

Radicación n.º 73257

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

Magistrada ponente

SL4965-2019

Radicación n.º 73257

Acta 35

Bogotá D.C., ocho (8) de octubre de dos mil diecinueve (2019).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por JHON FREDDY FLÓREZ VESGA contra la sentencia proferida el 13 de agosto de 2015, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, dentro del proceso adelantado por él en contra de FRIOCOL S.A.S.

ANTECEDENTES

Jhon Freddy Flórez Vesga presentó demanda contra Friocol S.A.S., con el fin de que se declarara 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 FRIOCOL S.A.S., 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 «[...] por la suma de veinte millones de pesos (\$50.000.000) (sic)»; los perjuicios inmateriales, daño a la vida en relación y daños fisiológicos, por la suma de 56,8 salarios mínimos legales vigentes, así como la sanción contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, «[...] correspondiente a 180 días de salario, por no haber solicitado la autorización para el despido por parte del Ministerio del Trabajo». Todo lo anterior, debidamente indexado.

Bajo el título de «Manifestación especial» indicó:

Como se sabe, existe en el ordenamiento legal laboral un vacío legal en el tratamiento sobre accidentes de trabajo y la protección a la estabilidad laboral de las personas discapacitadas que realizan actividades en empresas bajo el vínculo de contrato de aprendizaje, pero la jurisprudencia nacional no ha sido ajena a lo anterior y en diversas oportunidades ha declarado que con fundamento al artículo 8 de la Ley 157 de 1887, deberán aplicarse por analogía y por no existir ley especial para el caso, las normas establecidas en el código laboral por regular materias semejantes. En ese caso solicito a su señoría aplicar por analogía las normas del estatuto de trabajo al presente caso.

Como fundamento de sus pretensiones señaló que terminó su formación teórica en el «Sena» como «Tecnólogo en Mantenimiento Mecánico Industrial» y a continuación Friocol S.A.S. lo vinculó mediante un contrato de aprendizaje para que llevara a cabo en sus instalaciones la fase

práctica de su instrucción, desde el 1° de septiembre de 2011 hasta el 31 de agosto de 2012. Afirmó que el 27 de octubre de 2011 sufrió un accidente en las instalaciones de la sociedad «[...] mientras trataba de bajar una lámina de acero desde un vehículo y esta se le deslizó generándole heridas considerables en su antebrazo y mano izquierda, labor encomendada por su jefe directo en la empresa, el señor OCTAVIO GAMBOA».

Indicó que la lesión del «nervio cubital izquierdo» le generó una pérdida de capacidad laboral del 24.75%, con fecha de estructuración del 8 de julio de 2013, y que la Junta de Calificación Regional de Santander mediante dictamen n.º 11522013 determinó como de origen laboral.

Sostuvo que,

De conformidad con lo establecido en el formato de investigación de incidentes y accidentes de trabajo, realizado por el COPASO de la empresa, el capítulo del "árbol de causas", se manifestó que las causas principales del accidente ocurrido fueron cuatro (4): 1) Agarre de lámina en forma errada por falta de conocimiento al manipular este material, 2) Adoptó una posición insegura para manipular la lámina, 3) Uso de elemento de protección inadecuado para la manipulación de la lámina, 4) Material flexible y cortante.

Manifestó que el accidente se produjo por la inexistencia de medidas de protección, previsión y seguridad contra los riesgos de trabajo, ya que su empleador, de forma negligente, no le proporcionó los elementos adecuados para evitar el riesgo y tampoco le brindó la capacitación adecuada para realizar el trabajo.

Aseguró que, el objeto del contrato no contemplaba la labor que ocasionó el accidente antes descrito, por lo que existía «[...] nexo de causalidad entre el accidente laboral y la culpa comprobada del empleador, sumado a lo anterior, el empleador fue negligente en su actuar, pues fue inadecuada su supervisión en la tarea encomendada».

Mencionó que, debido a su accidente, ha tenido diversas afectaciones en su salud y personalidad ya que las heridas que sufrió ocasionaron que «[...] se retirara de la mayoría de las actividades sociales y deportivas en que participaba, así mismo le afectó su comportamiento social en cuanto a las interacciones con su grupo familiar y su pareja afectiva». Así mismo, se afectó su sostenimiento vital y se limitaron sus posibilidades de encontrar empleo acorde con su perfil laboral, pues ya no podía desempeñarse de la misma manera en razón a su limitación.

Destacó que la entidad «[...] dio por terminado el contrato de aprendizaje argumentando la terminación del tiempo para el cual fue contratado olvidando que el accionante se encontraba aun en el periodo de incapacidades médicas y que no podía ser despedido sin la autorización del ministerio de trabajo». Finalmente insistió en que Friocol S.A.S. hizo caso omiso a su situación y procedió a terminar el vínculo sin la debida autorización.

Al dar respuesta a la demanda, Friocol S.A.S se opuso a las pretensiones. Aceptó la vinculación del demandante como aprendiz a través del Sena y que Octavio Gamboa actuaba como líder del proceso de capacitación, y que la administradora de riesgos laborales (ARL) indemnizó al señor Flórez Vesga por el porcentaje calificado como pérdida de capacidad laboral de origen profesional.

Explicó que,

El accidente se generó, como su mismo nombre lo indica, de manera incidental, y la empresa

siempre le brinda a sus colaboradores, incluidos los aprendices del SENA, la orientación en normas de seguridad, una vez inicia actividades, se les entrega la dotación requerida, precisamente el señor JHON FREDY FLOREZ VESGA, recibió el día 18 de Octubre de 2011 la dotación de seguridad industrial, cuando termino (sic) la etapa lectiva en el SENA, e inicio (sic) la etapa práctica en la empresa, incluidos los guantes que se utilizan para manipular los diferentes materiales que se utilizan en el área de servicio técnico.

[...]

Y contrario a lo aducido, se demuestra que el aprendiz recibió dotación y los elementos necesarios para el desarrollo de su aprendizaje en el área de servicio técnico.

[...]

En cuanto a la instrucción, el mismo SENA en la formación lectiva les capacita sobre manejo de materiales, maquinas (sic), procesos de producción, etc., igualmente capacita al aprendiz en seguridad industrial, realizando las diferentes capacitaciones en normas de seguridad industrial, por las características del programa, dado que los aprendices estarán expuestos a variados riesgos por las actividades a desarrollar [...]

Es decir que el aprendiz SENA está capacitado para realizar trabajos variados en el área en el cual se desarrolle, por lo cual el aprendiz JHON FREDDY FLOREZ VESGA, estaba capacitado para el desarrollo de la labor encomendada, dado que en pensum de la tecnología promueve que el aprendiz aprenderá a manejar máquinas de gran tamaño, también lo está para manipular materiales relacionados con el desarrollo de la función técnica de las empresas en las cuales se ubican para realizar su etapa práctica.

Afirmó que el actor estaba realizando su etapa práctica acorde con su especialidad; que el contrato no era laboral, y por ello no existía ningún tipo de relación en calidad de empleador y que la historia clínica no reflejaba afecciones psicológicas.

Aseguró que la relación terminó por vencimiento del término acordado teniendo en cuenta que se trataba de un contrato de aprendizaje. Concluyó que «[...] el aprendiz no se encontraba incapacitado, y las recomendaciones le fueron retiradas el 17 de septiembre de 2012, de haber incapacidad, el contrato se hubiese interrumpido, tal y como sucedió cuando estuvo incapacitado».

Mediante escrito de folio 101, el actor presentó reforma de la demanda en la cual adicionó como hechos que la entidad violó los artículos «[...] 56, 57, 348 y 349 del Código Sustantivo del Trabajo, artículo 80, 81, 90 y 97 de la Ley 9 de 1979, decreto 614 de 1984 (sic)», pues estaba obligada a exigir y vigilar que se cumpliera el funcionamiento de capacitación, de manera que debía responder por los perjuicios ocasionados. Igualmente, agregó que la empresa faltó a sus obligaciones de protección a sus trabajadores, vulnerando así el artículo 2 del Decreto 2400 de 1979.

Friocol S.A.S dio respuesta a la reforma indicando que nunca vulneró las normas señaladas por el actor, y que este mismo aceptó que hubo capacitación. Concluyó insistiendo en que la empresa cumplió cada una de sus obligaciones legales y que el accidente no fue previsible, por lo cual la empresa no estaba llamada a responder. Además reiteró que el actor ya había sido indemnizado por parte de la ARL.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Bucaramanga mediante sentencia del 7 de mayo de 2015 resolvió:

PRIMERO: DECLARAR que entre el señor JHON FREDDY FLOREZ VESGA y FRIOCOL S.A.S, existió un contrato de aprendizaje, desde el 1 de septiembre de 2011 hasta el 31 de agosto de 2012.

SEGUNDO: CONDENAR a FRIOCOL SAS a pagar al demandante la indemnización plena de perjuicios de que trata el artículo 216 del C.S.T. en las siguientes sumas:

DIECISES MILLONES QUINIENTOS CATORCE MIL TRESCIENTOS ONCE PESOS (\$16.514.311) por concepto de lucro cesante pasado.

TREINTA Y NUEVE MILLONES SETESCIENTOS VEINTITRES MIL SEISCIENTOS VEINTICUATRO PESOS (\$39.723.624) por concepto de lucro cesante futuro o consolidado.

VEINTICINCO MILLONES SETESCIENTOS SETENTA Y CUATRI MIL PESOS (\$25.774.000) por concepto de daño a la vida en relación

VEINTICINCO MILLONES SETESCIENTOS SETENTA Y CUATRO MIL PESOS (\$25.774.000) por concepto de perjuicios morales.

TERCERO: ABSOLVER a la empresa demandada de las demás condenas, por las razones antes expuestas.

Lo anterior debido a que consideró que el hecho de que el demandante tuviera la calidad de aprendiz no relevaba a la empresa de la obligación de capacitarlo, ni de comprobar de manera idónea que este contaba con los conocimientos para desarrollar las labores asignadas, o que no debía brindarle los medios de protección adecuados.

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de la parte demandada conoció del asunto la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, que en sentencia del 13 de agosto de 2015 revocó la decisión del a quo, excepto el numeral primero de aquella providencia, y en su lugar absolvió a Friocol S.A.S.

El Tribunal inició sus consideraciones explicando que si bien era cierto que el recurso presentado por la parte demandada se dirigía a demostrar la falta de culpa del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, lo pertinente era analizar, en primer lugar, si entre las partes existió un contrato de trabajo dado que **«[...] para el análisis de la culpa patronal que genera las obligaciones del artículo 216 del código sustantivo del trabajo es elemento axiológico necesario indispensable que se trate de un contrato de trabajo».**

Explicó que el contrato de aprendizaje fue establecido por el artículo 70 de la Ley 789 de 2002, la cual lo catalogó como una forma especial de derecho laboral,

«[...] mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica y práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir una formación profesional, metódica, completa y requerida en el oficio,

actividad u ocupación, y esto le implique desempeñarse en el centro administrativo operativo comercial financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no mayor de 2 años y por esto recibe un apoyo de sostenimiento mensual el cual en ningún caso constituye salario.

Consideró que era claro que en esa figura no se presentaban los tres elementos de la relación laboral del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo por cuanto los requisitos del contrato aprendizaje eran la formación del aprendiz, la superación personal continua de este y la suma de dinero que debe percibir la aprendiz a título de apoyo de sostenimiento mensual.

Afirmó que el contrato de aprendizaje difería del contrato laboral en aspectos tales como la subordinación y el salario. En cuanto a la subordinación, precisó que no se presentaba frente a quién tenía el rol de patrocinador y respecto de la remuneración por la labor desempeñada, esta consistía en un apoyo de sostenimiento durante esa fase la cual equivalía al 75% del salario mínimo mensual, pero no constituía salario en ningún caso.

Consideró que era claro que al contrato de aprendizaje no era posible darle aplicación de los derechos y garantías previstos en la legislación laboral para los vínculos mediante contrato de trabajo. Señaló que «[...] la normativa especial que lo regula dispone la vinculación del aprendiz como tal y no como trabajador al sistema de seguridad social en salud en sus fases lectiva y práctica, y en riesgos profesionales no en pensiones porque no se trata una relación contractual laboral subordinada».

En cuanto al tema de la responsabilidad patronal establecida en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, mencionó que la indemnización total y ordinaria de perjuicios procedería únicamente en los casos en que hubiera culpa suficiente comprobada por parte del empleador en la ocurrencia el accidente de trabajo o enfermedad profesional. Es decir, cuando se estuviera desarrollando un contrato de trabajo y en el ejercicio de esa labor contratada ocurriera un accidente de trabajo por culpa del empleador, lo cual no existía pues se trataba de un patrocinador como lo definía la ley.

Agregó que para que se estableciera la demostración del daño a la integridad o a la salud del trabajador con ocasión o consecuencia del contrato de trabajo, era necesario demostrar el incumplimiento del empleador con la obligación establecida en el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo, no del patrocinador.

Estableció que,

[...] una vez analizado el caso en concreto, procede la Corporación a definir que si bien es cierto el demandante Jhon Freddy Flórez sufrió un accidente producto de la labor desempeñada como aprendiz en las instalaciones de Friocol S.A.S, el cual le produjo varias incapacidades, una pérdida de capacidad laboral del 24.75% estructurada del 8 de julio 2013. También es cierto que no se cumplen con los presupuestos establecidos para la declaratoria de la culpa patronal establecido en artículo 216 del código sustantivo de trabajo con fundamento en todo lo que se ha venido considerando, pues entre las partes no existió vínculo laboral alguno que así lo permita, pues tal como lo sea un contrato de trabajo subordinado regido por el código sustantivo del trabajo.

Pues tal como lo hicieron las partes y fue declarado por el juzgado, el vínculo que a todas las partes de un contrato de aprendizaje, el cual a pesar de ser una forma especial de contratación el código sustantivo de trabajo no apareja con este la normatividad aplicable

a los contratos de esa naturaleza respecto de las consecuencias derivadas de la culpa patronal que regula el artículo 216 varias veces mencionado para los contratos de trabajo a los que está destinada la mencionada norma, solamente para ellos por ahora.

Concluyó que debía diferir de la posición del a quo respecto de la aplicación analógica del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo para contratos de aprendizaje, pues en este caso no se presentó un vacío legal, lo que se configuró fue la inexistencia de esa clase de previsiones y consecuencias para contratos de aprendizaje, ya que la intención del legislador fue crear el derecho a la indemnización plena de perjuicios única y exclusivamente para contratos de índole laboral.

RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte case «[...] totalmente la sentencia impugnada con el fin de que una vez constituida en sede de instancia CONFIRME en su totalidad la sentencia proferida por el A-Quo en la cual se condenó a la sociedad demandada».

Con tal propósito formuló tres cargos, por la vía directa, los cuales tras haber sido replicados pasan a ser estudiados por la Corte de forma conjunta dado que comparten finalidad de ataque y poseen argumentación complementaria.

PRIMER CARGO

Acusó la sentencia de ser violatoria de la ley sustancial, por la vía directa en la modalidad de infracción directa de los artículos «[...] 57 de la Ley 2 de 1984, 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social adicionado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 y el 328 del Código General del Proceso».

Inició la demostración del cargo recordando que, en el recurso de casación, la violación de la ley por la vía directa en la modalidad de infracción directa tiene aplicación cuando «[...] el operador judicial deja de aplicar la ley por rebeldía o por ignorancia y pasa por alto el precepto legal».

Agregó que el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social consagró el principio de consonancia, el cual obligaba al juez de segunda instancia a resolver la controversia en los términos precisos en que fue planteado el recurso de apelación, sin menoscabar los derechos o beneficios mínimos laborales de los trabajadores. Seguidamente citó el artículo 57 de la Ley 2 de 1984, y las sentencias CSJ SL5863-2014 y CSJ SL14130-2015.

Afirmó que el Tribunal no aplicó dicho precepto normativo pues no resolvió el objeto de apelación presentada por él, pues resolvió una controversia que ya se encontraba definida por el a quo y que no había sido discutido por la parte «[...] con referencia a la aplicación analógica de las normas de un contrato de trabajo, a la relación laboral bajo la modalidad de un contrato de aprendizaje; inaplicado así los artículos 57 de la Ley 2 de 1984, 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social».

Determinó que los motivos de apelación consistieron en determinar si la demandada lo capacitó para desarrollar la labor encomendada y así exculparse de la ocurrencia del accidente laboral,

además, si fue cierto que no logró probar los perjuicios inmateriales alegados.

De manera que, era un deber del Tribunal «[...] limitarse a resolver el recurso propuesto por la demandada, reglamentado en el artículo 65 del C.P.T. y del S.S., en estricto sentido del principio de consonancia, el que no aplicó en el presente caso», en el cual era fácil advertir que no se encontraba frente a una situación que le permitiera ampliar su competencia.

Consideró que el ad quem tomó su decisión apartándose de lo solicitado en el recurso de alzada, pues,

[...] hizo énfasis en la no existencia de un contrato de trabajo entre las partes y en consecuencia la imposibilidad de aplicar el artículo 216 del C.S.T. Y es así como sostuvo el sentenciador de segunda instancia que no podía hablarse de culpa patronal en el presente caso pues tal criterio normativo solo le es aplicable a quien se encuentre vinculado mediante un contrato de trabajo, olvidando que tal controversia sobre la aplicación o no del artículo 216 del C.S.T., ya había sido definida por el A quo, cuando este después de realizar el análisis correspondiente decidió que esa norma en efecto era la que debía utilizar para definir la controversia puesta de presente, todo eso, en razón al principio de aplicación analógica y que resultaba claro que el apelante sobre este preciso aspecto guardó silencio en su argumentación, vetando al Tribunal para pronunciarse al respecto.

Apoyó su argumento en apartados de la sentencia CSJ SL5622-2014 y concluyó que el Tribunal desconoció el principio de consonancia, en razón a que la norma le impedía emitir un juicio sobre aspectos no controvertidos en la impugnación.

SEGUNDO CARGO

Acusó la sentencia de ser violatoria de la ley sustancial, por la vía directa en la modalidad de interpretación errónea de los artículos «[...] 30 de la Ley 789 de 2002 (que subroga el artículo 1 de la Ley 188 de 1959, que a su vez subrogó el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo), lo que conllevó a su vez a una interpretación errónea del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo».

En la demostración del cargo indicó que «[...] la violación directa de la Ley en la modalidad de interpretación errónea resulta cuando el juez de segunda instancia comporta una equivocada intelección de los preceptos que rigen el caso, es decir la Ley que regula el caso pero le da una interpretación que no es la correcta».

Afirmó que el Tribunal había incurrido en esa causal de violación pues sustentó su decisión argumentando que resultaba inviable la aplicación del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo a situaciones contractuales diferentes a las de un contrato de trabajo. Indicó que dicha afirmación en principio no era errada «[...] sino fuera porque el Tribunal Superior del Distrito de Bucaramanga consideró que el contrato de aprendizaje distaba en sus elementos esenciales de un contrato de trabajo, por lo que negó la aplicación del precepto legal alegado en la demanda inicial, que no era otro más que el reconocimiento de la existencia de la culpa patronal».

Consideró que en el caso se encontraba probado y no era motivo de controversia que entre las partes existió un contrato de aprendizaje y que, en virtud del mismo, ocurrió un accidente de trabajo que le ocasionó perjuicios al demandante. De manera que el Tribunal interpretó erróneamente la ley que regulaba el concepto del contrato de aprendizaje, en el sentido que este «[...] ha sido definido como una vinculación de trabajo y/o laboral con especificaciones

especiales frente a sus requisitos y duración, así lo definió el artículo 30 de la Ley 789 de 2002».

Manifestó que la Corte Suprema de Justicia, en varias oportunidades, había reconocido que el contrato de aprendizaje era una modalidad especial del contrato de trabajo por encontrarse regulado en el Código Sustantivo del Trabajo. Hizo mención a las sentencias CSJ SL, 8 de septiembre de 2008, radicado 36102, CSJ SL, 10 de noviembre de 2009, radicado 33645 y CSJ SL, 13 de marzo de 2006, radicado 24463.

Consideró que era claro que el contrato de aprendizaje era una modalidad de contrato de trabajo y en razón a ello debían aplicarse los presupuestos normativos contenidos en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo. Agregó que la labor del Tribunal se encontraba limitada a determinar, de conformidad con las pruebas allegadas, si existió o no culpa suficientemente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo.

Anotó que de la lectura de tal precepto no podía concluirse, como erróneamente lo hizo el Tribunal, que este no era aplicable al contrato de aprendizaje. Manifestó que:

Uno de los principales argumentos de la sentencia del Ad-quem para negar la aplicación del artículo 216 del C.S.T., en el presente caso, fue la inexistencia de la palabra "Empleador" en la regulación del contrato de aprendizaje, incurriendo con ello en exceso de ritual manifiesto al olvidarse del verdadero sentido de la norma, que consiste en la retribución o pago de los perjuicios ocasionados por el contratante cuando faltó al deber de cuidado y protección que le asiste, a favor de quien presta sus servicios personales subordinados, hecho que lo convierte en culpable de la ocurrencia de ese accidente laboral. Además si la preocupación del juez de segunda instancia consistía en la necesidad del uso de la palabra Empleador específicamente en una relación de aprendizaje, le era útil acudir al artículo 83 del Código Sustantivo del Trabajo y al Decreto 2585 de 2003, que de manera expresa indican que ese contratante es un EMPLEADOR.

TERCER CARGO

Acusó la sentencia de ser violatoria de la ley sustancial, por la vía directa en la modalidad de infracción directa de los artículos «[...] 19 del Código Sustantivo del Trabajo y 8 de la ley 153 de 1887».

Inició la demostración del cargo recordando el contenido del artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo y del artículo 8 de la Ley 153 de 1887. Comentó que, a pesar de que en criterio del ad quem el contrato de aprendizaje difería del contrato de trabajo, este no debió afirmar que las normas que lo regulaban no le eran aplicables, por el contrario, siendo el objeto del debate la existencia de la culpa patronal debió el Tribunal establecer la norma que regulaba la materia en esos casos.

A su juicio, los contratos de aprendizaje no tenían regulación expresa, por lo que era deber del ad quem darle aplicación a las leyes que regularan materias semejantes.

Entonces,

[...] al ser (sic) contrato de aprendizaje uno laboral, caracterizado además por la prestación personal de un servicio, la subordinación en lo que respecta a las actividades propias del aprendizaje, y el apoyo del sostenimiento mensual, salta a la vista que el mismo es afín y comparte semejanzas con el de trabajo, toda vez que tienen elementos comunes, principalmente

el denominado subordinación, y que se ha dicho es el que le otorga tan distintivas características al de trabajo. Por tanto, sin que exista duda de la cercanía de estos dos tipos de vinculaciones, y en vista del vacío normativo, debió el Tribunal Superior de Bucaramanga, aplicar analógicamente el artículo 216 del C.S.T., pues es esta normatividad la que regula un tema o casos semejantes. Por el contrario, en la sentencia impugnada el Tribunal se reusó (sic) a hacer uso del mandato contenido en el artículo 19 del C.S.T., bajo el sustento que en este caso no existe un vacío normativo, sino que fue el querer del legislador establecer la figura de la culpa patronal en los contratos de aprendizaje, lo que pone de presente la caprichosa postura del Tribunal al negarse a darle aplicación al mandato en comento.

Consideró que las circunstancias en las que había ocurrido el accidente obligaban al Tribunal a aplicar por analogía la normativa laboral, sin embargo, este se negó a hacerlo sin señalar la norma que aplicaría en tal situación para solucionar el conflicto jurídico. Citó una sentencia de tutela de la Corte Constitucional y al respecto señaló que era claro el hecho de que el ad quem incurrió en error al omitir la aplicación de los mandatos legales señalados y olvidarse que su obligación era acatar las normas vigentes.

RÉPLICA

Inició el escrito de oposición indicando que en ningún caso el Tribunal cometió las conductas que se le endilgaron por las siguientes razones:

La primera de ellas: falta de aplicación, opera cuando el juzgador no utiliza la disposición que se ajusta al asunto sometido a examen, muy al contrario de entrada el respetado Magistrado puso de frente la norma que regía el proceso en cuestión y la apelación estudiada, es decir el establecer que en un contrato de aprendizaje debidamente ejecutado la norma es clara y no puede darle la connotación de un contrato laboral, pues cada uno está debidamente sustentado en normas diferentes que a la luz del derecho los hace diferentes.

En cuanto a la segunda: aplicación indebida, se acredita siempre que el sentenciador escoge erradamente el precepto que regula el caso, con la consecuente inaplicación de la norma que recoge de forma correcta el supuesto fáctico, para el caso tampoco aplica, dado que el Magistrado ponente tomo la norma que rodeaba el asunto de la Litis, cuál era el contrato de aprendizaje respecto del contrato laboral, así que en ningún momento toma normatividad diferente para el desarrollo y sustentación de su decisión.

Y la tercera: interpretación errónea, se manifiesta en el evento que si bien el fallador selecciona adecuadamente la norma aplicable al asunto debatido le otorga un entendimiento equivocado, haciéndole producir efectos jurídicos que no emanan de su contenido normativo, tampoco es concordante, porque la norma tomada por el fallador de segunda instancia fue aplicada en su esencia, sin salirse de la misma, pues el asunto era claro, era un contrato de aprendizaje y su esencia contractual no podía variar.

En cuanto al primer cargo, afirmó que el ad quem no vulneró de forma directa los artículos mencionados por el recurrente, debido a que tanto la contestación de la demanda, como los alegatos y la apelación giraron en torno a que se encontraban frente a un contrato de aprendizaje y no de trabajo. Además, la sustentación de la apelación se concentró en el hecho de no encontrarse debidamente probados los perjuicios materiales e inmateriales otorgados por el juez, de manera que, el Tribunal sí actuó teniendo en cuenta el tema debatido en el recurso.

Comentó que el Tribunal tenía la facultad de estudiar todas las aristas del proceso previó a tomar

su decisión, dado que al restringirse podrían verse afectados algunos derechos de las partes. Aclaró que el principio de consonancia se refería a que el juzgador no podía analizar temas diferentes a los que fueron tratados en el recurso de apelación.

Recordó que en la Ley 1149 de 2007 se estableció la oralidad en los procesos laborales, y que tal decisión modificó el artículo 66 del Código. Manifestó que en la apelación se expuso la inconformidad con la sentencia de primera instancia en cuanto a la falta de apreciación entre un contrato de aprendizaje y la condena de perjuicios que no fueron debidamente probados, situación que corrigió el Tribunal en su decisión, la cual fue concordante entre lo apelado y lo resuelto.

Posteriormente, se pronunció frente al segundo cargo indicando que el artículo 30 de la Ley 789 de 2002 establecía claramente que un contrato de aprendizaje no podía ser igual a uno laboral, y que el primero de estos fue el que precisamente se dio entre las partes. Por lo anterior, consideró que el Tribunal se limitó a aplicar la norma en su integridad sin confundir las figuras y corrigió el error que se generó en primera instancia, cuando se le dio una connotación diferente a la ley.

Apoyó su argumento en apartados de la sentencia de la Corte Constitucional CC C-038 de 2004. Sostuvo que, esos dos tipos de contrato no podían confundirse debido a que generaban un riesgo para las partes, por lo tanto, el Tribunal lo que hizo fue darle la connotación real a la figura utilizada y decidir sobre la apelación interpuesta. Agregó que «[...] en casación no se evalúa el derecho como tal que alega la parte recurrente, sino que evalúa si la sentencia proferida por el tribunal incurre en los errores o yerros de los que le acusa el recurrente», situación que indicaba que el fin del recurso era abrir nuevamente el debate.

Por último, se pronunció frente al cargo tercero de casación señalando que no existían vacíos en la legislación, dado que ambos tipos de contratos se encontraban regulados y diferían notablemente en su aplicación y ejecución. Estimó que era claro que el hecho de que el aprendiz realizara una parte práctica no quería decir que se encontraban frente a una relación laboral. Hizo mención a la sentencia CC T-881-2012 y al respecto anotó que debido a que la Corte Constitucional ya se había pronunciado frente al contrato de aprendizaje, no podía entenderse que hubiera lagunas en la norma y que en ningún momento se había establecido que se debían aplicar las reglas establecidas para los contratos de trabajo.

Concluyó que el Tribunal acertó al resolver que cada tipo de contrato «[...] tiene una esencia y una forma de creación diferente, y no existen lagunas o vacíos sustanciales que forje una responsabilidad por parte del empresario que brindó el espacio y las garantías exigidas, para el señor JHON FREDDY FLOREZ VESGA terminará el ciclo de aprendizaje con la fase práctica».

CONSIDERACIONES

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.

Para dar solución al debate propuesto, resulta preciso señalar por la Corte que, en tanto el ataque fue formulado en su integridad por la vía directa, resultaron incólumes en la sede extraordinaria los siguientes asertos:

(i) entre el demandante y la sociedad demandada existió un contrato de aprendizaje entre el 1º de septiembre de 2011 y el 31 de agosto de 2012.

(ii) En virtud y con ocasión de la ejecución del contrato de aprendizaje que unió a las partes, el aprendiz sufrió un accidente el 27 de octubre de 2011 que le generó sucesivas incapacidades y que le produjo una pérdida de capacidad laboral del 24.75% calificada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Santander como de origen laboral y con fecha de estructuración el 8 de julio de 2013.

(iii) El demandante recibió las prestaciones económicas consagradas en el Régimen General de Riesgos Laborales.

En claro lo anterior, 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.

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.

Que en la Edad Media se encuentren los antecedentes históricos del contrato de aprendizaje es cosa bien distinta a que aquello sea el actual contrato de esa índole que en nuestro país está reglado en el Capítulo II del Título II del C.S.T.

Por otra parte, es cierto que sobre la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje la doctrina, especialmente la extranjera, está dividida por las diversas categorías que sobre él se han formulado, pero la mayoría de los autores concuerdan en que éste es una modalidad especial del contrato de trabajo, lo cual consiste en ser una etapa preliminar de la contratación definitiva, que busca conocimientos técnicos o calificados para el trabajador que se obliga prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir esos conocimientos y le pague el salario convenido, que, según nuestra legislación laboral, en ningún caso podrá ser inferior al 50% del salario mínimo legal, o del fijado en los pactos, convenciones colectivas de trabajo o fallos arbitrales. (Artículo 5º de la Ley 188 de 1.959, modificatoria del C.S.T., e integrante de él).

La jurisprudencia nacional tiene entendido, desde el Tribunal Supremo del Trabajo, (Sentencia de Enero 27 de 1.950, C. del T., tomo V, números 41 a 52, pags. 13 y 16), que el contrato de aprendizaje es una modalidad especial del contrato de trabajo, y ese criterio jurisprudencial, lo comparte la Sala porque encuentra en él una gran lógica jurídica con asidero en las normas positivas de nuestro Derecho Laboral relacionadas con la noción del contrato de trabajo que se consagra en los artículos 22, 23 y 24 del C.S.T., pues, además de estar reglado el contrato de aprendizaje por dicho Código, en éste contrato se encuentra la obligación de la prestación personal de un servicio de una persona natural a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la primera a la segunda y remuneración de esos servicios, con la modalidad de que el empleador o patrono tiene las obligaciones especiales, además de las otras establecidas en el C.S.T., las que señala el artículo 8º de la ley 188 de 1.959, y el trabajador aprendiz, además de las obligaciones que se establecen en el C.S.T., las especiales que preceptúa el artículo 6º de dicha ley.

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 (1º 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.

Sin embargo, 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.

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, cobijaron 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.

1. 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 8º 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.

Sin costas en el recurso extraordinario comoquiera que salió avante la acusación.

SENTENCIA 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.

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:

El 27 de octubre, el conductor de la empresa Jhon Pinilla transportó en la camioneta dos láminas de acero inoxidable. Al llegar a la empresa y al ubicar el vehículo en el área de muelles, llamó al Oficial (Octavio Gamboa) para el descargue y ubicación de las láminas en el lugar asignado. Estando dentro de la camioneta (parte estaca) Octavio Gamboa y el aprendiz se ubicaron para alzar las láminas, uno por un costado, el otro por el otro costado. Al realizar esta labor, el aprendiz en el momento que alzó la lámina, al transportarla se le resbaló, apoyando parte del antebrazo izquierdo; lo que causó una herida. En el momento del accidente el aprendiz hacía uso de los guantes de protección tipo baqueta, así como de los elementos de protección personal.

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 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.

Es precisamente por 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.

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).

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.

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.

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.

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).

Las razones expuestas son suficientes para confirmar la decisión del Juzgado en su integridad.

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.

Costas en las instancias a cargo de la parte vencida en juicio.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley CASA la sentencia dictada el trece (13) de agosto de dos mil quince (2015), por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, dentro del proceso ordinario laboral seguido por JHON FREDDY FLÓREZ VESGA en contra de FRIOCOL S.A.S.

En sede de instancia, la Sala resuelve CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Bucaramanga el 7 de mayo de 2015.

Costas como quedó dicho en la parte motiva de esta providencia.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

2

SCLAJPT-10 V.00



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior
n.d.

Última actualización: 16 de mayo de 2024

 logo