

Boletín Jurídico

02-2022

INICIA AQUÍ





¿Cómo se aplica el principio de favorabilidad laboral cuando hay conflictos entre normas?

La Corte Constitucional a través de la Sentencia T – 012 de 2022, recordó que el ordenamiento jurídico prevé formas para que los jueces resuelvan conflictos entre disposiciones jurídicas y las interpretaciones que se puedan realizar sobre estas. Tales criterios se fundamentan en las leyes 57 y 153 de 1887 y se pueden concretar en:

- 1 El criterio jerárquico, según el cual la norma superior prima o prevalece sobre la inferior.
- 2 El criterio cronológico, que reconoce la prevalencia de la norma posterior sobre la anterior, esto es, que en caso de incompatibilidad entre dos normas de igual jerarquía expedidas en momentos distintos debe preferirse la posterior en el tiempo.
- 3 El criterio de especialidad, según el cual la norma especial prima sobre la general

Por otra parte, la Sala resalta que en materia de Derecho Laboral y garantías para los trabajadores existen disposiciones relevantes para resolver un conflicto normativo. **Los artículos 53 de la Constitución Política y 21 del Código Sustantivo del Trabajo** establecen como principio y criterio para resolver controversias entre fuentes del Derecho que se debe preferir aquella norma que resulte más favorable al trabajador, lo cual



se conoce como el principio de favorabilidad o in dubio pro operario.

De acuerdo con lo anterior, se evidencia que **los jueces cuentan con distintas herramientas para resolver los conflictos que se puedan generar entre normas jurídicas o entre las diversas interpretaciones que puedan derivarse de estas**, por lo cual en estos escenarios los operadores jurídicos deben acudir a los criterios de prevalencia jerárquica, cronológica o de especialidad, y en materia laboral es necesario que apliquen el principio constitucional de favorabilidad.

Relación de causalidad entre la actividad laboral y el estrés

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, a través de la Sentencia SL 569 de 2022 explicó la relación de causalidad entre la actividad laboral y el estrés, al estudiar la impugnación de una sentencia relacionada con la muerte de un trabajador posiblemente ocasionada por estrés laboral y en conexión con sus labores, señaló que si bien el juez acudió al artículo 3° de la Ley 1562 del 2012, que define el accidente de trabajo, lo cierto es que para determinar el nexo de causalidad entre el suceso y la actividad laboral es necesario analizar **“si existía evidencia de diagnóstico de enfermedad alguna que pudiera catalogarse como profesional”**.

Lo anterior con el fin de establecer si logró acreditarse que el deceso del causante podía derivarse de la exposición a un



factor de riesgo producto de la carga laboral o el riesgo permanente de estrés laboral. **Destaca la Corte que, conforme al inciso 1° del artículo 12 del Decreto 1295 de 1994, “toda enfermedad o patología, accidente o muerte que no hayan sido clasificados o calificados como de origen profesional se consideran de origen común”.**

Respecto de la relación de causalidad entre la actividad laboral y las patologías derivadas del estrés laboral, el literal q) del artículo 3° de la Resolución 2646/08 define tales contingencias como **“aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad”**. La Sala explica entonces que no basta con enunciar la existencia de un posible factor de riesgo sicosocial o la presencia del estrés laboral en el entorno laboral para que pueda establecerse que se configuró una enfermedad de origen laboral.

Se precisa entonces que 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 sicosocial, 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”**.





¿Quién debe asumir las incapacidades que se causan con posterioridad al día 540?

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, por medio de la Sentencia SL 1410 de 2022 recordó que, de conformidad con el artículo 2.2.3.3.1 del Decreto 1333 del 2018, **todas las incapacidades que se causen con posterioridad al día 540 deben ser asumidas y pagadas por las EPS.**

Agregó que, a partir de la expedición de la Ley 1753 del 2015, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado una serie de parámetros para los casos en los cuales (i) se han prescrito incapacidades luego del día 540, (ii) no se ha proferido concepto favorable de rehabilitación y (iii) se ha diagnosticado una pérdida de capacidad laboral superior al 50 %.

Por ello, la Sala señala que por medio del fallo CSJ STL-193482017 estableció que en el caso planteado le corresponde a la AFP actuar con solidaridad y costear las incapacidades con las cuales el afectado pueda satisfacer sus necesidades básicas, hasta tanto se decida en forma definitiva el reconocimiento y pago de su pensión de invalidez.

Lo anterior tiene respaldo en que aun cuando la legislación nacional omitió regular de forma específica a qué entidad del Sistema de Seguridad Social le correspondía pagar las incapacidades generadas después del día 540, este “**déficit normativo**” no puede vulnerar los derechos fundamentales que dependan directamente del pago de la prestación económica.



4

Ministerio de Trabajo regula relaciones laborales entre empleadores del sector privado y trabajadores remotos.

Por medio del Decreto 555 de 2022, el Ministerio del Trabajo reguló las condiciones aplicables a las relaciones laborales entre empleadores del sector privado y los trabajadores remotos, las funciones y obligaciones de las administradoras de riesgos laborales y de los diferentes actores que participan en la implementación y ejecución del trabajo remoto en el país.

De acuerdo con la norma, que adiciona el Decreto 1072 del 2015, el contrato de trabajo remoto (su etapa pre contractual y contractual deberá ser virtual) y contener:

- 1 Las funciones que debe desarrollar el trabajador.
- 2 Las condiciones físicas del puesto de trabajo en el que se prestará el servicio contratado.
- 3 La relación de los elementos de trabajo que se entregarán al trabajador remoto para el desarrollo efectivo de sus funciones, como herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones y programas, así como el costo del auxilio que pagará el empleador para compensar el costo de los servicios de energía e internet y/o telefonía utilizados en la prestación del servicio contratado.



- 4** La relación de los elementos de trabajo que se entregarán al trabajador remoto para el desarrollo efectivo de sus funciones, como herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones y programas, así como el costo del auxilio que pagará el empleador para compensar el costo de los servicios de energía e internet y/o telefonía utilizados en la prestación del servicio contratado.
- 5** Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento para la entrega y su devolución por parte del trabajador remoto.
- 6** Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador remoto.
- 7** Las circunstancias excepcionales en que se podrá requerir al trabajador para que concurra al centro de trabajo, tales como ejecución de actividades recreativas, culturales y de bienestar.

Obligaciones del empleador:

Dentro de las obligaciones del empleador está allegar a la administradora de riesgos laborales la copia del contrato de trabajo y diligenciar el formulario correspondiente, así como informar el lugar elegido para la prestación del servicio y cualquier cambio sobre el mismo, indicando la jornada semanal, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o



ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo.

Así mismo, deberá informar a los trabajadores los mecanismos de comunicación para reportar cualquier novedad derivada del desempeño del trabajo remoto e instruirlos sobre el reporte de accidentes de trabajo o enfermedad laboral. En este sentido, **se debe precisar que debe suministrar al trabajador remoto equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar y copia tanto del contrato laboral como de la política de seguridad y salud en el trabajo.**

Las empresas deberán contar con un procedimiento tendiente a proteger los derechos y garantías, **el derecho a la desconexión laboral y garantizar el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)**, eliminando los elementos y barreras que puedan generar alguna limitación al trabajo remoto. De otra parte, el empleador y el trabajador podrán, de mutuo acuerdo, fijar el costo del **auxilio mensual que compensará los costos de internet, telefonía y energía, el cual no podrá ser inferior al valor del auxilio de transporte definido por el Gobierno Nacional.** También se podrá pactar el valor mensual de compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del trabajador.



Obligaciones del trabajador remoto:

Además de las contenidas en la legislación laboral, tiene las siguientes obligaciones:

- 1** Participar en las actividades de prevención y promoción de la empresa o ARL y en el COPASST.
- 2** Cumplir las normas del SGSST.
- 3** Utilizar los EPP.
- 4** Procurar el cuidado integral de su salud, así como suministrar al empleador información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud.
- 5** Participar en prevención de riesgos laborales, reportar AT/EL e incapacidades.

Horarios flexibles:

Se podrá acordar la posibilidad de desarrollar la labor contratada a través de horarios flexibles, siempre y cuando se dé cumplimiento a la jornada laboral semanal, para lo cual el empleador podrá implementar mecanismos propios de las tecnologías de la información para determinar el cumplimiento de la jornada semanal y proteger el derecho a la desconexión laboral durante los días laborales.





Coomeva Medicina Prepagada

Más información ingresa a
medicinaprepagada.coomeva.com.co