocupan de la relevancia del nexo causal, la que ha tenido mayor acogida ha sido la teoría de la causa adecuada (TCA), según la cual solo es causa de un resultado aquella condición que, de acuerdo con la experiencia o las reglas generales de la vida, recurrentemente tiende a provocar ese resultado. Con esta teoría se recurre “como experimento mental a juicios de probabilidad o de previsibilidad entre una acción y un resultado, con base en los conocimientos exigibles a una persona previo al momento de la ocurrencia del hecho”.<sup>62</sup> La TCA ha sido la más importante de las teorías que aparecieron después de los problemas prácticos generados por la TEC y ha sido aplicada en la jurisprudencia colombiana para resolver problemas causales.

Otra teoría correctiva es la teoría de la causa eficiente (TCE), que también parte del supuesto de que todos los antecedentes son necesarios para la producción del resultado, como sucede con la TEC. Una primera aproximación teórica consideró como causa eficiente aquella que posee la fuerza productora del resultado; sin embargo, posteriormente se habló de la condición más activa o eficaz, se indicaron las diferencias entre condiciones y causas, hasta llegar a establecer una teoría de la causa eficiente propiamente dicha que hace una clasificación triple de los antecedentes, la causa eficiente, la condición y la ocasión<sup>63</sup>.

## 7.1. TEORÍA APLICABLE EN LA BÚSQUEDA DEL NEXO CAUSAL

Las teorías de la causalidad son aproximaciones para determinar de forma objetiva el nexo causal como elemento de la responsabilidad. De conformidad con la doctrina y la jurisprudencia, no existe consenso ni se ha encontrado una sola

---

61 Javier Tamayo Jaramillo, *Tratado de Responsabilidad Civil*, tomo I, 2.ª ed. (Legis Editores, 2007), 376.

62 Agudelo Molina, “Causalidad e imputación”, 326.

63 María Carolina Corcione Morales, “El nexo de causalidad como elemento de la responsabilidad civil extracontractual”, en *Derecho de las obligaciones con propuestas de modernización*, tomo III, coord. Marcela Castro de Cifuentes (Universidad de los Andes, 2018), 247-250, <https://app.vlex.com/#WWW/sources/23326>

aproximación que genere total certidumbre, por cuanto son diversas las causas o condiciones que producen un evento, como sucede con la enfermedad laboral, que es multicausal. No obstante, a la luz de la evidencia puede decirse que la TCA y la TCE han sido, hasta ahora, las de mayor acogida y las más aplicadas por la doctrina y la jurisprudencia.

Para establecer criterios del nexo de causalidad, se hizo uso de las reglas de la TCE, que al parecer es la teoría empleada por la Sala Laboral de la CSJ. Primero, se establece la causalidad fáctica, por cuanto es necesario verificar, según los criterios determinados por la medicina laboral, cuándo y cómo pudo haberse causado la enfermedad. Para tal fin, se hace una correlación de diferentes eventos como posibles causantes de la enfermedad y, posteriormente, con esos mismos criterios se concluye cuál de los eventos tiene la fuerza creadora, es la condición más activa o es la causa mayoritaria de la enfermedad. De esta forma, se colige si el actuar del empleador puede ser asignado como la causa eficiente del daño o se examina si en ausencia de ella no se hubiese producido el daño o este hubiese sido menor.

## **8. CRITERIOS MATERIALES UTILIZADOS PARA DETERMINAR EL NEXO CAUSAL ENTRE LA ENFERMEDAD LABORAL Y LA CULPA**

Para establecer estos criterios es necesario acudir a los deberes, obligaciones y responsabilidades del empleador y el trabajador que consagra el Sistema General de Riesgos Laborales, por cuanto este tiene como objeto prevenir y proteger a los trabajadores de los efectos de los ATEL. Así mismo, es importante abordar las obligaciones del SG-SST<sup>64</sup> y los documentos técnicos para definir el origen de las enfermedades en Colombia.

El SG-SST está definido como un proceso que debe contener etapas definidas para que el empleador pueda actuar de la forma más adecuada y las acciones preventivas sean efectivas. En este artículo se hace énfasis en la anticipación del riesgo, en cómo identificarlo y controlarlo. Además, se identifican las herramientas útiles al proceso judicial para concluir si el empleador actuó de forma negligente o no, y si su actuar está estrechamente ligado con la enfermedad laboral.

Se propone, entonces, una metodología basada en el desarrollo de cuestionarios, después de haber recolectado información y pruebas provenientes de la normatividad preventiva ya enunciada, desde la norma general a la particular, eligiendo la que se considera relevante para ser aportada al proceso. Esta se describe a continuación.

En primer lugar, se debe hacer una primera aproximación causal para verificar si el origen de la enfermedad está determinado por una junta calificadora, y una primera valoración de la relación de causalidad entre la enfermedad y el trabajo realizado, a fin de confirmar el origen laboral ya determinado.

Si lo que se discute es el origen de la enfermedad, se deben considerar los criterios para determinar el nexo de causalidad en la culpa patronal. En todo caso, la aportación de dictámenes periciales es fundamental por cuanto estos comportan conceptos técnico-científicos.

Para determinar dichos criterios se debe tener en cuenta el mismo procedimiento que aplica la medicina del trabajo a fin de establecer el origen de la enfermedad, y se añaden, en este caso, los elementos que se consideran necesarios para identificar el incumplimiento del empleador y el nexo causal con la enfermedad laboral.

Para definir la estructura y los elementos necesarios de este proceso, se utilizó como guía la metodología unificada de análisis de exposición ocupacional a factores de riesgo para la calificación de origen de la enfermedad profesional, elaborada en 2011 por la Dirección de Riesgos Profesionales del entonces Ministerio de la Protección Social, y desarrollada en la *Guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional*<sup>65</sup>.

A fin de que el proceso de valoración causal resultara más práctico, este se dividió en diferentes etapas relacionadas con la indagación y búsqueda de evidencia. En cada una se sugirieron posibles pruebas y el fundamento normativo de esta. A continuación, se describen dichas etapas:

- **Etapla 1:** identificar la presencia de la enfermedad que está en discusión.
  - o Verificar si existen comorbilidades o enfermedades que colaboren con la incidencia de la enfermedad laboral.
  - o Verificar la incidencia de los estilos de vida: sedentarismo, deporte, alimentación, tabaquismo, consumo de alcohol y otras drogas.
- **Etapla 2:** identificar los factores de riesgo a los que estuvo expuesto el trabajador en la empresa que se espera asuma la responsabilidad de la enfermedad laboral.

---

65 Ana María Gutiérrez Strauss, *Guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional en el proceso de evaluación para calificación de origen de la enfermedad profesional* (Ministerio de la Protección Social, 2011), [https://comunicandosalud.com/wp-content/uploads/2019/06/guia\\_exposicion\\_factores\\_riesgo\\_ocupacional.pdf](https://comunicandosalud.com/wp-content/uploads/2019/06/guia_exposicion_factores_riesgo_ocupacional.pdf)

- o Identificar cargos y funciones realizadas por el empleador, detallando las actividades ejecutadas.
  - o Verificar en la tabla de enfermedades laborales que la enfermedad esté relacionada con la labor desempeñada.
  - o Identificar solamente los riesgos y peligros a los que estuvo expuesto el trabajador, para la enfermedad o las enfermedades que se están alegando como daño a la salud del trabajador.
  - o Determinar la exposición a factores de riesgo ambiental: determinante social, vivir en la misma zona donde está la exposición.
  - o Identificar antecedentes ocupacionales, a fin de establecer factores de riesgo similares que puedan ser causa de la enfermedad.
- **Etapa 3:** identificar los controles que implementó el empleador y cuáles no implementó este para ese factor de riesgo específico.

A fin de identificar con mayor facilidad la relación entre los factores de riesgo y los controles implementados por el empleador, se propone la tabla 1.

**TABLA 1. IDENTIFICACIÓN DE CONTROLES NO IMPLEMENTADOS POR EL EMPLEADOR PARA LOS FACTORES DE RIESGO**

Factores de riesgo	Controles implementados		Controles no implementados	
	Generales	Específicos	Generales	Específicos
Especificar los factores de riesgo de los cuales se tenga evidencia y a los cuales estuvo expuesto el trabajador, independientemente de si estos fueron o no identificados por el empleador.	Detallar los controles generales. Ejs.: panorama de riesgos, sistema de vigilancia epidemiológica (SVE), reglamento de higiene y seguridad industrial.	Describir los controles específicos. Ejs.: evaluación ocupacional periódica, cumplimiento de recomendaciones, reubicación del trabajador, adecuación del puesto de trabajo.	Describir los controles generales. Ej.: ausencia de un programa de capacitación o un proceso de entrenamiento.	Describir los controles específicos. Ejs.: falta de capacitación o entrenamiento al trabajador para gestionar los riesgos específicos; los elementos de protección personal (EPP) no cumplen con los requisitos mínimos.

Fuente: elaboración propia.

En caso de determinarse un actuar negligente, es necesario relacionarlo como causa eficiente de la enfermedad. Para ello, se deben utilizar los criterios

sugeridos por la OIT<sup>66</sup> para establecer una asociación causa-efecto de la enfermedad, y se debe analizar cada criterio con la evidencia recolectada.

Entre estos criterios se deben considerar los datos epidemiológicos y toxicológicos que se encuentran en la medicina laboral y la higiene industrial, la evidencia de estudios específicos del factor o factores de riesgo reportados por la literatura científica o técnica, en comparación con las evaluaciones de los riesgos realizados por la empresa para determinar los peligros y riesgos a los cuales estuvo expuesto el trabajador, los controles no implementados y el análisis crítico de las consecuencias.

En este punto ya es posible contar con elementos de juicio suficientes para identificar la relación entre la enfermedad y los factores de riesgo, no solo los del trabajo sino los extralaborales. También para identificar la relación causa-efecto entre la enfermedad y el incumplimiento de las obligaciones, que proviene de los controles no implementados por el empleador.

Es una metodología que permite una mejor comprensión de la evidencia, pues posibilita el análisis crítico de esta, para concluir si la enfermedad tiene causas diferentes de la exposición a los factores de riesgo en la empresa y si estas son suficientes o insuficientes para excluir la relación causal entre la enfermedad y el trabajo. Una vez probado el incumplimiento en la implementación de controles, se procede a concluir si estos fueron la causa de la enfermedad. Se sugiere, en este punto, resumir la evidencia encontrada; con los datos consignados en la tabla 2, resulta útil para el análisis.

**TABLA 2. RELACIÓN DE FACTORES EXTRA- E INTRALABORALES  
CON LA ENFERMEDAD Y ANTECEDENTES OCUPACIONALES**

Factor de riesgo ocupacional al cual estuvo expuesto el trabajador en la empresa a la cual se va a reclamar	Ocupación, funciones y actividades realizadas por el trabajador	Factores extralaborales			Antecedentes ocupacionales		Análisis crítico de la evidencia
		Presencia de comorbilidades o enfermedades que inciden en la enfermedad laboral	Factores de riesgo ambiental	Estilos de vida	Exposiciones anteriores a factores de riesgo similares o iguales	Antecedentes de enfermedades laborales ya diagnosticadas anteriormente	

Fuente: elaboración propia.

66 OIT, "Criterios generales para identificación y reconocimiento de enfermedades profesionales", 26.2, 26.3.

Para el análisis crítico de la evidencia se sugiere responder a las siguientes preguntas:

- ¿Los factores de riesgo ocupacional que han demostrado estar asociados a la patología en estudio coinciden con los estudios técnicos? Responder “sí” o “no” y describir cuáles.
- ¿La enfermedad laboral ya había sido diagnosticada? Responder “sí” o “no” y describir la fecha del diagnóstico y el estado de salud al ingresar a laborar a la empresa a la que se reclama.
- Si existe una patología, ¿esta fue agravada por la exposición a factores de riesgo? Responder “sí” o “no” y describir la evolución del estado de salud del trabajador, desde que ingresó hasta la finalización de la exposición al riesgo o de la evaluación.
- ¿Hay evidencia de que el trabajador estuvo expuesto a factores de riesgo iguales o similares que pudiesen haber provocado la enfermedad? Responder “sí” o “no” y escribir la relación con la patología, utilizando la misma metodología.
- En caso de que aplique, ¿los factores de riesgo del individuo relacionados con factores psicológicos, su edad, sexo, hábitos de consumo de cigarrillo y otras sustancias, actividades deportivas, actividades del hogar, influyen en la presencia de la enfermedad? Describir la relación que hay.
- ¿Existen factores ambientales extralaborales de los cuales haya evidencia que pueden provocar la enfermedad? Responder “sí” o “no” y describirlos y su asociación con la enfermedad laboral.
- ¿El empleador identificó los riesgos ocupacionales asociados a la enfermedad implementando las metodologías sugeridas en los documentos técnicos? Responder “sí” o “no” y describir las metodologías que implementó, la manera como estas se implementaron y cuáles fueron los riesgos y peligros identificados.
- Relacionar la valoración del riesgo que hizo el empleador y compararla con la valoración del riesgo contenido en la norma técnica. A partir de este ejercicio, indicar si el riesgo estaba adecuadamente valorado o si la exposición supera la valoración del riesgo.
- ¿El empleador implementó los controles sugeridos para la prevención de la enfermedad? Responder “sí” o “no” y describir los controles implementados, así como los no implementados. En este punto se deben tener en cuenta los cambios en la organización.
- ¿La evidencia del incumplimiento de los controles específicos es suficiente y corrobora que esta es una causa eficiente de la enfermedad laboral que presenta el trabajador? Responder “sí” o “no” y sustentar la respuesta.

Para llegar a una respuesta positiva, es decir, que el incumplimiento de las medidas de control por parte del empleador es la causa de la enfermedad, el análisis crítico de la evidencia debe conllevar las siguientes premisas:

- La evidencia corrobora que los factores de riesgo a los cuales estuvo expuesto el trabajador durante el tiempo en que prestó los servicios en la empresa a la cual se reclama son causa de la enfermedad laboral.
- La evidencia corrobora que el trabajador no estuvo expuesto a factores de riesgo iguales o similares antes del ingreso a la empresa a la que se reclama. En caso de haberlo estado, la evidencia corrobora que la exposición anterior no fue suficiente aplicando la misma metodología de análisis.
- La evidencia corrobora que el trabajador no presentaba la enfermedad antes del ingreso a la empresa a la que se reclama. En caso de presentar la enfermedad previa a la relación laboral, la evidencia corrobora que fue agravada por la exposición a los factores de riesgo de la empresa a la cual se reclama.
- La evidencia corrobora que el trabajador no presenta comorbilidades o enfermedades preexistentes o concurrentes que agravan o provocan la enfermedad. En caso de presentarlas y de incidir en la enfermedad, la evidencia corrobora que no es la única causa de la enfermedad ni excluye la exposición a los factores de riesgo como causa de la enfermedad.
- La evidencia corrobora que no hay factores extralaborales del individuo de carácter psicológico o relacionados con su edad, sexo, sus hábitos de consumo de cigarrillo y otras sustancias, actividades deportivas o actividades del hogar, que provoquen la enfermedad. En caso de incidir en la enfermedad, la evidencia corrobora que no es la única causa de la enfermedad ni excluye la exposición a los factores de riesgo como causa de la enfermedad.
- La evidencia corrobora que el empleador no implementó todos o algunos de los controles establecidos en las normas del Sistema General de Riesgos Laborales y el SG-SST.
- La evidencia corrobora que la falta de implementación de los controles por parte del empleador incidió en la presencia de la enfermedad.

Esta última premisa resulta de una valoración del cumplimiento de las diferentes obligaciones, pero también de los criterios cuantitativos y cualitativos para identificar y valorar los diferentes riesgos a los cuales estuvo expuesto el trabajador.

Una vez determinada la causalidad fáctica, a partir del material probatorio es posible concluir si el actuar negligente del empleador es el causante de la enfermedad. Sin embargo, es posible encontrarse ante situaciones en las que la

enfermedad sea provocada por otras causas y no haya sido posible establecer si la negligencia fue la única causa o la que tuvo mayor incidencia.

En ese mismo sentido, también nos podríamos encontrar en el plano de falta de pruebas, a consecuencia de la inactividad por parte de la empresa demandada que las tenía en su poder, razón por la que no es dable determinar el nexo de causalidad en estos casos. Incluso se podría estar en situaciones en las que el operador judicial deberá decidir si atribuye responsabilidad, esto es, establecer la causalidad jurídica, lo cual se fundamentará, como se ha hecho hasta ahora, en los principios del razonamiento probatorio, las inferencias, la lógica, la sana crítica. Este es el punto donde se sugiere acudir a presunciones del nexo causal, en casos específicos. De esta forma, la imputación jurídica quedará completa: daño, culpa, nexo de causalidad material y jurídico.

## 9. CONCLUSIONES

En Colombia subsisten dos clases de responsabilidad como consecuencia del accidente de trabajo y de la enfermedad laboral; por lo tanto, dos sistemas de reparación del daño: i. Sistema de reparación tarifada, que supone una responsabilidad objetiva, en el cual, solo se demuestra el daño y que este proviene del riesgo laboral, para que la ARL reconozca una indemnización determinada en la ley, en cuantía y proporción, ii. Sistema de reparación integral, que se fundamenta en una responsabilidad subjetiva, en la cual se requiere de una culpa probada en cabeza del empleador, para que sea declarado responsable. Y es definida en la legislación laboral como “culpa patronal”.

La culpa patronal se edifica sobre tres elementos: (i) la culpa se configura cuando el empleador actúa con negligencia de conformidad con la definición de culpa leve, consagrada en el artículo 63 del CCC; (ii) el daño, definido como una afectación a la integridad o salud del trabajador, y (iii) el nexo causal, que se define como la relación entre la culpa y el hecho dañino. En el caso de la enfermedad laboral, se traduce en la relación que existe entre el actuar negligente del empleador en el deber de cuidado de la salud del trabajador y la enfermedad que afectó a la salud del trabajador o le causó la muerte.

El incumplimiento de la obligación de cuidado del trabajador no es suficiente para configurar la responsabilidad. Dicho incumplimiento solo prueba el elemento de la culpa o el actuar negligente, porque, aun habiendo probado el daño, será necesario probar el nexo de causalidad entre el daño y la culpa.

La Sala Laboral de la CSJ no ha atribuido consecuencias al empleador demandado cuando no ha aportado pruebas que se encuentren en su poder. Por lo tanto, no ha trasladado la carga de la prueba a las partes ni ha operado presunción alguna a favor del trabajador. Cuando la jurisprudencia ha mencionado que

la carga de la prueba se traslada al empleador, realmente no está trasladando la carga de la prueba, está exigiendo al demandado probar los supuestos de hecho que exige la norma sustantiva para liberarse de la responsabilidad, consagrados en los artículos 1604 y 1757 del ccc. En otras palabras, se le exige probar que actuó con diligencia.

El concepto teórico de *traslado de la carga de la prueba* (TCA) no es aplicable en materia de *culpa patronal* en tanto lo que sucede es que cada parte está en la obligación de probar los hechos que fundamentan sus peticiones o excepciones. De tal suerte que *no opera* presunción alguna a favor del demandante ni en contra del demandado. Diferente es la asignación de la prueba en el momento de decretarlas, acto que está en cabeza del juez, el cual ostenta facultades oficiosas de conformidad con el artículo 177 del CGP, pero no significa que esté obligando a una parte a probar un hecho.

En consecuencia, en el proceso judicial de *culpa patronal* será necesario que el demandante o víctima del infortunio realice todos los actos necesarios posibles para probar la culpa y los elementos de esta; así mismo, el empleador deberá probar que actuó con diligencia o alguna de las causales de exclusión. Dado que las partes no se benefician de presunción alguna, como tampoco se verán afectadas con la aplicación de la carga dinámica de la prueba, en tanto no procede en ninguno de los casos. Por tanto, resultan útiles y necesarias las reglas técnico-legales contenida en las metodologías que de larga data ha desarrollado e implementado del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y el Sistema de Riesgos Laborales, a fin de que las partes presenten el caudal probatorio pertinente para demostrar la culpa o su exclusión.

La CSJ no ha establecido criterios de imputación en relación con el nexo causal en los procesos de responsabilidad del empleador a causa de la enfermedad laboral. Tampoco ha indicado cuáles deben tenerse en cuenta frente a la multicausalidad de las enfermedades.

Para determinar el nexo causal con el propósito de atribuir responsabilidad al empleador, se debe determinar la causalidad material, aplicando las reglas establecidas en el sistema mixto para definir el origen de la enfermedad, consagrado en el artículo 4 de la Ley 1562 de 2012 que define la enfermedad laboral, y el Decreto 1477 de 2014 que reglamenta la tabla de enfermedades laborales y la forma de establecer la causa-efecto. Así mismo, se deberá acudir a las guías técnicas y protocolos que provienen de la normatividad en el Sistema de Riesgos Laborales y del SG-SST que definen la identificación, valoración y control del riesgo y metodologías para determinar el origen de la enfermedad.

La definición de la causalidad material siguiendo los criterios establecidos por la medicina laboral redundará en una decisión objetiva. De ahí, la pertinencia, necesidad y conveniencia.

Se propone, entonces, que la doctrina jurisprudencial, en sus pronunciamientos, construya unas reglas para definir la causalidad jurídica como elemento del nexo causal. También se sugiere que la ley le asigne sanciones o consecuencias a la parte que incumpla el deber de colaboración en casos específicos, y que esto deba ser claro desde el inicio del proceso para salvaguardar el derecho a la defensa. Estas sanciones pueden traducirse en la presunción del nexo causal para eventos en los cuales se haya probado el daño y el actuar negligente, pero el empleador no haya aportado las pruebas en su poder que pudiesen demostrar o no la relación causal.

## REFERENCIAS

- Aedo Barrena, Cristian. *Causalidad y culpa en la responsabilidad civil. Historia y dogmática*. Grupo Editorial Ibáñez, 2019.
- Agudelo Molina, Juan Diego. "Causalidad e imputación. La coherencia interna de la teoría de la imputación objetiva en el ámbito de la responsabilidad civil". *Revista de Derecho Privado*, n.º 41 (junio, 2021): 321-353. <https://doi.org/10.18601/01234366.n41.11>
- Benoit, Francis-Paul. "Essai sur les conditions de la responsabilité en droit public et privé (problèmes de causalité et d'imputabilité)", JCP 1957, I, 1351. Citado en Juan Carlos Henao, *El daño. Análisis comparativo de la responsabilidad extracontractual del Estado en derecho colombiano y francés*. Universidad Externado de Colombia, 1998.
- Botero Zuluaga, Gerardo. *Guía teórica y práctica de derecho procesal del trabajo y de la seguridad social*. 6.ª ed. Grupo Editorial Ibáñez, 2019.
- Corcione Morales, María Carolina. "El nexo de causalidad como elemento de la responsabilidad civil extracontractual". En *Derecho de las obligaciones con propuestas de modernización*. Tomo III, coordinado por Marcela Castro de Cifuentes. Universidad de los Andes, 2018.
- Cortés, Édgar. *La culpa contractual en el sistema jurídico latinoamericano*. 2.ª ed. Universidad Externado de Colombia, 2009.
- Cortés, Juan Carlos. *Régimen de los riesgos laborales y de la seguridad y salud en el trabajo. Comentarios y desarrollo de la Ley 1562 de 2012*. Legis Editores, 2015. [https://xperta.legis.co/visor/ljreqriesgoslyss/ljreqriesqoslyss\\_979a5add1e5a4350af332987c8234943](https://xperta.legis.co/visor/ljreqriesgoslyss/ljreqriesqoslyss_979a5add1e5a4350af332987c8234943)
- Ferrer Beltrán, Jordi. "La carga dinámica de la prueba. Entre la confusión y lo innecesario". En *Contra la carga de la prueba*. Marcial Pons, 2019. <http://vlex.es/vid/carga-dinamica-prueba-confusion-840975063>
- Gil Hernández, Fernando. *Tratado de medicina del trabajo. Introducción a la salud laboral. Aspectos jurídicos y técnicos*. 3.ª ed. Elsevier, 2019.
- Gutiérrez-Solar Calvo, Beatriz y Jesús Lahera Forteza. *Compensaciones económicas derivadas de accidentes de trabajo. Problemática y reformas*. Editorial Comares, 2009.

- Gutiérrez Strauss, Ana María. *Guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional en el proceso de evaluación para calificación de origen de la enfermedad profesional*. Bogotá: Ministerio de la Protección Social, 2011. [https://comunicandosalud.com/wp-content/uploads/2019/06/guia\\_exposicion\\_factores\\_riesgo\\_ocupacional.pdf](https://comunicandosalud.com/wp-content/uploads/2019/06/guia_exposicion_factores_riesgo_ocupacional.pdf)
- Lesage, Michel. "Enfermedades relacionadas con el trabajo y enfermedades profesionales: lista internacional de la OIT". En *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Tomo I, parte III, cap. 26. OIT, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1998.
- López Blanco, Hernán. *Código general del proceso. Pruebas*. 2.ª ed. Dupré Editores, 2019.
- Méndez Amaya, Juan David y Alexander Rodríguez Londoño. *Manual único para la calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional. Comentarios al decreto 1507 de 2014 con casos prácticos*. Ediciones de la U, 2016.
- Merletti, Franco, Colin L. Soskolne y Paolo Vineis. "Método epidemiológico aplicado a la salud y seguridad en el trabajo", en *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*, tomo I, parte IV, cap. 28. OIT, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1998.
- Nieva Fenoll, Jordi. *La valoración de la prueba*. Marcial Pons. Ediciones Jurídicas y Sociales, 2010.
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. *Comisión sobre Determinantes Sociales de la Salud*. Informe de la Secretaría, 62.ª Asamblea Mundial de la Salud, 2009. [https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf\\_files/A62/A62\\_9-sp.pdf](https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/A62/A62_9-sp.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. "Criterios generales para la identificación y el reconocimiento de las enfermedades profesionales". En *Lista de enfermedades profesionales (revisada en 2010). Identificación y reconocimiento de las enfermedades profesionales: criterios para incluir enfermedades en la lista de enfermedades profesionales de la OIT*. Serie Seguridad y salud en el trabajo, n.º 74. Oficina Internacional del Trabajo, 2010. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms\\_150327.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_150327.pdf)
- Parra Quijano, Jairo. *Manual de Derecho Probatorio*. 18.ª ed. Librería Ediciones del Profesional, 2011.
- Puyana, Alfredo. "El sistema general de riesgos profesionales". En *Manual de derecho laboral*. Universidad Externado de Colombia, 2008.
- Sánchez Acero, Diego Alejandro. *Un nuevo concepto de culpa patronal*. Universidad Externado de Colombia, 2015.
- Tamayo Jaramillo, Javier. *Tratado de Responsabilidad Civil*. Tomo I, 2.ª ed. Legis Editores, 2007.