

¿CULPA PATRONAL POR ENFERMEDAD DEL COVID-19?

Al inicio de la pandemia del Covid19 se generaron varios interrogantes en materia de seguridad en el trabajo, en particular respecto al concepto de la culpa patronal o la eventual responsabilidad que pudiera tener el empleador en un contagio de sus trabajadores.

La culpa patronal se encuentra prevista en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo según el cual *“Cuando exista culpa suficientemente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios...”* Esta figura de culpa patronal debe analizarse a la luz de la definición de enfermedad laboral consagrada en el artículo 4 de la Ley 1562 de 2012 que estipula que *“Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.”*

En ese sentido el problema a resolver será determinar en qué eventos podrá existir una culpa suficientemente comprobada que demuestre la ocurrencia del contagio del Covid-19 como enfermedad laboral. Este análisis se realiza sobre la base de tres pilares que deben concurrir para la declaratoria del incumplimiento:

- 1. Determinación de la enfermedad como laboral:** Debemos advertir que a la fecha la única norma que estipula expresamente el Covid-19 como una enfermedad de origen laboral es el Decreto 676 de 2020 dirigido al personal del sector salud, incluyendo personal administrativo, de aseo, vigilancia y apoyo del sector. En principio solo frente a este personal se estructura de manera directa el Covid-19 como laboral, sin embargo, esto no obsta para que en cualquier otra industria pueda llegar a determinarse como laboral, cuando esté debidamente comprobado que el contagio se originó por la exposición a factores de riesgo inherentes al cargo o función desarrollada por el trabajador.
- 2. Existencia de una culpa debidamente comprobada:** En reiteradas ocasiones la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha indicado que debe determinarse con claridad un incumplimiento del empleador, bien sea por acción o por omisión, respecto de la normatividad relacionada con la Seguridad y Salud en el Trabajo. En tal caso toda actuación caprichosa de desatención a la referida normatividad podrá entenderse como una actuación culposa de parte del empleador.
- 3. Nexos causal entre el hecho culposo y el daño:** Finalmente, debe existir una correlación de causa y efecto entre la actuación de inobservancia normativa por parte del empleador y, en este caso, el contagio.

Las regulaciones frente a la responsabilidad del empleador frente a su trabajador indican que este tiene la obligación de actuar como un buen padre de familia, frente a lo cual la Corte Suprema de Justicia ha señalado que *“no es una conducta apropiada la de aquel padre de familia que simplemente espera a que se accidenten sus hijos, para tomar los correctivos del caso, así ello ocurra con regularidad en lo cotidiano.”* (C.S.J. SL. Rad 35097 de 2012). Así las cosas, la valoración de la culpa del empleador se realiza sobre su presunto comportamiento negligente, descuidado o imprudente. Por esta razón, en materia laboral se sostiene que uno de los parámetros más importantes de calificación de la culpa patronal es el cumplimiento de las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo.

En ese orden de ideas, aun cuando no es automática la estructuración de una responsabilidad por culpa patronal y siempre estará sujeta a la determinación del juez dentro de un pleito laboral, es recomendable que todo empleador preste especial atención a lo siguiente y deje evidencia documental al respecto:

- a. Adaptar al 100% las medidas de bioseguridad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de la empresa particular.
- b. Implementar las medidas y protocolos de bioseguridad en compañía permanente de la ARL.
- c. Realizar una matriz de evaluación de riesgos conforme lo estipula la norma técnica colombiana NTC 4116: seleccione el cargo u ocupación, realice un inventario de tareas para cada cargo, seleccione la tarea crítica en función de la exposición al riesgo, establezca procedimientos y prácticas que minimicen el riesgo de contagio, e implemente el programa de medidas de bioseguridad.
- d. Elabore capacitaciones y/o ejercicios de divulgación de información de todas las medidas de bioseguridad y la etiqueta respiratoria a través de videos interactivos, piezas publicitarias a los colaboradores y correos electrónicos a los mails corporativos.
- e. Registre todas las entregas de los suministros de los elementos de protección personal, tales como: tapabocas, guantes, monogafas, jabones de manos, etc., dependiendo de la labor ejecutada.
- f. No olvide desinfectar todas las áreas y que el registro del lavado quede registrado en el historial del personal de servicios sanitarios.
- g. En caso de que un trabajador tenga síntomas del Covid-19 ordenar su aislamiento y reportarlo inmediatamente a la EPS y a la ARL, solicitando al trabajador dirigirse a su IPS para iniciar el procedimiento.

h. Respetar y documentar todos los lineamientos generales previstos en la Resolución No. 666 de 2020.

En conclusión, el empleador tendrá que redoblar sus esfuerzos para dar a conocer, promover, divulgar y cumplir a cabalidad con las obligaciones de protección y seguridad de todos sus trabajadores, así como identificar y exigir el cumplimiento de las normas de seguridad en el trabajo para proveedores y contratistas con el fin de minimizar el riesgo de contagio. De igual forma, los trabajadores no deben olvidar que dentro de sus obligaciones especiales se encuentra la observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales. En caso de desatender los protocolos y medidas de seguridad en el trabajo por parte de los trabajadores se podría configurar una causa objetiva para terminar el contrato el contrato, pues sin duda puede llegar a ser una falta grave.

Por: Julian Sacipa
nsacipa@scolalegal.com
Julio 3 de 2020