



Derecho **Laboral**



Hoyos Zuluaga & Duque
Abogados Consultores

CAMBIO DE CONTRATO NO EXTINGUE LA SUSTITUCIÓN PATRONAL

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia aprovechó un estudio de caso para reiterar jurisprudencia sobre el tema de la sustitución patronal.

Para la alta corporación, aunque previos pronunciamientos han dado cuenta que para que la figura se consolide es necesario, entre otros requisitos, que el contrato de trabajo mantenga una continuidad y no se presente despido del empleado ni cambio de las condiciones contractuales, también es cierto que hay que prestar atención a las circunstancias de cada caso en particular.

De este modo, puede suceder que se dé formalmente la celebración de dos contratos de trabajo, pero que la realidad sobre la continuidad de la misma prestación del servicio se imponga donde el contrato de trabajo original finaliza por decisión unilateral sin justa causa del empleador, pero de inmediato es contratado por el futuro propietario del propio establecimiento, y de esta manera, una vez se perfecciona la venta, se conjugan las calidades de propietario sustituto con la de empleador sustituto a consecuencia de la forma como se da la reinstalación del trabajador.

El pronunciamiento se dio en el marco de un caso en el que un trabajador reclamaba la existencia de la sustitución patronal al haber sido despedido sin justa causa por su antiguo empleador y contratado instantáneamente por el siguiente antes de que la enajenación de su empresa se concretara bajo los requisitos de ley.

La petición fue negada en instancias anteriores, pues el juez determinó que al darse el hecho del cambio de contrato la sustitución no se concretó. Por otra parte, la Corte Suprema anotó que el comportamiento de los empleadores tenía implícito un acto de mala fe (M.P. Jorge Burgos).

Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, Sentencia 19432016 (47544), Feb. 17/16



ESTADO DE EMBRIAGUEZ NO REQUIERE DE PRUEBA SOLEMNE

Así lo recordó la Corte Suprema de Justicia luego de manifestar que en materia laboral no existe tarifa legal, según lo dispone el artículo 51 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, por lo que son admisibles todos los medios de prueba consagrados en la ley. Razón por la que el juez puede formar libremente su convencimiento, atendiendo los principios informadores de la sana crítica, tal como lo señala el artículo 61 del mismo estatuto.

En desarrollo de esos principios señaló, en cuanto al estado de embriaguez, que como tal no requiere una prueba solemne y puede acreditarse por cualquier medio de prueba autorizado. Al respecto, reiteró que lo más deseable es que, ante una sospecha razonada, se realice una prueba técnica que permita deducir el estado de ebriedad de un trabajador, su grado y sus consecuencias negativas para el desarrollo de las labores profesionales en condiciones normales.

¿Qué pasa cuando infundadamente el trabajador se niega a realizarse la prueba?

En estos casos, según el alto tribunal, nada impide que el empleador pueda acudir a otro tipo de elementos indicativos de tal estado, como el comportamiento distorsionado, la falta de motricidad, la falta de coordinación y el alto aliento alcohólico, que pueden ser percibidos fácilmente, sin necesidad de prueba técnica alguna.

(Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, Sentencia SL- 11632 (44512), 9/2/2015, M.P



IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo a través del Decreto 1443 del 2014, trae muchas particularidades para el SGRL. Por ello, el Gobierno Nacional decidió mediante Decreto 171 del 2016 posponer la exigibilidad del referido sistema de gestión para todos los empleadores del país, el cual deberá estar vigente a más tardar el 31 de enero del 2017.

El sistema se trata de un proceso lógico, por etapas, orientado por la mejora continua, para efectos de prevenir y controlar los riesgos que puedan impactar en las condiciones de trabajo.

El artículo 1º del Decreto 1443 del 2014 precisa el ámbito de aplicación del sistema de gestión, indicando que el mismo cobija a todos los empleadores públicos y privados, sin identificación de tamaño, tiempo de constitución, sector u otra categoría.

Las administradoras de riesgos laborales son responsables de vigilar el cumplimiento de la normativa relativa a la seguridad y salud en el trabajo (antes salud ocupacional y de informar al Ministerio del Trabajo acerca de los casos en los cuales se evidencie el incumplimiento

El SG-SST es el desarrollo, implementación, mantenimiento y mejora continua de un proceso lógico y por etapas basado en el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar), cuyo objetivo es anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo (en adelante SST). El empleador o contratante debe liderar e implementar el SG-SST con la participación de los trabajadores y/o contratistas, abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y proteger y promover la salud de los trabajadores y/o contratistas.



El SG-SST debe contener como mínimo lo siguiente:

1. Una política de SST con alcance sobre todos los centros de trabajo y todos los trabajadores, contratistas y subcontratistas;
2. La definición y comunicación de responsabilidades específicas en SST a todos los niveles de la organización;
3. Un plan de rendición de cuentas dentro de la empresa (como mínimo anual);
4. La definición y asignación de los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la SST en la empresa, el comité paritario o vigía de SST, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones;
5. Las disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones; entre otros



ORDEN DE REINTEGRO SE EXCLUYE CON INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

La Sala Laboral de la Corte Suprema advirtió que ante una orden de reintegro del trabajador despedido sin justa causa el retiro queda sin efectos y, por tanto, da lugar a la devolución de las sumas pagadas por concepto de indemnización por despido sin justa causa y auxilio de cesantía, las cuales pueden ser compensadas con lo que le corresponde pagar al empleador por salarios y prestaciones, a través de restituciones mutuas, criterio contenido en el artículo 1746 del Código Civil.

Según explica la providencia, la orden judicial de reintegro, ya sea que provenga del juez ordinario o constitucional, deja sin efecto la decisión de despido y, de contera, la causa del pago de la indemnización; en consecuencia, se impone su devolución.

Lo anterior se fundamenta en que el reintegro y la indemnización por despido sin justa causa son soluciones alternativas y excluyentes para resarcir el daño que pueda sufrir el trabajador, de modo tal que dispuesto aquel no puede haber lugar simultáneamente a esta, indica la sala.

Lo propio ocurre con los dineros que recibió el trabajador a título de cesantías, porque, como se sabe, el pago definitivo de esa prestación solo procede a la terminación del contrato de trabajo, de modo que si la autoridad judicial deja sin efectos el despido y dispone el reintegro del trabajador, ello equivale jurídicamente al restablecimiento del contrato de trabajo sin solución de continuidad, e impone la devolución del monto dinerario recibido (M. P. Clara Cecilia Dueñas).

CSJ Sala Laboral, Sentencia SL 63892016 (48699), May. 11/16



PARA ADOPTAR REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO NO SE REQUIERE APROBACIÓN PREVIA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

La Sección Segunda del Consejo de Estado reiteró que a partir de la vigencia de la Ley 1429 del 2010 la concertación con los trabajadores hace innecesario ese requisito.

De tal manera, en la actualidad, el reglamento debe ser publicado en dos lugares distintos y en las sucursales, según sea el caso, y posteriormente, dentro de los siguientes 15 días, los trabajadores o la organización sindical, si la hubiere, podrán solicitar al empleador los ajustes que considere necesarios cuando las cláusulas no estén de acuerdo con la ley.

Así las cosas, la remisión a la correspondiente dirección territorial del ministerio para su conocimiento solo se dará de no existir acuerdo entre las partes, para que la entidad comisione un inspector de trabajo e inicie la investigación administrativo laboral, de ser necesario.

Vale la pena aclarar que la jurisdicción contenciosa administrativa que, dada su especialidad, le corresponderá el estudio de legalidad del acto administrativo de carácter general expedido por la autoridad pública que aprueba o imprueba el reglamento Interno de trabajo.

Sin embargo, en tal decisión pueden resultar afectadas de manera consecencial las regulaciones allí contenidas que sean contrarias a la Constitución o la ley, providencia que por la naturaleza del acto produce efectos erga omnes.

Diferente es la competencia de la justicia ordinaria, a quien le corresponde de acuerdo al Código Procesal del Trabajo, resolver los conflictos individuales que puedan resultar de la aplicación de este tipo de reglamentos, efectos que por el contrario son inter partes, concluyó la providencia judicial (C. P. Gerardo Arenas).



EMPRESA PATROCINADORA DEBE PAGAR APORTES A SALUD DE APRENDIZ INCAPACITADO

Aunque la relación que surge del contrato de aprendizaje, como forma especial dentro del derecho laboral, es propia de un acuerdo de voluntades, en el cual una persona natural se capacita en forma práctica y teórica en una empresa patrocinadora, a cambio de que esta le proporcione los medios para adquirir formación e instrucción, la responsable de pagar los aportes del aprendiz al sistema de seguridad social en salud es la empresa patrocinadora, indicó el Ministerio de Salud.

En el evento de suspenderse el contrato de aprendizaje por la incapacidad del aprendiz, en los términos del numeral 2º del artículo 5º de la Circular 15 del 2003, la empresa patrocinadora debe continuar con el pago de los aportes durante el tiempo que dure la incapacidad.

Así las cosas, los servicios de salud requeridos por el aprendiz y el pago de incapacidades generadas por enfermedad general estarán a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, según lo dispuesto por el artículo 206 de la Ley 100 de 1993.

Igualmente, resalta respecto del auxilio por incapacidad por enfermedad general, definido como el reconocimiento de la prestación de tipo económico y pago de la misma que hacen las EPS a sus afiliados cotizantes no pensionados, por todo el tiempo que estén inhabilitados física o mentalmente para laborar en forma temporal, lo previsto en el artículo 227 del Código Sustantivo del Trabajo: "En caso de incapacidad comprobada para desempeñar sus labores, ocasionada por enfermedad no profesional, el trabajador tiene derecho a que el (empleador) le pague un auxilio monetario hasta por 180 días, así: las 2/3 partes del salario durante los primeros 90 días y la mitad del salario por el tiempo restante".

(Minsalud, Concepto 201611400373291, Mar. 10/16)



ASÍ FUNCIONA LA PRUEBA EN PROCESOS LABORALES POR ACCIDENTES DE TRABAJO

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, a través de un recurso de casación, explicó que por regla general el trabajador tiene la carga de probar la culpa o negligencia del empleador que da origen a la indemnización contemplada en el artículo 216 del Código Sustantivo de Trabajo, en procesos dirigidos a investigar la culpa patronal en la ocurrencia de accidentes de trabajo.

Sin embargo, precisó que por excepción a lo previsto en los artículos 177 del Código de Procedimiento Civil y el artículo 1604 del Código Civil, cuando se denuncia el incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección, es decir, una actitud omisiva como causante del accidente o la enfermedad profesional se invierte la carga de la prueba y es el empleador el que asume la obligación de demostrar que actuó con diligencia y precaución a la hora de resguardar la salud y la integridad de sus trabajadores.

Así las cosas, el órgano de justicia de la jurisdicción ordinaria aclaró que “la inversión de la carga de la prueba opera cuando están plenamente demostradas las circunstancias concretas en las que ocurrió el accidente y que la causa eficiente del infortunio fue la falta de previsión por parte de la persona encargada de prevenir cualquier accidente laboral” (M. P. Rigoberto Echeverri Bueno).

Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, Sentencia SL-13653 (49681), oct. 7/15



¿EN QUÉ CASOS EMPLEADOR NO EJERCE CARGA DE LA PRUEBA RELACIONADA CON ACCIDENTES DE TRABAJO?

La Corte Suprema de Justicia explicó que el escenario en el cual el empleador está obligado a mantener la carga de la prueba para desvirtuar la culpa en un accidente de trabajo exige de la víctima demostrar las desatenciones de su patrono que harían prever su responsabilidad.

Para que el empleador esté obligado a probar que ha atendido las normas de seguridad, en el propósito de demostrar su falta de culpa en la ocurrencia del infortunio, el operario debe demostrar primero que existió el incumplimiento de ese tipo de deberes por parte de su patrono, sentenció.

A juicio de la Sala, no puede pretenderse que se active la culpa suficientemente comprobada del empleador, de la que habla el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, bajo el entendido de que corresponde siempre al empleador la carga de la prueba para poner en evidencia que viene cumpliendo las normas de seguridad.

En opinión de la Sala, al contrario, el artículo 1604 del Código Civil, que impone que la diligencia o cuidado corresponde probarla a quien está obligado a ofrecerla, tiene cabida solo si el trabajador demuestra antes que su empleador ha desatendido sus deberes, en este caso, en torno a la seguridad.

“(…) La sola afirmación del accionante de un hecho que lo favorece, así haya sido expuesto bajo la gravedad del juramento, no le puede servir a sus propios intereses, dado que nadie puede fabricar su propia prueba”, dijo la Sala para explicar que las conclusiones del tribunal demandado no obedecieron a desatender el dicho del accionante si no a la contrastación con otras evidencias.

(Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, Sentencia SL-4350 (44301), Abr. 15/2015, M. P. Jorge Mauricio Burgos).



CARGA DE LA PRUEBA PASA AL EMPLEADOR CUANDO SE LE IMPUTA ACTITUD OMISIVA

Si bien es cierto que la jurisprudencia laboral tiene definido que, según lo dispuesto en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, al demandante le corresponde demostrar la culpa del empleador, no lo es menos que también ha considerado que cuando se imputa al empleador una actitud omisiva como causante del accidente o la enfermedad profesional a este le corresponde demostrar que no incurrió en la negligencia que se le acusa.

Para ello debe aportar pruebas suficientes de que sí adoptó las medidas pertinentes dirigidas a proteger la salud e integridad física de sus trabajadores. Así lo señaló la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al estudiar el recurso extraordinario de casación en una sentencia publicada recientemente.

En efecto, reiteró que una vez se demuestra que la causa real del infortunio que sufre un empleado fue la falta de previsión por parte de la persona encargada de prevenir cualquier accidente, “la carga dinámica de la prueba se traslada a esta, dada su calidad de obligada que no cumple satisfactoriamente con la prestación debida, de conformidad con la legislación laboral y en concordancia con las normas que regulan la responsabilidad contractual”.

Así las cosas, la abstención en el cumplimiento de la diligencia y cuidado debidos en la administración de los negocios propios, particularmente las relaciones subordinadas de trabajo, constituye la conducta culposa de que trata el artículo 216 mencionado para infligir al empleador responsable la indemnización ordinaria y total de perjuicios.

Tal y como lo dispone el artículo 1604 del Código Civil, la prueba de diligencia o cuidado incumbe al que ha debido emplearla, por lo que, probada en concreto la omisión en el cumplimiento de sus deberes de protección y seguridad, se prueba la obligación de indemnizar al trabajador los perjuicios causados y, por ende, si el empleador quiere cesar en su responsabilidad, debe asumir la carga de probar la causa.

(CSJ Sala Laboral, Sentencia SL-71812015 (41152), 21/05/2015, M.P. Elsy del Pilar Cuello)

Nota: Fuente Publicaciones Legis S.A.

