



TRABAJO DE GRADO
Opción Investigación o Proyecto de Grado

La responsabilidad del trabajador por los daños y perjuicios causados al empleador en el marco del contrato de trabajo

Corporación Universitaria Remington
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Derecho

Ingrid Yurley Sanmiguel Amaya
Edward Fabian Ospina Torres
Proyecto de grado
2025

Dedicatoria

Agradezco profundamente a mi esposo que ha sido mi guía, apoyo y fortaleza en este camino de altas y bajas, mi compañero incondicional, mi gran ejemplo a seguir tu lucha incansable y tu persistencia me motivaron a ser mejor te dedico este triunfo, porque sin ti no habría sido posible, a mis hijos, María Isabel y Christopher, porque con sus palabras y afecto me han apoyado en esta etapa de mi vida, son mi razón de ser de persistir mi más grande motivación, son mi motor y mi felicidad.

A mi nonita, María Bautista, gracias por fortalecerme siempre con su amor incondicional y por llenarme de felicidad al verme crecer. Su apoyo ha sido luz constante en mi camino.

Y a mi nonito, Elías Sanmiguel, aunque hoy no está físicamente conmigo, estuvo siempre a mi lado. Sus palabras siguen vivas en mi corazón.

Hoy, cada paso que doy, le doy gracias a todos ustedes quienes fueron mi inspiración y son mi apoyo incondicional y parte fundamental en mi vida. Les dedico este triunfo con mucho amor.

Agradecimientos

Extiendo mi gratitud a la docente Seily Yocith, quien me enseñó desde el amor y el respeto su dedicación y esfuerzo cada clase y todo lo que aprendí fue gracias a su apoyo incondicional.

Ramón Andres Montaña, gracias por compartir su conocimiento de forma clara desde la perspectiva del proceso laboral, por su acompañamiento constante en consultorio jurídico, que hizo de mi mejor estudiante gracias a su apoyo incondicional y por ser guía en los momentos clave de este camino.

Resumen.....	6
Planteamiento del problema.....	9
Objetivos.....	11
Objetivo General	11
Objetivos específicos	11
Metodología.....	12
Resultados y Discusión.....	14
Análisis del vacío normativo frente a la responsabilidad patrimonial del trabajador en la legislación laboral colombiana.	15
Aplicabilidad del principio neminem laedere y otros principios generales del derecho como fundamento supletorio en el ámbito laboral colombiano	18
Análisis comparado del modelo español y su aplicabilidad en el contexto colombiano para estructurar un régimen de responsabilidad del trabajador.	22
CONCLUSIONES:.....	25
Referencias.....	27

Tabla 1. Vacíos normativos en el derecho laboral colombiano frente a la responsabilidad patrimonial del trabajador.....	17
Tabla 2. Aplicación del principio <i>neminem laedere</i> en el derecho laboral colombiano	20
Tabla 3. Comparación entre el modelo colombiano y el modelo español sobre la responsabilidad del trabajador.....	24

Resumen

El presente trabajo de grado tiene como objetivo principal el poder analizar la responsabilidad del trabajador por: los daños y perjuicios que ocasione al empleador durante la ejecución del contrato laboral, la cual es una figura que, si bien es reconocida en el derecho colombiano, no cuenta con una regulación expresa y detallada dentro del derecho laboral. Esta investigación hace parte de un vacío normativo que existe en el Código Sustantivo del Trabajo frente a las obligaciones patrimoniales que tiene el trabajador cuando por acción u omisión, causa diferentes perjuicios económicos o morales al empleador.

Desde una perspectiva jurídica, se examina como puede llegar a aplicarse de manera supletoria el principio de NEMINEM LAEDERE el cual significa: NO HACER DAÑO A OTRO, consagrado en el artículo 2341 del Código Civil, al ámbito laboral, esto teniendo en cuenta los principios protectores del derecho del trabajo colombiano.

La investigación se fundamenta en las normas nacionales, doctrina, la jurisprudencia y el derecho comparado, especialmente el derecho español, ya que reconoce la responsabilidad patrimonial del trabajador en diferentes ocasiones. Se propone una reflexión equilibrada que respete los derechos fundamentales del trabajador, pero que también reconozca que el contrato laboral es una relación jurídica de ambas partes.

Palabras clave

Responsabilidad laboral, daños y perjuicios, contrato de trabajo, derecho del trabajo, culpa del trabajador

La responsabilidad del trabajador por los daños y perjuicios causados al empleador en el marco del contrato de trabajo

El contrato de trabajo en Colombia ha sido históricamente concebido como un instrumento jurídico que es de carácter bilateral, esto en cuanto el empleador como el trabajador adquiere obligaciones y derechos que son recíprocos. No obstante, en la legislación laboral nacional se ha tenido un enfoque el cual es predominante y garantista, esto orientado a proteger al trabajador por considerarse la parte más débil de la relación, sin embargo, este enfoque ha generado también un notable desequilibrio normativo, ya que mientras el empleador cuenta con deberes definidos y enfrenta una responsabilidad objetiva ante el incumplimiento o la vulneración de derechos del trabajador, las consecuencias jurídicas del actuar de forma negligente o doloso del trabajador frente al empleador no se encuentran expresamente reguladas, dando así lugar a un vacío normativo que ha sido poco explorado, tanto en el ámbito académico como en el legislativo, y que así plantea diferentes interrogantes fundamentales sobre: la equidad y la justicia en el marco del contrato de trabajo.

En el derecho civil colombiano, el principio de responsabilidad lo encontramos en el artículo 2341 del Código Civil, el cual establece que toda persona que cause un daño a otra esta obligada a repararlo, con independencia de la relación que exista entre ellas, este principio es conocido como NEMINEM LAEDERE y se ha aplicado con gran relevancia en distintos escenarios jurídicos, no obstante, su traslado al ámbito laboral ha sido limitado y, en muchos casos, polémico, dado al carácter que rige esta rama del derecho.

El presente trabajo de investigación surge de la necesidad de examinar la posibilidad de poder exigir responsabilidad al trabajador, cuando, por acción u omisión, cause daños ya sean patrimoniales o morales al empleador en el ejercicio de sus diferentes funciones. Se inicia desde

el reconocimiento de que el vínculo laboral debe ser entendido como una relación jurídica recíproca, en la cual ambas partes tienen deberes correlativos que deben cumplirse con lealtad, diligencia y buena fe.

En este contexto, se puede plantear una revisión crítica del marco normativo colombiano, con el fin de identificar diferentes vacíos existentes, interpretar la aplicabilidad supletoria de normas civiles, y explorar así doctrinas y jurisprudencias nacionales que aborden esta problemática, asimismo se recurrirá, al análisis comparado, tomando como referencia el sistema jurídico español, el cual ha logrado integrar figuras claras de responsabilidad del trabajador dentro de su legislación laboral sin tener que comprometer los derechos fundamentales de los trabajadores.

La investigación tiene un enfoque cualitativo y sustenta así el análisis de fuentes jurídicas primarias como lo son las normas constitucionales, laborales y civiles, también jurisprudencia de las altas cortes, doctrinas especializadas y estudios en el derecho comparado. El propósito de este trabajo de investigación además de ser académico es de poder proponer, buscar un debate jurídico sobre la viabilidad de construir en Colombia un modelo de responsabilidad laboral del trabajador, el cual debe ser proporcional, garantista y respetuoso, pero que también proteja al empleador frente a diferentes conductas que puedan afectar gravemente su patrimonio o su funcionamiento empresarial.

Esta reflexión cobra aun mayor importancia en el contexto actual, en la transformación del mundo laboral, donde las relaciones del trabajo se tornan un poco más complejas y diversas, donde el principio de equidad debe extenderse hacia un sistema más equilibrado, el cual debe contemplar responsabilidades compartidas, esto sin que implique desproteger al trabajador.

El derecho laboral colombiano está llamado a evolucionar y adaptarse, por lo que este

trabajo busca aportar a esa necesaria evolución información y debates jurídicos.

Planteamiento del problema.

El derecho laboral colombiano, sustentado en diferentes principios constitucionales como lo son la dignidad humana, la igualdad sustancial y la protección especial al trabajador, ha sido

desarrollado bajo un enfoque garantista, que coloca al trabajador como sujeto de especial protección jurídica, esta perspectiva ha sido necesaria para corregir desigualdades históricas en el ámbito laboral y poder consolidar un marco normativo que pueda privilegiar al trabajador como valor social. Sin embargo, este enfoque, si bien es legítimo y esta constitucionalmente respaldado, ha generado un desequilibrio normativo en aspectos fundamentales de la relación laboral, especialmente en lo que respecta a la responsabilidad del trabajador frente a los daños causados al empleador.

Esta situación plantea la necesidad urgente de reflexionar si el ordenamiento jurídico colombiano puede y debe evolucionar hacia un modelo mas equilibrado, en el cual el trabajador no solo tenga derechos, sino también responsabilidades claras por lo cual nos lleva a preguntarnos si ¿Es jurídicamente viable y necesaria la implementación de un régimen de responsabilidad del trabajador por los daños y perjuicios causados al empleador en el marco del contrato de trabajo, dentro del derecho laboral colombiano?

Objetivos

Objetivo General

Analizar la viabilidad jurídica para establecer un régimen de responsabilidad del trabajador, por los daños y perjuicios causados al empleador en el marco del contrato de trabajo, a partir del estudio del ordenamiento laboral colombiano, los principios generales del derecho, la jurisprudencia y el derecho comparado, con el fin de poder identificar alternativas normativas que permitan equilibrar los derechos y deberes dentro de la relación laboral.

Objetivos específicos

- I. Identificar los vacíos normativos que existen en la legislación laboral colombiana respecto a la responsabilidad patrimonial del trabajador frente a los daños ocasionados al empleador.
- II. Examinar la aplicabilidad de los principios generales del derecho, especialmente el principio de NEMINEM LAEDERE, en el contexto de las relaciones laborales y su posible uso como fundamento jurídico.
- III. Analizar experiencias comparadas, particularmente del derecho laboral español, con el fin de proponer criterios jurídicos que permitan estructurar un modelo de responsabilidad del trabajador compatible con el ordenamiento jurídico colombiano y los principios del Estado Social de Derecho.

Metodología

La presente investigación se enmarca en un enfoque el cual es cualitativo, ya que su propósito principal es el poder comprender, interpretar y argumentar jurídicamente la problemática relacionada con la ausencia de una regulación específica en el derecho laboral colombiano sobre la responsabilidad del trabajador por los daños y perjuicios causados al empleador. Este enfoque es especialmente adecuado en los estudios jurídicos, donde el análisis se centra en las normas, principios, doctrina y jurisprudencia.

Este tipo de estudio es documental y jurídico ya que estamos recolectando un análisis crítico de fuentes primarias y secundarias. Entre las fuentes primarias encontramos la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo, el Código Civil, la Ley 153 de 1887 y otros instrumentos normativos los cuales se encuentran vigentes, también se incluye jurisprudencia relevante de la Corte Suprema de Justicia, la Corte Constitucional y el Consejo de Estado, que aportan criterios interpretativos sobre la responsabilidad en el contexto laboral, en cuanto a las fuentes secundarias, se consultaron diferentes obras doctrinales de autores nacionales y extranjeros, artículos académicos, tesis de grado y estudios de derecho comparado, especialmente en el sistema jurídico español, el cual ha desarrollado mecanismos normativos sobre la responsabilidad que tiene el trabajador sin desproteger sus derechos fundamentales.

Esta metodología nos permite el poder interpretar las normas jurídicas, más allá de su sentido literal, incorporando así análisis sistemáticos, teleológicos y axiológicos, una metodología la cual es clave para proponer soluciones interpretativas ante vacíos normativos detectados y para presentar posibles desarrollos normativos desde una perspectiva más constitucional, una secuencia lógica de trabajo la cual inicio con una revisión bibliográfica y normativa profunda sobre el contrato de trabajo en Colombia, el régimen de responsabilidad civil y los principios generales del derecho aplicables, especialmente el principio de NEMINEM LAEDERE. Esta revisión permitió poder comprender el marco conceptual y normativo sobre la cual se sustenta la relación laboral y los posibles fundamentos jurídicos que podrían dar origen a un régimen de responsabilidad patrimonial del

trabajador, con el fin de identificar las falencias en la legislación vigente respecto a la atribución de responsabilidad al trabajador por los daños ocasionados al empleador, lo cual se abordó desde una perspectiva crítica y constitucional.

El estudio jurisprudencial de las decisiones emitidas por las altas cortes fue importante para identificar los casos en los que, aunque de forma indirecta o aislada, se ha reconocido la posibilidad de que el trabajador incurra en conductas lesivas que podrían ser objeto de diferentes sanciones disciplinarias o contractuales, pero sin una línea clara en cuanto a la reparación de daños, lo cual permitió evidenciar el fragmento que tiene la figura dentro del sistema judicial colombiano.

Finalmente, sobre la base del marco teórico, normativo y jurisprudencia analizada, se procedió a la elaboración de propuestas interpretativas y reflexiones jurídicas orientadas a la viabilidad y pertinencia de poder implementar un régimen de responsabilidad del trabajador el cual respete los principios del derecho laboral colombiano, pero que al mismo tiempo también reconozca la necesidad de proteger también al empleador cuando resulte afectado por conductas imputables al trabajador.

Resultados y Discusión

La legislación laboral colombiana carece de un marco normativo específico y detallado que regule la responsabilidad del trabajador frente a los daños y perjuicios ocasionados al empleador en el marco del contrato de trabajo, esta ausencia normativa es evidente en el Código Sustantivo del Trabajo, el cual aunque se establece claramente las obligaciones del empleador en materia de salud, seguridad, estabilidad laboral y la protección del trabajador, no contempla disposiciones expresas que faculten al empleador a exigir una reparación económica por los daños causados por el trabajador.

Esta omisión ha generado un vacío jurídico que afecta directamente la capacidad del empleador para así poder ejercer acciones dentro del contexto laboral, en ausencia de normas claras, los conflictos relacionados con daños causados por el trabajador deben tramitarse a través de la jurisdicción civil ordinaria, lo que implica fragmentar el conflicto y descontextualizar el vínculo laboral que dio origen a los vacíos correspondientes, por lo que esta situación no solo incrementa los tiempos y costos procesales, sino que también limita el acceso a la justicia para los empleadores, en especial para las pequeñas y medianas empresas, que carecen de herramientas jurídicas eficaces para proteger su patrimonio. Evidenciando así que el derecho laboral colombiano ha priorizado legítimamente la protección del trabajador, pero ha dejado sin regular un aspecto esencial de la relación laboral el cual es el deber del trabajador de responder jurídicamente por sus actos cuando estos causan daños injustificados al empleador.

Concluyendo que existe una laguna normativa sustancial respecto a la responsabilidad del trabajador, la cual no solo afecta el ejercicio de los derechos del empleador, sino que también genera una inseguridad jurídica que fomenta la informalidad en los mecanismos de sanción y debilita el principio de justicia dentro del ámbito laboral colombiano.

Análisis del vacío normativo frente a la responsabilidad patrimonial del trabajador en la legislación laboral colombiana.

El desarrollo del primer objetivo específico me permitió realizar un estudio riguroso del marco normativo vigente en Colombia en relación con la responsabilidad que podría recaer sobre el trabajador cuando en su actuar negligente, imprudente o doloso, causa un daño indirecto al empleador, por lo que revelo que el derecho laboral colombiano presenta una notoria laguna normativa en este aspecto, ya que no existe una disposición expresa en el Código Sustantivo del Trabajo que pueda regular de manera específica la responsabilidad civil o patrimonial del trabajador frente a su empleador.

Desde el inicio de la normatividad laboral en Colombia, el enfoque ha sido proteccionista, orientado a salvaguardar los derechos del trabajador como sujeto vulnerable dentro de la relación laboral correspondiente. Este enfoque está consagrado en los artículos 25 y 53 de la Constitución Política de 1991 la cual ha sido clave para garantizar las condiciones dignas, estabilidad de empleo y el respeto por la dignidad humana del trabajador, sin embargo, este diseño normativo no ha podido regular con la misma claridad las obligaciones y consecuencias jurídicas aplicables al trabajador cuando su conducta afecta el interés o patrimonio del empleador.

Durante el análisis jurídico se evidenció que, a diferencia del empleador quien está sujeto a un régimen claro de responsabilidad objetiva frente al trabajador, como se establece en el sistema de riesgos laborales regulados por la Ley 1562 de 2012, en la cual el trabajador no enfrenta un régimen equivalente cuando su comportamiento ocasiona un daño, aun cuando dicho daño correspondiente puede ser grave, repetitivo o inclusive intencional, esta falta de normas concretas impide una aplicación práctica del principio de reciprocidad que debería caracterizar toda la relación jurídica de tipo contractual. A pesar de ello, se identificó que algunos operadores

jurídicos han intentado suplir este vacío normativo acudiendo a los diferentes principios generales del derecho, especialmente al principio de *neminem laedere*, el cual este en el artículo 2341 del Código Civil Colombiano, que establece que quien causa un daño a otro esta obligado a repararlo. No obstante, el uso supletorio de las normas civiles en el ámbito laboral no esta exento de dificultades, ya que el artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 8 de la Ley 153 de 1887 solo permite esta supletoriedad cuando exista vacío normativo y compatibilidad de principios, esto significa que cualquier intento de aplicar el régimen de responsabilidad civil al contrato laboral debe ser cuidadoso, y no puede desconocer los principios laborales fundamentales como la favorabilidad, la primacía de la realidad, el *in dubio pro operario* y el respeto al mínimo vital del trabajador.

La jurisprudencia tampoco ha llenado del todo este vacío, aunque existen sentencias aisladas que reconocen la posibilidad de aplicar diferentes sanciones disciplinarias o incluso rescindir el contrato de trabajo por conductas del trabajador que perjudiquen al empleador, no hay una línea jurisprudencial consolidada que permita hablar de una verdadera responsabilidad patrimonial del trabajador dentro del contrato laboral y, en la mayoría de los casos relacionados con daños causados por trabajadores se remiten al ámbito del derecho disciplinario empresarial o al despido con justa causa, pero sin establecerse unos mecanismos que permitan la reparación económica del daño.

Estas situaciones generan múltiples consecuencias prácticas, el cual limita al empleador en su derecho a obtener reparación por los perjuicios sufridos, debiendo recurrir a la jurisdicción civil ordinaria, lo cual representa un procedimiento lento, costoso y descontextualizado de la relación laboral, el cual esta fomentando una cultura de impunidad, en la que el trabajador, consciente de la inexistencia de mecanismos jurídicos eficaces para reclamar los daños causados, en que se puede actuar sin asumir consecuencias reales, más allá de una sanción interna o el

despido. Este vacío impide el poder desarrollar mecanismos internos de responsabilidad laboral como cláusulas contractuales o reglamentos que puedan establecer condiciones claras para la reparación de daños, por temor a que sean considerados abusivos o contrarios a la legislación laboral vigente. Esta falta de herramientas jurídicas no solo afecta al empleador, sino que también dificulta la construcción de relaciones laborales basadas en la corresponsabilidad, la transparencia y el respeto mutuo.

Tabla 1

Vacíos normativos en el derecho laboral colombiano frente a la responsabilidad patrimonial del trabajador

Aspecto analizado	Situación actual en Colombia	Implicaciones jurídicas y prácticas
Normativa expresa en el CST	El Código Sustantivo del Trabajo no contempla normas que regulen la responsabilidad patrimonial del trabajador frente a su empleador.	Genera un vacío legal que impide al empleador exigir reparación de daños sin acudir a vías externas al derecho laboral.
Vía judicial disponible	El empleador debe acudir a la jurisdicción civil para reclamar daños, lo cual descontextualiza la relación laboral.	Fragmenta el conflicto, retrasa la solución del caso y dificulta el acceso a la justicia por parte del empleador.
Trato desequilibrado entre partes	La ley otorga al trabajador amplias garantías, pero no define deberes con consecuencias patrimoniales claras por su actuar negligente.	Afecta la simetría de la relación contractual y limita los instrumentos de defensa del empleador.
Ausencia de	Las altas cortes no han	Genera inseguridad jurídica y

lineamientos jurisprudenciales	desarrollado una doctrina consolidada sobre esta figura en el contexto laboral.	decisiones contradictorias o restrictivas en los tribunales.
Imposibilidad de cláusulas contractuales	La inclusión de cláusulas de resarcimiento puede ser considerada abusiva o contraria al orden laboral.	El empleador queda sin herramientas preventivas legítimas dentro del contrato para regular posibles daños causados por el trabajador.
Efectos en la cultura organizacional	La falta de mecanismos claros debilita la noción de deberes recíprocos en el contrato de trabajo.	Se fomenta la impunidad, se afecta el clima organizacional y se desalienta la cultura de la responsabilidad y el cuidado del patrimonio.

Nota. Elaboración propia a partir del análisis del marco legal y jurisprudencial colombiano en materia de responsabilidad del trabajador en el contrato laboral.

Aplicabilidad del principio *neminem laedere* y otros principios generales del derecho como fundamento supletorio en el ámbito laboral colombiano

La posibilidad de profundizar la aplicación de los principios generales del derecho, especialmente el principio de *NEMINEM LAEDERE*, en el contexto de las relaciones laborales, como un mecanismo supletorio frente al vacío normativo que existe en la legislación laboral colombiana respecto a la responsabilidad patrimonial del trabajador. Este principio, que en latín significa *NO HACER DAÑO A OTRO*, se encuentra consagrado en el artículo 2341 del Código Civil Colombiano, y ha sido ampliamente utilizado en el ámbito del derecho civil como una base para la atribución de responsabilidad a quien, por dolo o culpa, cause un perjuicio a otra persona.

En este sentido el principio que estamos estudiando impone un deber general de renunciar a causar daño, así como un deber de actuar con diligencia para evitar causar perjuicios que son injustificados. Desde la perspectiva normativa, el artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo establece de forma expresa, la aplicación supletoria de normas civiles y comerciales en materia laboral, siempre que no contradigan los principios propios del derecho del trabajo.

No obstante, ello no incluye la posibilidad de su aplicación en circunstancias particulares, cuando el actuar del trabajador traspasa así los límites del error razonable y se convierte en una conducta la cual es lesiva, culposa o dolosa.

Sin embargo, esta aplicación no puede ser automática ni incondicional ya que el derecho laboral se rige por principios propios que no pueden ser ignorados, como el principio de favorabilidad, la primacía de la realidad sobre las formalidades, el *in dubio pro operario* y la irrenunciabilidad de los derechos mínimos del trabajador. Por lo tanto, en cualquier propuesta de responsabilidad patrimonial del trabajador se debe respetar la proporcionalidad, el debido proceso, el mínimo vital del trabajador y con esto la naturaleza del derecho laboral.

Se observa que el principio de *neminem laedere* puede servir como criterio de interpretación y de integración normativa, siempre que su aplicación no se traduzca a la desprotección del trabajador. Mas que una figura punitiva, este principio puede cumplir una función preventiva y pedagógica, en la cual el establecer diferentes límites claros a la conducta del trabajador y al reforzar la noción de deberes dentro del contrato de trabajo. En este mismo sentido, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, aunque de manera aun mas dispersa, ha señalado que el contrato de trabajo genera obligaciones las cuales son reciprocas entre las partes que el trabajador debe actuar con diligencia, lealtad y buena fe. Estos principios que se derivan tanto del derecho civil como del derecho laboral, los podemos integrar para construir una doctrina que reconozca la posibilidad de poder exigir responsabilidad al trabajador, siempre bajo

parámetros de razonabilidad, equidad y garantía de derechos fundamentales.

Esta aplicación requiere de un desarrollo normativo o jurisprudencial mas claro, que delimite los elementos esenciales de la responsabilidad laboral del trabajador:

- A. Existencia de la relación laboral.
- B. Incumplimiento de una obligación contractual o reglamentaria.
- C. Existencia de un daño cierto.
- D. Nexo causal entre la conducta y el daño.
- E. Ausencia de causas eximentes de responsabilidad.

El principio de NEMINEM LAEDERE y otros principios generales del derecho pueden construir un fenómeno valido para exigir así responsabilidad al trabajador, pero siempre que se respeten los principios esenciales del derecho laboral colombiano y se adopten salvaguardas que eviten vulneraciones a los derechos del trabajador, con esto su aplicación, lejos de representar una amenaza podría convertirse así en una buena herramienta para fortalecer la justicia, la equidad y la reciprocidad en las relaciones laborales.

Tabla 2

Aplicación del principio neminem laedere en el derecho laboral colombiano

Elemento Analizado	Descripción y análisis jurídico
Principio neminem laedere	Establece que quien causa un daño a otro está obligado a repararlo (Art. 2341 del Código Civil). Es un principio transversal de la responsabilidad civil.
Ausencia en la legislación laboral	El Código Sustantivo del Trabajo no regula expresamente la responsabilidad patrimonial del trabajador, ni hace referencia directa al principio neminem laedere.

Aplicación supletoria	Permitida bajo el Art. 19 CST y Art. 8 de la Ley 153 de 1887, siempre que no contradiga los principios esenciales del derecho laboral.
Compatibilidad con el derecho laboral	Debe aplicarse con límites claros, garantizando el respeto al mínimo vital, la irrenunciabilidad de derechos, la favorabilidad y el debido proceso del trabajador.
Función pedagógica del principio	No debe ser usado de forma punitiva, sino como mecanismo preventivo y formativo que refuerce la responsabilidad y la buena fe en la ejecución del contrato de trabajo.
Limitaciones prácticas	No existe una línea jurisprudencial clara. La aplicación del principio depende del criterio del juez, lo cual genera inseguridad jurídica para ambas partes.
Posibilidad de desarrollo jurisprudencial	Existe fundamento normativo y constitucional para que las altas cortes desarrollen una doctrina que habilite su uso razonado en el contexto laboral colombiano.
Riesgos si se aplica sin regulación clara	Podría vulnerarse la naturaleza tuitiva del derecho laboral, especialmente si se utiliza para justificar descuentos salariales arbitrarios o para imponer cargas excesivas.
Ventajas si se regula adecuadamente	Fortalece el equilibrio en la relación laboral, otorga herramientas legítimas al empleador y promueve una cultura jurídica basada en la corresponsabilidad.

*Nota. Elaboración propia con base en el estudio doctrinal y normativo del principio *neminem laedere* y su aplicabilidad supletoria en el derecho laboral colombiano.*

Análisis comparado del modelo español y su aplicabilidad en el contexto colombiano para estructurar un régimen de responsabilidad del trabajador.

La comparación entre el sistema jurídico colombiano y el español en materia de responsabilidad del trabajador constituye una herramienta la cual es metodológica, que permite identificar mecanismos normativos y doctrinales que han sido efectivos en otros ordenamientos y que, con las debidas adaptaciones correspondientes podrían enriquecer el derecho laboral colombiano.

A través del desarrollo de este objetivo específico, se examinaron las normas laborales españolas y su evolución en el tratamiento de la responsabilidad del trabajador por los daños ocasionados al empleador, contrastándolas así con la normativa colombiana, que aun carece de una figura jurídica y solida para poder abordar este tema.

El punto de partida fue el Estatuto de los Trabajadores de España, que establece en su artículo 54 la posibilidad del despido disciplinario por conductas del trabajador que constituya una transgresión grave y culpable de sus deberes contractuales, sin embargo a diferencia de Colombia, el ordenamiento español no se detiene únicamente en la terminación del contrato de trabajo como única consecuencia, sino que también provee dichas conductas para así poder derivar la exigencia de la responsabilidad patrimonial, siempre que se configure daño, solo o culpa grave. Un aspecto destacable del modelo español es que su jurisdicción laboral es competente para conocer de las reclamaciones patrimoniales del empleador contra el trabajador, lo que evita así remitir asuntos a la justicia civil. Esto representando una diferencia estructural clave con Colombia, donde el empleador, ante la ausencia de regulación específica, debe iniciar un proceso ante la jurisdicción civil, fragmentando así el conflicto y descontextualizando la relación laboral que le dio origen.

Otro elemento para resaltar es que la jurisprudencia española ha construido criterios

claros sobre los verdaderos límites y condiciones bajo las cuales puede exigirse responsabilidad al trabajador. Por ejemplo, se ha establecido que no toda negligencia genera una responsabilidad patrimonial, esta negligencia debe ser grave, dolosa o reiterada, y el daño debe ser probado con claridad, además de acreditarse el nexo causal directo. Asimismo, se han regulado otros mecanismos para garantizar que la responsabilidad no implique una afectación desproporcionada al mínimo vital del trabajador ni se utilice como instrumento de represalia empresarial.

La existencia de estas reglas en el modelo español no contradice ninguno de los principios protectores del derecho laboral, sino que armoniza con el principio de equidad y la necesidad de corresponsabilidad en las relaciones de trabajo. En España, se entiende que la protección del trabajador no lo exime de responder por sus actos cuando estos pueden causar un perjuicio en la empresa. En cambio, en Colombia la falta de una figura jurídica equivalente genera un vacío normativo que limita al empleador en su derecho a la reparación, dejando a la buena voluntad o a mecanismos ineficaces como lo puede ser el despido, la solución de conflictos que afectan directamente su patrimonio.

Este análisis permite proponer que Colombia, respetando así su contexto constitucional y sus particularidades socioeconómicas, podría adoptar una regulación un poco más inspirada en los siguientes elementos del modelo que encontramos en la legislación española:

1. Establecer una norma que sea expresa en el Código Sustantivo del Trabajo el cual defina la responsabilidad del trabajador frente a los daños causados al empleador por solo, culpa grave o negligencia reiterada,
2. Ampliar la competencia de los jueces laborales para conocer y fallar en estos procesos en los que el empleador reclame la reparación de perjuicios causados dentro de la relación laboral.
3. Permitir, con límites claros, la inclusión de un resarcimiento patrimonial en los

contratos individuales o reglamentos internos.

Tabla 3

Comparación entre el modelo colombiano y el modelo español sobre la responsabilidad del trabajador

Aspecto	Colombia	España
Norma específica sobre responsabilidad del trabajador	No existe una norma expresa en el Código Sustantivo del Trabajo.	Sí. Se permite en el Estatuto de los Trabajadores (Art. 54 y ss.).
Responsabilidad patrimonial del trabajador	No regulada expresamente; solo se permiten sanciones disciplinarias.	Admitida bajo dolo, culpa grave o negligencia, con posibilidad de indemnización.
Jurisdicción competente	Jurisdicción civil (fuera del ámbito laboral).	Jurisdicción laboral (especializada en la materia).
Aplicación del principio <i>neminem laedere</i>	Posible solo por vía supletoria (Art. 19 CST y Art. 8 Ley 153 de 1887).	Integrado en la práctica judicial como base de la responsabilidad laboral.
Cláusulas de resarcimiento en reglamentos	No autorizadas; pueden considerarse abusivas.	Admitidas si respetan el debido proceso y no vulneran derechos fundamentales.
Carga de la prueba	Alta carga probatoria sobre el empleador; sin procedimiento especializado.	Reglas claras sobre pruebas, proporcionalidad y límites razonables.
Protección del trabajador	Fuerte protección constitucional, sin	Protección reforzada, pero con exigencia de responsabilidad bajo condiciones.

	mecanismos de	
	responsabilidad.	
Cultura jurídica	Predominio de enfoque proteccionista unilateral.	Enfoque protector pero corresponsable y equilibrado.

Nota. Elaboración propia a partir del análisis comparativo de los sistemas jurídicos colombiano y español en materia de responsabilidad del trabajador.

Este análisis comparado permitió concluir que Colombia cuenta con el fundamento constitucional, legal y doctrinal suficiente para poder avanzar hacia la construcción de un modelo normativo que incluyan la responsabilidad del trabajador, esto sin que implique una regresión en materia de derechos laborales, por el contrario, permitiría consolidar una relación mas justa, transparente y reciproca entre empleador y trabajador, en consonancia con el principio de equidad del Estado Social de Derecho

CONCLUSIONES:

La investigación correspondiente permitió abordar de manera integral y critica un tema jurídicamente relevante: LA RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR POR LOS DAÑOS Y PERJUICIOS CAUSADOS AL EMPLEADOR EN EL MARCO DEL CONTRATO DE TRABAJO EN COLOMBIA. A través del análisis normativo, doctrina, jurisprudencial y comparado, se evidencio así que el ordenamiento laboral colombiano carece de una regulación expresa, completa y sistemática sobre este tipo de responsabilidad, lo cual genera múltiples efectos negativos en la relación laboral, la justicia contractual y el equilibrio entre las partes. En primer lugar, se concluyó que el vacío normativo existente en el Código Sustantivo del Trabajo impide que el empleador cuente con mecanismos claros y eficaces para exigir al trabajador la reparación correspondiente de daños derivados de su actuar negligente, imprudente o de forma

dolosa. Esta ausencia normativa produce una asimetría jurídica en la cual la relación laboral, en la que el trabajador goza de múltiples garantías, mientras el empleador carece de herramientas para proteger su patrimonio frente a diferentes comportamientos que pueden ser negativos. Este desequilibrio contraviene el principio de reciprocidad que debe regir cualquier contrato, así como los principios de equidad y justicia dentro del Estado Social de Derecho.

Se evidencio que, si bien el principio general del derecho *neminem laedere* puede aplicarse supletoriamente en su uso en el ámbito laboral esta limitado por la ausencia de normas complementarias, por la especialidad del derecho del trabajo y por la necesidad de proteger ese mínimo vital del trabajador, la aplicación de este principio, si bien jurídicamente es viable, requiere de una interpretación armónica con los principios laborales.

A través del análisis comparado con el sistema español se pudo demostrar que es posible construir un modelo de responsabilidad patrimonial del trabajador el cual sea compatible con los principios del derecho laboral.

En este orden de ideas, resulta necesario promover en Colombia una reforma que sea legislativa la cual reconozca expresamente la posibilidad de exigir responsabilidad al trabajador en casos específicos, siempre bajo estrictas garantías procesales y de proporcionalidad. Dicha reforma deberá incluir la competencia de la jurisdicción laboral para conocer de estos estatutos, la regulación de los límites indemnizatorios y con esto la incorporación de cláusulas de resarcimiento en los reglamentos internos, siempre y bajo la supervisión judicial para evitar toda clase de abusos. Esto permitiría avanzar hacia un modelo de relaciones laborales más equilibradas, transparentes y justas.

Concluyendo que el derecho del trabajo colombiano en su actual estado requiere de una evolución normativa doctrinal que permita armonizar todo lo que corresponde a la protección de los derechos del trabajador con la garantía de justicia para el empleador. La responsabilidad

patrimonial del trabajador, lejos de llegar a ser una figura excluyente, puede ser una herramienta pedagógica y jurídica que promueva la cultura de la responsabilidad, el respeto mutuo y la eficiencia en el ámbito laboral.

Referencias

- Bayón Chacón, R. (2017). *La responsabilidad del trabajador frente al empleador*.
Revista Española de Derecho del Trabajo, (194), 89–102.
- Código Civil Colombiano. (1873). Artículo 2341. Responsabilidad por hecho propio.
Recuperado de https://leyes.co/codigo_civil/2341.htm
- Congreso de Colombia. (1887). *Ley 153 de 1887*. Por la cual se adiciona y reforma el Código Civil y se establece el uso supletorio de otras normas. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=15805>
- Constitución Política de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia*.
Recuperado de <https://www.constitucioncolombia.com/>
- De la Villa, L. (2016). *Derecho del trabajo* (30.^a ed.). Editorial Tecnos.
- López Díaz, C. A. (2019). *Manual de Derecho Laboral Colombiano*. Editorial Ibáñez.
- Montoya Mejía, J. (2021). *La responsabilidad contractual y extracontractual en el*

derecho colombiano. Editorial Temis.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. *Estatuto de los Trabajadores*. Boletín Oficial del Estado núm. 255, de 24 de octubre de 2015 (España).

Rueda, M. F. (2020). *Principios del Derecho del Trabajo en Colombia*. Editorial Legis.