

BOLETÍN NO. 0023
ACTUALIDAD NORMATIVA
Diciembre 2020

SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL

(Derecho ambiental / Riesgos laborales / SST)

- Nueva Normatividad**
- Jurisprudencia**
- Proyectos de Ley / Reglamentarios**

BOLETIN JURIDICO No. 0023

**Actualización Normativa en Derecho Ambiental - Riesgos Laborales - Seguridad y Salud en el Trabajo
Diciembre 2020**

“Su aliado estratégico en soluciones jurídicas integrales del suroccidente colombiano”

Nuestra área de sostenibilidad empresarial, emite el boletín jurídico No. 0023 en el cual podrá encontrar las novedades reglamentarias y jurisprudenciales relacionadas con los temas de Derecho Ambiental, Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo, correspondiente al mes de Diciembre del año 2020.



- **NUEVAS REGLAMENTACIONES.** Aquí encontrarás aquellas normas que se han expedido y se encuentran vigentes al momento de la emisión del boletín. Por lo cual, conforme al alcance y según se derive del análisis de los riesgos de cada organización serán de obligatorio cumplimiento.



- **LO QUE VIENE.** Aquí encontrarás aquellas normas que corresponden a proyectos de ley o borradores de decretos o resoluciones mediante los cuales se está debatiendo o definiendo la mejor forma de determinar obligaciones en diferentes aspectos. Al corresponder a debates o borradores, esto solamente corresponde un indicativo de aquellos aspectos hacia donde está volteando su mirada el Estado.



- **¿Y CON LOS JUECES CÓMO VAMOS?** Aquí encontrarás novedades jurisprudenciales, vinculada a aquellos aspectos cómo los jueces han considerado deben entenderse determinados conceptos u obligaciones legales. Corresponde a criterios interpretativos.

Oficina Principal Cali

Av. 6AN #25N-22 Piso 3. Edificio Nexus XXV

Teléfono Fijo: (2) 668 6611

contacto@btllegalgroup.com

www.btllegalgroup.com

NUEVAS REGLAMENTACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SALUD EN EL TRABAJO Y RIESGOS LABORALES



LEY SOBRE INMUNIZACIÓN DE LA POBLACIÓN COLOMBIANA CONTRA LA COVID-19 Y LA LUCHA CONTRA CUALQUIER PANDEMIA

Ley 2064 de 2020, que declara como de interés general la estrategia para la inmunización de la población colombiana contra la Covid-19, y establece medidas administrativas y tributarias para la financiación y la gestión de los asuntos relacionados con la inmunización contra la Covid-19 y otras pandemias. [Continuar leyendo.](#)



RESOLUCIÓN QUE SEÑALA EL REGLAMENTO TÉCNICO PARA ESTACIONES DE SERVICIO DE GAS LICUADO DE PETRÓLEO (GLP)

Resolución 40368 de 2020 del Ministerio de Minas y Energías, que expide el reglamento técnico para las instalaciones y el desarrollo seguro de actividades de suministro de GLP de uso vehicular de autoGLP y nautiGLP. [Continuar leyendo.](#)



RESOLUCIÓN QUE ADOPTA EL PROTOCOLO DE BIOSEGURIDAD PARA SERVICIOS DE TRANSPORTE MARÍTIMO

Resolución 2295 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social, que adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo de la enfermedad COVID-19 en los servicios de transporte marítimo de pasajeros y de servicio particular, excepto cruceros, actividades náuticas, de recreo, de embarcaderos, marinas y clubes náuticos. [Continuar leyendo.](#)

NUEVAS REGLAMENTACIONES EN MATERIA DE DERECHO AMBIENTAL

POLÍTICA DE SUPERVISIÓN DE SOCIEDADES DE BENEFICIO DE INTERÉS COLECTIVO

La Superintendencia de Sociedades expidió la política de supervisión de las Sociedades de Beneficio e Interés Colectivo (BIC), basada en la pedagogía, el cumplimiento normativo y la actuación oportuna y temprana, con esta se advierte a quienes opten por esta figura societaria la importancia de la observancia y transparencia en sus prácticas, relacionadas en una dimensión, con su propósito ambiental. [Continuar leyendo.](#)

[Inicio](#)

MODIFICACIONES AL TRÁMITE DE LICENCIA AMBIENTAL Y DIAGNÓSTICO AMBIENTAL DE ALTERNATIVAS

A través del Decreto 1585 del 02 de diciembre de 2020 el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible modificó y adicionó el Decreto 1076 de 2015, respecto al Diagnóstico Ambiental de Alternativas, la procedencia de la consulta previa y el trámite de la licencia ambiental. [Continuar leyendo.](#)

[Inicio](#)

NUEVA REGLAMENTACIÓN PARA ACCEDER A BENEFICIOS TRIBUTARIOS

El Decreto 1638 del 14 de diciembre de 2020 expedido por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, reglamenta los requisitos para acceder al beneficio tributario de exención de renta por aprovechamiento de las nuevas plantaciones forestales, la realización de inversiones en nuevos aserríos y plantas de procesamiento y el aprovechamiento de plantaciones de árboles maderables y en producción de frutos. [Continuar leyendo.](#)

[Inicio](#)

LO QUE VIENE EN MATERIA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y RIESGOS LABORALES



PROYECTO DE DECRETO SOBRE MEDIDA DE PROTECCIÓN AL EMPLEO DE TRABAJADORES DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES.

Proyecto de decreto de 2020 del Ministerio de Trabajo, que buscaría adoptar un apoyo económico como medida de protección al empleo (para trabajadores dependientes e independientes) y a los ingresos del trabajador independiente estableciendo un apoyo económico en aislamiento selectivo obligatorio y preventivo en riesgos laborales con ocasión de la actual Emergencia Sanitaria por SarsCOV2-COVID19. [Continuar leyendo.](#)

LO QUE VIENE EN MATERIA DE DERECHO AMBIENTAL

PROYECTO DE LEY 274 DE 2020 PROHIBICIÓN PLÁSTICOS DE UN SOLO USO

La Comisión Quinta de la Cámara de Representantes aprobó en primer debate el Proyecto de Ley 010 de 2020, acumulado con el Proyecto de Ley 274 de 2020, por el cual se prohíbe en el territorio nacional la fabricación, importación, exportación, comercialización y distribución de plásticos de un solo uso, se establecen medidas tendientes a la reducción de su producción y consumo, y se dictan otras disposiciones. [Continuar leyendo.](#)

[Inicio](#)

CON LOS JUECES CÓMO VAMOS EN MATERIA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y RIESGOS LABORALES



SENTENCIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA LABORAL, SL4397-2020 (72091) DEL 16 DE SEPTIEMBRE DE 2020. MP.: GERARDO BOTERO ZULUAGA. PUBLICADA EN EL BOLETÍN No. 8 DEL 09 DE DICIEMBRE DE 2020

Trabajador que sufre accidente de trabajo, cuando realizaba la labor de perforación, al caerle una roca, que le causó trauma de tórax, lesión raquimedular y paraplejia, generándole una pérdida de capacidad laboral del 76.05%. Obtiene pensión de invalidez. Es despedido ante el cumplimiento de los 180 días de incapacidad. [Continuar leyendo.](#)



SENTENCIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA LABORAL, SL5154-2020 (61563) DEL 04 DE NOVIEMBRE DE 2020. MP.: IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ.

Trabajador, auxiliar de bodega, que fallece en accidente de trabajo en noviembre de 2007 al caer de una altura de 15 metros mientras, por orden de jefe inmediato, arreglaba, limpiaba y cambiaba algunas tejas de la bodega de la empresa ubicada en el municipio de Soacha. [Continuar leyendo.](#)



SENTENCIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA LABORAL DE DESCONGESTIÓN No. 3, SL4906-2020 (72203) DEL 09 DE DICIEMBRE DE 2020. MP.: JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO.

Trabajador de 18 años contratado por Cooperativa de Trabajo Asociado, que fallece luego de accidente de trabajo, intoxicación debida a la manipulación de producto extremadamente tóxico, aplicado como plaguicida a las palmas de aceite en los cultivos de propiedad del contratante. Se condena a pago de acreencias laborales y perjuicios morales a favor de los padres del joven, en razón a la configuración de la culpa patronal en cabeza de la cooperativa como empleadora. Adicionalmente, se condena solidariamente al contratante. [Continuar leyendo.](#)

NUEVAS REGLAMENTACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y RIESGOS LABORALES

1. LEY SOBRE LA INMUNIZACIÓN DE LA POBLACIÓN COLOMBIANA CONTRA LA COVID-19 Y LA LUCHA CONTRA CUALQUIER PANDEMIA

El 09 de diciembre del año en curso, el Congreso de la República expidió la Ley 2064 de 2020, mediante la cual se declara de interés general la estrategia para la inmunización de la población colombiana contra la Covid-19, y establece medidas administrativas y tributarias para la financiación y la gestión de los asuntos relacionados con la inmunización contra la Covid-19 y otras pandemias.

Entre otros aspectos relacionados a la inmunización, establece un descuento tributario, equivalente al 50% de la donación realizada en el año o periodo gravable, para las personas naturales residentes y las personas jurídicas contribuyentes del impuesto sobre la renta por donaciones tendientes a lograr la inmunización de la población colombiana frente a la Covid-19 y cualquier otra pandemia. ([Ver normatividad](#)).

Inicio

2. RESOLUCIÓN QUE SEÑALA EL REGLAMENTO TÉCNICO PARA ESTACIONES DE SERVICIO DE GAS LICUADO DE PETRÓLEO (GLP)

Se trata de la Resolución 40368 de 2020, expedida el 04 de diciembre del año 2020 por el Ministerio de Minas y Energías, que expide el reglamento con requisitos técnicos aplicables a las instalaciones y el desarrollo seguro de actividades de suministro de GLP de uso vehicular de autoGLP y nautiGLP.

¿A quién aplica?

A estaciones de servicio (EDS) públicas o privadas que abastecen gas licuado de petróleo (GLP).

¿Cómo se estructura el reglamento?

La resolución trae consigo requisitos generales (entre los cuales está la responsabilidad por las instalaciones, contar con personal calificado acorde a los condicionantes establecidos en el reglamento, pólizas, plan de contingencia, plan de mantenimiento de la EDS, entre otros), lo alusivo al diseño, construcción y montaje de las EDS, en especial la zona de almacenamiento y de suministro, las instalaciones eléctricas y de control, sistema de detección de gas y de protección contra incendios y corte del servicio en caso de emergencia. Posteriormente, refiere a los requisitos para la puesta en marcha, operación y mantenimiento de la EDS, así como lo relativo a EDS portátiles, los requisitos técnicos de las EDS de nautiGLP. Finalmente, fija los lineamientos para la evaluación y demostración de la conformidad.

¿El incumplimiento del reglamento puede acarrear sanciones?

Sí, su incumplimiento podrá ser sancionado conforme la ley 1480 de 2011, por la Superintendencia de Industria y Comercio.

¿Cuándo entraría a regir el reglamento?

En seis (6) meses contados a partir de la publicación de la norma en el diario oficial. ([Ver normatividad](#)).

Inicio

3. RESOLUCIÓN QUE ADOPTA EL PROTOCOLO DE BIOSEGURIDAD PARA SERVICIOS DE TRANSPORTE MARÍTIMO

Refiere a la Resolución 2295 del 09 de diciembre de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social, que adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo de la enfermedad COVID-19 en los servicios de transporte marítimo de pasajeros y de servicio particular, excepto cruceros, actividades náuticas, de recreo, de embarcaderos, marinas y clubes náuticos dentro del territorio nacional, adoptado en el anexo técnico de la presente norma; el cual es complementario al previsto en la Resolución 666 de 2020, del cual sigue su estructura. ([Ver normatividad](#)¹).

Inicio

¹ Ver diario oficial No. 51.524 del 10 de diciembre de 2020. P 3.

NUEVAS REGLAMENTACIONES EN MATERIA DE DERECHO AMBIENTAL

1. POLÍTICA DE SUPERVISIÓN DE SOCIEDADES DE BENEFICIO DE INTERÉS COLECTIVO

Las sociedades comerciales de Beneficio e Interés Colectivo (BIC), son aquellas que voluntariamente se comprometen con la maximización del interés social y ambiental, más allá del interés económico. Así las cosas, garantizan la transparencia en su modelo de negocio, a través de las mejores prácticas laborales, con la comunidad y ambientales. De esta forma cuentan con beneficios tales como, incrementar su valor reputacional en el mercado, atraer inversión privada, acceder a incentivos económicos o tributarios, y de especial relevancia, gestionar las posibles tensiones de su actividad empresarial con las comunidades y el medio ambiente.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de lo anterior, la Superintendencia de Sociedades expidió la política de supervisión de sociedades BIC, la cual se basa en 3 pilares:

1. **Pedagogía:** son los esfuerzos en promocionar, informar, difundir y capacitar a las sociedades sobre la reglamentación, fundamentos, requisitos, derechos, deberes, obligaciones y beneficios de contar con esta figura societaria, desde el punto de vista económico, legal y reputacional.
2. **Cumplimiento normativo:** esta propende por la verificación de la realidad de las prácticas empresariales, el uso adecuado de metodologías, y la presentación y publicidad del reporte de gestión BIC, en donde se deberá demostrar que se haya cumplido con el desarrollo de actividades de beneficio de interés colectivo y ambiental. En caso de que estas no sean llevadas a cabo, la SuperSociedades tendrá la potestad para adelantar actividades correctivas y sancionatorias, estas últimas a través de procedimientos administrativos sancionatorios en donde se podrán imponer las multas correspondientes o declarar la pérdida de la condición BIC.
3. **Actuación oportuna y temprana:** la Superintendencia diseñará y difundirá documentos informativos, guías prácticas y demás información acerca de las buenas prácticas y conductas objeto de sanción relevantes para las sociedades que adopten la condición BIC, en aras de alertarlas sobre los posibles incumplimientos y con ello evitar multas o la declaratoria de pérdida de la condición BIC.

Con estos lineamientos se ratifican los cimientos para transitar hacia este tipo de sociedades comerciales, las cuales cuentan con un valor agregado desde el punto de vista medioambiental y que puede llegar a tener un impacto importante en el posicionamiento en el mercado, siempre y cuando cumpla a cabalidad con la normatividad aplicable, dentro de la cual el componente legal-ambiental es imperativo.

[Inicio](#)

2. MODIFICACIONES AL TRÁMITE DE LICENCIA AMBIENTAL Y DIAGNÓSTICO AMBIENTAL DE ALTERNATIVAS

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (MADS) modificó y adicionó el Decreto Único Reglamentario 1076 de 2015 a través del Decreto 1585 del 2 de diciembre de 2020, en lo relacionado con el Diagnóstico Ambiental de Alternativas (DAA) y el trámite de licenciamiento ambiental. Las disposiciones más importantes son:

- El acto administrativo que elija la alternativa del DAA tendrá una vigencia de tres (3) años contados a partir de su firmeza.
- Si se presenta una solicitud de licencia ambiental con una alternativa distinta a la elegida en el acto administrativo del DAA, no se dará trámite a la solicitud.
- Adicional a los demás requisitos del trámite de solicitud de licencia ambiental, deberá incluirse la protocolización de la consulta previa cuando ella proceda. Si durante el trámite de evaluación se considera necesario la actualización del pronunciamiento de la Dirección de la Autoridad Nacional de Consulta Previa del Ministerio del Interior, se suspenderán los términos para decidir hasta tanto no se allegue la decisión de esta última entidad.
- Si en el trámite de licenciamiento ambiental se presentan situaciones que configuren fuerza mayor o caso fortuito, la Autoridad podrá de oficio o a solicitud de interesado, suspender o prorrogar los términos correspondientes.

[Inicio](#)

3. NUEVA REGLAMENTACIÓN PARA ACCEDER A BENEFICIOS TRIBUTARIOS

El Ministerio de Hacienda y Crédito Público por medio del Decreto 1638 de diciembre de 2020 reglamentó los requisitos para acceder al beneficio tributario de exención de renta por aprovechamiento de las nuevas plantaciones forestales, la realización de inversiones en nuevos aserríos y plantas de procesamiento y el aprovechamiento de plantaciones de árboles maderables y en producción de frutos. Los elementos más relevantes de la nueva disposición normativa son los siguientes:

- Sustituyó las definiciones aplicables para obtener la renta exenta en cuanto a: aprovechamiento, calificación, renovación técnica, árboles en producción, vuelo forestal y plantaciones forestales (con fines comerciales, agroforestales, silvopastoriles, protectoras-productoras y protectoras).
- Definió nuevos requisitos relevantes para obtener la acreditación de renta exenta por el aprovechamiento de nuevas plantaciones forestales, nuevos aserríos y plantas de procesamiento, y árboles maderables y en producción de frutos.
- Modificó los grupos de ingresos brutos fiscales en UVT y los montos mínimos de empleos directos, exigibles para obtener el beneficio tributario de exención de renta.

[Inicio](#)

LO QUE VIENE - PROYECTOS NORMATIVOS EN MATERIA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y RIESGOS LABORALES

1. PROYECTO DE DECRETO SOBRE MEDIDA DE PROTECCIÓN AL EMPLEO DE TRABAJADORES DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES.

Proyecto de decreto de 2020 del Ministerio de Trabajo, por el cual se buscaría adoptar un apoyo económico como medida de protección al empleo (para trabajadores dependientes e independientes) y a los ingresos del trabajador independiente estableciendo un apoyo económico en aislamiento selectivo obligatorio y preventivo en riesgos laborales con ocasión de la actual Emergencia Sanitaria por SarsCOV2-COVID19.

Beneficiarios:

Empresas privadas con trabajadores dependientes o independientes, que coticen sobre un ingreso base de cotización (IBC) menor o igual a dos (2) SMLMV y que su afiliación se encuentre vigente al Sistema General de Riesgos Laborales. Así como trabajadores independientes² que cumplan con los mismos requisitos.

Requisitos:

- Que el trabajador dependiente o independiente cuente con recomendación de aislamiento expedida por un médico adscrito a la EPS donde se encuentre afiliado.
- Adopción inmediata de la recomendación de aislamiento por parte del empleador, contratante de la empresa o independiente y asegurar la ausencia de incapacidad médica y la imposibilidad de desarrollar las actividades o labores en las modalidades de trabajo en casa o teletrabajo.
- Que el trabajador o contratista esté afiliado con antelación a dos (2) meses al Sistema General de Seguridad Social Integral, al momento de la expedición de la recomendación de aislamiento.
- Continuar efectuando el pago de salarios, honorarios o remuneración del trabajador dependiente o independiente.

Operatividad del apoyo:

- Se girará directamente al empleador, contratante o al independiente por parte de la ARL a la cual se encuentre afiliado.
- Se pagará por una única vez, por cada uno de los trabajadores dependientes o independientes verificados y aprobados por la ARL. En el caso de los independientes, también se otorgará una sola vez, sin importar que tenga dos o más contratos laborales, civiles, comerciales o vinculación mediante prestación de servicios.
- El valor del apoyo económico será la suma de DOSCIENTOS TREINTA MIL PESOS (\$230.000) M/Cte. por cada trabajador
- Los beneficiarios, mediante carta, oficio o e-mail presentarán solicitud de apoyo económico por aislamiento selectivo obligatorio y preventivo en riesgos laborales, ante la ARL que se encuentre afiliado, dentro de los (7) días hábiles siguientes a la expedición de la recomendación médica por aislamiento.
- El apoyo económico tendrá vigencia hasta el término que dure la presente emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social. ([Ver normatividad](#)).

² Independientes por cuenta propia (Tipo de cotizante 3 – Independiente) y el independiente con contrato diferente a prestación de servicios personales (Tipo de cotizante 57 – Independiente voluntario al sistema de riesgos laborales) registrados en el PILA, que están cotizando al sistema de riesgos laborales sobre un ingreso base de cotización (IBC) menor o igual a dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

[Inicio](#)

LO QUE VIENE - PROYECTOS NORMATIVOS EN MATERIA AMBIENTAL

1. PROYECTO DE LEY 274 DE 2020 PROHIBICIÓN PLÁSTICOS DE UN SOLO USO

El día 14 de diciembre se aprobó en primer debate el Proyecto de Ley 010 de 2020, acumulado con el Proyecto de Ley 274 de 2020, por el cual se prohíbe en el territorio nacional la fabricación, importación, exportación, comercialización y distribución de plásticos de un solo uso, se establecen medidas tendientes a la reducción de su producción y consumo, y se dictan otras disposiciones. A pesar de haber sido radicado en julio del presente año, es importante destacar las prerrogativas más importantes que plantea el proyecto:

- Se prohibiría la fabricación, importación, exportación, comercialización o distribución en el territorio nacional de elementos fabricados total o parcialmente con plásticos de un solo uso, incluidos con plástico oxodegradable y poliestireno expandido.
- Se realizará una prohibición gradual y diferenciada para los plazos en que empezará a regir la prohibición, siendo el más extenso hasta el año 2026.
- El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible tendría un plazo de doce (12) meses contados desde la entrada en vigencia de la ley para desarrollar la Política Nacional de Sustitución del Plástico de un solo Uso y su plan de acción.
- El ámbito de aplicación de prohibición de plásticos de un solo uso sería para: bolsas de punto de pago, bolsas usadas para embalar, rollos de película extensible para empaque de alimentos y para embalar, cargar o transportar paquetes, envases, recipientes y bolsas para contener líquidos, platos, bandejas, cuchillos, tenedores, cucharas, vasos y gantes para comer, mezcladores y pitillos, soportes plásticos para bombas de inflar, rollos de película extensible y de burbuja usados como envoltura, envases y recipientes para contener o llevar alimentos, soportes plásticos como copitos de algodón o hisopos flexibles, y, plásticos utilizados en el sector de la construcción para protección de vidrios, puertas, baldosas y accesorios de baño.

[Inicio](#)

CON LOS JUECES CÓMO VAMOS EN MATERIA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y RIESGOS LABORALES

1. SENTENCIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA LABORAL, SL4397-2020 (72091) DEL 16 DE SEPTIEMBRE DE 2020. MP.: GERARDO BOTERO ZULUAGA. PUBLICADA EN EL BOLETÍN No. 8 DEL 09 DE DICIEMBRE DE 2020

Trabajador que, el 24 de septiembre de 2010, sufre accidente de trabajo, cuando realizaba la labor de perforación, al caerle una roca, que le causó trauma de tórax, lesión raquímedular y paraplejía, generándole una pérdida de capacidad laboral del 76.05%. Obtiene pensión de invalidez. Es despedido ante el cumplimiento de los 180 días de incapacidad.

- Al propietario de la mina o titular de derechos mineros, le corresponde adoptar las medidas necesarias que aseguren que las labores subterráneas no presentarán derrumbes ni desprendimientos de rocas que pongan en peligro la integridad de las personas.
- También es responsabilidad del empleador, encargarse de suprimir al máximo factores de riesgo inherentes al recurso humano, como la fatiga que puede acumularse por la monotonía o ejercicio repetitivo de las labores, que puede dar lugar a la comisión de errores.
- El acto inseguro o confianza excesiva del trabajador (alegada en el caso por parte de la demandada), no exonera al empleador de responsabilidad cuando en el accidente ha existido alguna omisión o injerencia de su parte.
- No puede trasladarse al trabajador la obligación del empleador encaminada a procurar medidas y elementos adecuados de protección contra accidentes, en forma que garantice razonablemente su seguridad. Para que la empresa se hubiese hecho acreedora de esa eximente de responsabilidad, le correspondía acreditar que cumplió a cabalidad con las obligaciones inherentes a su condición, tendientes a garantizar la integridad y vida de su trabajador.
- En lo que tiene que ver con la justa causa contemplada en el numeral 15 del literal a) del artículo 62 del C.S.T., esto es, la incapacidad del trabajador mayor a 180 días, la Corte ha estimado que el empleador puede acudir de manera legítima a la misma para dar por terminado el contrato de trabajo, solo que, al estar vinculada con el estado de salud del empleado, quien en tales condiciones se encuentra en una situación de alta vulnerabilidad, es necesario que acuda primero ante la oficina del trabajo a fin de obtener la autorización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y se pueda determinar si tiene o no posibilidades de ser reincorporado al trabajo.

No obstante, si a pesar de la falta del permiso administrativo, el empleador acredita en juicio que la razón real del despido no fue la discapacidad y fue por la justa causa alegada, el despido se tornará en eficaz.

- Empero, no basta el acaecimiento del término de incapacidad de 180 días, para que de manera irreflexiva el empleador proceda a aplicar esta causal de terminación del vínculo laboral, con el efecto nefasto de quitarle recursos económicos al trabajador disminuido, para su subsistencia, y dejarlo al margen de la posibilidad de beneficiarse de las prestaciones del sistema, ante la falta de cotizaciones.

Por lo menos, debe existir un respeto a las garantías fundamentales del trabajador en estas condiciones, por ello el empleador debe evaluar la posibilidad de regreso al empleo, la reubicación, la continuidad en el ingreso, etc. De lo contrario, la medida se habrá tornado discriminatoria por la forma automática en que se ejerció, pues todo indicará que se hizo un uso inadecuado e irrazonado de la justa causa por parte de la entidad empleadora. ([Ver Sentencia](#)).

[Inicio](#)

2. SENTENCIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA LABORAL, SL5154-2020 (61563) DEL 04 DE NOVIEMBRE DE 2020. MP.: IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ.

Trabajador, auxiliar de bodega, que fallece en accidente de trabajo en noviembre de 2007 al caer de una altura de 15 metros mientras, por orden de jefe inmediato, arreglaba, limpiaba y cambiaba algunas tejas de la bodega de la empresa ubicada en el municipio de Soacha. De la sentencia se extrae lo siguiente:

- La culpa suficientemente comprobada del empleador respecto a una contingencia de origen laboral, se determina por el análisis del incumplimiento de los deberes de prevención que corresponden al empleador, la cual se configura en la causa adecuada de la ocurrencia del infortunio laboral, ya sea que se derive de una acción o un control ejecutado de manera incorrecta o por una conducta omisiva a cargo de aquel.
- En el marco del programa de salud ocupacional (hoy Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo), el empleador debe cumplir sus deberes genéricos³, específicos⁴ o excepcionales⁵, con miras a prevenir, identificar y evaluar los riesgos potenciales, así como determinar los controles adecuados en el medio, en la fuente y la persona, dado que sobre estos se construye el análisis de la adecuada diligencia y cuidado en su deber de prevención y protección de las personas trabajadoras.
- Así, no basta con indicar que la obligación de seguridad hacia la persona trabajadora se reduce o se cumple con la sola capacitación para ejercer los trabajos en altura. Por cuanto, es necesario verificar que el empleador no solo capacitó al trabajador sobre las actividades realizadas, sino que ejerció de manera efectiva los controles para evitar el riesgo, si brindó las herramientas adecuadas y de calidad al trabajador para controlarlo y exigió el acatamiento correspondiente de las normas de seguridad respecto de una tarea de alto riesgo.
- El empleador en el caso particular, incumplió incluso con su obligación genérica de instruir al trabajador acerca de la forma segura en que debía realizar el cambio de tejas, así como las obligaciones específicas vinculadas a los controles que debía ejecutar respecto al trabajo seguro en alturas. En tanto: (i) no desarrolló controles en el medio, pues las pruebas indican que omitió dar las capacitaciones adecuadas al trabajador frente a una tarea que ni siquiera identificó en su panorama de riesgos, y tampoco probó haber ejercido los controles administrativos o de vigilancia continua sobre la forma segura de realizarla; (ii) no ejerció controles activos en la fuente al no proveer líneas de vida o los puntos de anclaje necesarios para la realización del trabajo y; (iii) no desarrolló controles en la persona, pues no suministró al trabajador fallecido los elementos de protección personal adecuados, que para el caso concreto y para la fecha del accidente correspondía a un arnés de seguridad que cumpliera con condiciones de idoneidad, y no a un simple lazo cuyo material resultaba precario para la protección de la humanidad del trabajador.
- En torno a la carga de la prueba, por regla general la misma debe ser asumida por el trabajador demandante o sus beneficiarios. No obstante, por excepción, en aquellos casos en los que se le endilgue culpa al empleador por un comportamiento omisivo de su parte, a los accionantes les basta enunciar dichas omisiones para que la carga de la prueba se traslade a quien ha debido obrar con diligencia (artículo 1604 del Código Civil). En este caso, es el empleador

³ Vinculados a las obligaciones generales de prevención que tiene el empleador en toda relación de trabajo, tales como el deber de información, de ejecución de medidas de protección y prevención de los riesgos laborales, identificar, conocer, evaluar y controlar los riesgos laborales.

⁴ Tienen relación con los deberes concretamente establecidos en la ley y que reglamentan las obligaciones generales de prevención frente a la realización de una tarea puntual. Entre otras, está precisamente la Resolución 2400 de 1979 para la realización de trabajo en alturas.

⁵ Son aquellos que, si bien no están contemplados como un deber específico en cabeza del empleador, las circunstancias en las cuales se da la exposición a un riesgo obligan a este último a tomar medidas especiales de prevención y protección.

quien debe demostrar que actuó con diligencia y precaución, a la hora de resguardar la salud y la integridad de sus servidores.

- Toda persona, diferente del trabajador, que tenga una relación jurídica con este y acredite haber sufrido un daño cierto en sus condiciones materiales o morales, con ocasión de la muerte, discapacidad o invalidez generadas con el infortunio laboral, en el cual haya mediado culpa suficientemente comprobada del empleador, está legitimada para solicitar el reconocimiento de la indemnización plena de perjuicios y por ende, no pueden ser solamente pretendidos por los herederos legítimos del trabajador fallecido.
- El perjuicio moral se encuentra revestido por una presunción hominis, según la cual la prueba de su existencia dimana del razonamiento o inferencia que el juez lleva a cabo, como resultado de una deducción obtenida a partir de reglas o máximas de la experiencia de carácter antropológico y sociológico, que le permite dar por sentado el afecto que los seres humanos, experimentan por su padres, hijos, hermanos o cónyuge.
- En la actualidad el concepto de familia, debe entenderse en un sentido amplio y pluralista a fin de responder a los constantes dinamismos y realidades que muestran relaciones familiares que no nacen por vínculos jurídicos o naturales, como tradicionalmente se había concebido. En esta nueva concepción de la familia transitan garantías de igualdad de derechos a todos los miembros de una unión familiar, como la relación padrastro-hijastro.

Inicio

3. SENTENCIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA LABORAL DE DESCONGESTIÓN No. 3, SL4906-2020 (72203) DEL 09 DE DICIEMBRE DE 2020. MP.: JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO.

Trabajador de 18 años contratado por Cooperativa de Trabajo Asociado el 03 de julio de 2007, que fallece el 28 de julio de ese mismo año, luego de accidente de trabajo ocurrido el 18 de julio del 2007, esto es, intoxicación debida a la manipulación de producto extremadamente tóxico, Monocrotofós, aplicado como plaguicida a las palmas de aceite en los cultivos de propiedad del contratante. Se condena a pago de acreencias laborales dejadas de pagar al trabajador y perjuicios morales a favor de los padres del joven, en razón a la configuración de la culpa patronal en cabeza de la cooperativa como empleadora. Adicionalmente, se condena solidariamente al contratante. Se extrae lo siguiente de las consideraciones:

- La responsabilidad solidaria del beneficiario del trabajo o dueño de la obra definida en el artículo 34 del CST cubre las «indemnizaciones», en las cuales se encuentra prevista la sanción moratoria del artículo 65 del CST. Por ende, en estos eventos, también resulta obligado dicho beneficiario del trabajo, dada su condición de garante.

Solidaridad que resulta ante la determinación de que, la fumigación de la palma no es ajena al objeto social del contratante, esto es, cultivo de palma africana, siendo un subproceso vinculado a la sanidad vegetal.

- Se evidencia la culpa patronal de la cooperativa en su calidad de empleadora, puesto que, el alto riesgo de manipular un producto extremadamente tóxico, implicaba medidas de protección del trabajador de igual envergadura. Sin embargo, falló en lo más básico, como lo era suministrar una mascarilla o respirador adecuado para evitar inhalar la

nube de aspersión; tampoco había acceso a duchas para que el operario pudiera lavarse con abundante agua y jabón como lo recomendaba el fabricante del producto en la etiqueta.

[Inicio](#)

Oficina Principal Cali

Av. 6AN #25N-22 Piso 3. Edificio Nexus XXV

Teléfono Fijo: (2) 668 6611

contacto@btllegalgroup.com

www.btllegalgroup.com