



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Relatoría Sala de Casación Laboral

RELEVANTE

SALA DE DESCONGESTIÓN LABORAL N.º 4

M. PONENTE	: ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA
NÚMERO DE PROCESO	: 73257
NÚMERO DE PROVIDENCIA	: SL4965-2019
PROCEDENCIA	: Tribunal Superior Sala Laboral de Bucaramanga
CLASE DE ACTUACIÓN	: RECURSO DE CASACIÓN
TIPO DE PROVIDENCIA	: SENTENCIA
FECHA	: 08/10/2019
DECISIÓN	: CASA TOTALMENTE / FALLO DE INSTANCIA - CONFIRMA TOTALMENTE
ACTA n.º	: 35
FUENTE FORMAL	: •C017 - Convenio sobre la Indemnización por Accidentes del Trabajo, 1925 / •R195 - Recomendación sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos, 2004 / •R060 - Recomendación sobre el Aprendizaje, 1939 / •R117 - Recomendación sobre la Formación Profesional, 1962 / Ley 789 de 2002 art. 30, 32 y 33 / Código Sustantivo del Trabajo art. 22, 23, 24, 81 y 216 / Constitución Política de Colombia de 1991 art. 25

ASUNTO:

El actor presentó demanda contra Friocol S.A.S., con el fin de que se declare que entre las partes existió una «[...] *vinculación de trabajo contemplada en un contrato de aprendizaje*» desde el 1º de septiembre de 2011 hasta el 31 de agosto de 2012, así como que derivada de ella, sufrió un accidente de trabajo el día 27 de octubre de 2011 «[...] *por culpa de su empleador [...], por imprevisión, negligencia y descuido*»; y que fue despedido sin la debida autorización del Ministerio del Trabajo al encontrarse en un «[...] *estado de protección debido a su incapacidad para trabajar*».

En consecuencia, solicitó que se condenara a la sociedad demandada a

cancelarle el pago de perjuicios materiales a título de daño emergente y lucro cesante derivados del accidente, los perjuicios inmateriales, daño a la vida en relación y daños fisiológicos, así como la sanción contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Todo lo anterior, debidamente indexado.

PROBLEMA JURÍDICO EN CASACIÓN:

El problema jurídico que plantea la censura a la Sala se contrae a establecer si se equivocó el ad quem al rechazar la procedencia del estudio y aplicación de la indemnización plena de perjuicios prevista en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, bajo el supuesto de que la relación contractual que se trabó entre las partes correspondía a un contrato de aprendizaje y no a uno de trabajo. Metodológicamente comenzará la Sala por abordar la naturaleza del contrato de aprendizaje y procederá a continuación con las generalidades de la responsabilidad del empleador a la luz del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo antes de descender al caso en concreto.

PROBLEMA JURÍDICO EN SEDE DE INSTANCIA:

La discusión que planteó el demandante en juicio, en asocio con las consideraciones previamente reseñadas, conduce a determinar por la Sala que sí existió culpa “suficientemente comprobada” del patrocinador en el accidente de trabajo que sufrió el actor en calidad de aprendiz el 27 de octubre de 2011.

TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE APRENDIZAJE » NATURALEZA JURÍDICA - Es solo a partir de la entrada en vigencia de la Ley 789 de 2002 que se concibe el contrato de aprendizaje como una forma de vinculación especial diferente a la de naturaleza laboral, pues su desarrollo histórico siempre estuvo asociado al trabajo subordinado en los términos del CST

Tesis:

«1. Naturaleza del contrato de aprendizaje

El contrato de aprendizaje se encuentra definido, en el artículo 30 de la Ley 789 de 2002, como,

"[...] una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario".

En virtud de lo anterior y conforme a igual artículo, su finalidad corresponde a la de “facilitar la formación” en “[...] ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA” o para estudiantes universitarios que cumplan simultáneamente actividades empresariales que guarden “relación con su formación académica” y el pensum de su carrera profesional.

La subordinación en este tipo de “contratación especial del derecho laboral” se ceñirá con exclusividad a “a las actividades propias del aprendizaje” y el aprendiz percibirá por su labor práctica un “[...] apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje”, que en ningún modo constituye salario.

Por su parte, a la vinculación de aprendices estarán obligadas, por regla general, las personas naturales o jurídicas de derecho privado “[...] que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción, que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15)” para “[...] los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeñan”.

La fijación de la cuota de aprendices “[...] la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte”. Así lo señalan los artículos 32 y 33 de la citada Ley 789 de 2002.

Esta Sala, en providencia CSJ SL3430-2018, sobre su naturaleza jurídica, señaló:

"Ciertamente, la Ley 789 de 2002 reguló el contrato de aprendizaje como una forma de vinculación especial, diferente a la de naturaleza laboral, cuya finalidad primordial es permitir la formación teórico - práctica de una persona natural en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa en el oficio, actividad u ocupación. En tal sentido, el objetivo de este tipo de contrato es la de facilitar la formación de ocupaciones dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero de la sociedad, por lo que la mencionada ley no hace preferencias o distinciones a la hora de la vinculación".

Ahora bien, la ausencia de la connotación laboral del contrato de aprendizaje que hoy lo define, no ha sido una de sus características históricas. En efecto, antes de la entrada en vigencia de la reforma laboral

que supuso la ley en mención, este tipo de contrato se encontraba regulado en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 1° de la Ley 188 de 1959, que le imprimía una naturaleza propiamente laboral y lo definía como aquel “[...] por el cual un empleado se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y le pague el salario convenido”.

Con anterioridad a ello, el texto original del mismo artículo en igual codificación en 1950 correspondía al contrato “[...] por el cual una persona natural se obliga a prestar servicio a otra persona, natural o jurídica, a cambio de que ésta le enseñe directamente o por medio de otra persona, una profesión, arte u oficio, por un tiempo determinado y le pague el salario convenido”.

Sobre la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje bajo la vigencia de la Ley 188 de 1959, esta Corporación se pronunció en providencia CSJ SL, 29 agosto 1984, radicación 10207, traída a colación en las providencias CSJ SL, 13 marzo 2006, radicación 24463, en la que recordó:

"La sentencia acusada dice, entre otras cosas, que “el Contrato de Aprendizaje, que aparece definido y reglamentado en los Arts. 81 a 88 inclusive del C.S.T., modificados casi en su totalidad por la Ley 188 de 1959, aunque sea distinto del Contrato de Trabajo, no tiene diferencias sustanciales con este último, siendo mayores las semejanzas entre uno y otro contrato, hasta el punto de que en varias legislaciones se lo ha llegado a considerar como un contrato especial de trabajo, porque participa en alto grado de su naturaleza y de sus características...” (folios 98 a 99, C. 1°).

[...]

Pues bien, la historia del Derecho del Trabajo enseña que el contrato de aprendizaje tuvo su época de esplendor en el sistema corporativo imperante en Europa especialmente en los siglos XV y XVI, que luego empezó a declinar por motivo de las nuevas relaciones económicas en cada Estado y de los Estados entre sí, que transformaron el mundo medieval y dieron marcha a la Edad Moderna. Pero en la Edad Media no existió un verdadero Derecho del Trabajo sino reglas acerca de la organización y funcionamiento de las corporaciones entre las que estaban las que regulaban las relaciones entre los grupos de maestros, oficiales y aprendices que integraban la corporación, que, en suma, controlaba la producción artesanal de esa época, y en donde la condición del aprendiz fue de completa subordinación, pues el actual derecho del trabajo surgió en el siglo XIX mediante la

intervención del Estado en las relaciones laborales entre trabajadores y patronos.

[...]".

Es, pues, relativamente novedoso en la legislación nacional que la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje esté incrustada en las formas del derecho del trabajo sin constituir por sí mismo una modalidad de contrato laboral. El desarrollo histórico de aquel estuvo siempre asociado al trabajo subordinado en los términos como se encuentra gobernado por el Código Sustantivo del Trabajo y sólo a partir de la entrada en vigencia de la Ley 789 de 2002 se produjo su deslaboralización.

Lo hasta aquí expuesto sería suficiente para hallar por la Sala que la razón se encuentra del lado del Tribunal y no de la censura, en la medida en que, sin lugar a dudas, en la actualidad y para la época de la vigencia de la relación contractual entre las partes (1° de septiembre de 2011 a 31 de agosto de 2012), el contrato de aprendizaje que los mantuvo unidos no se nutría de una naturaleza estrictamente laboral de la que sí participó históricamente, según quedó dicho.

Ello haría, desde luego, inaplicables, en un principio, las consecuencias del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, por requerir como presupuesto la existencia de una relación de trabajo propiamente dicha».

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES »
CONTRATO DE APRENDIZAJE » NATURALEZA JURÍDICA** - Naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje -reseña legal y jurisprudencial-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES »
CONTRATO DE APRENDIZAJE » FINALIDAD**

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES »
CONTRATO DE APRENDIZAJE** - Si bien en la actualidad el contrato de aprendizaje no tiene una naturaleza laboral, su estudio debe ser abordado a la luz de la CN que consagra la especial protección del Estado al derecho al trabajo en todas sus modalidades, esto es, a partir de una concepción amplia que abarque su amparo no solo cuando se trate de contrato de trabajo

Tesis:

«[...], la Corte considera preciso abordar el asunto desde una perspectiva mucho más amplia que el análisis puramente normativo y literal desplegado por el juez de apelaciones, como ya lo ha hecho antes respecto de este mismo tipo especial de contrato (CSJ SL, 26 junio 2012, radicación 42731; CSJ SL, 8 septiembre 2009, radicación 36102; CSJ SL, 8 septiembre 2008,

radicación 36102; CSJ SL, 13 marzo 2006, radicación 24463; CSJ SL, 29 agosto 1984, radicación 10207).

Ciertamente, como se dijo, el contrato de aprendizaje no tiene una naturaleza laboral en la actualidad. No obstante ello, no puede perderse de vista en modo alguno que es de raigambre constitucional (artículo 25) la especial protección que el Estado prodiga "en todas sus modalidades" al trabajo, que, a su vez, supone "un derecho y una obligación social".

Ahora bien, el tipo de trabajo que protege la Constitución Política en "todas sus modalidades" dista mucho de la concepción restrictiva que sólo permite aquel amparo a través del contrato de trabajo. En efecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define de manera amplia el concepto de trabajo como aquel "[...] conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos" y particularmente el trabajo decente como aquel "[...] trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos, lo cual engendra ingresos adecuados con una protección social apropiada. Significa también un trabajo suficiente, en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos" (OIT. Tesaurus, 6° edición; 13.01.1).

Luego, la protección constitucional al trabajo no implica exclusivamente el amparo del trabajo subordinado, o de aquel se ejecuta exclusivamente bajo las condiciones del contrato de trabajo. En el mismo sentido, vale mencionar que también la OIT describe la relación de aprendizaje como "[...] todo sistema en virtud del cual el empleador se obliga, por contrato, a emplear a un joven trabajador y a enseñarle o a hacer que se le enseñe metódicamente un oficio, mediante un período previamente fijado, en el transcurso del cual el aprendiz está obligado a trabajar al servicio de dicho empleador" (ob. cit. 06.09.2) y aprendiz, como "[...] toda persona que adquiere su formación inicial en una ocupación objeto de aprendizaje, durante un período determinado y asegurado por un contrato" (ob. cit. 13.10).

Precisamente, la Organización en el año 2014 publicó el documento técnico denominado "Descripción general de los sistemas de aprendizaje y sus problemas. Contribución de la OIT al Grupo de Trabajo sobre Empleo del G-20" a raíz de la reunión en mayo de aquel año de los Ministros de Trabajo y Empleo en el marco de la 7° Cumbre de los países del G-20 en Guadalajara (México); en el que se reiteró el compromiso internacional de los asistentes e invitados (entre ellos Colombia) y los países miembros de aquella organización multilateral, para fortalecer y profundizar los modelos de aprendizaje y preparación juvenil para el empleo.

En aquella oportunidad la OIT, sobre estos modelos de formación temprana, recordó,

“En su Recomendación sobre el aprendizaje (R60, 1939), la OIT propone la siguiente definición: [...].

Esta definición incorpora algunas de las características fundamentales del aprendizaje laboral:

Su realización en un lugar de trabajo con la supervisión del empleador;

Su focalización en los jóvenes;

El aprendizaje de un oficio o la adquisición de una competencia laboral como objetivo fundamental;

El carácter sistemático de la formación, es decir, su desarrollo con arreglo a un plan predefinido;

La formalización del aprendizaje por medio de un contrato entre el aprendiz y el empleador.

En 1962, cuando la OIT reformuló su definición en la Recomendación sobre la formación profesional (R117, 1962), se introdujeron otras características del aprendizaje. La nueva definición era la siguiente: "La formación sistemática y de larga duración con objeto de ejercer una ocupación reconocida, recibida en gran parte dentro de una empresa o mientras se está al servicio de un artesano independiente, debería ser objeto de un contrato escrito de aprendizaje y quedar sometida a normas determinadas" (parte X, párrafo 46).

Esta definición añadió nuevas características a las que se han descrito más arriba, a saber, que:

La formación debe ajustarse a los estándares que se hayan establecido para la profesión reconocida de que se trate; y

La formación se concibe como un proceso a largo plazo.

A diferencia de la definición de 1939, la definición propuesta por la OIT en 1962 no hace referencia a los jóvenes. Una definición más reciente, que figura en un documento preparado por académicos alemanes, suizos y británicos, añade otras características a la definición.

En dicho documento, el concepto de “aprendizaje” se utiliza para designar “los programas de formación que combinan la enseñanza profesional con el aprendizaje basado en el trabajo, con el objeto de que las personas en formación adquieran una competencia laboral intermedia (es decir, se trata de una formación que supera la simple capacitación para desempeñar tareas rutinarias), y que deben acatar normas pedagógicas y técnicas

obligatorias impuestas por entidades externas, sobre todo en lo que atañe a su vertiente laboral”.

Esta nueva definición reconoce que, además de las características reconocidas en las definiciones anteriores, los sistemas de aprendizaje oficiales suelen integrar:

La educación al margen del trabajo y la formación profesional; y
La regulación externa de las normas que rigen la formación, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo.

La Sección Juvenil de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) ha publicado un manifiesto (Charter) titulado “Towards quality internships & apprenticeships” (publicado en inglés, francés y otros idiomas). Dicho manifiesto hace hincapié en la aparición reciente de diversas modalidades de formación no estructurada en el lugar de trabajo que se destinan sobre todo a los jóvenes, al margen del aprendizaje. El manifiesto de la Sección Juvenil de la CES trata principalmente de las pasantías o prácticas (internships-stages) y propugna que éstas sean organizadas y reglamentadas de manera similar a los aprendizajes (apprenticeships-apprentissages)".

En la actualidad, la Recomendación 195 de la OIT “sobre el desarrollo de los recursos humanos” (2004), es el instrumento más reciente que hace referencia a los sistemas y modelos de formación y engloba el aprendizaje puramente laboral para concentrarse en el “aprendizaje permanente”, entendido como aquel que “[...] engloba todas las actividades de aprendizaje realizadas a lo largo de la vida con el fin de desarrollar las competencias y cualificaciones” y el perfeccionamiento de las competencias laborales para alcanzar o asegurar la empleabilidad.

Conforme lo visto, no es menor, entonces, la importancia que suscita en los instrumentos y la doctrina internacionales, la profundización y consolidación de los modelos de aprendizaje y formación para el trabajo y la empleabilidad, y con ello, la protección al aprendiz.

[...]

En este sentido, también como lo ha entendido la OIT, la relación de aprendizaje es un punto medio entre la formación técnica y la introducción al ejercicio del trabajo donde poblacionalmente se ubican con mayor preponderancia hombres y mujeres jóvenes que están puliendo sus capacidades, abandonando la inexperiencia en un oficio, para integrarse en el mercado laboral en condiciones de productividad».

SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES » NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO » APLICACIÓN - Los instrumentos y la doctrina internacionales han consagrado y consolidado los modelos de aprendizaje, la formación para el trabajo y la empleabilidad y, con ello, la protección al aprendiz

SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES » NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO » CONVENIOS DE LA OIT - Concepto de trabajo, trabajo decente, relación de aprendizaje, aprendiz y aprendizaje permanente según la Organización Internacional del Trabajo

SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES » NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO » CONVENIOS DE LA OIT » APLICACIÓN - El Convenio 17 de la Organización Internacional del Trabajo ratificado por Colombia por medio de la Ley 129 de 1931 cubre expresamente a los aprendices a través de la extensión de las prestaciones económicas, asistenciales o indemnizatorias que se desprendan de un accidente en el marco de la actividad de trabajo

Tesis:

«No en vano, ya desde los primeros años de conformación de la OIT las previsiones que se incluyeron en el Convenio 17 sobre la “indemnización de accidentes de trabajo” adoptado por la Conferencia General de aquel organismo el 10 de junio de 1925 y ratificado por Colombia mediante la Ley 129 de 1931, cubrieron expresamente a los aprendices en el modelo de protección proyectado para las naciones suscribientes (artículo 2º) a través de la extensión de las prestaciones económicas, asistenciales o indemnizatorias que se desprendieran de un accidente en el marco de la actividad de trabajo, ya fuere a cargo del empleador o del Sistema de Seguridad Social que aplicara».

SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES » CONTRATO DE APRENDIZAJE » ACCIDENTE DE TRABAJO » CULPA PATRONAL » NORMAS APLICABLES - Es viable aplicar por analogía el artículo 216 del CST al contrato de aprendizaje conforme a las reglas del artículo 8 de la Ley 153 de 1887, cuando se acredita que el aprendiz sufre un accidente de trabajo o enfermedad profesional derivados de una acción u omisión del patrocinador

Tesis:

«2. Generalidades de la responsabilidad del empleador a la luz del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo

Lo expuesto lleva a pensar que, para el caso colombiano, la protección del aprendiz no se agota en la incontrovertida naturaleza no laboral del contrato de aprendizaje, como está previsto en la actualidad. La actividad de aquel, entonces, está plena y especialmente protegida por el Estado en tanto

manifestación humana bajo el concepto amplio de trabajo conforme la OIT y, por ende, resulta viable auscultar la aplicación de los postulados del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo de manera analógica según las reglas establecidas en el artículo 8° de la Ley 153 de 1887.

Ahora bien, lo anterior es procedente no sólo por las mencionadas razones de protección al trabajo como actividad humana generadora de valor en el marco de una economía de mercado, sino por cuanto la responsabilidad que se deriva del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo contiene intrínsecamente un carácter civil y contractual, de modo que en el escenario de un contrato de aprendizaje es procedente evaluar a la luz de la protección de la actividad humana, aquella responsabilidad que le asiste al patrocinador -que no empleador-, en el resarcimiento de los perjuicios que contractualmente ocasione a quien le presta un servicio, por acción u omisión.

Importa enfatizar la Sala que no se trata de reconocer un carácter laboral a una relación contractual que no lo ostenta, sino de extender las consecuencias tuitivas que se derivan de una normativa que regula la responsabilidad civil del empleador, a un contexto donde en análogas circunstancias, se traba una relación patrocinador-aprendiz.

El sujeto prestador del servicio, en este caso, sin ser considerado un trabajador, sí está amparado por el concepto amplio de trabajo que consagra el artículo 25 de la Constitución Política. Una manifestación de esa protección, precisamente, tiene que ver con la aplicación analógica de las reglas de responsabilidad civil que se dirigen a lograr de un empleador el resarcimiento pleno de perjuicios cuando ha sido comprobadamente el causante de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional.

De otro lado, no sobra señalar que la atadura que encuentra la Sala en el caso para acercar el espíritu del contenido del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo a la población objetiva de aprendices encuentra, además, una explicación en la naturaleza subordinada de estos al patrocinador en los términos del literal b) del artículo 30 de la Ley 789 de 2002.

Luego, la actividad del aprendiz no sólo es un quehacer humano protegido constitucionalmente bajo el influjo del ya citado artículo 25 constitucional, sino que en tanto es subordinado respecto de las materias propias del aprendizaje, con mayor razón debe ser cubierto frente a los actos dañosos que puedan ser ocasionados por la negligencia o ligereza del patrocinador.

Las previsiones legales y jurisprudenciales que desarrollan la culpa del empleador a la luz del pluricitado artículo 216 del Código Sustantivo del

Trabajo, insiste la Sala, son aplicables analógicamente a la relación de aprendizaje en tanto aquel conduce al resguardo de la integridad física y patrimonial de quien realiza una actividad productiva subordinada en favor de quien lo contrata, situación objetivamente análoga a la que se presenta cuando quien desarrolla la labor es una persona que se encuentra materialmente en idénticas condiciones de subordinación técnica, pero bajo un esquema jurídico no laboral.

La analogía, entonces, sirve de vehículo para garantizar una ya ampliamente mencionada protección que es indispensable para aquel ser humano que despliega una tarea protegida constitucional y legalmente, sin que resulte atropellado el principio de prevalencia del derecho sustancial sobre las formalidades cuando la negación de los efectos extensivos del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo se finca exclusivamente en la naturaleza no laboral del vínculo contractual.

No puede perderse de vista, además, que las previsiones legales que imponen la inclusión del aprendiz en todos los programas del Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo así como su afiliación en el Régimen de Riesgos Laborales son, de suyo, situaciones que indefectiblemente llevan a ratificar que la actividad humana de aquel está sometida a riesgos propios de una labor especialmente subordinada y que merecen ser cubiertos, con las particularidades propias de su naturaleza, por el Sistema de Seguridad Social.

Luego, la extensión del 216 del Código Sustantivo del Trabajo por vía analógica no es más que una confirmación de la necesidad de protección de aquel aprendiz que sin tener el ropaje de un trabajador, debe ser amparado en su actividad formativa. De esta forma, el Tribunal sí incurrió en los errores que le fueron endilgados, lo que conduce al quiebre de la providencia confutada.

Las razones expuestas son suficientes para conceder la prosperidad de los cargos formulados.

[...]

Es precisamente por (sic) esa razón por la cual el aprendiz debe ser protegido ante las adversidades del riesgo asociado al trabajo, lo que significa no solo la protección propia del Sistema de Riesgos Laborales, sino también la aplicación del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, pues quien patrocina dicha instrucción debe ser más riguroso en su protección, dada la fragilidad en la que lo ubica su propia inexperiencia.

Debe insistir la Sala que, precisamente, si existía una relación de aprendizaje era porque el demandante estaba en el desarrollo de una formación constante de forma técnica en lo teórico y lo práctico, sin que sea predicable que ese solo hecho deba entenderse como una capacitación que automáticamente haga del aprendiz un experto. En este sentido, la actividad cotidiana del aquel en la empresa patrocinadora suponía una vocación de formación constante y diaria, al margen de que sea generadora de valor al empresario y por ende, remunerable».

SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES » CONTRATO DE APRENDIZAJE » COBERTURA - Las previsiones legales que imponen la inclusión del aprendiz en los programas del sistema de salud y seguridad en el trabajo así como su afiliación en el régimen de riesgos laborales son situaciones que ratifican que la actividad humana que ejerce está sometida a riesgos propios de una labor especialmente subordinada y que deben ser cubiertos, con las particularidades propias de su naturaleza, por el sistema de seguridad social

PROCEDIMIENTO LABORAL » INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY » ANALOGÍA - La extensión y aplicación analógica del artículo 216 del CST al contrato de aprendizaje se fundamenta en una necesidad de protección del aprendiz que, sin tener el ropaje de un trabajador, debe ser amparado durante el ejercicio de su actividad formativa

SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES » ACCIDENTE DE TRABAJO » CONTRATO DE APRENDIZAJE » CULPA PATRONAL » INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES GENERALES DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD » ANÁLISIS DE PRUEBAS - Se encuentra acreditada la culpa del patrocinador en el accidente de trabajo por no ejercer la supervisión y control de las funciones de las personas a su cargo, pues a la luz del contrato de aprendizaje la actividad en la que resultó lesionado el aprendiz no guardaba relación con el objeto del mismo, además de no contar con un estándar de seguridad para la manipulación del objeto con el que se causó el accidente, de lo que se deriva que el patrocinador creó un riesgo que desbordó la cobertura del sistema de riesgos profesionales

Tesis:

«Comienza la Sala por advertir que no fue motivo de controversia la ocurrencia del siniestro así como tampoco lo fue la calificación de pérdida de capacidad laboral del aprendiz. También quedaron fuera de discusión las condiciones y circunstancias que rodearon el suceso dañoso, de modo que la cuestión debatida está alinderada exclusivamente respecto de si se trató de un riesgo ordinario cobijado por el Régimen de Riesgos Laborales o si existió una negligencia del patrocinador que hubiera conducido a la ocurrencia del daño conocido.

A este respecto, vale decir que en el “Formato de investigación de incidentes y accidentes de trabajo para empresas afiliadas a la ARP -SURA Resolución 1401 de 2007” se consignó como descripción del accidente, lo siguiente:

[...]

Visto el anterior relato, en principio, no habría de evidenciarse una actividad calificada para la que el aprendiz debiera poseer conocimientos técnicos especializados o una experticia concreta.

Estando bajo estudio la responsabilidad del patrocinador, resulta trascendental el análisis pormenorizado de las actividades asociadas al contrato de aprendizaje que estaba en ejecución, comoquiera que esta categoría de servicio personal, precisamente, encuentra su fundamento en la formación del aprendiz en una dimensión teórica y práctica. Ello quiere decir que no se trata de un trabajador experto ni calificado, menos aun con experiencia comprobada. Por el contrario, no puede perderse de vista que es una suerte de estudiante que simultáneamente presta un servicio técnicamente subordinado y por lo mismo, un sujeto de particular protección.

[...]

En el presente caso resultó demostrado que el patrocinador hizo entrega al aprendiz de unos elementos mínimos de seguridad y que la actividad en la que ocurrió el accidente, era una labor cotidiana del empresario. Sin embargo, la protección al aprendiz no se agotaba con el pago del auxilio de sostenimiento y las afiliaciones correspondientes al Sistema de Seguridad Social Integral, comoquiera que a la luz del contrato de aprendizaje mismo y la motivación del aprendiz para estar en la compañía demandada, no tenía una relación intrínseca y necesaria con la labor en la que resultó lesionado, de modo que el infortunado suceso no le resulta imputable exclusivamente a los riesgos propios de cualquier actividad laboral y sí al patrocinador que creó un riesgo que desbordó la cobertura del Sistema de Riesgos Laborales.

Ello se evidencia del objeto del contrato de aprendizaje, el cual específicamente era el de “garantizar al APRENDIZ la formación profesional integral en la especialidad de TECNÓLOGO MANTENIMIENTO MECÁNICO INDUSTRIAL”, lo que luce ajeno a las actividades de cargue y descargue de láminas de acero, labor en la que ocurrió el siniestro.

Ello resulta evidente, además, por cuanto en el informe de investigación del accidente de trabajo ya referido con anterioridad, se identificó como una causa probable del accidente que “[...] no se cuenta con un estándar de seguridad para la manipulación de la lámina”, que existió un “[...] agarre de

lámina en forma errada por falta de conocimiento al manipular este material”, así como que hubo una “identificación inadecuada de necesidades de la tarea” y una “planificación inadecuada en la realización de la tarea”; todo lo cual además, fue consonante con lo dicho por la representante legal de la sociedad demandada en el interrogatorio de parte rendido en juicio, quien ratificó que el suceso ocurrió, por las razones señaladas».

SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES » INDEMNIZACIONES » INDEMNIZACIÓN TOTAL Y ORDINARIA DE PERJUICIOS » PROCEDENCIA - En tratándose de indemnización plena de perjuicios derivados de la culpa patronal no opera un régimen de responsabilidad objetiva, es la culpa suficientemente comprobada del patrocinador la que la origina -no existe presunción de culpa del empleador o patrocinador en la ocurrencia del accidente-

Tesis:

«Recuerda la Corte en lo que respecta a la indemnización total y ordinaria de perjuicios derivada de la existencia de un accidente de trabajo, que ha reiterado la Sala en la providencia CSJ SL17026-2016, ratificada en sentencia CSJ SL10262-2017, que una condena por aquel concepto,

"[...] exige la demostración de la culpa patronal, que se establece cuando los hechos muestran que faltó “aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios”, según la definición de culpa leve que corresponde a los contratos celebrados en beneficio de ambas partes, de modo que cuando se reclama esta indemnización ordinaria, debe el trabajador demostrar la culpa al menos leve del empleador, y a este que tuvo la diligencia y cuidados requeridos, para que quede exento de responsabilidad."

De esta forma, no basta solo con plantear el incumplimiento del empleador - o patrocinador- en las obligaciones de cuidado y protección a favor de quien es el trabajador -o aprendiz-, comoquiera que la indemnización plena de perjuicios reglada por el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, “[...] no es una especie de responsabilidad objetiva como la del sistema de riesgos laborales, para que opere la inversión de la carga de la prueba que se reclama” pues deben estar acreditados el accidente y las circunstancias en las que ha tenido ocurrencia, y “[...] que la causa eficiente del infortunio fue la falta de previsión por parte de la persona encargada de prevenir cualquier accidente” (CSJ SL10262-2017; CSJ SL10417-2017; CSJ SL15114-2017; CSJ SL9355-2017; CSJ SL12862-2017; CSJ SL17026-2016; CSJ SL, 10 marzo 2005, radicación 23656).

Demostrados los supuestos de la responsabilidad del empleador - patrocinador en este caso- por quien está interesado en su declaratoria, corresponde a su turno a este acreditar “[...] que no incurrió en la

negligencia que se le endilga, mediante la aportación de pruebas que acrediten que sí adoptó las medidas pertinentes en dirección a proteger la salud y la integridad física de sus trabajadores”, lo que supone una suerte de inversión de la carga de la prueba, en los términos del artículo 177 del Código de Procedimiento Civil -hoy 167 del Código General del Proceso- (CSJ SL11147-2017). Así lo ha reiterado la Sala, entre otras, en las sentencias CSJ SL17026-2016, CSJ SL7181-2015 y CSJ SL, 7 octubre 2015, radicación 49681».

Lo dicho, no supone, en todo caso, que exista una presunción de culpa del empleador o patrocinador en la ocurrencia de un accidente por el desarrollo de una actividad que pueda llegar a ser catalogada como peligrosa (CSJ SL11086-2017), conclusión proscrita de antaño por la Sala (CSJ SL, 30 marzo 2000, radicación 13212; CSJ SL, 5 septiembre 2000, radicación 14718; y CSJ SL, 20 junio 2012, radicación 42374); sino que, a la probanza del trabajador o aprendiz de los hechos que dan lugar a la culpa de aquel, se sigue la necesidad de acreditar por este último que se considera diligente. Ello, por cuanto solo tras su culpa comprobada, se habilita la condena por indemnización plena de perjuicios (CSJ SL11826-2017 y CSJ SL11303-2017)».

PROCEDIMIENTO LABORAL » PRINCIPIOS » PRINCIPIO DE LA CARGA DE LA PRUEBA » APLICACIÓN - Para efectos de establecer la culpa de que trata el artículo 216 del CST y la consecuente indemnización plena de perjuicios, corresponde al aprendiz demostrar la ocurrencia del accidente, las circunstancias en las que sucedió y su relación de causalidad con el incumplimiento de los deberes de prevención y protección a cargo del patrocinador y, una vez acreditados estos supuestos, debe el patrocinador probar que actuó con la diligencia y el cuidado que se le exigen, lo que supone la inversión de la carga de la prueba en los términos del artículo 177 del CPC, hoy 167 del CGP

SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES » ACCIDENTE DE TRABAJO » CULPA PATRONAL » INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES GENERALES DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD - La capacitación y el adiestramiento del trabajador o aprendiz, así como la vigilancia del empleador o patrocinador sobre las labores subordinadas, deben ser concluyentes, categóricas, técnicas y oportunas, para garantizar que cuando aquellos estén en circunstancias que pongan en riesgo su integridad personal, puedan adoptar acciones que les procuren el mayor grado de seguridad posible

Tesis:

«Vale aclarar que esta Sala con antelación ha reconocido que incluso la inexperiencia o ligereza del trabajador, en este caso aprendiz, en el desarrollo de las funciones que le son propias, no radica en su cabeza con

exclusividad la responsabilidad de las consecuencias adversas que se ocasionan en virtud del trabajo realizado, menos aún si el empleador -patrocinador- no ha cumplido con los deberes mínimos de seguridad para aquel (CSJ SL15114-2017 y CSJ SL15064-2017), de lo cual se erige la relevancia del constante acompañamiento y supervisión de este último, de forma mediata e inmediata.

La vigilancia del empresario sobre las labores subordinadas asignadas a cada colaborador, desde luego, debe ser lo suficientemente técnica y oportuna para controlar el resultado de la tarea encargada al prestador del servicio y tener la posibilidad de corregir cualquier incidente que ponga en peligro la integridad y bienestar del mismo. Por ello, se insiste, la capacitación y el adiestramiento del trabajador o aprendiz debe ser concluyente, categórica y profusa, para garantizar que este cuando se encuentre en circunstancias como las del presente asunto, pueda adoptar acciones tendientes a garantizar una labor técnica y procurarse el mayor grado de seguridad posible».

SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES » INDEMNIZACIONES » INDEMNIZACIÓN TOTAL Y ORDINARIA DE PERJUICIOS » COMPATIBILIDAD CON LAS PRESTACIONES A CARGO DEL SISTEMA - La indemnización de perjuicios por culpa grave o leve del empleador o patrocinador no se subsume en las prestaciones del sistema general de riesgos profesionales, puesto que estas tienen un carácter protector y prestacional frente al riesgo objetivo propio de la actividad laboral, mientras que aquella es de carácter resarcitorio ante la negligencia subjetiva del empleador o patrocinador, con lo cual quien recibe las dos, no obtiene doble reparación del mismo perjuicio

Tesis:

«Sobre la existencia de la responsabilidad del empleador o patrocinador en un accidente de trabajo que dé lugar a la indemnización plena de perjuicios conforme el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, esta Sala ha tenido la oportunidad de sentar en la providencia CSJ SL15114-2017, entre otras, que la actividad humana subordinada, puesta al servicio de una persona natural o jurídica, entraña riesgos que le son propios y que pueden afectar la integridad del trabajador o aprendiz, o su vida misma. Este riesgo -que es objetivo en la medida que pervive porque existe el empleo y es inherente a este-, es lo que está cubierto bajo el amparo del Sistema de Riesgos Laborales con las restricciones y condicionamientos impuestos por la legislación.

A su turno, el riesgo que nace en desarrollo del trabajo pero no necesariamente con ocasión del mismo, y que tiene la condición de no ser congénito o innato a la actividad dependiente desarrollada, es lo que trasciende el cobijo ordinario del Sistema y dada su calidad de excepcional,

debe ser asumido por quien dio lugar a su creación, por acción u omisión. En líneas generales, a ello se reduce la distinción básica entre el riesgo objetivo y el riesgo subjetivo en materia de riesgos laborales, que tiene relevancia de cara a establecer quién asume la responsabilidad de mitigar el riesgo o soportar las consecuencias de la configuración de un siniestro.

De allí que haya sido discutida en innumerables ocasiones, la procedencia o no de la acumulación de indemnizaciones entre las que son reconocidas por el Sistema General de Riesgos Laborales según el Decreto 1295 de 1994 y la Ley 776 de 2002, y el empleador o en este caso, el patrocinador, en los términos del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando ha dado lugar a la creación de un riesgo extraordinario para alguno de sus trabajadores. De esta forma, y atendiendo los reproches de la sociedad demandada en el recurso de apelación, ha de decirse que la posición sentada con antelación por esta Corporación en torno a ello, es que resultan compatibles, dado su diferente origen y finalidad. Así lo sostuvo la Corte en reciente sentencia CSJ SL10731-2017, y de tiempo atrás en providencias CSJ SL, 22 abril 2008, radicación 27736; CSJ SL, 17 octubre 2007, radicación 29609 y CSJ SL, 12 noviembre 1993, radicación 5868.

En efecto, nada obsta para que el riesgo objetivo y propio del trabajo sea cubierto por un sistema legal que tiene por fin mitigar los peligros asociados a la actividad humana subordinada, y, de forma concurrente, pueda ser obligado un empleador o patrocinador que permitió, produjo o, en todo caso, no evitó, un daño extraordinario que el trabajador no tenía la carga de soportar y que el sistema legal no está en capacidad de asumir de forma ordinaria, precisamente, por su naturaleza ajena a la habitualidad del servicio y sus contingencias».

SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES » INDEMNIZACIONES » INDEMNIZACIÓN TOTAL Y ORDINARIA DE PERJUICIOS » PERJUICIOS MORALES » TASACIÓN - La estimación de los perjuicios morales queda al prudente arbitrio del juez

Tesis:

«Finalmente, en torno a la impugnación de la sociedad demandada respecto de los perjuicios reconocidos por el Juzgado, conviene sentar por la Sala no se demostró por qué motivos resultó eventualmente equivocado sobre este punto el fallador de instancia, al margen de entender, en todo caso, que los perjuicios que tuvo por demostrados y cuya indemnización reconoció, están además, cobijados por el criterio judicial, derivado del artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social que ampara su labor judicial.

Sobre este particular, esta Corporación en providencia del CSJ SL, 6 julio 2011, radicado 39867, precisó que en los perjuicios morales se involucran

aquellos denominados subjetivados, equivalentes al precio del dolor físico y de las afecciones psicológicas padecidas por el actor. Así los explicó:

“[...] la Corte sostuvo que los perjuicios morales se dividen en objetivados y subjetivados. Los primeros, son aquellos daños resultantes de las repercusiones económicas de las angustias o trastornos síquicos que se sufren a consecuencia de un hecho dañoso; y, los segundos, los que exclusivamente lesionan aspectos sentimentales, afectivos, y emocionales que originan angustias, dolores internos, síquicos, que lógicamente no son fáciles de describir o de definir.”

A su turno, conforme a la providencia CSJ SL, 22 enero 2008, radicación 30621; los daños en la vida en relación se generan por,

“[...] el menoscabo en la vida de relación social, que no se equipara a la aflicción íntima, que se padece en el interior del alma, calificada como daño moral subjetivo, ni tampoco con la pérdida de la capacidad laboral, que es estimable en dinero a partir del grado de invalidez establecido por las Juntas Calificadoras; es el daño que afecta la aptitud y disposición a disfrutar de la dimensión de la vida en cualquiera de sus escenarios sociales; es una afectación fisiológica, que aunque se exterioriza, es como la moral, inestimable objetivamente, y por tanto inevitablemente sujeta al arbitrio judicial.”

Ahora bien, como quiera que el daño moral está sujeto al arbitrio judicial en la medida en que no es posible tarifar el dolor, la desesperanza, el abatimiento, la zozobra y demás componentes propios del fuero interno del individuo, como se dijo, su cuantía dependerá de la situación fáctica, la cual el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, permite al juez la libertad de determinarlos (CSJ SL3693-2019)».

PROCEDIMIENTO LABORAL » PRESCRIPCIÓN » TÉRMINO PARA RECLAMAR O EJERCER LA ACCIÓN - Los artículos 488, 489 del CST y 151 del CPTSS establecen un término de tres años para que el acreedor reclame, contado a partir del momento de exigibilidad de la obligación

Tesis:

«Por las mismas razones expuestas y resultas del proceso, resultan imprósperas las excepciones formuladas por la sociedad demandada, en especial la de prescripción en tanto la demanda fue instaurada ante la jurisdicción dentro del término previsto en los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social».

NOTA DE RELATORÍA: Esta providencia es relevante en: SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES > CONTRATO DE APRENDIZAJE > ACCIDENTE DE TRABAJO > CULPA PATRONAL > NORMAS APLICABLES - Es viable aplicar por analogía el artículo 216 del CST al contrato de aprendizaje conforme a las reglas del artículo 8 de la Ley 153 de 1887, cuando se acredita que el aprendiz sufre un accidente de trabajo o enfermedad profesional derivados de una acción u omisión del patrocinador // PROCEDIMIENTO LABORAL > INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY > ANALOGÍA - La extensión y aplicación analógica del artículo 216 del CST al contrato de aprendizaje se fundamenta en una necesidad de protección del aprendiz que, sin tener el ropaje de un trabajador, debe ser amparado durante el ejercicio de su actividad formativa