

¡FLASH LEGAL!!

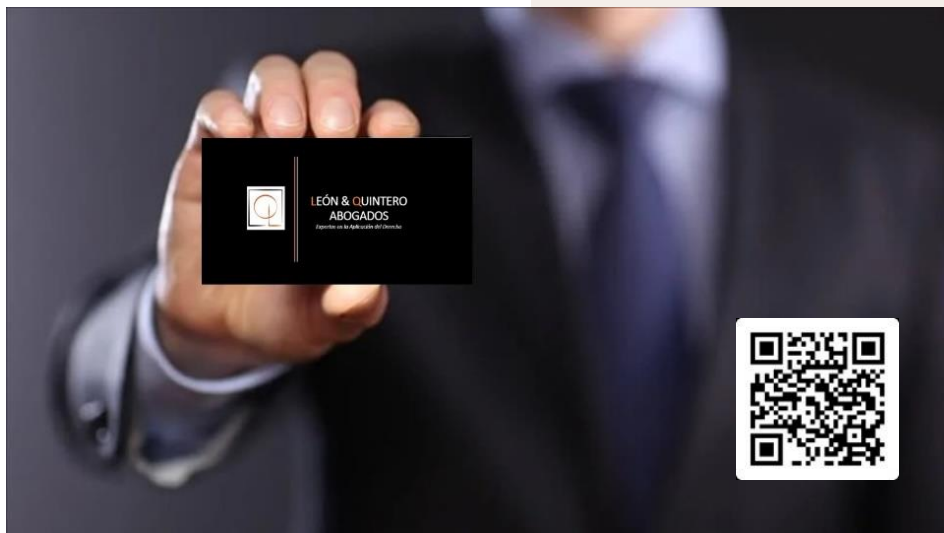


Actualidad Jurídica al Instante

MARZO - 2022



LEÓN & QUINTERO
ABOGADOS
"Expertos en la aplicación del derecho"



VENCIMIENTO DEL PLAZO PARA EL REPORTE DE AUTOEVALUACIÓN DE ESTANDARES MÍNIMOS DEL SG-SST (RESOLUCIÓN 312 DE 2019)

La circular 072 de 2021, expedida por la el Ministerio del Trabajo, establece como fecha máxima el 31 de enero de cada año para que todas las empresas públicas y privadas registren las autoevaluaciones y los planes de mejoramiento de los estándares mínimos del SG – SST en la aplicación habilitada en la página web del Fondo de Riesgos Laborales.

No obstante, vale la pena recordar que debido a los inconvenientes tecnológicos presentados con ocasión del alto tráfico generado en la página web del Fondo de Riesgos Laborales al momento de registrar las autoevaluaciones y los planes de mejoramiento de los estándares mínimos del SG – SST por parte de las empresas obligadas para la presente vigencia, la Dirección de Riesgos Laborales informó que se ampliaba el plazo para el mencionado registro hasta el 28 de febrero de 2022.

En ese sentido es importante recordar que de conformidad con la resolución 312 de 2019, las empresas públicas y privadas desde el mes de diciembre de cada año deben realizar la autoevaluación y como resultado un plan de mejora de los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo del año en curso.

ACTUALIDAD

1. VENCIMIENTO DEL PLAZO PARA EL REPORTE DE AUTOEVALUACIÓN DE ESTANDARES MÍNIMOS DEL SG-SST
2. NATURALEZA DE LA CULPA PATRONAL EN ACCIDENTES DE ACCIDENTES LABORALES
3. LAS ARL NO PUEDEN UTILIZAR RECURSOS DE LAS COTIZACIONES PARA GASTOS DE ADMINISTRACIÓN
4. DESPIDO SIN JUSTA CAUSA, TRATO DISCRIMINATORIO Y ACCIDENTE DE TRABAJO
5. ¿ES PROCEDENTE LA QUEJA POR ACOSO LABORAL DE UN EXTRABAJADOR?
6. DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO SINDICAL
7. SE PRORROGA LA EMERGENCIA SANITARIA DECLARADA POR EL COVID 19
8. NATURALEZA DEL RIESGO CREADO EN EL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES
9. VALORACIÓN DE LAS PUEBAS PARA DETERMINAR SI UN INFARTO AL CORAZON PUEDE CATALOGARSE COMO DE ORIGEN LABORAL
10. DIFERENCIA ENTRE INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO Y DESEQUILIBRIO DEL MISMO

NATURALEZA DE LA CULPA PATRONAL EN ACCIDENTES LABORALES

La sala de casación laboral de la corte suprema de justicia, mediante sentencia SL062 – 2022, se pronunció frente a la culpa patronal de que habla el artículo 216 del CST.

En el caso objeto de estudio se trata de un evento mortal que fue calificado por la ARL como de origen común, por no evidenciarse según ellos los elementos suficientes que ampararan el origen laboral.

Al respecto señaló la corte que: *la indemnización total y ordinaria de perjuicios ocasionada por accidente de trabajo o enfermedad profesional, prevista en el artículo 216 del CST, tiene como fuente los postulados normativos del régimen civil, en esa medida, se exige la demostración de la culpa a quien alega la ocurrencia del hecho dañino.*



Ahora bien, en el ámbito laboral la jurisprudencia ha señalado que la culpa que se debe acreditar en cabeza del empleador es la leve, esto es, *«la falta de aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios»*

En ese sentido, una vez demostrada la culpa leve, le corresponde al empleador acreditar que actuó con la diligencia y los cuidados requeridos para evitar el acaecimiento de la enfermedad o el accidente de trabajo, si lo que se pretende es liberarse de responsabilidad por las indemnizaciones establecidas en la ley.

De acuerdo con lo anterior, la corte recuerda que la carga de la prueba de la culpa del empleador, por regla general, debe ser asumida por la o las víctimas del siniestro, de modo que son ellos quienes tienen la obligación de acreditar las circunstancias de hecho que dan cuenta de la existencia de una acción, omisión, o de un control ejecutado de manera incorrecta que constituyan una violación a las obligaciones de prevención por parte del empleador.

LAS ARL NO PUEDEN UTILIZAR RECURSOS DE LAS COTIZACIONES PARA GASTOS DE ADMINISTRACIÓN

La corte constitucional, mediante comunicado de prensa del pasado 16 de febrero de 2022, informó que declaró inconstitucional, con efectos retroactivos, la autorización a las ARL para utilizar los recursos de cotizaciones o primas en el pago de comisiones a intermediarios como gastos de administración.



Al respecto, vale la pena precisar que la Ley 1955 de 2019, a través de la cual se expidió el plan nacional de desarrollo 2018 – 2022 “pacto por Colombia, pacto por la equidad” en su artículo 203, modificó el segundo inciso del parágrafo 5 del artículo 11 de la Ley 1562 de 2012 y a su turno autorizó a las ARL para que en caso de utilizar intermediarios pudieran pagar las comisiones de estos con cargo a las cotizaciones recibidas.

Recordemos que la Ley 1562 de 2012 en su artículo 11 parágrafo 5 inciso 2, establecía que en caso que se utilice algún intermediario, se deberá sufragar su remuneración con cargo a los recursos propios de la Administradora de Riesgos Laborales.

Bajo este contexto, la corte constitucional considera que tal autorización viola los principios de unidad de materia, eficiencia y la destinación específica de los recursos de la seguridad social, al haberse permitido dicha autorización a las ARL a través de la Ley 1955 de 2019 sin que se hubiera surtido el debido trámite que la Ley establece a través de una Ley ordinaria que permitiera un amplio debate sobre el tema.

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA, TRATO DISCRIMINATORIO Y ACCIDENTE DE TRABAJO



La corte constitucional mediante sentencia T – 459/21, se pronunció frente a un caso de un presunto trato discriminatorio y despido sin justa causa con ocasión de un accidente de trabajo.

Al respecto, se trata de un evento donde un trabajador que sufrió un accidente de trabajo estando en su jornada laboral en una finca donde también vivía, no se encontraba vinculado al sistema de seguridad social y posteriormente fue despedido sin justa causa.

Sobre el particular, la corte en sede de revisión señaló que la ocurrencia de un accidente laboral, así como la falta de afiliación del trabajador al sistema general de seguridad social en especial al sistema de riesgos laborales, exige que el empleador asuma las prestaciones médico-asistenciales dispuestas en el artículo 5 del Decreto Ley 1295 de 1994, entre otras.

Ahora bien, en el caso analizado al no existir un contrato de trabajo físico o firmado, no quiere decir que el trabajador no cuente con las garantías mínimas laborales exigidas en la materia y que a su suerte el empleador se exonere de las mismas.

En ese sentido, al evidenciarse que existió un contrato de trabajo y que el trabajador no estaba vinculado a la seguridad social integral en el momento del accidente y que posteriormente fue desvinculado de sus actividades, la corte recordó que la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud consiste en el derecho fundamental que tienen estos trabajadores a permanecer en el puesto de trabajo y obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, “incluso contra la voluntad del patrono”, si no existe una causa objetiva que justifique el despido.

En ese orden, el objeto de protección de la estabilidad laboral reforzada es impedir que los contratos laborales de estos sujetos sean terminados de forma discriminatoria por causa de su estado o condición de salud y asegurar que estos cuenten con *“los recursos necesarios para subsistir y asegurar la continuidad del tratamiento médico de la enfermedad que [padecen]”*, razón por la cual al evidenciarse todas las irregularidades en el caso objeto de estudio se concedió el amparo constitucional a la estabilidad laboral reforzada.



LEÓN & QUINTERO
ABOGADOS

Expertos en la Aplicación del Derecho

¿ES PROCEDENTE LA QUEJA POR ACOSO LABORAL DE UN EXTRABAJADOR?

El Ministerio del Trabajo, mediante concepto 64208 del 7 de febrero de 2022, recordó que los comités de convivencia laboral fueron creados con el objetivo de prevenir el acoso laboral al interior de las empresas, así como de velar por la identificación, evaluación, prevención, intervención, monitoreo de factores de riesgo psicosocial.



Bajo este contexto la Ley 1010 de 2006, así como las resoluciones 1646 de 2008 y 652 de 2012, establecen una serie de obligaciones para los empleadores como la de conformar un comité de convivencia laboral que sirva de mediador entre las partes involucradas y establecer un procedimiento interno que permita mitigar y prevenir las conductas de acoso laboral.

Estas obligaciones entre otras, contemplan para el comité de convivencia laboral la obligación de adelantar frente a las quejas presentadas por los trabajadores que presuntamente han sido víctimas de acoso laboral un trámite conciliatorio, por lo que es indispensable que los procesos que se adelanten cuenten con la participación de las partes involucradas.

En ese sentido, al tratarse de una queja de un extrabajador el comité de convivencia laboral no cuenta con la competencia suficiente para dar trámite a la misma, por no darse los presupuestos establecidos en las normas, sobre todo por no poder realizar un monitoreo sobre el cumplimiento de los posibles acuerdos en el sitio o centro de trabajo.

Finalmente, señala que el extrabajador se encuentra facultado para interponer las acciones contempladas en la Ley 1010 del 2006 ante las autoridades judiciales o administrativas, con el fin de que se adelante el respectivo proceso sancionatorio por parte del órgano competente.

DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO SINDICAL

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia SL 3086-2021, Magistrado Ponente Jorge Luis Quiroz Alemán, se pronunció sobre la legitimidad de los contratos sindicales y la facultad de estos en la intermediación de trabajadores en las empresas.

Al respecto señaló que el contrato sindical es una especie de negocio jurídico reconocido de conformidad con lo previsto en el artículo 482 del CST, no obstante según lo dispuesto en el artículo 483 de la misma norma, el contrato sindical constituye una especie de vínculo sui generis, diferente del contrato de trabajo subordinado, pues supone una forma de trabajo organizado, cooperativo y autogestionado, en el que los trabajadores situados en un plano de igualdad, ponen al servicio de un empleador su capacidad de trabajo, para la realización de ciertas obras o la prestación de ciertos servicios, a través de la representación de su organización sindical, que responde tanto por las obligaciones ante la empresa como por las obligaciones ante los trabajadores afiliados.

Así las cosas, el contrato sindical no puede ser indebidamente instrumentalizado para que el empleador se desligue de todo su esquema de producción o de la prestación de servicios, necesarios para el ejercicio natural de su empresa, con violación de derechos de los trabajadores.

De acuerdo con lo anterior, precisa la Corte que los sindicatos no se pueden convertir en un simple sustituto de las cooperativas de trabajo asociado, que ejercían labores de suministro de personal de manera fraudulenta, luego de la prohibición generada normativa y jurisprudencialmente, que vino a ser refrendada con el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010.

Finalmente, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia hace referencia a la loable labor de los profesionales de la salud y resalta lo siguiente: **“Un verdadero homenaje a los trabajadores de la salud, en tiempos en los que se ha realizado su trascendental importancia, comienza precisamente por su contratación en condiciones dignas y justas”**.
Negritillas nuestras.

SE PRORROGA LA EMERGENCIA SANITARIA DECLARADA POR EL COVID 19



El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Salud y Protección Social, mediante resolución No. 304 de 2022 prorrogó hasta el 30 de abril de 2022 la emergencia sanitaria por el coronavirus COVID – 19 declarada mediante Resolución 385 de 2020 y prorrogada por las Resoluciones 844, 1462, 2230 de 2020 y 222, 7381 1315 y 1913 de 2021.

En ese sentido, el ministro de salud, señaló que el plan de vacunación avanza a buen ritmo, especialmente en las últimas semanas con promedios superiores a las 400 mil dosis aplicadas cada día, no obstante resalto que “es necesario mantener las condiciones y recomendaciones de bioseguridad que hemos recomendado desde el Ministerio de Salud, tales como el uso correcto del tapabocas, garantizar ventilación en los lugares en los que nos encontremos, lavar las manos con frecuencia, entre otras que ya conocemos todos”.

En consecuencia, vale la pena tener en cuenta que con ocasión de la extensión de la emergencia sanitaria se prorrogarán también los mecanismos y beneficios de ayuda que el Gobierno Nacional ha implementado para solventar las necesidades de las personas que se han visto afectadas por la pandemia.

NATURALEZA DEL RIESGO CREADO EN EL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES

La corte suprema de justicia en sentencia SL5698 de 2021, al estudiar un caso de un accidente de trabajo mortal, donde se presentaron una serie de irregularidades al momento de la afiliación del causante al sistema de riesgos laborales y donde además se evidenciaron varios empleadores o contratantes, se vio en la necesidad de precisar cuál es la naturaleza del riesgo creado que predica el sistema de riesgos laborales.

En ese sentido, resaltó la corte que no es posible que, una vez aceptada la afiliación de un trabajador como dependiente, dicha afiliación se extienda para dar cobertura a eventos laborales que ocurran en ejercicio de una actividad distinta independiente o autónoma diferente a la que respaldó la vinculación al sistema.

Por lo tanto, recuerda la corte que la teoría del riesgo creado o de responsabilidad objetiva, implica que quien expone a una persona a la prestación de un servicio, y por tanto a la probabilidad que le ocurra una contingencia derivada de las actividades que desarrolla, debe responder automáticamente por las consecuencias que de las mismas se deriven

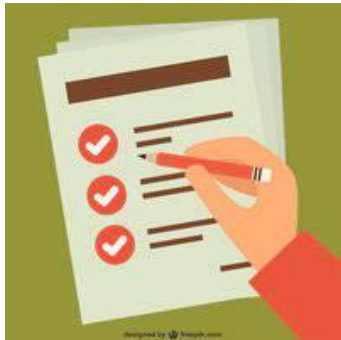
Así las cosas, en el marco de la citada responsabilidad, el ordenamiento jurídico ha establecido que aquel que genera un riesgo debe trasladarlo a la seguridad social con la finalidad de garantizar el cubrimiento de las prestaciones asistenciales y económicas que se derivan de los eventos laborales, de lo contrario será el empleador o contratante el responsable de asumir dichas prestaciones con su patrimonio.

Bajo este contexto, precisa la corte que, *por regla general, en cada caso concreto debe analizarse el esquema de afiliación vigente al momento de la ocurrencia del infortunio laboral, con el fin de determinar sobre quién recae la responsabilidad por dichas contingencias y si las mismas se trasladaron de forma adecuada a la entidad de seguridad social. Ello, porque tal como lo ha resaltado la jurisprudencia de la Sala, la afiliación al sistema general de riesgos laborales no es única, en tanto las disposiciones que regulan los riesgos laborales deben cumplirse por todo aquel que genere o exponga a un riesgo a una persona, independientemente que este ejerza la misma tarea a favor de distintos empleadores o contratantes (CSJ SL4572-2019).*

VALORACIÓN DE LAS PUEBAS PARA DETERMINAR SI UN INFARTO AL CORAZON PUEDE CATALOGARSE COMO DE ORIGEN LABORAL

La sala laboral de la corte suprema de justicia en sentencia SL 5699-2021, se pronunció frente al origen de un evento mortal y la responsabilidad del empleador, en un caso donde un trabajador fallece en su lugar de trabajo por un infarto al corazón presuntamente por estrés laboral.

Al respecto, recordó la sala que *«toda enfermedad o patología, accidente o muerte, que no hayan sido clasificados o calificados como de origen profesional, se consideran de origen común»*, de modo que en caso que la citada presunción quiera ser desvirtuada, es necesario que en tratándose de enfermedades, se acredite la existencia de un nexo causal entre la patología y la exposición a un factor de riesgo ocupacional, que conlleve o materialice la patología.



En ese orden de ideas y para casos similares es importante tener en cuenta que no basta con enunciar la existencia de un posible factor de riesgo psicosocial o la presencia del estrés laboral en el entorno laboral para que pueda establecerse que se configuró una enfermedad de origen laboral, toda vez que tales contingencias no se consideran como laborales en forma directa.

Para el caso en concreto, respecto del nexo de causalidad entre las patologías y el estrés en el trabajo asociado al riesgo psicosocial, es necesario verificar no solo la existencia del factor en el entorno laboral, o la presencia de una enfermedad medicamente relacionada con el estrés laboral, sino que es menester analizar objetiva y subjetivamente, conforme a los protocolos vigentes para la fecha de ocurrencia del evento, la suficiencia en la exposición al riesgo psicosocial, con el fin de establecer si la carga intralaboral es determinante en la configuración del estado fisiopatológico que se reclama, en la medida que se requiere establecer cómo «las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad», entre otros aspectos.

DIFERENCIA ENTRE INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO Y DESEQUILIBRIO DEL MISMO

El consejo de estado, mediante sentencia 63490 del 21 de octubre de 2021, se pronunció frente al desequilibrio del contrato estatal y la diferencia con el incumplimiento del mismo.

En esta oportunidad, el consejo de estado reitero que las estipulaciones contractuales son acordadas por las partes sobre la base de las circunstancias presentes al momento en el que son convenidas, de tal suerte que, si bien los contratos son ley para las partes, ante la alteración sustancial de la economía del contrato por la ocurrencia de circunstancias sobrevinientes e impredecibles, las partes tienen derecho a pedir el restablecimiento del equilibrio económico.



Ahora bien, debe anotarse que mientras la teoría del equilibrio o equivalencia de la ecuación económica procura garantizar que en la ejecución del contrato se mantengan las condiciones técnicas, económicas o financieras existentes al momento de su celebración, el incumplimiento de las obligaciones asumidas por las partes en virtud del negocio jurídico por ellas acordado se ubica en el marco de la responsabilidad contractual, es decir, aquella que surge de la inejecución o ejecución imperfecta o tardía de una obligación.

En consecuencia, se ha identificado que el incumplimiento del contrato puede darse como una de las causas generadoras de la ruptura del equilibrio económico, no obstante, no deben confundirse la responsabilidad contractual y la teoría del equilibrio o equivalencia económica del contrato, dadas las diferencias ya advertidas y las consecuencias jurídicas que emergen en uno y otro caso.



www.lygabogados.com



314 2988387



servicioalcliente@lygabogados.com
dleon@lygabogados.com