



Responsabilidad Laboral Solidaria de la Empresa Usuaria, ante reclamaciones laborales de trabajadores de la Empresa Contratista.

SANDRA RIVERA VELASCO

UNIVERSIDAD ICESI
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESPECIALIZACION EN LEGISLACION Y SEGURIDAD SOCIAL
SANTIAGO DE CALI
2013



Responsabilidad Laboral Solidaria de la Empresa Usuaria, ante reclamaciones laborales de trabajadores de la Empresa Contratista.

SANDRA RIVERA VELASCO

Trabajo de Grado para optar al Título de Especialista en Legislación Laboral y de la Seguridad Social

Director (a):

Dra. Paula Andrea Cerón

UNIVERSIDAD ICESI

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

ESPECIALIZACION EN LEGISLACION Y SEGURIDAD SOCIAL

SANTIAGO DE CALI

2013

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por estar a mi lado, dándome la fortaleza y la sabiduría para continuar en la realización de mis sueños. Un agradecimiento especial a mi Familia por su apoyo incondicional que durante toda la Especialización me brindaron, en especial a mis Hermanas y a mi Hijo Miguel Angel, por su comprensión, y a mi esposo que me impulso a iniciar este postgrado. Agradezco también a mi tutora la Dra. Paula Andrea Cerón por sus valiosas orientaciones en este trabajo de grado.

CONTENIDO

	pág.
1. INTRODUCCION	6
2. RESUMEN DE CASO	8
3. TEMAS RELEVANTES PARA ABORDAR EL CASO	9
3.1 MARCO NORMATIVO	9
3.1.1 Aspectos normativos sobre las obligaciones de los empleadores en términos de la seguridad social. Derecho Fundamental.	9
3.1.2 Sobre la Estabilidad Laboral Reforzada.....	12
3.1.3 Aspectos jurisprudenciales sobre la solidaridad Empresarial, ante accidentes laborales.....	15
3.1.4 Aspectos normativos Internacionales sobre la solidaridad Empresarial, ante accidentes laborales.....	16
4. ANÁLISIS DEL CASO	17
5. CONCLUSIONES	19
BIBLIOGRAFÍA	21
ANEXOS	24

LISTA DE ANEXOS

	pág.
Anexo 1. Guía del Profesor.	25
Anexo 2. Ficha Técnica.	28
Anexo 3. Ficha Pedagógica.	31

1. INTRODUCCION

Cuando una empresa contrata la ejecución de algunas actividades con un contratista independiente, que a su vez vincula personal para el desarrollo de las actividades contratadas, la empresa puede ser responsable solidaria de las obligaciones laborales que ese contratista independiente incumpla con sus trabajadores.

La ley laboral colombiana autoriza a las empresas para que contraten labores con contratistas independientes (Artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo) para que sean ellos quienes asuman la carga administrativa y logística que ello implica, permitiendo así a la empresa centrarse en asuntos que le son de más interés. No obstante hay algunas circunstancias en las cuales el la Empresa Contratante también se convierte en responsable solidario frente a los empleados del contratista ante incumplimientos de tipo laboral. En el presente caso de grado, se abordará una situación de responsabilidad solidaria empresarial, cuando el contratista incumple con sus responsabilidades laborales.

Se mencionarán fundamentos jurídicos nacionales e internacionales aplicables al presente caso, los cuales servirán para poder desarrollarlo. Igualmente se presentarán diferentes puntos de vista para analizarlo, planteando posibles soluciones, con el objetivo de generar un debate académico. Por último se hará un análisis, utilizando argumentos jurídicos aplicables al caso, teniendo en cuenta que el Sistema de la Seguridad Social se basa en el principio de Solidaridad.

Es un hecho que la globalización ha obligado a los países latinoamericanos a crear o copiar algunas formas de contratación laboral, con el ánimo de disminuir los costos de producción de los productos y/o servicios de la empresas, pero si bien es cierto que esto genera competitividad ante un TLC, también es cierto que el Gobierno debe buscar la forma de hacer respetar los derechos de los trabajadores a través de sus entes gubernamentales; de esta forma se logrará establecer un equilibrio en las relaciones laborales en Colombia.

Por todo lo anterior, en el desarrollo del presente caso, se tratará de establecer puntos claros que permitan al lector establecer un punto de vista sobre hechos de responsabilidad laboral solidaria. En este caso puntual se inicia relatando todos los hechos del mismo, posteriormente se menciona el marco normativo internacional y nacional donde se dan a conocer los aspectos jurídicos que son aplicables a este caso concreto, para concluir con el análisis del mismo.

2. RESUMEN DE CASO

La Empresa Agroindustrial ABC, tenía contratada la labor de siembra de semilla con un contratista independiente mediante contrato comercial, el contratista realizaba contratos laborales con el personal que requería para realizar dicha labor. En julio de 2010 el contratista vinculó al señor Pérez mediante contrato laboral a término fijo de seis meses, en el cargo de *Cabo de Semilla*. Una de las funciones del citado trabajador consistía en transportar en un bus de propiedad del contratista al personal que hacía la labor de siembra a sus sitios de trabajo y cuando finalizaban su jornada laboral los transportaba a su lugar de residencia. En agosto 25 del año 2010, el señor Pérez sufrió un atentado con arma de fuego mientras transportaba al personal, lo cual le generó pérdida de un riñón y además debieron hacerle trasplante total de cadera, generándole una incapacidad de 570 días, las cuales se le cancelaron todas.

Al término de estas incapacidades que fue el 25 de febrero de 2012, la ARL envió al contratista una orden de reubicación del señor Pérez, ya que este quedó con restricciones físicas que impedían ejercer su antigua labor, puesto que no podía caminar en terrenos irregulares, no podía levantar pesos mayores a 10 kgs, debía hacer pausas activas cada hora, y no debía conducir vehículo alguno. Pero al momento que la ARL le envía la orden de restricción al contratista, este último le cancela el contrato de trabajo al señor Pérez, argumentando que culminó la causa que le dio origen a dicho contrato, liquidando y pagando todas las prestaciones sociales de ley a las que tenía derecho; puesto que ya no ejercía su objeto social debido a un embargo que le realizó la DIAN en agosto de 2011, como consecuencia de una sanción por no informar a esa entidad aspectos impositivos. Dicho embargo determinó la parálisis total de las actividades del contratista y una evidente fuerza mayor que le impidió continuar con el contrato y como consecuencia, debió cancelar los contratos de trabajo, ya que cesó la causa que les dio origen.

3. TEMAS RELEVANTES PARA ABORDAR EL CASO

3. 1 MARCO NORMATIVO

3. 1.1 Aspectos normativos sobre las obligaciones de los empleadores en términos de la seguridad social. Derecho Fundamental.

Los acuerdos internacionales (Convenio 111 de la OIT) y la Constitución Política en sus artículos 1, 5, 47, 48, 53 establecen que el derecho a la salud se debe tratar como un derecho humano; es decir, un derecho fundamental al cual debemos tener acceso todos los Colombianos (Sentencia T-035 de 2010M.P.Dr. Jorge Iván Palacio). Por tal razón, la Corte Constitucional y los demás entes judiciales han establecido lineamientos para que los ciudadanos puedan exigir el cumplimiento y respeto de dicho derecho.

Este derecho no solo aplica para un solo individuo sino también para su grupo familiar que dependen económicamente de él. Los empleadores deben tener claro que es obligación de ellos tratar a los trabajadores como seres humanos y por consiguiente deben ser solidarios en estos temas.

A continuación se relacionan la normatividad que aplica a este caso:

Constitución Política:

De acuerdo al artículo 13, el Estado debe promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados. También menciona que el Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

A su vez en el Artículo 48, menciona que se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social; que el Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la Seguridad Social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la Ley.

La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se presta bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, de acuerdo a la Ley 100 de 1993 la definición de estos principios es la siguiente: a. Eficiencia: Es la mejor utilización social y económica de los recursos administrativos, técnicos y financieros disponibles para

que los beneficios a que da derecho la seguridad social sean prestados en forma adecuada, oportuna y suficiente; b. Universalidad. Es la garantía de la protección para todas las personas, sin ninguna discriminación, en todas las etapas de la vida; c. Solidaridad. Es la práctica de la mutua ayuda entre las personas, las generaciones, los sectores económicos, las regiones y las comunidades en los términos que establezca la Ley.

Por su parte, el artículo 54 dispone el deber del Estado de garantizar a la población con movilidad disminuida el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

La Constitución Política ha dado prioridad a la protección que deben dar los jueces al Derecho al Trabajo, lo cual está plasmado en su artículo 25 que menciona que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Código Sustantivo de Trabajo:

Continuando con los materiales jurídicos que son aplicables a este caso, en el Código Sustantivo en su Artículo 1, menciona que la finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

A su vez en el Artículo 9, establece que el trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones. Igualmente en el Artículo 13, que menciona el Mínimo de Derechos y Garantías, se deja claro que no se pueden desconocer el mínimo de derechos que tienen los trabajadores. En el Artículo 56, claramente está establecida la obligación del empleador en suministrar protección y seguridad para con los trabajadores.

Ley 100 de 1993:

En el artículo 1 de la Ley 100, deja claro que el Sistema de Seguridad Social integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y de la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten.

La misma ley menciona en su artículo 2 que es deber del Estado garantizar la solidaridad en el sistema de seguridad social mediante su participación, control y dirección del mismo. Entiéndase como “Solidaridad: Es la práctica de la mutua ayuda entre las personas, las generaciones, los sectores económicos, las regiones y las comunidades bajo el principio del más fuerte hacia el más débil. Es deber del Estado garantizar la solidaridad en el régimen de Seguridad Social mediante su participación, control y dirección del mismo. Los recursos provenientes del erario público en el Sistema de Seguridad se aplicarán siempre a los grupos de población más vulnerables.”

Jurisprudencia Nacional:

A nivel nacional el bloque de constitucionalidad ha abordado ampliamente en diferentes sentencias, el derecho a la seguridad social que tienen todas las personas que se encuentren en el País. Más aún las personas en estado de debilidad manifiesta por su condición física al padecer alguna disminución de su capacidad laboral o por encontrarse con discapacidad. A continuación se citan algunas sentencias:

- Sentencia T-504 de mayo de 2008 Magistrado ponente Dr. Rodrigo Escobar Gil. En esta sentencia la Corte Constitucional marco un precedente muy importante para los casos de personas en debilidad manifiesta y en el reintegro de las mismas a las empresas que los hayan desvinculado estando incapacitados o que tuvieran orden de reubicación laboral. Esta Corte manifestó que las personas con limitaciones físicas, sensoriales o síquicas tienen derecho a una estabilidad laboral reforzada, que se concreta en la prerrogativa de permanecer en el empleo y de gozar de cierta seguridad de continuidad, mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación, siendo una de sus mayores implicaciones la inversión de la carga de la prueba, de suerte que se constituye una presunción de discriminación sobre todos los actos que tengan por finalidad desmejorar las condiciones laborales de los trabajadores con alguna discapacidad, al punto que corresponde al empleador desvirtuar la presunción y demostrar que tales actuaciones atienden a una causal objetiva.

- Sentencia No 531 del año 2000 Magistrado ponente Dr. Álvaro Tafur Galvis. En la cual se expresa que en el artículo 2o. de la Carta Política, constituye fin esencial del Estado Social de Derecho, la efectividad de los derechos de las personas constitucionalmente establecidos. De ahí que, se haya identificado dentro del diseño constitucional otorgado para la conformación de un Estado pluralista y solidario, la existencia de grupos poblacionales beneficiarios de protecciones especiales, en atención a su situación material, con el fin de asegurarles el ejercicio de sus derechos y la debida participación en la sociedad para su desarrollo vital y para la definición de los asuntos de su interés, como ocurre con el caso de la población con discapacidad.

Convenios Internacionales.

Recordemos que uno de los objetivos de la OIT (Organización Internacional de Trabajo) es fomentar la protección a los trabajadores por medio de los convenios, por tal razón la OIT, establece que las Naciones deben velar por la protección de los trabajadores en estado vulnerable, garantizándoles su integración laboral y social. El Convenio 158, entre otros aspectos, menciona en su artículo 6 que la ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo. A su vez, en el Convenio 159, en su artículo 1, numeral 2, enuncia que todo Miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.

3.1.2 Sobre la Estabilidad Laboral Reforzada.

Al respecto, la Corte Constitucional establece para ciertos grupos de personas en el caso que nos atañe es aplicable porque el señor Pérez se encuentra en una situación de Debilidad Manifiesta, puesto que la empresa para la cual trabajaba, debía garantizarle la recuperación y ocupación, y según nuestra la Constitución Política, en el artículo 53, el Estado y la Ley deben propender por la estabilidad laboral del trabajador colombiano. Sin embargo la jurisprudencia ha desarrollado una posición muy bien estructurada sobre este aspecto, y con lo cual se busca garantizar la estabilidad del trabajador en casos muy particulares y que puedan afectar gravemente algún derecho constitucional del trabajador.

Por tal razón los entes gubernamentales deben velar por el cumplimiento de las normas laborales y de la Seguridad Social. A continuación se citan bases jurídicas:

Concepto 363455 del 30 de diciembre de 2010 Ministerio de Trabajo.

Es claro que en este concepto emitido por el Ministerio de Trabajo, siguen los lineamientos de la Corte Constitucional, puesto que menciona que en el caso de las personas con discapacidad o con limitaciones el empleador no puede despedirla por el hecho de estar incapacitado o limitado para trabajar, y si lo hace debe pagar una indemnización equivalente a 180 días, sin perjuicio de las demás prestaciones a que hubiera lugar conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y las sentencias C-531 del 10 de mayo de 2000 y la T- 519 de 2003, que da la posibilidad de reintegro del trabajador.

A su vez en este concepto, el Ministerio de Trabajo vela por el cumplimiento de la Ley, ya que exige que la Empresa que desea despedir a un trabajador, deberá solicitar a la Inspección de Trabajo del Ministerio de la Protección Social, el permiso para que autorice con los soportes documentales que justifiquen el despido, argumentando que los puestos de trabajo existentes en la empresa, pueden empeorar las condiciones de salud del trabajador y que no existen opciones de trabajo disponibles, acordes a las capacidades residuales de éste (aptitud física, psicológica y técnica), demostrando que se afecta el estado de salud del trabajador, y las finanzas de la empresa.

Jurisprudencia Nacional:

La Corte Constitucional ha establecido en reiteradas jurisprudencias que la estabilidad laboral reforzada no aplica únicamente a los trabajadores que han sido calificados como discapacitados o con movilidad disminuida conforme a las normas vigentes, sino que se extiende a todas aquellas personas que se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta, de manera que al juez de tutela le estado dar aplicación directa a los principios y derechos superiores y ponderar diferentes elementos fácticos para deducir la ocurrencia de dicha circunstancia, contando con amplio margen de decisión para amparar los derechos fundamentales amenazados o vulnerados .

Sentencia C-531-2000 Magistrado ponente Dr. Álvaro Tafur: en la citada sentencia se menciona que "(...) un primer fundamento que encierra la inconformidad principal

y general de los actores, señala que el legislador en la norma demandada desconoce la obligación constitucional de protección especial de las personas que presentan una debilidad manifiesta por su condición física, al permitir su despido teniendo en cuenta dicha limitación, con el pago de una indemnización.

De acuerdo a los demandantes, una regulación concebida en ese sentido desconoce valores constitucionales sobre los cuales se cimienta el Estado Social de Derecho y obstaculiza la efectividad de los derechos de la población con discapacidad, así como el respeto a su dignidad humana y el respectivo desarrollo de su personalidad jurídica como seres humanos. Según lo manifiestan, se les impide a esas personas acceder a un trabajo en igualdad de oportunidades y de trato y a permanecer en el mismo, disfrutando de condiciones de progreso y desarrollo económico, físico, intelectual y moral. Esto, a su vez, supone el incumplimiento del deber estatal de propiciar ubicación laboral a estas personas según sus condiciones de salud, así como de adelantar una política de rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, según lo preceptuado en el Preámbulo y en los artículos 1, 2, 13, 14, 16, 25, 47 y 54 de la Carta Política.”

En el tema de la protección a personas con debilidad manifiesta, la Corte Constitucional sigue amparando dicho derecho en reiteradas sentencias., como lo es la T- 470 del 25 de septiembre de 1997 Magistrado ponente Dr. Alejandro Martínez: “(...) En general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido (...)”.

En el año 2001, la Corte manifestó que en materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados (Corte Constitucional, Sentencia T-1040 de 2001, M.P Dr. Rodrigo Escobar Gil).

3.1.3 Aspectos jurisprudenciales sobre la solidaridad Empresarial, ante accidentes laborales

Al respecto, la normatividad colombiana, ha establecido la enorme importancia que adquiere el derecho al trabajo en este panorama, no sólo como medio de participación activa, sino como el deber que tienen las Empresas en tratar al trabajador, de tal manera que se respete como herramienta para la consecución de los fines de la sociedad y además en su realización como ciudadano, esto es, como integrante de la sociedad que aporta a la economía del País.

Se observa en algunas sentencias, que la posición de la Corte Constitucional en estos aspectos, es proteger a la parte más débil de la relación laboral, en el caso de estudio, al trabajador.

La real protección de las personas con limitaciones para que éstas permanezcan en el empleo y prosperen gracias a un compromiso real y colectivo de ofrecerles la adecuada reintegración social. (Sentencia T-198-2006del M.P. Dr. Marco Gerardo Monroy,)

Otro panorama estudiado por los jueces Colombianos, es que la estabilidad laboral de las personas que se encuentran en una condición de debilidad manifiesta no se presenta únicamente cuando la persona está con movilidad disminuida por perder un porcentaje considerable de su capacidad laboral y ser calificada por la junta de calificación de invalidez, puesto que la Corte Constitucional ha expuesto que también lo son quienes por padecer alguna alteración en su estado de salud no se encuentran en una condición saludable, quedando en debilidad manifiesta a diferencia de una persona que no presenta ninguna alteración en su organismo. (Sentencia T-410-2010del M.P. Dra. Maria Victoria Calle).

Igualmente en la Sentencia T-216-2009 del M.P. Dr. Humberto Antonio Sierra, se refuerza el tema en consideración una vez que la Corte Constitucional menciona que, como consecuencia de la consagración de la cláusula del Estado Social de Derecho, el ordenamiento jurídico ha asumido un notable esfuerzo consistente en corregir las desigualdades materiales que con frecuencia obstaculizan la posibilidad de goce de las garantías consignadas en el texto constitucional. Uno de los escenarios en los cuales se observa la marcada preocupación del constituyente por asegurar la existencia de mínimos sustanciales que propicien la plena satisfacción

de las libertades individuales se encuentra en las relaciones laborales. Sobre el principio de solidaridad, es preciso resaltar que se establece un definido conjunto de deberes y obligaciones en cabeza de los empleadores como consecuencia de la creación de riesgos para los trabajadores de los cuales aquellos son beneficiarios. Igualmente en la Sentencia 453 de 2002 del M.P. Dr. Álvaro Tafur, se ratifica la importancia de la responsabilidad que tiene el empleador y las Administradoras de Riesgos Laborales, sobre los derechos de los trabajadores, concluyendo que estos últimos una de sus finalidades es lograr el bienestar individual y la integración a la sociedad de las población con discapacidad.

Por otra parte y de acuerdo con la norma consignada en el artículo 4° de la Ley 776 de 2002, se menciona que una vez ha culminado el período de incapacidad temporal “los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría”. En consecuencia, en aquellos eventos en los cuales se logre una recuperación total de la salud del afiliado, su empleador se encuentra obligado a reintegrar al trabajador al cargo que venía ocupando o a realizar una reubicación de acuerdo con las directrices fijadas por la disposición.

3.1.4 Aspectos normativos Internacionales sobre la solidaridad Empresarial, ante accidentes laborales

A nivel internacional hay un reconocimiento prácticamente unánime que establece que la ley laboral tiene como verdadero principio general la protección del trabajador. Con este principio se fundamentan las leyes relacionadas con la misma materia, con esto se justifica la intervención estatal en la emisión de las normas, en la vigilancia de su cumplimiento efectivo, y en la aplicación específica. (Mendizábal Bermúdez Gabriela, 2008).

Otro aspecto que los países latinoamericanos han establecido en su ordenamiento jurídico es que el trabajo asalariado es definido comúnmente en el campo del derecho del trabajo mediante dos nociones complementarias pero diferentes. La primera noción se refiere a la dependencia económica que involucra la figura de un trabajador cuyo medio único o principal de ingreso es su fuerza de trabajo. En este plano, la relación de dependencia se refleja en un contrato que estipula el intercambio de trabajo por dinero, es decir, una relación salarial que puede asumir múltiples formas. La segunda noción alude a la dependencia jurídica, esto es, al hecho de trabajar bajo las órdenes de otro. En este plano, la dependencia involucra

una dimensión organizativa en la realización del trabajo en el curso del cual el trabajador asalariado se coloca “bajo la dirección y supervisión” del empleador.

Los países latinos están alineados en el concepto que la relación laboral es una balanza en la cual la parte más débil es el lado del trabajador, y se enmarca de manera clara en el sentido que La relación de dependencia configura la forma típica del trabajo asalariado y establece el carácter laboral del vínculo para el derecho del trabajo. La relación contractual como “independiente”, en cambio, se concibe como una relación que se sustrae, en principio, de las regulaciones laborales, lo cual facilita su derivación al ámbito comercial y de las regulaciones mercantiles.

Esta diferencia es esencial, ya que el Derecho del Trabajo concibe ambas partes del contrato en posiciones asimétricas: en la medida en que el trabajador carece de otros medios de vida que su fuerza de trabajo, se sitúa en una posición de debilidad frente a su empleador, por lo que la regulación jurídica aporta una función de tutela o protección del trabajador a través de garantías diversas. En el derecho comercial, en cambio –aun cuando existen excepciones al respecto–, se tiende a concebir ambas partes del contrato en un pie de igualdad, es decir, como un contrato entre iguales, por lo que está ausente aquí la protección o tutela que el Derecho del Trabajo proporciona a los trabajadores en relación de dependencia. (Formas de Inserción laboral en el Mercado- Multiculturalismo y Democracia – PNUD).

Considerando estos planteamientos internacionales, queda implícito, que la protección al derecho al trabajo se regula para garantizar la no violación de los derechos fundamentales de los trabajadores.

4. ANÁLISIS DEL CASO

Considerando las diferentes perspectivas que hay respecto al caso en estudio, tanto en la normatividad nacional e internacional, y considerando que los escenarios

constitucionales aplicables serían sobre el derecho al trabajo y el derecho a la seguridad social; además, que cualquier infracción a estos derechos fundamentales, y al mínimo vital del trabajador y de su grupo familiar; sería una clara violación a la ley. En este caso la Ley dispone que cuando la persona se encuentre en estado de debilidad manifiesta es aplicable la estabilidad laboral reforzada.

Observando de manera retrospectiva este caso, recordemos que en épocas anteriores al trabajador lo trataban como un factor de producción, no como un ser humano; puesto que el capitalismo se preocupaba por el trabajador era tan solo porque lo necesitaba como método para lograr incrementar su riqueza, más no lo trataba como un ser humano. Pero afortunadamente la normatividad jurídica actual está viendo al trabajador como un ciudadano que debe ser protegido por la sociedad (Estado y Empresa), por lo tanto la empresa debe ser solidario ante temas como el caso en estudio.

Otro aspecto que se debe considerar, es que todos los seres humanos necesitamos de medios para sobrevivir, y este medio es el trabajo, Carácter protectorio del derecho al trabajo, lo cual se menciona en el artículo 1 del C.S.T. El trabajo es efectivamente la nueva relación social con la que se estructura la sociedad- Teoría de Meda; y de acuerdo a Smith “El trabajo es el medio principal para hacer crecer la riqueza”.

En este caso, la posición de la normatividad Colombiana acentúa la intensidad del deber de protección que favorece al trabajador, y más en eventos cuando la rehabilitación del trabajador no haya sido posible, en cuyo caso, es claro que el trabajador se encuentra en debilidad manifiesta.

En lo que tiene que ver con las obligaciones exigibles al empleador, la Ley ha hecho expresa su preocupación por garantizar el bienestar y el empleo de los trabajadores que, como consecuencia del padecimiento de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, han sufrido una disminución en su estado de salud, y por ende esto le genera limitaciones considerables, que incide en su aptitud para laborar.

En el artículo 8° de la Ley 776 de 2002 consagra el deber que tienen las empresas en la reubicación en los siguientes términos: “Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a

proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios”.

Con todo lo anterior, es evidente que por ser Colombia un Estado Social de Derecho, es deber de las entidades gubernamentales garantizar la protección de los derechos a todos los trabajadores en un caso de debilidad manifiesta, manteniendo un equilibrio en la balanza de la relación laboral. De esta manera se estará suministrando una real protección a las personas con limitaciones para que éstas permanezcan en su empleo y se les garantice una adecuada reintegración social.

En el caso concreto del señor Pérez, y considerando toda la argumentación jurídica anteriormente planteada, considero que puede iniciar instaurando una Acción de Tutela, vinculando tanto al contratista, como a la Empresa Usuaria y a la Administradora de Riesgos Laborales, con el objetivo de obtener amparo judicial de sus derechos fundamentales al trabajo, la salud y la seguridad social, ya que estos se le habrían infringido al dar por terminado el vínculo laboral. Adicional es reconocido que la legislación laboral Colombiana tiene como principio la protección de los derechos del trabajador, puesto que es la parte más débil de las relaciones laborales; y busca armonizar de esta manera la relación empresa-trabajador.

5. CONCLUSIONES

Uno de los principios del Sistema de Seguridad Social, es el de solidaridad; el cual establece deberes y obligaciones en cabeza de los empleadores como consecuencia de la creación de riesgos para los trabajadores de los cuales aquellos son beneficiarios. Puesto que los trabajadores ofrecen al empresario su fuerza de trabajo en condiciones de subordinación de la cual surgen beneficios para ambas

partes; los cuales, no obstante, son particularmente provechosos para el empleador. En consecuencia, como mecanismo para menguar los efectos que se siguen de las condiciones de subordinación en las cuales se encuentran los trabajadores, el ordenamiento jurídico ha ofrecido una especial protección a favor de éstos, la cual adquiere contornos particulares en el caso de los riesgos laborales.

Esta obligación que pesa sobre el Empleador tiene un claro propósito de brindar un cierto mínimo de justicia retributiva a las relaciones laborales, pues en el caso de los Accidentes de Trabajo es claro que la causa del padecimiento que afecta al trabajador está vinculada a la prestación del servicio, por lo que no sería aceptable que en estos eventos éste fuera dejado a su suerte sin que el Empleador asumiera algún tipo de compromiso. Así pues, retomando el principio objetivo de responsabilidad sobre el cual descansa el sistema de riesgos profesionales, dado que el empleador es quien obtiene el provecho del riesgo que ha sido efectivamente materializado, debe ubicar al trabajador en un cargo de acuerdo a lo establecido por la ley.

La Ley establece que en principio quien ejecuta una obra o contrata la prestación de un servicio a favor de un tercero, bajo su responsabilidad, con la dirección técnica de la misma y por precio único, es un verdadero empleador y por ende asume el pago de salarios y prestaciones sociales de los trabajadores que vincula o contrata. La importancia radica en hacer responsable en materia laboral, no solo al contratista sino también al beneficiario de la obra, tal como lo dispone el artículo 34 del C.S.T., al disponer que el beneficiario de la obra o del servicio así contratado, es responsable solidario por el pago de los salarios y prestaciones sociales de los empleados del contratista independiente.

La solidaridad implica que tanto el empleador como el contratista son responsables directos de los salarios y prestaciones de los trabajadores y por ende, este podrá demandar a los dos, o indistintamente a uno de ellos, para obtener el reconocimiento y pago de los salarios y prestaciones sociales. Profundizando aún más en este aspecto recordemos que Colombia es un Estado Social de derecho según la Constitución Política de 1.991 por lo cual estableció que la empresa como base del desarrollo económico tiene una función social que implica obligaciones.

A nivel Internacional, se ha establecido que los casos de relación “triangular” siempre han existido, y se ha observado que el personal suministrado por los

contratistas trabajan en su mayoría en las instalaciones de la Empresa usuario. Solo por este hecho ya está claramente establecida una responsabilidad solidaria.

Por otro lado el trabajador es un ciudadano y como tal se le deben defender sus derechos constitucionales a la vida digna, mínimo vital, reintegro laboral. Se debe definir qué ente económico debe responderle al señor Pérez para que tenga un ingreso fijo y tengo acceso a la seguridad social; de esta manera tanto él como su familia tendrán una vida digna. Además es claro que por esta disminución de capacidad laboral ninguna otra empresa lo contratará, aspecto este que le repercute en su vida, puesto que no podría proporcionar una vida digna para toda su familia.

BIBLIOGRAFÍA

ACTUALICESE. Solidaridad empresarial. [En línea][Citado el 15 de Mayo de 2013]
Disponible en Internet: <http://actualice.com/2011/10/25/tercerizacion-outsourcing->

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 100. (23, diciembre, 1993). Por lo cual se crea sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1993. No 41148. P. 1-168

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Código Sustantivo de Trabajo. (09 de septiembre de 1950). Sobre código sustantivo de trabajo. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1950. No 27407. P. 1-492

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 361. (11, febrero, 1997). Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1997. No 42978. P. 1-236

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 776. (17, diciembre, 2002). Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 2002. No 45037. P. 1-9

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1562. (11, julio, 2012). por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 2012. No 48488. P. 1-22.

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Constitución política de Colombia. (20, julio, 1991). Gaceta Constitucional. Bogotá, D.C., 1991. No 116. Art 13-25-48-53-54.

COLOMBIA LIDER. Trabajo digno y decente en Colombia-Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas. [En línea][Citado el 02 de Junio de 2013] Disponible en Internet: http://www.dejusticia.org/index.php?modo=interna&tema=estado_de_derecho&publicacion=1108

CORPCOMUNICACION.BLOGIA.COM. La Solidaridad un gran valor que no debe perder. [En línea][Citado el 25 de Mayo de 2013] Disponible en Internet: <http://corpcomunicacion.blogia.com/>

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-470-1997, M.P. Dr. Alejandro Martinez Caballero. 25 de septiembre de 1997.

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia C-531-2000, M.P. Dr. Alvaro Tafur Galvis. 10 de mayo de 2000.

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-1040-2001, M.P. Dr. Rodrigo Escobar Gil. 27 de septiembre de 2001.

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-519-2003, M.P. Dr. Marco Gerardo Monroy. 26 de junio de 2003.

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-198-2006, M.P. Dr. Marco Gerardo Monroy. 16 de marzo de 2006.

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-504-2008, M.P. Dr. Rodrigo Escobar Gil. 16 de mayo de 2008.

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-263-2009, M.P. Dr. Luis Ernesto Vargas. 03 de abril de 2009.

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-216-2009, M.P. Dr. Humberto Antonio Sierra. 27 de marzo de 2009.

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-410-2010, M.P. Dra. Maria Victoria Calle. 27 de mayo de 2009.

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-003-2010, M.P. Dr. Jorge Ignacio Pretelt. 14 de enero de 2010.

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-003-2010, M.P. Dr. Luis Ernesto Vargas. 15 de junio de 2010.

GARCES, Carmen Elena, Presentación en aula de Clase, La Intermediación Laboral. 2013.

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACION. Trabajos escritos: presentación y referencias bibliográficas. Sexta actualización. Bogotá: ICONTEC, 2013. 110 p.

MENDIZAL BERMUDEZ, Gabriela. Seguridad Social a Grupos Vulnerables en un Mundo Globalizado, Dicograf, México. 2008

MENDIZAL BEERMUDEZ, Gabriela, CASTAÑEDA, Alfredo, KURCZYN, Patricia. Condiciones de Trabajo y Seguridad Social, Formación Gráfica, México. 2012

MINISTERIO DE TRABAJO, Concepto 363455 de diciembre de 2010

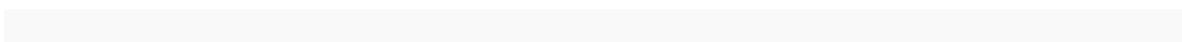
MULTICULTURALISMO Y DEMOCRACIA, Trabajo y Teoría Social– PNUD – Bolivia. 2008

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Conferencia Internacional del Trabajo, 95ª. La Relación de Trabajo. Ginebra. 2006.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Conferencia Internacional del Trabajo, Convenio 158. Sobre la terminación de la relación de trabajo. Ginebra.1982.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Conferencia Internacional del Trabajo, Convenio 159. Sobre la readaptación profesional y el empleo. Ginebra.1983.

QUINTERO, Patricia. Tensiones en la regulación jurídica de la Protección Social en Colombia. Icesi. Abril 2010



ANEXOS

Anexo 1. Guía del Profesor.

Resumen del caso	<p>La Empresa Agroindustrial ABC, tenía contratada la labor de siembra de semilla con un contratista independiente mediante contrato comercial, el contratista realizaba contratos laborales con el personal que requería para realizar dicha labor. En julio de 2010 el contratista vinculó al señor Pérez mediante contrato laboral a término fijo de seis meses, en el cargo de <i>Cabo de Semilla</i>. Una de las funciones del citado trabajador consistía en transportar en un bus de propiedad del contratista al personal que hacía la labor de siembra a sus sitios de trabajo y cuando finalizaban su jornada laboral los transportaba a su lugar de residencia. En agosto 25 del año 2010, el señor Pérez sufrió un atentado con arma de fuego mientras transportaba al personal, lo cual le generó pérdida de un riñón y además debieron hacerle trasplante total de cadera, generándole una incapacidad de 570 días, las cuales se le cancelaron todas.</p> <p>Al término de estas incapacidades que fue el 25 de febrero de 2012, la ARL envió al contratista una orden de reubicación del señor Pérez, ya que este quedó con restricciones físicas que impedían ejercer su antigua labor, puesto que no podía caminar en terrenos irregulares, no podía levantar pesos mayores a 10 kgs, debía hacer pausas activas cada hora, y no debía conducir vehículo alguno. Pero al momento que la ARL le envía la orden de restricción al contratista, este último le cancela el contrato de trabajo al señor Pérez, argumentando que culminó la causa que le dio origen a dicho contrato, liquidando y pagando todas las prestaciones sociales de ley a las que tenía derecho; puesto que ya no ejercía su objeto social debido a un embargo que le realizó la DIAN en agosto de 2011, como consecuencia de una sanción por no informar a esa entidad aspectos impositivos.</p>
-------------------------	--

	<p>Dicho embargo determinó la parálisis total de las actividades del contratista y una evidente fuerza mayor que le impidió continuar con el contrato y como consecuencia, debió cancelar los contratos de trabajo, ya que cesó la causa que les dio origen.</p>
<p>Objetivos pedagógicos del caso</p>	<p>Considero que los objetivos pedagógicos que se podrían plantear en este caso serían los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Aplicar conceptos básicos del Código Sustantivo de Trabajo b) Identificar por cuál vía legal podría realizar reclamaciones el trabajador c) Identificar por cuál vía legal La Empresa y/o el contratista independiente podrían usar para defenderse en un caso como este. d) Establecer posibles situaciones a seguir y que el estudiante escoja la más idónea. e) Debatir sobre los diferentes puntos de vista
<p>¿Cuál sería la solución que se le daría al caso?</p>	<p>Se debe instaurar una acción de tutela, solicitando el reintegro laboral, puesto que se le vulneraron sus derechos.</p>
<p>¿Cuáles son los problemas que debe de enfrentar para solucionar el caso?</p>	<p>El problema principal que enfrenta el caso es que a la fecha La Junta Regional de Invalidez no lo ha calificado, por lo tanto no se ha establecido la pérdida de capacidad laboral del señor Pérez. Debido a esto se debe demostrar es el estado de debilidad manifiesta, lo cual se lograra a través de la prueba documental, como son las incapacidades, la orden de reubicación laboral de la ARL, Reporte de Accidente de Trabajo.</p>

	Igualmente y no menos importante, demostrar la dependencia económica de su grupo familiar.
<p>¿Qué estrategia daría para lograr esto?</p>	<p>Estrategias Jurídicas</p> <p>Se debe establecer una <i>acción de tutela</i> solicitando reintegro laboral dando alcance a la empresa usuaria, por encontrarse en estado de debilidad manifiesta, y además por violación a sus derechos fundamentales como el mínimo vital y el de seguridad social. Por otro lado, en caso que le adeuden el pago de prestaciones sociales, podría instaurar una demanda ordinaria.</p>

Anexo 2. Ficha Técnica.

Nombre del caso	Responsabilidad Laboral Solidaria de la Empresa Usuaria, ante reclamaciones laborales de trabajadores de la Empresa Contratista		
Autor	Sandra Rivera Velasco		
Dirección	Calle 70N No 2AN-271		
Fecha Original	23 de Febrero 2013	Fecha de Revisión	27 de Junio 2013
Revisor	Docente e Investigadora Dra. Paula Andrea Cerón		
Cursos donde podría utilizarse	Este caso tiene una amplia posibilidad de aplicación varias de las materias vistas en esta Especialización; ya que a medida que se vaya desarrollando serviría en planteamientos en los siguientes temas: El Poder Empresarial, Ética, Normas Internacionales de trabajo, Régimen Económico y Contrato Laboral. Considero que el caso podría ubicarse en las materias antes mencionadas porque es un caso que tiene tanto de largo como de ancho para tratar, ya que ahonda en varios tópicos del régimen laboral, incluyendo seguridad social, debido a que es un tema transversal.		
Investigador	Sandra Rivera Velasco		
Nombre real de la empresa	Confidencial		
Dirección de la empresa	Confidencial		

Informadores o contactos sobre el caso	Confidencial
Bibliografía principal	<p>NORMATIVIDAD NACIONAL</p> <p>Constitución Política de Colombia: artículos 13, 25, 48 y 54</p> <p>Corte Constitucional (sentencias): T-470-1997, T-531-2000, T-1040-2001, T-198-2006, T-504-2008, T-216-2009 y T-410-2010.</p> <p>Código Sustantivo de Trabajo: artículos 1, 9, 34</p>
Temas del caso	Seguridad Social, solidaridad empresarial, debilidad manifiesta, reintegro laboral, estabilidad laboral reforzada
Resumen del caso	<p>La Empresa Agroindustrial ABC, tenía contratada la labor de siembra de semilla con un contratista independiente mediante contrato comercial, el contratista realizaba contratos laborales con el personal que requería para realizar dicha labor. En julio de 2010 el contratista vinculó al señor Pérez mediante contrato laboral a término fijo de seis meses, en el cargo de <i>Cabo de Semilla</i>. Una de las funciones del citado trabajador consistía en transportar en un bus de propiedad del contratista al personal que hacía la labor de siembra a sus sitios de trabajo y cuando finalizaban su jornada laboral los transportaba a su lugar de residencia. En agosto 25 del año 2010, el señor Pérez sufrió un atentado con arma de fuego mientras transportaba al personal, lo cual le generó pérdida de un riñón y además debieron hacerle trasplante total de cadera, generándole una incapacidad de 570 días, las cuales se le cancelaron todas.</p>

	<p>Al término de estas incapacidades que fue el 25 de febrero de 2012, la ARL envió al contratista una orden de reubicación del señor Pérez, ya que este quedó con restricciones físicas que impedían ejercer su antigua labor, puesto que no podía caminar en terrenos irregulares, no podía levantar pesos mayores a 10 kgs, debía hacer pausas activas cada hora, y no debía conducir vehículo alguno. Pero al momento que la ARL le envía la orden de restricción al contratista, este último le cancela el contrato de trabajo al señor Pérez, argumentando que culminó la causa que le dio origen a dicho contrato, liquidando y pagando todas las prestaciones sociales de ley a las que tenía derecho; puesto que ya no ejercía su objeto social debido a un embargo que le realizó la DIAN en agosto de 2011, como consecuencia de una sanción por no informar a esa entidad aspectos impositivos.</p> <p>Dicho embargo determinó la parálisis total de las actividades del contratista y una evidente fuerza mayor que le impidió continuar con el contrato y como consecuencia, debió cancelar los contratos de trabajo, ya que cesó la causa que les dio origen.</p>
--	--

Anexo 3. Ficha Pedagógica.

Nombre del caso	Responsabilidad Laboral Solidaria de la Empresa Usuaría, ante reclamaciones laborales de trabajadores de la Empresa Contratista.
Asignaturas en las que puede aplicarse	El Poder Empresarial, Ética, Normas Internacionales de trabajo, Régimen Económico y Contrato Laboral
Respuesta del caso ¿Qué sucedió en realidad?	Actualmente la persona solicitó a través de su abogado una orden de reintegro.
Ayudas didácticas	<ul style="list-style-type: none"> a. Planteamiento de problemas sobre el caso b. Asignación de roles con los estudiantes c. Generar controversia
Preguntas para motivar la discusión	<ul style="list-style-type: none"> a) ¿A quiénes podría demandar el señor Pepito Pérez, al contratista, a la Empresa usuaria o a la ARL? b) ¿Qué mecanismo legal podría usar el señor Pérez para instaurar una acción legal? c) ¿Existe Responsabilidad Solidaria de la Empresa usuaria con los trabajadores del contratista? d) ¿Cuáles son las causas por la cual la ARL no ha calificado al trabajador después de tener más de 180 días de incapacidad?

	e) ¿Se le debe exigir a la Empresa contratista una póliza de seguro, que garantice que cubra este tipo de contingencias laborales?
--	--