



El contenido de este boletín es de carácter informativo. Se recomienda revisar directamente las providencias.



ACCIDENTE DE TRABAJO » CULPA PATRONAL

- La abstención en el cumplimiento de la 'diligencia y cuidado' debidos en las relaciones subordinadas de trabajo, constituye conducta culposa frente a la contingencia -se debe demostrar diligencia ordinaria- ([SL17216-2014](#))

ACCIDENTE DE TRABAJO » CULPA PATRONAL » INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES GENERALES DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD DEL TRABAJADOR

- El empleador debe verificar la entrega de los elementos de seguridad básicos para ejecutar la tarea, asegurándose que el trabajador comprenda el riesgo en la realización de la orden y las consecuencias de la falta de utilización de los implementos de seguridad industrial
- En tratándose de trabajo en alturas, es factor de responsabilidad el control efectivo del empleador, en los métodos y la utilización de la herramientas brindadas
- La omisión de usar un elemento de protección, por sí mismo, no descarta la culpa del empleador por la falta de control y supervisión con sus trabajadores ([SL17216-2014](#))
- Si bien las obligaciones consagradas en los artículos 56 y 57-2 del CST son de medio y no de resultado, es deber del empleador adoptar todas las medidas a su alcance, tendientes a evitar o corregir las situaciones riesgosas
- El empleador puede tomar medidas para prevenir el deterioro físico, o psicológico, y aún la muerte del trabajador, como optar por el traslado ([SL13074-2014](#))

ACCIDENTE DE TRABAJO » CULPA PATRONAL » INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES GENERALES DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD DEL TRABAJADOR » ANÁLISIS DE PRUEBAS

- Ausencia de error de hecho del ad quem al considerar acreditada la culpa del empleador en el secuestro y posterior muerte del trabajador por no implementar acción alguna para protegerlo, después de que éste le puso en conocimiento algunos inconvenientes que tenía con los usuarios del servicio de energía, ubicados en una zona donde había presencia guerrillera ([SL13074-2014](#))
- Error de hecho del ad quem al considerar que no había culpa porque no se encontraba probado que al trabajador se le hubiere dado la orden de realización de la labor «sin las medidas de seguridad» ([SL17216-2014](#))

COMPETENCIA » CONTROVERSIAS CONTRA ENTIDADES DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

- Corresponde a la Sala de Casación Laboral de la Corte asumir el conocimiento de los recursos de casación interpuestos en los procesos de responsabilidad médica concedidos por los jueces laborales antes de la entrada en vigencia del numeral 8 del artículo 625 de la Ley 1564 de 2012
- Los procesos de responsabilidad médica que a la entrada en vigencia del numeral 8 del artículo 625 de la Ley 1564 de 2012, estaban en trámite de la segunda instancia ante la Sala Laboral de Tribunal Superior, deben agotar su trámite ante esta autoridad
- Los procesos de responsabilidad médica que conocen los jueces laborales en primera instancia, desde la entrada en vigencia del numeral 8 del artículo 625 la Ley 1564 de 2012, deben ser remitidos a los jueces civiles competentes en el estado en que se encuentren ([AL2702-2014](#))

CONTRATO DE TRABAJO, CONTRATO REALIDAD » DURACIÓN DEL CONTRATO, EXTREMOS TEMPORALES » ANÁLISIS DE PRUEBAS

- Error de hecho del ad quem al establecer el extremo inicial de la relación laboral ([SL14426-2014](#))

GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

- En vigencia del artículo 69 del CPTSS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, procede contra sentencias adversas a Colpensiones -el Estado es garante- ([AL4088-2014](#))

INDEMNIZACIÓN TOTAL Y ORDINARIA DE PERJUICIOS

- Reseña histórica ([SL17216-2014](#))

INDEMNIZACIÓN TOTAL Y ORDINARIA DE PERJUICIOS » PERJUICIOS MORALES

- Es necesario comprobar los lazos de parentesco o de cercanía con la víctima y la incidencia del insuceso en los sentimientos del damnificado
- Para quienes no acreditan pertenecer al grupo de parentesco o de familiaridad cercano a la víctima, no opera la presunción de hominis o judicial y, por tanto, deben demostrar el daño moral
- Se presume el dolor, la aflicción, la congoja de quien prueba la relación familiar con la víctima directa -admite prueba en contrario- ([SL13074-2014](#))

INDEMNIZACIÓN TOTAL Y ORDINARIA DE PERJUICIOS » PERJUICIOS MORALES » ANÁLISIS DE PRUEBAS

- Error de hecho del ad quem al considerar que por compartir la patria potestad quedan acreditados los perjuicios morales ([SL13074-2014](#))

INDEMNIZACIÓN TOTAL Y ORDINARIA DE PERJUICIOS » PERJUICIOS MORALES » TASACIÓN

- Entre mayor, fuerte y estrecho sea el lazo afectivo y de familiaridad con la víctima, mayor debe ser el precio del perjuicio ([SL13074-2014](#))

INDEMNIZACIÓN TOTAL Y ORDINARIA DE PERJUICIOS » PROCEDENCIA

- Es indispensable que se evidencie un comportamiento omisivo o negligente del empleador ([SL13074-2014](#))
- Es necesario determinar que la conducta del empleador fue negligente, omisiva o descuidada en el cumplimiento de sus obligaciones ([SL17216-2014](#))

INTERESES MORATORIOS » PROCEDENCIA EN PENSIÓN DE SOBREVIVIENTES DE ORIGEN COMÚN, LEY 797 DE 2003

- No dependen de la buena o mala fe del deudor, debido a su naturaleza resarcitoria y no sancionatoria ([SL13388-2014](#))

INTERESES MORATORIOS » PROCEDENCIA EN PENSIÓN DE SOBREVIVIENTES, LEY 797 DE 2003

- Son viables cuando hay incumplimiento de las entidades administradoras en el deber legal de cobro de los aportes en mora, independientemente del criterio jurisprudencial respecto de los efectos de la mora ([SL13388-2014](#))

INTERPRETACIÓN DE LA LEY

- Los artículos 143 del CST y 5 de la ley 6 de 1945 se deben interpretar de acuerdo a los Convenios 100 y 111 de la OIT ([SL16217-2014](#))

LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR ACTIVA » ACCIÓN DE REPARACIÓN POR INDEMNIZACIÓN TOTAL Y ORDINARIA DE PERJUICIOS

- Está legitimada para demandar cualquier persona que haya sufrido un daño, con ocasión de la muerte, discapacidad o invalidez del trabajador, producto de un accidente laboral en el que haya mediado culpa patronal ([SL13074-2014](#))

LLAMAMIENTO EN GARANTÍA

- Responsabilidad por aseguramiento del riesgo previsto en el artículo 216 del CST - culpa patronal-. Si no hay responsabilidad solidaria del beneficiario o dueño de la obra, no hay lugar a condena alguna frente al llamado en garantía ([SL14540-2014](#))

NULIDAD POR PRETERMISIÓN DEL GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

- La consulta debe surtir a favor de la entidad de derecho público que la ley establece, independientemente que la contraparte hubiera apelado o no
- La Corte no puede declarar nulidades suscitadas en las instancias -remisión al ad quem para que de ser necesario, ex officio, adopte lo correctivos necesarios- ([AL4088-2014](#))

PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN » APLICACIÓN

- Criterios de valoración para determinar un trato igualitario
- Exige tratamiento igualitario a menos que exista una razón relevante y objetiva para dar un trato desigual ([SL16217-2014](#))

PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN » NATURALEZA

- Los convenios 100 y 111 de la OIT llevaron este principio al terreno laboral ([SL16217-2014](#))

PRINCIPIO DE TERRITORIALIDAD, LEX LOCI SOLUTIONIS

- Cuando el contrato inicia en Colombia y luego del traslado del trabajador al exterior la subordinación se continua ejerciendo desde el territorio nacional, hay lugar a aplicar las leyes laborales de nuestro país ([SL14426-2014](#))

PRUEBAS » DOCUMENTO » VALOR PROBATORIO DE LAS CERTIFICACIONES EXPEDIDAS POR EL EMPLEADOR

- Se deben tener como un hecho cierto, la carga de probar en contra de lo certificado corre por cuenta del empleador -el juez debe acentuar el rigor de juicio valorativo- ([SL14426-2014](#))

PRUEBAS » PRESUNCIÓN JUDICIAL » CONCEPTO ([SL13074-2014](#))

PRUEBAS » PRUEBA DEL ESTADO DE EMBRIAGUEZ

- El hecho de que un trabajador se niegue a realizarse un examen de alcoholemia, puede ser un indicio del estado de embriaguez
- No requiere prueba solemne ([SL8002-2014](#))

SALARIOS » NIVELACIÓN SALARIAL » PRINCIPIO A TRABAJO DE IGUAL VALOR, SALARIO IGUAL

- «know how» en el trabajo -concepto-; conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas, requerido para desempeñar apropiadamente un oficio
- Competencia en trabajo -concepto-; los conocimientos o formación académica son necesarios para adquirir la competencia, pero para ésta se requiere, además, la habilidad, la destreza, los valores y las actitudes personales pertinentes
- Diferencia entre eficiencia y eficacia en el trabajo
- Dos trabajadores pueden desarrollar el mismo oficio, con igual nivel de eficiencia -al poseer ambos el mismo «know how»-, a pesar de tener formaciones académicas diferentes
- Dos trabajadores se consideran iguales cuando también son iguales en el “puesto”, la jornada y las condiciones de eficiencia
- Este principio no solo se refiere al trabajo igual desempeñado en puesto igual, sino también a trabajos de igual valor, aunque sean de diferentes cargos
- La diferencia retributiva fundada en la sola formación académica, sin que se aprecie un mejor desempeño, debido a una mejor competencia o «know how», es discriminatoria
- Los títulos académicos que obtenga un trabajador no justifican, por sí mismos, un trato salarial diferente, es necesario que redunden en mayor eficiencia, mejor competencia, mayores responsabilidades o en la realización de funciones adicionales

- Reseña histórica
- Si dos trabajadores exhiben el mismo «know how», deben ser retribuidos igual, sin importar de dónde proviene éste, es decir, la formación académica o la experiencia ([SL16217-2014](#))

SALARIOS » NIVELACIÓN SALARIAL » PRINCIPIO DE EQUIDAD RETRIBUTIVA

- Las distinciones, exclusiones o preferencias exigidas para un empleo -requisitos- constituyen una excepción a este principio, siempre que se funden en criterios exigidos objetivamente por el puesto de trabajo y no pueden ser, ni directa ni indirectamente discriminatorias
- Tiene dos acepciones: i) Principio a trabajo igual, salario igual -busca enfrentar las discriminaciones directas o tratos salariales diferentes fundados en motivos ilegítimos- y, ii) Principio a trabajo de igual valor debe corresponder igual retribución -busca enfrentar las discriminaciones directas como las indirectas, entendidas éstas como tratos diferenciados que entrañan segregación indebida ([SL16217-2014](#))

SOLIDARIDAD DE LOS SOCIOS » DETERMINACIÓN

- En las sociedades de hecho, los socios responden de forma solidaria e ilimitada por las obligaciones laborales ([SL14426-2014](#))

SOLIDARIDAD DEL BENEFICIARIO O DUEÑO DE LA OBRA » ANÁLISIS DE PRUEBAS

- Error de hecho del ad quem al considerar acreditada la solidaridad de la propiedad horizontal Edificio Terminal de Transportes de Ibagué P. H. ([SL14540-2014](#))

SOLIDARIDAD DEL BENEFICIARIO O DUEÑO DE LA OBRA » DETERMINACIÓN

- Si el objeto social del contratante no está relacionado con el giro o la actividad del contratista independiente, ni hay afinidad entre ellas, no se configura la solidaridad, pues no basta con que se cubra una necesidad del beneficiario, sino que se requiere que se trate de una función normalmente desarrollada por él ([SL14540-2014](#))

TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA » VIOLACIÓN GRAVE DE LAS OBLIGACIONES O PROHIBICIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR

- El presentarse al trabajo en estado de embriaguez puede constituir justa causa de despido si se considera grave por el juzgador o si ha sido estipulada como tal, en convención colectiva, pacto colectivo, contrato de trabajo o reglamento interno

- El trabajador puede negarse al examen de alcoholemia cuando no existen garantías para determinar con plena fiabilidad su estado, pero debe de poner de presente esta circunstancia al momento de la realización de la prueba
- En determinados sectores de producción y en ciertas empresas el empleador puede tener dispositivos que le permitan medir el grado de ebriedad en que se presentan los trabajadores, lo que constituye una carga legítima no invasiva de derechos fundamentales
- La gravedad de la conducta y la proporcionalidad de la decisión de despido por presentarse en estado de embriaguez deben ser examinadas en cada caso en particular, atendiendo factores como la labor, el contexto y las demás condiciones medioambientales en las que se desarrolla la actividad
- La prohibición de presentarse en estado de embriaguez tiene como finalidad la prestación del servicio en óptimas condiciones y la prevención de riesgos para la integridad del trabajador, sus compañeros y de los bienes de la empresa (SL8002-2014)

TRABAJO » FINALIDAD (SL17216-2014)



*Corte Suprema de Justicia de Colombia
Dr. Henry Alberto Rodríguez Díaz
Relator Sala de Casación Laboral*