

Boletín Jurídico noviembre 2021

[INICIA AQUÍ](#)



Coomeva
Medicina Prepagada



Definición del origen de un accidente de trabajo

La **Corte Constitucional** mediante la **Sentencia T-181 de 2021** precisó que es indispensable definir el accidente de trabajo, de conformidad con la Ley 1562 de 2012, artículo 3, para saber cuándo se está frente al mismo, indicando que:

1 Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o siquiátrica, una invalidez o la muerte.

2 Es aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo, y el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador, entre otros eventos.

Por otro lado, recordó que la Corte Suprema de Justicia ha señalado que quien pretenda liberarse de la responsabilidad generada por un accidente de trabajo tiene la carga de probar la falta de causalidad entre el hecho generador del daño y el ámbito laboral.



Sumado a lo anterior, recordó el procedimiento para determinar el origen de un accidente de trabajo establecido en los **Decretos 1295 de 1994, 019 de 2012**, señalando que el debido proceso es exigible para las entidades estatales como privadas.

Igualmente señaló que el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo contempla como una de las obligaciones para el empleador **proteger y brindar seguridad a los trabajadores**, así como para estos, informar al empleador de la ocurrencia de cualquier contingencia que afecte su salud física o síquica.

De igual forma, concluyó que, en virtud de las reglas del debido proceso administrativo, tanto los empleadores como las entidades adscritas al Sistema Integral de Seguridad Social deben respetar y cumplir los parámetros establecidos en el ordenamiento jurídico a la hora de calificar el accidente que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o siquiátrica, una invalidez o hasta la muerte, con el fin de evitar actos abusivos, arbitrarios o injustificados que atenten contra sus derechos fundamentales o los de sus beneficiarios.

Finalmente, recordó que para que la muerte por accidente de trabajo sea cubierta por las entidades adscritas al sistema, como es el caso de las ARL, basta con que dicho accidente ocurra por causa o con ocasión del trabajo y, además, que el trabajador se encuentre afiliado a dicho sistema.



2

Todo trabajador tiene derecho al menos a un incremento salarial anual

El Departamento Administrativo de la Función Pública emitió el Concepto 221191 de 2021, donde precisó que la Constitución Política consagra como una de las bases más importantes en el derecho laboral la institución del salario en condiciones dignas y justas, de manera que, por disposición constitucional y legal, **el ajuste salarial es de carácter obligatorio.**

Dicho ajuste se efectúa reconociendo la pérdida de la capacidad adquisitiva del dinero y se actualiza año tras año, por lo que el reajuste del valor del salario se realizará de acuerdo al índice de precios al consumidor (IPC) y, eventualmente, con base en otros factores.

De acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Constitucional, la movilidad salarial debe garantizar no solo el poder adquisitivo del salario, sino su incremento, teniendo en cuenta la necesidad de asegurar a los trabajadores ingresos acordes con la naturaleza y el valor propio de su trabajo y que les permita, además, obtener un mínimo vital acorde con los requerimientos de un nivel de vida ajustado a la dignidad y la justicia.

Por lo tanto, indicó la entidad, es obligación



realizar el reajuste o aumento salarial anual dentro de los límites fijados por el Gobierno Nacional, en igualdad de condiciones para todos los empleados.

Así las cosas, si el derecho a un salario móvil es de naturaleza constitucional, de orden público y de naturaleza irrenunciable, todo trabajador, ya sea del sector público o privado, tiene derecho al menos a un incremento salarial anual.

3 La estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad no requiere reconocimiento de esta condición.

La **Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia** por medio de la **Sentencia SL46322021 de 2021** aseguró que la estabilidad laboral reforzada no se otorga con el solo quebrantamiento de la salud o por encontrarse el trabajador en incapacidad médica, toda vez que debe acreditarse la limitación física, síquica o sensorial correspondiente a una pérdida de capacidad laboral con el carácter de moderada, esto es, igual o superior al 15%.

Del mismo modo enfatizó que para que opere la



estabilidad reforzada de personas en situación de discapacidad no es necesario que el trabajador esté reconocido en dicha condición o que se le identifique de esa manera en un carné, tal como lo regula el **artículo 5 de la Ley 361 de 1997**. Por el contrario, lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo debidamente conocida por el empleador.

Cabe precisar que esta estabilidad reforzada procede para los trabajadores que padecen limitaciones en grado severo o profundo, independiente del origen que tengan y de un reconocimiento e identificación previa. Según la corporación, y por regla general, existe libertad probatoria para acreditar la condición generadora de la protección prevista en la Ley 361 de 1997 indicada.

El alto tribunal de justicia precisó que la garantía de estabilidad laboral del trabajador en estado de discapacidad opera aun si la disminución significativa de la capacidad laboral se verifica con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, pero este resultado es relevante por cuanto debe confirmar la limitación exigida en el artículo 7 del Decreto 2463 del 2001 que se genera en vigencia de la relación contractual.

La providencia recalcó que el despido de un trabajador en situación de discapacidad se presume discriminatorio a menos que el



empleador demuestre en el juicio la ocurrencia real de la causa alegada.

Así mismo, indicó que cuando se alega una justa causa para la terminación del contrato de trabajo de persona en esta situación no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, dado que se soporta en una razón objetiva.

4 Pensiones de vejez e invalidez de origen laboral son perfectamente compatibles.

La **Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia** a través de la **Sentencia SL-38692021 de 2021** reiteró el criterio según el cual las pensiones de invalidez de origen laboral y de jubilación o vejez son compatibles, pues cubren riesgos distintos, tienen fuentes de financiación autónomas y una reglamentación diferente. El hecho de que las pensiones cubran riesgos o contingencias distintas y tengan una fuente de recaudo y de financiación autónoma son factores relevantes a la hora de determinar la compatibilidad pensional, indicó el alto tribunal.

En efecto, la pensión de invalidez de origen laboral cubre el riesgo derivado del trabajo cuando una persona, en razón de las condiciones o el ambiente en el que labora o por circunstancias relacionadas con este, sufre una



enfermedad o enfrenta un accidente de trabajo que afecta su desempeño en determinado oficio. Por lo tanto, se trata de una cobertura propia del trabajo, para cuyo aseguramiento los empleadores, mediante la afiliación y el pago de una prima o cotización, trasladan el riesgo al sistema, a fin de que este otorgue las prestaciones asistenciales y económicas previstas en la legislación.

Por su parte, la pensión de vejez es el reconocimiento que el sistema hace a una persona que prestó su fuerza laboral durante muchos años y que tiene como finalidad garantizar la seguridad económica del trabajador, sustituyendo sus ingresos laborales por una prestación. En palabras de la Corte Constitucional, es un salario diferido del trabajador, fruto de su ahorro forzoso durante toda una vida de trabajo, por lo que el pago de una pensión no es una dádiva súbita del Estado.





Cooameva Medicina Prepagada

Más información ingresa a
medicinaprepagada.cooameva.com.co