



Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

XXIII Congreso Mundial

7 - 10 de Septiembre de 2021 - Lima, Perú

RETOS DE LOS SISTEMAS DE LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

- Transformación del trabajo: desafíos para el Derecho del Trabajo
- Comercio internacional y trabajo
- Nuevos retos de la Seguridad Social
- Trabajadores migrantes
- Trabajadores atípicos e informales
- Igualdad en el trabajo
- El Estado y las nuevas formas de voz colectiva



Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

XXIII Congreso Mundial

7 - 10 de Septiembre de 2021 - Lima, Perú

RETOS DE LOS SISTEMAS DE LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

- Transformación del trabajo:
desafíos para el Derecho del Trabajo
- Comercio internacional y trabajo
- Nuevos retos de la Seguridad Social
- Trabajadores migrantes
- Trabajadores atípicos e informales
- Igualdad en el trabajo
- El Estado y las nuevas formas de
voz colectiva

PATROCINADORES



AUSPICIADORES



Retos de los Sistemas de Legislación Laboral y Seguridad Social
PRIMERA EDICIÓN DIGITAL MARZO 2023
Prohibida su reproducción total o parcial DERECHOS RESERVADOS D. Leg. N.º 822
<p>Autores: Alberto Pizzoferrato / Sergio Torres Teixeira / Wilfredo Sanguinetti Raymond / Kurt Paerli / Masahiko Iwamura / Helga Špadina / Petra Herzfeld Olsson / Pamhidzai Bamu / Roberto Fragale Filho / María Luisa Molero Marañón / Bernd Waas / Oscar Raúl Chuquillanqui Aragón / Carlos De Fuentes García-Romero De Tejada / Marina Fernández Ramírez / Carmen Ferradans Caramés / Giovanni Gaudio / Francisca Moreno Romero / María Olaya Martín Rodríguez / Rodrigo Palomo Vélez / Adrián Pérez Pastrana / César Alfredo Puntriano Rosas / María Carmen Tatay Puchades / Mireia Llobera / Dulce María Cairós Barreto / Carlos García Gallego / María Katia García Landaburu / Luis Gordo González / Oscar Hernández Álvarez / José Eduardo López Ahumada / Priscila Martín Vales / Rosa María Morato García / Daniel Peres Díaz / Gastón López Argonz / Matthieu Chabannes / Leopoldo Gamarra Vilchez / Miguel Ángel Martínez-Gijón Machuca / Javier Paitán Martínez / Leiso Fasney Restrepo Aguirre / Gaye Burcu Yildiz / Francisca Bernal Santamaria / Karla Giamnina Cánova Talledo / Chiara Cristofolini/ Vincenzo Cangemi/ Roberto Pettinelli / Ljubinka Kovačević/ Boško Latković / Kwang-Taek Lee / Jovana Rajić-Čalić / Jovana Misailović / Carlos Eduardo Saco Chipana / Daniel Ulloa Millares / Christa Caro Palacios / Ángela Sofía Bilbao Pazmiño / Laura Sofía Pérez Pianda / Stefano Guadagno / Chiara Hassemer / Flávia Souza Máximo Pereira / Luis Mendoza Legoa / Fiorella Peyrone Villacorta / Ivan Ramiro Campero Villalba / Lilli Carollo / Macarena Castro Conde / Emilio De Castro Marín / Viviana Mariel Dobarro / María Begoña García Gil / Luciana Guaglianone / María Laura Parisi / Balwinder Kaur / Diego Megino Fernández / Pedro Oliveira / Ccantu Stefany Osorio Velarde / Luz Pacheco Zerga / María Gema Quintero Lima / Carmen Grau Pineda / Concha Sanz Sáez / Sarai Rodríguez González / Fernando Varela Bohórquez / Juan Manuel Moreno Díaz.</p>
<p>Coordinadora: María Katia García Landaburú</p> <p>© Comisión Organizadora del Congreso: Germán Ramírez-Gastón Ballón (Presidente), Guillermo Boza Pró, María Katia García Landaburu, Emilio Morgado Valenzuela, Mónica Pizarro Díaz, Michael Vidal Salazar</p>
<p>Copyright 2021 Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
<p>Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Dirección: Av. Dos de Mayo 516, dpto. 201. Miraflores - Lima, Perú Telef.: 51(1) 7055586</p>
<p>ISBN: 978-9972-9422-4-2 Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N.º 2023-02736 Publicado en el mes de marzo de 2023 DERECHOS RESERVADOS. Prohibida su reproducción parcial o total (D. Leg. 822)</p>

En su edición electrónica, el libro alcanza a un número de lectores peruanos y del extranjero, de los ámbitos universitario, gremial, profesional, impulsando el estudio del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Esta edición se encuentra alojada y disponible para descarga libre en la página web de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: www.spdts.org.pe

COMISIÓN ORGANIZADORA DEL CONGRESO

Germán Ramírez-Gastón Ballón (Presidente)

Guillermo Boza Pró

María Katia García Landaburu

Emilio Morgado Valenzuela

Mónica Pizarro Díaz

Michael Vidal Salazar

COMISIÓN REVISORA DE PONENCIAS

Guillermo Boza Pró

Ana Cecilia Crisanto Castañeda

María Katia García Landaburu

César Gonzales Hunt

Sandro Nuñez Paz

Estela Ospina Salinas

Luz Pacheco Zerga

Mónica Pizarro Díaz

César Puntriano Rosas

Germán Ramírez-Gastón Ballón

Michael Vidal Salazar

**NUEVOS RETOS DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**

**NEW CHALLENGES OF
SOCIAL SECURITY**

EMPLEADOR ME ENFERMÉ DE COVID- 19 Y USTED TIENE LA CULPA: COMPLEJIDADES DE LA RESPONSABILIDAD POR CULPA PATRONAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA

LEISO FASNEY RESTREPO AGUIRRE

Filósofo de la Universidad Católica del Norte Estudiante de Derecho
X Semestre Universidad de Antioquia Organización que representa:
Universidad de Antioquia, Colombia. Semillero de Reformas en
Seguridad Social.

ABSTRACT: At the beginning of 2020, the world has been destabilized socially, politically, and economically due to the appearance of Covid-19. An infectious disease that was declared a pandemic. How feasible is it to hold an employer responsible for an employee's illness or death from this virus? Could we speak of complete compensation for damages by the employer's fault for the death or disease of an employee associated with this illness? Is strict compliance with the protection and security obligations that assist every employer required in a pandemic circumstance? These are some of the complexities and uncertainties that are framed in the context of Employer Fault within the Colombian legislation will be discussed and approached in this paper.

KEYWORDS: Colombian legislation, Covid-19, Employer Fault.

I. INTRODUCCIÓN

Ante la actual pandemia que aqueja a la población mundial, el escenario laboral ha sido uno de los más problemáticos y complejos, ya que ningún trabajador está exento de contagiarse del virus Covid-19. El estado de emergencia sanitaria en el que nos encontramos por la propagación del virus implica la inminente exposición al mismo de cualquier persona, desarrolle o no actividades productivas. En este contexto, es pertinente desentrañar algunas complejidades que acarrearán para los empleadores el estricto cumplimiento de las obligaciones de protección y seguridad impuestas por el Gobierno colombiano en virtud de la pandemia, adicionales a los deberes propios de higiene y seguridad a cargo de los empleadores.

Es preciso advertir que, este trabajo no pretende presentar todas las discusiones en torno a las eventuales lesiones o muerte de un empleado por causa de la enfermedad Covid-19, pues resultan de un alto nivel de complejidad, y cuyas discusiones apenas están empezando y arrojan más preguntas que respuestas.

Por lo anterior, en términos metodológicos, se llevará a cabo un abordaje analítico de las complejidades de la Culpa Patronal en tiempos de pandemia desde dos escenarios: De un lado, se analizará la situación del empleador que cumple con todos los protocolos exigidos por el Gobierno colombiano. Y de otro, el empleador que no cumple o los cumple parcialmente

De esta manera el presente trabajo plantea el contexto normativo de la Culpa Patronal, indicando la línea jurisprudencial que lo sostiene, para analizar finalmente la eventual responsabilidad de los empleadores por la enfermedad o muerte de sus trabajadores ocasionados por el virus de la Covid-19. Así pues, se indaga acerca de la responsabilidad por Culpa Patronal e indemnización plena de perjuicios por la enfermedad o muerte a causa de la Covid-19 de un trabajador.

II. EL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES Y LA CULPA PATRONAL

En Colombia, la relación entre trabajador y empleador supone la presencia de dos figuras para el resarcimiento de daños: el Sistema de Riesgos Laborales y la Responsabilidad Civil Patronal.

La Seguridad Social con su subsistema de riesgos laborales (SRL) se ocupa ante situaciones como enfermedad, accidente o muerte, calificados como laborales. Se compone de un conjunto de entidades que pueden ser públicas o privadas, así como normas y procedimientos que tienen por finalidad prevenir, proteger y atender a los trabajadores en virtud de las lesiones o daños que se puedan generar en cumplimiento de una actividad laboral¹.

Es un sistema tarifado de reparación, es decir, la ley es la que define la dinámica económica prestacional y cómo se resarce el daño, por lo tanto, es de carácter objetivo: Se reconoce una serie de prestaciones económicas y asistenciales a favor del trabajador o eventualmente sus causahabientes que son previamente definidas por la ley, que tiene su fundamento en un sistema de aseguramiento obligatorio que vincula a todo empleador. En la práctica este sistema consiste en que el empleador traslada su obligación de reparación de perjuicios a una aseguradora de riesgos laborales (ARL) a cambio de un aporte mensual a su cargo.

Al margen de este sistema, se haya también uno que, de forma independiente, pretende la protección de los trabajadores ante los riesgos laborales. Sin embargo, este sistema busca estrictamente la reparación integral de los daños causados al trabajador o a las eventuales víctimas como consecuencia de la actividad laboral, y a causa de la culpa del empleador, bien sea por acción o por omisión, adicional a la reparación dada por el SRL. A esta institución jurídica

1 Decreto Ley 1295 de 1994. Ministerio de Trabajo Y Seguridad Social. Recuperado de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html#1 (Consultado el 18 de Junio de 2021).

se le conoce como Responsabilidad por Culpa Patronal, o simplemente, Culpa Patronal.

Este régimen tiene su fundamento en la relación laboral, por cuanto se trata de hechos ocurridos en dicho contexto, sin embargo, se trata de una responsabilidad subjetiva toda vez que se erige sobre la base de la culpa del empleador, por lo que le es de igual modo aplicable el régimen de responsabilidad civil definido en el artículo 2341 del Código Civil colombiano (CC). La Culpa Patronal tiene su fuente normativa en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) que establece que:

Cuando exista culpa suficientemente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este Capítulo.

Así las cosas, mientras propiamente en el sistema tarifado las prestaciones económicas y asistenciales operan por mandato legal, en la Culpa Patronal la prestación que será siempre patrimonial opera por orden judicial².

III. CONFIGURACIÓN DE LA CULPA PATRONAL Y DESARROLLO JURISPRUDENCIAL

A todo empleador le asisten las obligaciones de seguridad y cuidado, mismas que tienen su fundamento en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia y se encuentran consagradas justamente en los artículos 56, 57 y 348 del CST, así como en las demás disposiciones que hacen parte del SRL y las expedidas por las entidades del Estado como el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud.

Así por ejemplo se resaltan algunas de estas obligaciones establecidas, de entre las ya mencionadas.

ARTICULO 57. CST. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones especiales del empleador:

2 Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, sección tercera, subsección C. Radicación 19942 del 19 Agosto de 2011. CP. Jaime Orlando Santofimio Gamboa.

2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.

Es pertinente tener en cuenta que dichas obligaciones, deben cumplirse en atención a lo que sería una eventual situación de responsabilidad que demandaría la necesidad de una reparación. Esta última, a su vez debe corresponder con lo establecido en la Ley 446 de 1998 en su artículo 16, en tanto que en un eventual proceso judicial de responsabilidad por Culpa Patronal deben hacerse efectivos los principios la reparación integral, en los términos de la norma citada, a saber, que ante *la valoración de los daños irrogados a las personas se atenderá a la reparación integral y equidad y se observará los criterios técnicos actuariales.*³

En este sentido, el primer elemento que define la constitución de la Culpa Patronal es el deber de cuidado que le asiste a todo empleador.

Así pues, la Culpa Patronal se configura justamente cuando el empleador no cumple o cumple parcialmente las obligaciones de protección y cuidado que le impone la ley. De hecho, la normatividad vigente, Ley 1205 de 1994, establece sanciones de carácter administrativas y económicas por parte del Ministerio del Trabajo ante el incumplimiento del empleador de dichas obligaciones, así como las relacionadas a la prevención de riesgos laborales. Esto se traduce en que las normas vigentes sobre la seguridad y cuidado en cabeza de los empleadores respecto de sus empleados, son obligatorio y estricto cumplimiento por cuanto son de carácter imperativo por mandato legal.

Como ya se indicó, cuando se evidencia tal incumplimiento y se evidencian daños patrimoniales y/o morales es procedente lo establecido en el artículo 2341 del CC, de la mano del artículo 216 del CST, por cuanto se estaría hablando de Culpa Patronal y por tanto, ante los daños causados le asiste al empleado o sus beneficiarios el derecho a solicitar por vía judicial la indemnización plena de perjuicios.

3 Ley 446 del 7 de Julio de 1998. Congreso de la Republica de Colombia. Recuperado de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0446_1998.html#15 (Consultado el 19 de Junio de 2021).

Cabe señalar que si bien la normatividad laboral y la civil, como en los citados artículos, convergen en el momento en que se genera la Culpa Patronal, ésta se halla estrictamente ligada a la relación laboral, puesto que tratándose exclusivamente de responsabilidad civil existen una normas, jurisprudencia e instituciones normativas que le son propias. En efecto, para la reparación plena por Culpa Patronal se debe originar un menoscabo dentro de la relación contractual que existe a causa de una labor o actividad determinada por la condición de ser empleado. Se está pues, ante el segundo de los elementos esenciales que configuran la Culpa Patronal, a saber, la relación contractual laboral.

De otro lado, como si se tratase de los soportes de una gran mesa, se han definido los que son el tercer elemento configurativo de la Culpa Patronal, que son, como se mencionó, cuatro componentes sin los cuales no se podría recurrir a esta institución reparatoria.

De este modo, conforme lo determina el régimen civil y por lo establecido en el artículo 216 del CST, deben concurrir unos elementos para que se configure la Culpa Patronal. Estos elementos, conforme lo establece la jurisprudencia entre otras, en Sentencias 42374 y 3933 de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, así como la doctrina, Valencia Zea, por ejemplo, son el hecho, el daño, la culpa y el nexo causal:

1. **El hecho:** este se entiende como hecho generador, el cual obedece a una situación causante de un daño dentro del contexto de la actividad laboral.
2. **Debe configurarse un daño:** Debe considerarse que dicho daño debe inevitablemente tener su origen o configurarse con ocasión de la actividad laboral. Es por ello por lo que puede hablarse de hecho dañoso o causante del daño, así como del daño propiamente dicho. Para el caso, debe entenderse que daño y perjuicio hacen referencia a lo mismo, es decir, el menoscabo o lesión que una persona sufre a consecuencia de la acción u omisión de otra, y que afecta su salud e integridad patrimonial y/o extrapatrimonial. Por consiguiente, es aquí aplicable el régimen civil de imputabilidad relativo a los perjuicios tanto materiales como morales.
3. **Debe probarse la culpa del empleador:** En consecuencia con lo establecido en los artículos 63 y 1604 del CC y de conformidad con la jurisprudencia, entre otras, en sentencias 22656 y 35097 de la Corte

Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, “el empleador será responsable de la indemnización plena de perjuicios cuando sea que se presente un accidente de trabajo o una enfermedad laboral que se deriven de su culpa leve, entendida ésta *como aquella negligencia, impericia, imprudencia y, en fin, falta de diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios*”⁴.

En este punto es preciso señalar que, en rigor de la carga dinámica de la prueba, debe el empleado probar tal culpa acreditando justamente el incumplimiento del empleador de sus obligaciones de protección y seguridad dentro del desarrollo de las actividades productivas en la empresa. Lo que significa que debe acreditar que su empleador incurrió en negligencia, falta de cuidado o diligencia en lo relativo a su obligación de seguridad en las actividades laborales.

4. **Debe probarse el nexo causal:** Implica que se debe evidenciar que el daño se generó a causa del hecho, es decir, del accidente o enfermedad laboral y que se debió a la acción u omisión del empleador. De igual modo, implica por parte del empleado evidenciar que, debido al incumplimiento de la obligación de seguridad a cargo del empleador, se generó el daño, es decir, que dicha conducta es la fuente del mismo, y por tanto le es imputable la culpa.

Una vez coexisten estos elementos se puede indicar que ha cobrado vida material y jurídica la Culpa Patronal, y por tanto, es exigible la reparación integral de perjuicios al empleador. Llegados a este punto, es preciso señalar que cuando se dice reparación integral de perjuicios, dicha reparación está indefectiblemente ligada a los perjuicios causados por el daño.

Los perjuicios causados por enfermedad o accidente laboral, cuando así son determinados, como bien se mencionó, deben ser reparados por el sistema tarifado. Pero cuando estos mismos perjuicios son imputables al empleador, no solo cambia el sujeto de la reparación sino el contenido de esta, puesto que no se trata ahora de prestaciones asistenciales sino estrictamente económicas y reparatorias. Por tanto, los perjuicios causados por un daño imputable al empleador deben ser reparados, toda vez que estos implican *las consecuencias negativas de*

4 Daniela Lopera Hernández Y María Camila Valencia Miranda. *Acumulación de indemnizaciones: La responsabilidad civil por culpa patronal y las Prestaciones derivadas del sistema de riesgos laborales de La seguridad social*. Universidad EAFIT. (2014). 90 Páginas.

*carácter patrimonial o extramatrimonial*⁵ que se generan a la víctima directa del daño o a las indirectas, y estos perjuicios deben ser reparados plenamente por el empleador, puesto que el sistema tarifado solo lo hace parcialmente.

Es importante considerar que frente a los elementos configurativos acabados de señalar, la Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral ha venido sosteniendo una serie de conceptos que orientan las decisiones judiciales que sobre este asunto se presenten.

En efecto, ha dicho la Corte que los empleadores por el solo hecho de serlo están comprometidos con la seguridad industrial, ambiental y ocupacional de sus trabajadores y que su incumplimiento en caso de accidente o enfermedad le genera la obligación de resarcir los daños al trabajador y a sus beneficiarios⁶. Con esta línea decisoria la corte legitima con mayor fuerza legal las pretensiones que en razón de la Culpa Patronal se quieran hacer valer, toda vez que la obligación de proteger a los empleados es una orden sustantiva ratificada en sede judicial.

Frente al particular es preciso también acotar que para la Corte si bien es necesaria la configuración de la culpa y prueba de la misma, la modulación de esta ha sido estrechamente definida, estableciendo que el empleador es responsable por culpa leve, como se indicó previamente⁷.

Así mismo, es reiterativa la Corte en sostener la naturaleza contractual de la Culpa Patronal. Para que se haga efectiva la Culpa Patronal debe haber una relación contractual laboral pues es esta la que instituye la obligación reparatoria a cargo del empleador. Así pues, *la indemnización plena de que trata el artículo 216 del C. S. del T., persigue la indemnización completa de los daños sufridos al producirse un accidente de trabajo o enfermedad laboral por culpa del empleador, en la modalidad de subjetiva, el cual hace parte de un riesgo propio del régimen del Derecho Laboral.*⁸

En este orden de ideas la sostenida jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en materia de Culpa Patronal permite establecer que es aplicable la

5 Diego Alejandro Sánchez Acero. *Un nuevo concepto de Culpa Patronal*. Universidad Externado de Colombia. (2015). 227 Páginas.

6 Sentencia SL2845 de 2019. M.P Clara Cecilia Dueñas Quevedo, y entre otras sentencias, la 28686 de 2007 y 27736 de 2007.

7 Entre otras la sentencia con referencia N° 22656 de 2005 y sentencia con radicación N° 35097 de 2012, de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral.

8 Entre otras, las sentencias 35121 de 2009, 36815 de 2011, 28686 de 2007 y 27736 de 2007.

indemnización plena de perjuicios sin distinción alguna de si se trata de accidente laboral como de enfermedad laboral. La norma no hace distinción alguna entre lo uno y lo otro, y la jurisprudencia tampoco, por lo cual el régimen es aplicable con iguales formalidades.

Ahora bien, las condenas por Culpa Patronal en sede de instancia y de casación son recurrentes tanto por accidente laboral como por enfermedad laboral⁹, pero cuando de enfermedades de carácter contagioso se trata no se vislumbran eventos.

Se pudo establecer que la mayoría de las condenas por enfermedad laboral estaban asociadas a enfermedades estrechamente relacionadas con las actividades laborales, por ejemplo, hipoacusia neuro sensorial o traumas acústicos para actividades de operadores de teléfonos, hernias para trabajos en los cuales se deben levantar constantemente objetos pesados o algún tipo de cáncer asociado al manejo de sustancias o material tóxico.

No se pudo determinar la existencia de condenas en sede judicial por Culpa Patronal a causa de enfermedades de transmisión directa o indirecta. Mucho menos condenas asociadas con algún tipo de enfermedad de transmisión que haya causado daños graves o la muerte del empleado. Como se verá más adelante, esta última cuestión resulta esencial para el análisis de la Culpa Patronal por la enfermedad de la Covid-19.

IV. LA COVID-19 EN COLOMBIA

La Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró la Covid-19 como una pandemia el pasado 11 de Marzo de 2020, sosteniendo que es la enfermedad causada por el nuevo coronavirus conocido como SARS-CoV-2. Actualmente se sabe que los coronavirus son una extensa familia de virus que causan enfermedades en humanos y animales. Estos virus pueden causar afecciones respiratorias leves como un resfriado común o enfermedades más graves como el síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS) y el síndrome respiratorio agudo severo (SRAS)¹⁰.

9 Sentencias 9803 de 1997 M.P Francisco Escobar Henríquez, 10911 de 1998 M.P José Roberto Herrera Vergara, 23547 de 2005 M.P Camilo Tarquino Gallego, 1870 de 2018 M.P Cecilia Margarita Durán Ujueta, 25707 de 2005 M.P Luis Javier Osorio López, 39779 de 2014 M.P Gustavo Hernando López Algarra, entre otras.

10 Manuel Ramón, Jairo Jesús Gómez y Ronny Alejandro Dieguez. Características clínico-epidemiolo-

De igual modo, hasta la fecha se ha podido establecer que,

Los síntomas son similares a los de la gripe, entre los que se incluyen fiebre, tos, disnea, mialgia y fatiga. También se ha observado la pérdida súbita del olfato y el gusto (sin que la mucosidad fuese la causa). En casos graves se caracteriza por producir neumonía, síndrome de dificultad respiratoria aguda, sepsis y choque séptico que conduce a alrededor del 3 % de los infectados a la muerte, aunque la tasa de mortalidad se encuentra en 4,48 % y sigue ascendiendo¹¹.

Actualmente se sabe que el 80% de los casos de la enfermedad es leve y no requiere hospitalización. Sin embargo, el 15% de los pacientes muestran síntomas graves que requieren hospitalización y un 5% de contagiados desarrollan síntomas graves al punto que requieren hospitalización en unidades de cuidados intensivos¹².

Como se ha podido observar, la Covid-19 se ha convertido en un verdadero reto para la ciencia, toda vez que su alta tasa de propagación y su significativo porcentaje de mortalidad han costado la vida de 4,05 millones de personas aproximadamente en todo el mundo, según lo ha reseñado la OMS a corte del mes de Julio 2021¹³.

De igual modo, ha representado una gran problemática social y política para los gobiernos de todo el mundo, los cuales de múltiples maneras han tratado de contener al paso de este fenómeno en sus poblaciones. Muchas de esas medidas han consistido primordialmente en lo que se ha denominado el distanciamiento social. Esta medida sugiere que, puesto que el virus es sumamente propenso al contagio persona a persona con el mero contacto físico, una forma de contenerlo es justamente evitando al máximo el contacto entre las personas. Adicionalmente, el uso de mascarillas o cubre boca, se ha convertido en norma obligatoria a la hora del contacto en público.

lógicas de la COVID-19 (2020). Revista Habanera de Ciencias Médicas.

11 ibíd.

12 Paules CI, Marston HD, Fauci AS. Coronavirus Infections-More Than Just the Common Cold. JAMA (2020). Disponible en: <https://jamanetwork.com/journals/jama/fullarticle/2759815>

13 Organización Mundial de la Salud. Página oficial: https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus#tab=tab_3 (Consultado el 14 de Junio de 2021).

Unido a estas medidas, por tratarse de un virus que viaja en las personas y en los objetos, el lavado constante de manos, hace parte igualmente de las estrategias para contener la propagación del mismo.

Adicional a lo anterior, se han traducido medidas en restricciones a la movilidad, limitación del comercio, cierre de escuelas y universidades y la aplicación del modelo de trabajo en casa para muchas actividades laborales. En términos generales, la pandemia ha implicado una ruptura en los estilos de vida en casi todo el mundo. La actividad social y económica ha venido sufriendo múltiples cambios al punto que ha desencadenado crisis de desabastecimiento y estrés colectivo principalmente por las extensas temporadas de cuarentenas desde el inicio de la pandemia.

Pues bien, las enfermedades infecciosas (como la Covid-19) representan auténticos desafíos para la salud pública en todo el mundo, y cuanto más este virus que se puede manifestar desde un resfriado leve hasta la muerte.

Otros dos aspectos fundamentales a tener en cuenta son: En primer lugar, su alta capacidad de propagación. A la fecha se ha establecido que la principal vía de transmisión entre humanos es similar a la desarrollada en otros coronavirus, es decir, por medio de secreciones de personas infectadas, principalmente a través del contacto directo con gotas respiratorias o el contacto con las manos u objetos contaminados por personas con el virus a causa de dichas secreciones seguidas del contacto con la mucosa de la boca, nariz u ojos¹⁴.

En segundo lugar, la posibilidad de contagio de este sin ninguna sintomatología. Es decir, una persona bien podría estar infectada con el virus y no sentir ningún cambio o anomalía en su cuerpo. No obstante, dichas personas son vectores de propagación a otras personas que pueden padecer graves síntomas. Unido a ello se ha establecido una serie de patologías o enfermedades de base que pueden aumentar las posibilidades de agravar los efectos del virus en el cuerpo, especialmente en el sistema respiratorio.

En el caso de Colombia, las medidas para contener la propagación del virus han venido variando atendiendo al comportamiento del mismo a lo largo del territorio nacional. La primera medida registrada fue la Resolución 385 del 12 de Marzo de 2020 emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social. Por medio de esta norma *se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus*

14 Ibíd

Covid- 19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus. Esta norma era apenas el inicio de una serie de medidas cada vez más restrictivas.

Inicialmente esta resolución se planteó con el objetivo de prevenir y controlar la propagación del virus en el territorio nacional, cuando tan solo se registraban nueve (9) casos de personas contagiadas, todas provenientes del exterior¹⁵. Con la figura constitucional del estado de emergencia sanitaria, se faculta al presidente para expedir normas con fuerza de ley dentro del marco de atención a dicha emergencia y bajo el estricto cumplimiento del régimen de dicha figura, tal como se ha venido haciendo. En la actualidad, tal declaratoria ha venido siendo prorrogada hasta el 31 de Agosto de 2021.

Tan solo diez días después, el Ministerio del Interior emitió el Decreto 457 del 22 de Marzo de 2020 *por medio del cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del coronavirus Covid- 19 y el mantenimiento del orden público.* En términos generales, con esta norma se da inicio a lo que se empezó a denominar las cuarentenas, que se hicieron sucesivas a lo largo del segundo semestre del 2020. Con dichas restricciones, muchas actividades económicas fueron suspendidas por largos periodos o restringidas parcialmente. Posteriormente, algunas actividades se retomaron bajo la modalidad de trabajo en casa, y muchas otras se continuaron desarrollando con el cumplimiento de las medidas de bioseguridad establecidas por el Ministerio de Salud y Protección Social.

Justamente, fue por medio de la Resolución 666 del 24 de Abril de 2020 que el Ministerio de Salud y Protección Social estableció por primera vez unas directrices, llamadas protocolos de bioseguridad que debían ser aplicados para el desarrollo de las actividades y sociales en vigencia de la propagación del virus. Esta norma respondía entre otros aspectos, a la inminente necesidad continuar en la medida de lo posible con el desarrollo de actividades económicas con la condición de proteger a los trabajadores garantizándoles los medios y elementos de protección personales dentro de su lugar de trabajo. Por tanto, las exigencias técnicas definidas en esta norma, como proveer al empleado de elementos de protección personal para el cumplimiento de sus labores, toma de temperatura, limpieza de zapatos, disponer y utilizar alcohol glicerinado mínimo al 60%

15 Ministerio de Salud y Protección Social (2020). Resolución N° 385 del 12 de Marzo de 2020. Página oficial <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=119957> (Consultado el 14 de Junio de 2021).

máximo 95%, flexibilización de horarios y turnos de trabajo, entre otras, se convirtieron en disposiciones de carácter obligatorio para los empleadores, en el contexto de su obligación legal de seguridad y protección¹⁶.

A la fecha, se sabe que esta misma entidad emitió la Resolución N° 777 del 02 de Junio de 2021 *por medio de la cual se definen los criterios y condiciones para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del Estado y se adopta el protocolo de bioseguridad para la ejecución de estas*. Con esta norma se da inicialmente una apertura total a todos los sectores económicos sin más restricciones que el estricto cumplimiento de los protocolos establecidos por esta entidad en su anexo técnico, y atendiendo a los criterios de apertura económica establecidos en dicha norma. El contexto de esta norma implicó la derogatoria de las demás disposiciones que regulaban los protocolos de bioseguridad y las demás prescripciones para contener la propagación del Corona Virus, y marcó una nueva ruta dentro del escenario de la necesidad de apertura y reactivación de todas las actividades laborales en vigencia de la propagación del virus. Esta Resolución se convirtió en la nueva norma vinculante frente a la exigibilidad de las obligaciones de seguridad y protección a cargo de todo empleador.

V. CULPA PATRONAL Y ENFERMEDAD POR COVID-19

Al margen de la crisis social y económica a causa del desempleo, empresas que desaparecieron, disminución de la producción, el uso de la virtualidad para algunas labores y para el estudio y finalmente por el deceso de más de 100.000 personas en Colombia, subyace una compleja situación de índole jurídico y legal: ¿Deben responder los empleadores por responsabilidad patronal respecto a los trabajadores infectados por la Covid-19? ¿Cuál es la incidencia de la Covid-19 en este asunto? ¿Cómo identificar que el contagio de la enfermedad se causó en el ambiente de trabajo y no en otro?

En Colombia, la enfermedad por Covid-19 está reconocida como enfermedad de carácter laboral para todos los trabajadores del sector de la salud, tal como lo dispuso el Ministerio del Trabajo por medio del Decreto 676 del 19 de Mayo de 2020. De esta manera, la Covid-19 se incorpora como enfermedad laboral directa en la tabla de enfermedades laborales del Decreto 1477 de

16 Resolución 666 del 24 de Abril de 2020. Ministerio de Salud y Protección Social. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=119938> (Consultado el 21 de Junio de 2021).

2014 para el personal asistencial. Ser trabajador de la salud *per se* (o personal administrativo, de aseo, vigilancia y de apoyo relacionados con el sector salud), involucra un factor de riesgo de tipo laboral, por lo que se activa automáticamente el régimen prestacional derivado del régimen tarifado (SRL), y se abre la puerta para una eventual responsabilidad por Culpa Patronal, en este último escenario, probando los elementos de dicha institución, en particular, la culpa suficientemente comprobada del empleador.

Para los demás trabajadores (que no hagan parte del personal asistencial o de salud y afines) las prestaciones asistenciales y económicas se atenderán por el sistema de salud como de origen común, y si se quisiera buscar la Culpa Patronal en estos casos, deberán, en primer lugar, buscar la calificación como laboral de la enfermedad demostrando la relación de causalidad con factores de riesgo ocupacionales, y por la vía judicial discutir los elementos de la Culpa Patronal para que sea declarada ésta.

No obstante, la posibilidad de aplicar el régimen de la responsabilidad por Culpa Patronal trae envuelta múltiples complejidades. En este punto, nos ocuparemos de dos escenarios para indagar sobre la posibilidad o no de la configuración de la Culpa Patronal.

1. Empleador que cumple con sus obligaciones de seguridad e higiene de sus trabajadores, pero un trabajador se ha contagiado de la Covid-19

El primer escenario se trata de aquel empleador que cumple con sus obligaciones de salud y seguridad de sus trabajadores, en especial, los protocolos de bioseguridad, no obstante, un trabajador se contagia de la enfermedad Covid-19: ¿Cómo se configura en este caso una Culpa Patronal?

En este escenario, el empleador acoge todas las indicaciones que, de acuerdo a su actividad económica, establece el Ministerio del Trabajo en el anexo técnico de la Resolución N° 777, por ejemplo, en los numerales del artículo 3.2.1 sobre el lavado e higiene de manos, *disponer de insumos para realizar la higiene de manos, disponer en áreas comunes de puntos para el lavado de frecuente de manos*; el artículo 3.1.5 sobre la ventilación numeral 3.1.5.1 *siempre que sea posible mantener puertas y ventanas abiertas para lograr intercambio de aire natural*, entre muchas más.

A primera vista, esto parece una conducta que no permite el surgimiento de la responsabilidad por Culpa Patronal, toda vez que basta con que el empleador

compruebe que se ha ceñido fielmente a la norma y a todas las recomendaciones para la protección de sus trabajadores, cumpliendo además con la obligación de protección y cuidado que lleva envuelta por su naturaleza la relación laboral.

Ahora bien, reconociendo las condiciones para la configuración de la Culpa Patronal, este cumplimiento del empleador por estricto que sea presenta por lo menos dos problemáticas que conducen a la posibilidad de hacerlo responsable por la enfermedad, pérdida de capacidad laboral o muerte de un empleado.

En primer lugar, no es suficiente el estricto cumplimiento de las normas definidas para la protección de los empleados. Así quedó evidenciado en la jurisprudencia reseñada en la primera parte del presente trabajo, donde se puso sobre aviso que pese a cumplir con los requerimientos especiales para su actividad laboral, si estos no son suficientes y en todo caso no impiden lesionar al empleado, se hace acreedor de la responsabilidad por lo que le suceda.

Esta línea jurisprudencial se evidencia en la sentencia con Referencia N°10911 de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, donde se condenó al empleador a la indemnización plena de perjuicios por la enfermedad de su empleado consistente en la pérdida de la audición, pese a que alegó el cumplimiento de todas las exigencias para el desarrollo de la actividad laboral, puesto que si bien se dotó a este empleado de los elementos de protección, estos no fueron suficientes y no lograron evitar la lesión que desencadenó la enfermedad y consecuente pérdida de capacidad laboral.

Como se puede apreciar, el solo cumplimiento de las normas establecidas por el Gobierno, por ejemplo, el uso obligatorio de la mascarilla quirúrgica para trabajadores de espacios como cines, teatros y medios de transporte masivos, tal como lo establece el numeral 3.1.4 inciso 3.1.4.2 del anexo técnico de la resolución en cuestión, no es suficiente para eximir de la Culpa Patronal cuando se vea configurada la culpa del empleador y el nexo causal.

La segunda cuestión es la siguiente: ¿Cómo puede el empleador garantizar el estricto cumplimiento de todas y cada una de las estipulaciones mientras se ejecutan las actividades laborales? Para ponerlo dentro del contexto de las exigencias vigentes establecidas por el Ministerio del Trabajo ¿Cómo puede el empleador *garantizar la correcta circulación del aire* cuando el espacio de trabajo es un lugar cerrado? La pregunta es válida por cuanto el Numeral 3.1.5 sobre la ventilación, así lo exige. Cuanto más es relevante teniendo presente que siendo esto una exigencia legal, si el empleado enferma por Covid- 19 y comprueba

que en su lugar de trabajo no circulaba correctamente el aire porque así no lo garantizó su empleador, se podría estar hablando de responsabilidad por Culpa Patronal y por tanto de indemnización plena de perjuicios, a causa de la omisión del empleador.

En este mismo contexto, el numeral 3.1.2, inciso 3.1.2.4 establece que se debe *disponer de los insumos para realizar la higiene de manos, esto es, agua limpia, jabón y toallas de un solo uso (toallas desechables) para el secado de manos.* En esta situación entonces, si el empleado evidencia que en su lugar de trabajo el lavamanos tiene agua limpia y jabón, pero no tiene toallas desechables o de un solo uso, puede alegar el incumplimiento de esta norma y que contrajo la enfermedad de Covid- 19 y los efectos que pueda implicar, son responsabilidad del empleador.

Descrita así la cuestión, parece que alegar la Culpa Patronal es relativamente sencillo y muy favorable a los trabajadores. No obstante, no debemos olvidarnos de un elemento muy relevante y es el nexo causal para poder alegar Culpa Patronal.

Tal como se explicó en la primera parte del presente trabajo, el nexo causal debe ser probado por el trabajador, lo que significa que debe poner en evidencia la relación que existe entre el hecho y el daño. Aquí surgen varios interrogantes. Resulta sumamente difícil que el empleado en condiciones normales pueda establecer el momento mismo del contagio de la enfermedad, y por tanto el hecho detonante del daño. Es decir, ¿cuál es el hecho? ¿El momento en el que se lavó las manos y no halló toallas desechables? ¿El momento en el que evidenció que el aire en su lugar de trabajo no circulaba correctamente? ¿O el solo hecho de asistir al lugar de trabajo en el que corre el riesgo natural de contagiarse, es el hecho causante del daño? ¿Cómo sabe el empleado que el virus lo adquirió en su lugar de trabajo debido a que no realizó el lavado de manos durante 20 a 30 segundos como lo establece el numeral 3.1.2 del anexo técnico? Dicho de otro modo, ¿Cómo puede establecer el empleado el momento exacto o la situación concreta en la cual adquirió el virus que lo enfermó, para hacer valer su pretensión de responsabilidad por parte de su empleador?

Como puede evidenciarse, es factible que el empleado compruebe el daño o lesión por causa de la enfermedad, pero lo que no es fácil establecer sería justamente el nexo causal, es decir, cómo ese daño se relaciona directamente con un hecho o situación concreta.

Así las cosas, la posibilidad de responsabilizar al empleador por la enfermedad no resulta tan simple. Pero pueda que en términos teóricos lo sea, la cuestión es que dicho nexo debe probarse en el escenario procesal, y probar situaciones como las antes descritas no parece nada fácil. De hecho, la misma determinación de lo que sería el hecho mismo no parece estar del todo claro, como bien se indicó.

2. Empleador que no cumple o cumple parcialmente las obligaciones de salud y seguridad.

Siendo estrictos, y atendiendo a las prescripciones legales antes expuestas, este empleador se vería fácilmente envuelto en un proceso indemnizatorio si un trabajador suyo sufre lesiones o muere a causa de la Covid-19. Y así es, por disposición legal toda vez que para un empleado en este escenario le sería relativamente fácil, adjudicar los elementos configurativos de la Culpa Patronal: el hecho, el daño, la culpa y el nexo causal; veamos.

Para empezar, debe probar el hecho dañoso, a saber, el desarrollo o cumplimiento de su actividad laboral. En este punto debe acreditar que, justamente lo que generó el contagio y posteriores lesiones fue la asistencia a su lugar de trabajo en determinadas condiciones, como se verá continuación.

Luego, debe evidenciarse un daño. Como ya se dijo, los daños causados por la Covid-19 pueden desencadenar lesiones graves y hasta la muerte de la persona, así que ante la asistencia médica recibida no sería nada difícil probar el daño, ni mucho menos la muerte. Después se debe probar la culpa del empleador. Aquí el trabajador tiene a su favor la posibilidad de probar dicha culpa, cuando logra evidenciar que su empleador no cumplió en debida forma las estipulaciones normativas vigentes para el desarrollo de las actividades laborales, en el caso de Colombia, además de las obligaciones propias de los empleadores frente a la salud y seguridad de los trabajadores (Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo), deben atender los requerimientos establecidos como protocolos de seguridad, en particular, conforme lo establecido en la Resolución 777 del 02 de Junio 2021 y su respectivo anexo técnico. En este caso, le es exigible al empleador el estricto cumplimiento de las medidas de bioseguridad allí establecidas.

Así lo prescribe expresamente el artículo 6º de dicha resolución, el cual reza así: *adóptese el protocolo de bioseguridad para el desarrollo de las actividades*

*económicas, sociales y del Estado, contenido en el anexo técnico que hace parte integral de la presente resolución. De igual modo, el artículo 7º numeral 7.3 de esta norma estipula que los actores de cada sector económico deben: *garantizar e implementar las acciones que hagan efectivas las medidas contenidas en la presente resolución y aplicarlas.**

En síntesis, puede plantearse que todo empleador no solo está obligado a cumplir todas y cada una de las disposiciones allí definidas, sino que su cumplimiento debe ser efectivo. Así pues, en principio bastaría con que el empleador demuestre que en su lugar de trabajo no circula correctamente el aire, o que en su lugar de trabajo no se dispone de paño y uso de desinfectantes que permita limpiar o desinfectar las áreas de contacto tales como panel de control de los equipos, botones de ascensor, manijas entre otros, o cualquiera de las demás disposiciones de la norma, para con ello vincular directamente a su empleador como evidente responsable de haber adquirido el virus en el lugar de trabajo, por haber desprotegido y aumentado el riesgo de contagio a causa de su omisión.

Finalmente, se tiene el nexo causal. Habiendo llegado a dicho punto, resulta también latente una vez definido el hecho y la culpa. En este caso, tratándose de una relación contractual laboral, teniendo presente que lo que causó el contagio fue la exposición misma en su lugar de trabajo y la responsabilidad del empleador por la omisión en el estricto cumplimiento de la norma, se sigue que es evidente que el daño fue causado por la enfermedad contraída en su lugar de trabajo.

Nuevamente, el escenario aparenta ser relativamente simple en este caso para el trabajador que procure hacer valer su pretensión indemnizatoria a causa de la Culpa Patronal. Sin embargo, esta situación lleva envuelta al menos una pregunta nada sencilla: ¿Podrá el empleador apelar al estado de pandemia, o en concreto, al estado de emergencia sanitaria, para eximirse de la responsabilidad por los daños causados a su empleado por el virus de la Covid-19? Ciertamente la defensa parece algo compleja, y lo es, pero así mismo podría ser efectiva en los siguientes términos.

El empleador bien puede alegar, que las disposiciones establecidas tienen por finalidad la disminución del riesgo de contagio, pero en ningún momento se han prescrito para evitar el contagio del virus en sí mismo. De acuerdo a esto, por mucho que se cumplan estrictamente y al pie de la letra todas y cada una de las medidas de bioseguridad en el lugar de trabajo, los empleados y cualquier

otra persona, tiene probabilidades de contagiarse de todos modos, y como consecuencia de esto, sería irrisorio responsabilizar al empleador por la adquisición del virus dentro del lugar de trabajo, en síntesis porque esto es inevitable. Esta argumentación pareciera ser un haz bajo la manga, y aunque así lo parezca tiene su respectiva sustentación jurídica.

Para dicha sustentación, basta revisar el título del anexo técnico de la Resolución 777 de 2021 que sostiene la responsabilidad del empleador. En efecto, el anexo técnico se intitula como *Protocolo de bioseguridad para la prevención de la transmisión de Covid-19*. A primera vista, el título establece que estos protocolos no son para evitar el contagio del virus sino solo para prevenirlo. Pero con el fin de no caer en imprecisiones gramaticales, basta leer el numeral 1º de dicho documento, que establece el objetivo del mismo, veamos: “*orientar las medidas generales de autocuidado y de bioseguridad en el marco de la pandemia por el coronavirus Covid-19, para incorporar en el desarrollo de todas las actividades de los diferentes sectores económicos, sociales y del estado, con el fin de disminuir el riesgo de transmisión del virus*”.

Estos elementos de la norma en estricto sentido no requieren mayores explicaciones. En efecto, el espíritu de dicha prescripción no sugiere que su cumplimiento es garantía del no contagio, pues tan solo se pretende a lo sumo, disminuir dicho riesgo, y como conclusión de dicha inferencia, en términos pragmáticos, el contagio es inevitable en todas las actividades sociales y económicas. Adicionalmente, no podemos olvidar que estamos ante una enfermedad de tipo infecciosa, que está presente en todos los escenarios posibles, tanto laborales como no laborales, sociales o domésticos.

Ahora bien, presentadas estas aclaraciones, se valida la pregunta planteada: ¿puede el empleador apelar a la imposibilidad fáctica de contagio, reflejada de forma clara en la norma, para eximirse de su responsabilidad? Al respecto, con los planteamientos aquí descritos parece que es factible esa posibilidad en el escenario judicial. No obstante, conforme se explicó en un primer momento, la norma tampoco establece expresamente situaciones de exclusión de responsabilidad, o eventos en los cuales no puedan o deban cumplirse cada una de las orientaciones, por el contrario, como bien se señaló, son de estricto y efectivo cumplimiento. Aquí surge otro interrogante: ¿imperla la obligación de protección y seguridad que ordena la norma o la imposibilidad fáctica de evitar contraer el virus?

Como se ha podido evidenciar a lo largo del presente análisis, los posibles eventos o situaciones en los cuales se pueda plantear la posibilidad de la respon-

sabilidad por Culpa Patronal dejan muchas preguntas, múltiples respuestas y diversas aristas que van haciendo más compleja una salida clara ante la cuestión de si procede o no la Culpa Patronal en el evento de enfermedad o muerte a causa de la Covid-19.

Es preciso advertir que, si bien probablemente todos los eventos son posibles y los argumentos válidos, por la naturaleza misma de la Culpa Patronal, será en sede judicial que se diriman estas controversias. Dicho esto, se debe tener en cuenta que, ante la situación actual de la pandemia, no son pocos los trabajadores y empleadores que se pueden ver envueltos en las situaciones antes descritas, y bastaría con una sentencia a favor o en contra para desencadenar múltiples discusiones jurídicas alrededor de la misma y, probablemente, cambios importantes en la normatividad sobre estos eventos.

CONCLUSIONES

La pandemia causada por la Covid- 19 ha desestabilizado los contextos sociales, económicos y políticos de todo el mundo, poniendo en jaque la forma en que se desarrollaba toda la realidad propia de las sociedades actuales. En este sentido, los gobiernos se vieron obligados a actuar de forma desesperada para hacer frente al inminente peligro del virus sin dejar caer todo el sistema económico establecido fundamentado en la producción y consumo masivos. Pese a todos los esfuerzos, hasta la fecha la pandemia avanza implacable aun en múltiples partes del mundo afectado las economías en todos los sectores productivos.

En Colombia el paso del virus ha dejado cientos de muertos, hogares fragmentados, una sociedad en incertidumbre y una economía debilitada, a causa del cierre de muchas empresas, el despido masivo de empleados y la carestía propia de la escasez productiva.

Esta cruda situación trae envuelta múltiples problemáticas de tipo jurídico nada fáciles de resolver. Una de ellas es la posibilidad de responsabilizar al empleador por la enfermedad o muerte a causa de la Covid-19 de un trabajador en el escenario de la Culpa Patronal, bajo las prescripciones establecidas en el ordenamiento jurídico colombiano.

Las normas establecidas por el Estado colombiano para el desarrollo de actividades económicas imponen el estricto cumplimiento de unos protocolos de bioseguridad que vinculan directamente a los empleadores, por cuanto hacen parte del marco legal que deben cumplir en atención a las obligaciones

de protección y seguridad de sus empleados que le asisten por las normas de carácter imperativo.

Si bien el estricto cumplimiento de las normas establecidas puede eximir al empleador de la responsabilidad por enfermedad o muerte del empleado, el espíritu de la norma no supone evitar el contagio sino disminuir la posibilidad del mismo, por lo que en cualquier situación toda persona es susceptible de contraer el virus, y por tanto, el empleador podría verse eximido de dicha responsabilidad.

Por otra parte, lograr probar el nexo causal como requisito para configurar la Culpa Patronal, no resulta nada sencillo para el empleado, justamente por la razón antes planteada. En efecto, es necesario que se ponga en evidencia que la adquisición del virus y los posteriores daños o lesiones se causaron en el ejercicio de la actividad laboral dentro de una relación contractual. Si bien teóricamente es completamente viable, lograr la prueba de este no resulta tan viable.

Frente a los múltiples y complejos escenarios que se puedan presentar frente a la posibilidad de que se materialice la Culpa Patronal por la enfermedad de la Covid-19, solo en sede judicial y por cuenta del debate probatorio y jurídico se puede establecer un real evento de indemnización plena de perjuicios a causa de esta enfermedad.

En el contexto de la pandemia actual, quedan abiertas diversas posibilidades del debate jurídico sobre la Culpa Patronal por Covid- 19, por lo que probablemente se avizoran pronunciamientos judiciales significativos de carácter vinculante para abordar esta cuestión desencadenada en tiempos de pandemia.