

*Proceso: PAGO DE INDEMNIZACIÓN TOTAL Y
ORDINARIA DE PERJUICIOS.*

Demandante: Ana Julia Muñoz Gutiérrez

Demandado: COFEMA S.A.

Apelación: Sentencia de enero 27 de 2014.

Rad. 18001-31-05-001-2012-00393-01

Proyecto discutido y aprobado según Acta No 069.

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE
FLORENCIA - SALA CIVIL-FAMILIA-LABORAL**

Magistrado Ponente

GILBERTO GALVIS AVE

Florencia -Caquetá-, veintidós (22) de septiembre de dos mil
veintitrés (2023).

Se procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante y demandada, contra la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia, Caquetá, el 27 de enero de 2014, dentro del proceso Ordinario Laboral promovido por ANA JULIA MUÑOZ GUTIÉRREZ, en contra de COFEMA S.A., previos los siguientes,

I). ANTECEDENTES

1. ANA JULIA MUÑOZ GUTIÉRREZ, interpuso demanda, en contra de LA COMPAÑÍA DE FERIAS Y MATADEROS DEL CAQUETÁ S.A EN RESTRUCTURACIÓN “COFEMA”, para que, previos los trámites del proceso ordinario laboral, se hiciese el siguiente pronunciamiento:

Que se condene a demandada a pagar en favor de ANA JULIA MUÑOZ GUTIÉRREZ -en calidad de compañera permanente supérstite- la indemnización total y ordinaria por perjuicios derivados de la muerte del señor HUJAR LUIS SANDOVAL TORRES, acaecida el 27 de julio de 2011, como consecuencia del accidente de trabajo ocurrido por culpa patronal, así como los perjuicios materiales, daño emergente y lucro cesante consolidado y futuro; los perjuicios morales objetivados y subjetivados en el equivalente a 150 SMLMV, a la fecha de ejecutoria de la sentencia y la indexación o corrección monetaria sobre las sumas que se reconozcan.

2. Los hechos invocados para sustentar los anteriores pedimentos, bien pueden recapitularse del modo siguiente.

Que la relación laboral entre el señor HUJAR LUIS SANDOVAL TORRES y COFEMA S.A., inició el 11 de enero de 2011 a través de la celebración de sucesivos contratos a término fijo como auxiliar de servicios varios en la planta de beneficio, con asignación de labores inherentes al sacrificio de ganado y las demás que fueran asignadas por su empleador.

Que el 27 de julio de 2011, aproximadamente a las 3:30 pm, el señor HUJAR LUIS SANDOVAL TORRES, luego de terminar su jornada laboral, tomó el vehículo contratado por COFEMA S.A para trasladar a los trabajadores a sus lugares de residencia; en el trayecto de COFEMA a Florencia, el señor WILFRED BOLAÑOS PARRA hizo parar el vehículo en el cual se transportaban y en el lugar conocido como "La Hacienda El Puerto", se bajó y desafió al señor HUJAR LUIS

SANDOVAL TORRES, posteriormente sacó un cuchillo y se subió al vehículo lanzando varias puñaladas a HUJAR LUIS, propinándole una puñalada en la zona inguinal izquierda que comprometió la arteria femoral de SANDOVAL TORRES, lo que ocasionó que se desangrara y posteriormente muriera.

Que el señor HUJAR LUIS SANDOVAL devengaba la suma de \$535.600 como contraprestación por la labor desarrollada, que convivió con la demandante en unión libre aproximadamente por 8 años, y que ella dependía de él económicoamente.

3. El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia, mediante auto interlocutorio del 23 de agosto de 2012¹, admitió la demanda y corrió el traslado de rigor, el demandado contestó² la demanda negando como cierto los hechos excepto el 2 y 3 que fueron parcialmente ciertos, se opuso a la totalidad de las pretensiones reclamadas en el libelo.

Propuso como excepciones de fondo la inexistencia de la obligación, ausencia de responsabilidad de la demandada, carencia de relación de causalidad entre la muerte del señor HUJAR LUIS SANDOVAL TORRES y el obrar de la demandada, inexistencia de los daños reclamados, pago, cobro de lo no debido, mala fe de la demandante, falta de causa, compensación, prescripción y buena fe.³

4.- El 21 de febrero de 2013 se llevó a cabo la audiencia de conciliación, decisión de excepciones, saneamiento y fijación del litigio de que trata

¹ Folio 67 Cuaderno Primera Instancia

² Folio 164 Cuaderno Primera Instancia

³ Folio 70-77 Cuaderno Primera Instancia

el artículo 77 del C.P.L.⁴ diligencia en la que además se decretaron las pruebas pretendidas por las partes; la audiencia de trámite y juzgamiento -artículo 80 C.P.T.- tuvo lugar los días 04 de julio de 2013⁵, 08 de octubre de 2013⁶ y 27 de enero de 2014, pues en esta última data el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia, Caquetá, profirió al sentencia de instancia, declarando la existencia de un contrato de trabajo entre HUJAR LUIS SANDOVAL TORRES y la demandada y, como consecuencia de ello, le ordenó cancelar a la demandante por concepto de lucro cesante la suma de \$22.875.114, por daños morales la suma equivalente a 50 SMLMV, emolumentos que deberán actualizarse al momento de su pago con base en el IPC, finalmente condenó a la demandada al pago de las costas procesales por la suma de \$15.280.000.

Impugnada la decisión, se escuchó la sustentación, se concedió el recurso y se ordenó la remisión de las diligencias al Tribunal Superior de Florencia.

II) LA SENTENCIA DE PRIMER GRADO:

Luego del recuento del trámite procesal, el juzgador de instancia una vez analizó la prueba recaudada -testimonial y documental-, puntualizó que, se había establecido la forma cómo sucedieron los hechos y la responsabilidad del empleador demandado, basado en que no se determinó si se habían implementado medidas que impidieran hechos de tal naturaleza, pese a que en los testimonios rendidos se depuso sobre la implementación de procesos de

⁴ Folio 168 Cuaderno Primera Instancia

⁵ Folio 217 a 222 Cuaderno Primera Instancia

⁶ Folio 258 Cuaderno Primera Instancia

inducción, charlas y formación de los trabajadores acorde al perfil, éstas no tenían regularidad ni se había acreditado que las mismas tuvieran como objeto, educar en relaciones interpersonales y el manejo adecuado de los elementos de trabajo, para que estos no fueran utilizados como armas de defensa personal.

Indicó, que estos aspectos, eran relevantes en los procesos de acondicionamiento de los trabajadores, en especial de este gremio, que enlistaba personas de baja educación, por lo que requerían de tratamiento en ese sentido para lograr una verdadera convicción del manejo sano de tales instrumentos.

Que no había duda del origen laboral del accidente de trabajo porque así lo había calificado la ARP y que, además, la Compañía demandada, no podía exonerarse de responsabilidad, aludiendo que, la actividad deportiva programada por los trabajadores, no estaba autorizada por la empresa y que, por el contrario, otro aspecto relevante que endilgaba responsabilidad, era que, el vehículo en cual se transportaban, era el que a diario los trasladaba a sus domicilios en cumplimiento de una ruta.

III). EL RECURSO INTERPUESTO

1.- Apoderado de la parte demandante.

Inconforme con la decisión, el apoderado judicial de la demandante la impugnó y fincó su alegato, en que, el juez de primera instancia no tazó perjuicios por concepto de lucro cesante futuro, rubro que,

además, había sido discriminado de manera clara y específica en el dictamen pericial que sobre el asunto se rindió, dejando de recocer por dicho concepto la suma de \$107.904.101.

Manifestó su inconformidad en la fijación de los perjuicios morales, los cuales, en consideración del a quo, fueron establecidos en 50 SMLMV, monto que, según el recurrente, obvia el desarrollo jurisprudencial sobre el tema, en especial que, aquellos se tasaban alrededor de los 100 o 200 SMLMV.

2.- Apoderado de la parte demandada.

Teniendo como soporte los artículos 9º y 10º del Decreto 1295 de 1994 que conceptúa el accidente de trabajo y la Sentencia 23202 de 29 de agosto de 2005 de la Corte Suprema de Justicia, que refiere el “nexo causal”, advierte en su alegato la recurrente que, no hay lugar a calificar la situación vivida por el extrabajador fallecido, como un suceso repentino que sobreviniera por causa o con ocasión del trabajo, pues el suceso acaeció por un hecho externo y ajeno al empleador y fuera de la esfera de control de este.

Que existían razones probadas en el proceso que determinaban que COFEMA S.A. no actuó en forma culpable frente a ninguna de las situaciones que rodearon la muerte del señor HUJAR LUIS SANDOVAL, pues brindó las capacitaciones necesarias para conjurar cualquier riesgo frente a temas derivados de la convivencia laboral, implementó procedimientos, elaboró documentos y estableció controles de seguridad; además, indicó que, como había sido aclarado por los testigos, no existía conocimiento por parte de los compañeros

de labor, de los supuestos problemas entre HUJAR LUIS SANDOVAL y WILFRED BOLAÑOS y, menos aún, que hubiesen sido puestos en conocimiento del empleador, considerando entonces lo sucedido, como una situación repentina e imposible de controlar por parte de la demandada, que además, no tenía nada que ver con el contrato de trabajo, pues se encontraban desarrollando una actividad distinta y fuera de su horario laboral.

Alegó que, tampoco existía prueba o soporte suficiente la responsabilidad del empleador, menos que se haya demostrado que el cuchillo utilizado por WILFRED BOLAÑOS en su actual criminal, fuera de propiedad de la empresa o correspondiera a la dotación que era entregada por el empleador. Finalmente, indicó que, no existía en el expediente culpa suficientemente probada de la demandada, menos que el actuar del empleador fue negligente, descuidado u omisivo, o faltando al deber objetivo y cuidado de los empleados, razón por la cual, solicitó se revoque la decisión recurrida.

IV)- CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL:

1.- Por virtud del Art. 2º Numeral 1º de la Ley 712 de 2001, la jurisdicción ordinaria en la especialidad laboral, es la competente para dirimir los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo, cualquiera que sea la naturaleza de la relación jurídica y de los actos jurídicos que se controvieren y, es el Juez Laboral o Civil del Circuito, según sea caso, el competente para resolver la controversia en primera instancia.

Dado que la sentencia que puso fin al proceso laboral ordinario en primera instancia fue dictada por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia, Caquetá, la competencia para conocer del recurso interpuesto, recae en la Sala Civil-Familia-Laboral de este Tribunal Superior.

2.- Revisado el proceso, no existe ninguna causal de nulidad que invalide lo actuado y agotado el trámite procesal que corresponde, resulta necesario resolver de fondo la litis en estudio.

3.- Los puntos sobre los cuales se ha de pronunciar la Sala en observancia del Art. 66 A del CPTSS, son aquellos que fueron materia del recurso en concordancia con el principio de la Consonancia.

4.- Ahora, de acuerdo con los recursos de apelación interpuestos, el problema jurídico a resolver se centra en establecer, si existió culpa “suficientemente comprobada” del empleador en los términos exigidos en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, y si del mismo modo existe la obligación de indemnizar en los términos deprecados en la demanda.

5.- Con tal propósito, conviene señalar que no fue objeto de discusión que entre HUJAR LUIS SANDOVAL TORRES y COFEMA S.A. existió un contrato de trabajo, pues sobre tal declaración las partes no presentaron reparo alguno.

6.- Ahora, la sentencia recurrida declaró la existencia de un contrato de trabajo entre HUJAR LUIS SANDOVAL TORRES y la demandada y, como consecuencia de ello, le ordenó cancelar a la demandante por concepto de lucro cesante, la suma de \$22.875.114, por daños morales

la suma equivalente a 50 SMLMV, emolumentos que deberán actualizarse al momento de su pago e igualmente condenó a la demandada al pago de las costas procesales por la suma de \$15.280.000.

7.- Por su parte, los recurrentes, de un lado, buscan que se reconozca y liquiden en debida forma los emolumentos correspondientes a los perjuicios morales y materiales –lucro cesante futuro-, y, de otro, lo que se busca es que se revoque la sentencia, teniendo en cuenta que el accidente de trabajo que sufrió el trabajador, no es culpa atribuible a la demandada, pues esta cumplió con la obligación de promover, elaborar y desarrollar programas de inducción y entrenamiento, encaminadas a promover un ambiente interpersonal sano entre los trabajadores y el buen uso y manejo de los elementos de trabajo.

8.- En las condiciones que anteceden, resulta pertinente examinar el caudal probatorio que milita en el expediente, con miras a dilucidar si en realidad la parte demandada en el presente juicio, está llamada a responder por los perjuicios que aquí se reclaman, o si por el contrario, la sentencia de primer grado debe ser removida por fundarse en apreciaciones equivocadas del a quo, para lo cual corresponde remitirnos a la fuente normativa en perspectiva de la cual se soporta la pretensión, esto es, al artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo en cuanto dispone:

“Culpa del Empleador. Cuando exista culpa suficientemente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o en la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios,

pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este capítulo”.

9.- Es del caso precisar que, para que se cause la indemnización ordinaria y plena de perjuicios prevista en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo exige la ley, amén, obviamente, de la ocurrencia del riesgo, esto es, el accidente de trabajo o la enfermedad profesional, la culpa suficientemente comprobada del empleador; a diferencia de lo que ocurre con las prestaciones económicas y asistenciales tarifadas previstas, hoy, en los artículos 249 y siguientes de la Ley 100 de 1993, Ley 776 de 2002 y demás normas que las reglamentan, especialmente las contenidas en el Decreto 1295 de 1994, que se causan por el mero acaecimiento de cualquiera de las contingencias anotadas, sin que para su concurso se requiera de una determinada conducta del empleador.

Dicha diferencia estriba, entonces, esencialmente, en que la segunda de las responsabilidades señaladas, es decir, la del Sistema General de Riesgos Profesionales, es de carácter eminentemente objetivo, de modo que, para su definición, le basta al beneficiario de las prestaciones que de ella se desprenden acreditar el vínculo laboral y la realización del riesgo con ocasión o como consecuencia del trabajo; en tanto que, la responsabilidad que conlleva la indemnización ordinaria y total de perjuicios tiene una naturaleza subjetiva, de modo que, su establecimiento amerita, además de la demostración del daño a la integridad o a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo, la prueba del incumplimiento del empleador a los deberes de protección y seguridad que, según lo señalado por el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo, de modo general le corresponden.

Este sistema dual de responsabilidad asegura, por una parte, que el Sistema General de Riesgos Profesionales cubra los riesgos que por su propia naturaleza genera el trabajo; y, de otro lado, que los daños ocasionados al trabajador por conducta culposa y dolosa de su empleador le sean resarcidos total y plenamente, atendiéndose el régimen general de las obligaciones.

Dichas responsabilidades comportan un nexo de causalidad entre el trabajo y el accidente de trabajo o la enfermedad profesional que afectan la salud o integridad del trabajador. Nexo que, en términos del accidente de trabajo, se produce “por causa o con ocasión del trabajo”, como lo prevé el artículo 9º del Decreto 1295 de 1994; y, en materia de enfermedad profesional, “como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador”, como lo dice el artículo 11 ibidem.

Los deberes de protección y seguridad que tiene el empleador con su trabajador le imponen comportarse y conducirse en el desarrollo y ejecución de la relación de trabajo de conformidad con los intereses legítimos del trabajador, los cuales, a su vez, le demandan tomar las medidas adecuadas, atendiendo las condiciones generales y especiales del trabajo, tendientes a evitar que aquél sufra menoscabo de su salud o integridad a causa de los riesgos del trabajo. Cuando ello no ocurre así, esto es, cuando se incumplen culposamente estos deberes que surgen del contrato de trabajo emerge, entonces, la responsabilidad del empleador de indemnizar ordinaria y totalmente al trabajador los daños causados.

Indemnización que, a diferencia de la tarifada en el Sistema General de Riesgos Profesionales, por ser de carácter ordinario y pleno, similar por tanto a la responsabilidad contractual civil, comprende tanto el daño emergente como el llamado lucro cesante, como lo señala el artículo 1613 del Código Civil.

Ahora bien, la viabilidad de la pretensión indemnizatoria ordinaria y total de perjuicios, como atrás se dijo, exige el acreditar no solo la ocurrencia del siniestro o daño por causa del accidente de trabajo o enfermedad profesional, sino también, la concurrencia en esta clase de infortunio, de “culpa suficiente comprobada” del empleador.

Esa “culpa suficiente comprobada” del empleador o, dicho, en otros términos, prueba suficiente de la culpa del empleador, corresponde asumirla al trabajador demandante, en acatamiento de la regla general de la carga de la prueba de que trata el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil. Es decir, a éste compete “probar el supuesto de hecho” de la “culpa”, causa de la responsabilidad ordinaria y plena de perjuicios laboral, la cual, por ser de naturaleza contractual comutativa es llamada por la ley “culpa leve” que se predica de quien, como buen padre de familia, debe emplear “diligencia o cuidado ordinario o mediano” en la administración de sus negocios.

De suerte que, la prueba del mero incumplimiento en la “diligencia o cuidado ordinario o mediano” que debe desplegar el empleador en la administración de sus negocios, para estos casos, en la observancia de los deberes de protección y seguridad que debe a sus trabajadores, es prueba suficiente de su culpa en el infortunio laboral y, por ende, de la responsabilidad de que aquí se habla, en consecuencia, de la obligación

de indemnizar total y ordinariamente los perjuicios irrogados al trabajador.

La abstención en el cumplimiento de la “diligencia y cuidado” debidos en la administración de los negocios propios, en este caso, las relaciones subordinadas de trabajo, constituye la conducta culposa que exige el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo para infilir al empleador responsable la indemnización ordinaria y total de perjuicios.

No puede olvidarse, además, que “la prueba de la diligencia o cuidado incumbe al que ha debido emplearlo”, tal y como lo pregonó el artículo 1604 del Código Civil, por tanto, amén de los demás supuestos, probada en concreto la omisión del empleador en el cumplimiento de sus deberes de protección y seguridad, en otras palabras, de diligencia y cuidado, se prueba la obligación de indemnizar al trabajador los perjuicios causados y, por consiguiente, si el empleador pretende cesar en su responsabilidad debe asumir la carga de probar la causa de la extinción de aquélla, tal y como de manera genérica lo dice el artículo 1757 del Código Civil”.⁷

10.- Descendiendo entonces del plano conceptual al caso que nos concita, desde el punto de vista jurídico el reconocimiento de los emolumentos reclamados se funda en las siguientes premisas: **i)** que conforme al artículo 216 del CST, quien reclama la indemnización plena y ordinaria de perjuicios debe probar, la ocurrencia del accidente de trabajo, la culpa del empleador y los perjuicios causados; **ii)** que tratándose de la culpa patronal, la carga probatoria de su

⁷ Sala de Casación Laboral Referencia No. 22656 Magistrada Ponente: ISAURA VARGAS DIAZ. Bogotá, D.C., treinta (30) de junio de dos mil cinco (2005).

demostración le corresponde al trabajador o sus causahabientes, en los términos del artículo 177 del CPC, el cual le impone a las partes el deber de acreditar los hechos en los cuales se sustentan sus pretensiones; y, **iii)** que la responsabilidad o culpa del empleador, debe tener los siguientes elementos, un hecho imputable, un daño, la culpa del empleador y *un nexo o relación de causalidad entre estos*.

“Lo anterior resulta ser trascendental, pues, cuando se le imputa al empleador una actitud omisiva como causante del accidente de trabajo, para efectos de establecer el nexo causal de la conducta del empleador con el hecho dañino, así como la culpa, es indispensable hacer el razonamiento de la imputación a partir del marco jurídico obligacional que supuestamente fue desatendido por el empleador y le sirve de sustento a los demandantes en la reclamación de la indemnización plena de perjuicios, para junto con el análisis probatorio establecer si tales incumplimientos constituyen la causa eficiente del accidente”.⁸

En providencia CSJ SL7181-2015, la Sala de casación tuvo la oportunidad de recordar lo adoctrinado en sentencia CSJ SL, 3 may. 2006, rad. 26126:

“De suerte que, la prueba del mero incumplimiento en la «diligencia o cuidado ordinario o mediano» que debe desplegar el empleador en la administración de sus negocios, para estos casos, en la observancia de los deberes de protección y seguridad que debe a sus trabajadores, es prueba suficiente de su culpa en el infortunio laboral y, por ende, de la responsabilidad de que aquí se habla, en

⁸ Sentencia SL4913-2018 Radicación No. 58847 del 14 de noviembre de 2018, M.P. Jorge Mauricio Burgos Ruíz

consecuencia, de la obligación de indemnizar total y ordinariamente los perjuicios irrogados al trabajador.

“La abstención en el cumplimiento de la «diligencia y cuidado» debidos en la administración de los negocios propios, en este caso, las relaciones subordinadas de trabajo, constituye la conducta culposa que exige el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo para infilir al empleador responsable la indemnización ordinaria y total de perjuicios”

“No puede olvidarse, además que «la prueba de la diligencia o cuidado incumbe al que ha debido emplearlo», tal como lo pregonó el artículo 1604 del Código Civil, por tanto, amén de los demás supuestos, probada en concreto la omisión del empleador en el cumplimiento de sus deberes de protección y seguridad, en otras palabras, de diligencia y cuidado, se prueba la obligación de indemnizar al trabajador los perjuicios causados y, por consiguiente, si el empleador pretende cesar en su responsabilidad debe asumir la carga de probar la causa de la extinción de aquella, tal y como de manera genérica lo dice el artículo 1757 del Código Civil.”

“En términos similares a los expuestos, lo ha entendido la jurisprudencia de la Sala de tiempo atrás, y más recientemente, en sentencia de 16 de marzo de 2005 (Radicación 23.489), lo destacó de la siguiente manera:

“«La sociedad recurrente asume que la parte demandante tenía la carga de la prueba de la culpa no que ella tuviera que probar que agotó todos los medios de prevención y que tuvo el esmerado cuidado que debía observar frente a su subordinado para prever esta clase de riesgos. Pero en la culpa por abstención no se sigue forzosamente ese método.”

“No hay dos pasos, sino uno solo, la prueba de la culpa es el incumplimiento de la obligación, en este caso de índole legal, que le

impone al empleador ofrecerle a su trabajador medidas de seguridad. Nada más. Probado el incumplimiento, el empleador, como todo deudor, solo se libera de responsabilidad si acredita que obró con mediana diligencia en la adopción de las medidas de seguridad.

“Recientemente al explicar cómo opera la carga de la prueba de la culpa de un empleador a quien se le reprocha su negligencia ymemorar el criterio de antaño expuesto sobre ese asunto por el Tribunal Supremo del Trabajo, precisó esta Sala de la Corte en la sentencia del 10 de marzo de 2005, radicación 23656:

“«Ciertamente, una vez se demuestra que la causa eficiente del infortunio fue la falta de previsión por parte de la persona encargada de prevenir cualquier accidente, como medida de seguridad adoptada al efecto por la empresa, la carga dinámica de la prueba se traslada a ésta, dada su calidad de obligada que no cumple satisfactoriamente con la prestación debida, de conformidad con el artículo 216 del CST en concordancia con las normas que regulan la responsabilidad contractual». Negrillas de esta Sala.

11.- Corolario lo anterior, es evidente el desacuerdo en la determinación adoptada por el juez de conocimiento, dado que al examinar el supuesto incumplimiento de las obligaciones de seguridad y protección del trabajador atribuidas al empleador por la parte actora y, si se podía considerar como causa eficiente del accidente, advirtió, que “*la responsabilidad laboral*” de la compañía estaba soportada en los testimonios vertidos en el debate público y en la prueba documental recaudada, que daban cuenta de que aquella, no habría implementado de manera adecuada “*charlas*” a los trabajadores, con una periodicidad definida, concernientes al manejo de las relaciones interpersonales de

los trabajadores de la planta y en especial del buen uso de las herramientas utilizadas para el desarrollo de sus funciones, tales como cuchillos, que les permitiera educarse en la *"verdadera convicción del manejo sano de tales instrumentos"*.

Conviene decir entonces que, en tal evento -refiriéndonos a la culpa patronal-, no le incumbía a COFEMA S.A., demostrar que desplegó todas las medidas posibles para evitar el siniestro, pues éste, se habría producido, aun de no darse su culpa, pues, sin hacer mayor análisis, las circunstancias de hecho que presuntamente dieran cuenta de la culpa del empleador, nada tenían que ver con la ocurrencia del accidente de trabajo.

Desde ya debe decirse que, en el sub lite, no se encuentra suficientemente comprobada la culpa del empleador en el infortunio laboral en que falleció el señor HUJAR LUIS SANDOVAL TORRES, pues las pruebas arrojan que la causa eficiente del accidente fue un altercado personal súbito e imprevisto suscitado entre HUJAR LUIS SANDOVAL TORRES y su compañero WILFRED BOLAÑOS PARRA, pues de las versiones vertidas por los testigos, ni sus compañeros de labores, ni los administrativos de la empresa demandada, dan cuenta de que, con anterioridad al suceso, se evidenciara enemistad o problema alguno, que pudiera haber fundado una mala relación laboral evidenciable entre los implicados, como tampoco se da cuenta de queja verbal o escrita que hubiese podido activar mecanismos de resolución de conflictos tendientes a suavizar la relación o a persuadir cualquier intento de agresión, como la que, finalmente terminó con la vida de SANDOVAL TORRES.

12.- De las pruebas documentales que militan en el informativo, resulta relevante mencionar lo siguiente:

En el “FORMULARIO DE DICTAMEN PARA DETERMINACIÓN DE ORIGEN DEL ACCIDENTE, DE LA ENFERMEDAD Y LA MUERTE” obrante a folio 29 de cuaderno de primera instancia, al punto 5.1- *Otros -Investigación especial*, se consignó: “*confirma riña entre compañeros de trabajo, no relacionada con las funciones para las cuales fue contratado el trabajador Hujar Sandoval*”; posteriormente, al punto 5.2 DIAGNÓSTICOS MOTIVO DE LA CALIFICACIÓN -*Origen PROFESIONAL - Evento ACCIDENTE -Sustentación*, se dijo: “(...) *Trabajador recibe herida con arma corto punzante cuando se encontraba desplazándose en ruta suministrada por la empresa COFEMA. Por lo anterior, se considera que evento reúne condiciones legales para ser determinado como accidente.*” (Negrillas de la Sala)

De lo anterior, claro resulta que, la base de la calificación del accidente efectuada por la ARP POSITIVA -que en manera alguna ata el concepto de la Sala⁹, fue que los hechos a calificar habían ocurrido en la ruta de transporte suministrada por la empresa COFEMA a sus trabajadores, pero, también determinó que, se trató de una riña entre compañeros de trabajo, no relacionada con las funciones para las cuales había sido contratado HUJAR LUIS SANDOVAL TORRES, conclusión que -entre otras probanzas-, en criterio de la Sala rompe el

⁹ Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, en Sentencia 44502, de septiembre 25 de 2013, M. P. Carlos Ernesto Molina resaltó que:

“(...) el juez laboral se puede apartar de las consideraciones adoptadas por la autoridad administrativa sobre la presunta responsabilidad patronal, al no ser de competencia de esta.

De esa forma, el juzgador debe construir su convencimiento con base en todo el material probatorio allegado al proceso, agregó.”

nexo de causalidad entre el accidente ocurrido y el objeto del contrato laboral suscrito entre las partes, y de contera, releva del estudio de la culpa del empleador, estructurada en el suministro del transporte a sus empleadores, como mal lo entendió la Administradora de Riesgos.

De otra parte, obra también el “*Registro de Inducciones*” suscrito por HUJAR LUIS SANDOVAL TORRES¹⁰ y WILFRED BOLAÑOS PARRA¹¹ que hace referencia a los temas sobre los cuales se les indujo o capacitó a los trabajadores a su ingreso a la empresa, entre los que se destacan: Estado de Salud, Seguridad Industrial y Buenas Prácticas.

Obra también, el Informe Técnico de Investigación de Accidente Mortal¹², en cuya oportunidad se recibió el testimonio de Ayda Leidy Gómez Ramírez, Yeinner Fajardo Sánchez y Diego Iván Celeita Carvajal, quienes al unísono declararon que no se conoció enemistad o problema alguno entre víctima y victimario y que, lo que sucedió, fue algo imprevisible y repentino.

Reposa igualmente en la actuación, Resolución No. 0139 de 2009¹³ por medio de la cual se aprueba el reglamento interno de Trabajado de la Compañía de Ferias y Mataderos del Caquetá S.A. “COFEMA” y el texto del mismo, en el que se advierte -entre otros aspectos-, las obligaciones especiales para el empleador y trabajador (artículo 62) y las prohibiciones a los trabajadores (artículos 64 y 65), reglamento que constituye el manual de buen comportamiento personal y operativo de los trabajadores, donde se estipulan diferentes parámetros a seguir,

¹⁰ Folio 95 Cuaderno Primera Instancia

¹¹ Folio 96 Cuaderno Primera Instancia

¹² Folio 117 a 125 Cuaderno Primera Instancia

¹³ Folio 133 cuaderno Primera Instancia

normas a acatar y se precisan sanciones disciplinarias en caso de su incumplimiento, base reglamentaria sobre la cual, en criterio de la Sala, se estructura el andamiaje administrativo de esta empresa y su control de operatividad, así como del personal y que, además, era de público conocimiento entre los empleados.

13.- De los testimonios vertidos en audiencia pública, y para lo que interesa demostrar a la Sala, habrá de precisarse que, AYDA LADY GÓMEZ RAMÍREZ, GUSTAVO CÁRDENAS ORTIZ y WILSON HERNÁN QUIÑONEZ OROVIO, trabajadores de COFEMA, coinciden en declarar que, no tuvieron conocimiento sobre problemas o enemistad entre HUJAR LUIS y WILFRED, que si recibían charlas y capacitaciones de Salud Ocupacional, sobre manejo de herramientas y sobre el comportamiento personal en la planta y entre compañeros; pero el día del hecho no hubo requisa porque salieron temprano así lo manifestó Ayda Lady, aunque si había registro y control a la entrada y salida de los trabajadores, que había un puesto de control donde se entregaba la dotación y a la salida un celador los requisaba; que el día de los hechos, salieron temprano y la idea era ir a jugar fútbol y que dicha actividad, no fue ni organizada ni autorizada por la empresa; que el transporte era suministrado por la empresa, que existían dos rutas establecidas con puntos específicos para recoger y dejar a los trabajadores, que no había una ruta definida o asignada a cada trabajador, sino que aquellas hacían el desplazamiento una vez tuvieran el cupo completo.

En la declaración de AYDA LADY GÓMEZ RAMÍREZ, al ser interrogada sobre si recordaba el lugar de labores de los implicados el día del suceso, manifestó que WILFRED estaba lavando o corriendo

canales y que ella y HUJAR LUIS estaban pelando callos, que para la primera labor no se requería cuchillo, en tanto que, para la ejecutada por ellos dos sí, y que, la dotación suministrada a la entrada de la planta, dependía de la labor a desarrollar.

De lo dicho por la testigo, que valga decirlo, no fue controvertido ni objetado por ninguna de las partes, se tiene que, si la dotación entregada a la entrada de la planta a cada trabajador dependía de la tarea a ejecutar, y si a WILFRED BOLAÑOS PARRA, tal como lo asegura la testigo, el día de los hechos le correspondió lavar canales y para ello no requería de un cuchillo, no pudo entonces habersele suministrado como dotación el elemento corto-punzante en cuestión, lo que refuerza la tesis de que no necesariamente el arma corto-punzante utilizada por el homicida, pudo haber sido su herramienta de dotación, aspecto que por demás, no se probó en la actuación.

De otro lado, la declaración de MANUEL UBER ROJAS HERNÁNDEZ -Jefe de Producción- y CARLOS JOSÉ ZAPATA ZAPATA, confirman lo depuesto por los testigos anteriormente mencionados en cuanto a que, ni los compañeros ni la empresa, tuvieron conocimiento de queja alguna referida a inconvenientes de tipo personal entre SANDOVAL y BOLAÑOS, que efectivamente la empresa si capacitaba a su personal en aspectos tales como las relaciones interpersonales y el manejo adecuado de la dotación e instrumentos de trabajo, charlas por parte de seguridad industrial, que vigilan constantemente a los empleados de producción, se practicaban requisas aleatorias, que los empleados eran movilizados por unas rutas contratadas y establecidas por la empresa, y que el día de los hechos que involucraron a HUJAR LUIS y WILFRED, la actividad a la

cual se desplazaban, no había sido programada ni autorizada por la empresa.

14.- Entonces, en los términos expuestos, es claro que, no existe relación causal entre el presunto incumplimiento de las obligaciones de protección y seguridad por parte del empleador y la muerte de HUJAR LUIS SANDOVAL TORRES, puesto que, el nexo causal se rompe al evidenciarse o demostrarse que, el accidente se habría presentado aún de no concurrir la falta alegada, tratándose lo ocurrido de un caso fortuito o fuerza mayor, que nada tiene que ver con el objeto del contrato y que no era previsible en la ejecución de la labor encomendada.

En este punto, se debe recordar lo adoctrinado por la Sala de Casación Laboral entorno a la fuerza mayor o caso fortuito, en sentencia CSJ SL3169-2018 se realizaron las siguientes consideraciones:

“1º) En torno a la fuerza mayor o caso fortuito. Juzga conveniente la Corte como primera medida traer a colación su doctrina según la cual la indemnización plena de perjuicios se genera en el derecho del trabajo cuando quien tiene el deber de seguridad no lo acata y no despliega una acción protectora, que se concreta en la adopción de todas las medidas necesarias para que el empleado no sufra lesión alguna durante el ejercicio de la tarea o, en su defecto, no disminuye los riesgos asociados a ella, y está soportado jurídicamente en que quien aspira a beneficiarse del trabajo asalariado debe asumir las consecuencias de los riesgos inherentes a él, entre otras razones, porque es quien obtiene su principal rédito en el proceso productivo.

“Esta Corte, explicó la fuerza mayor y caso fortuito, en sentencia SL-7459-2017, de la siguiente manera:

“Para la confrontación sobre la legalidad de la sentencia que aquí se realiza, y en atención a que es aspecto medular que se debate en las acusaciones, previo al estudio de las pruebas denunciadas debe clarificarse que para que la fuerza mayor se constituya en causa de exoneración de responsabilidad debe ser de una naturaleza tal que, en principio, no guarde ninguna relación con el trabajo contratado al ocurrir el accidente, pues la deuda de seguridad que corresponde al empleador empieza por no ubicar al trabajador en una circunstancia que no pueda controlar, o de la que desde el inicio entienda va a causar daño, así que cuando además del grave peligro al que lo expone, utiliza elementos de seguridad incipientes, es evidente que se genera la obligación de indemnizar.

[...]

“La fuerza mayor entonces no puede ser resuelta a través de una clasificación simple o abstracta, sino que debe ser vista a trasluz de los acontecimientos, teniendo siempre como referente que aquella solo podrá predicarse en la medida en que se presente un obstáculo insuperable en el que el empleador no tenga culpa, pues desplegó toda la gestión protectora, siendo por tanto en ese evento imposible comprometer su responsabilidad.

“En ese sentido lo primero que debe advertirse es que la fuerza mayor debe tener un carácter de imprevisible, es decir que en condiciones normales sea improbable la ocurrencia del hecho en las labores ordinarias que se contraten, al punto que la frecuencia de su realización, de haberse contemplado, sea insular y en ese sentido pueda predicarse sobre su carácter excepcional y por tanto sorpresiva.

“Además de tal criterio, es evidente que el hecho debe ser irresistible, pese a que el empleador haya intentado sobreponerse tomando todas las medidas de seguridad en el trabajo, en últimas significa la imposibilidad de eludir sus efectos por lo intempestiva e inesperada, de ahí que no tenga ese carácter cuando aquel ha podido planificarlo, contenerlo, eludir o resolver sobre sus consecuencias, pues la exoneración de la responsabilidad por la fuerza mayor impone que, como carácter excepcional, esta sea de una magnitud y gravedad que no suceda habitualmente ni sea esperable, pero además, se insiste, tenga un carácter de inevitable.

Las consideraciones precedentes son suficientes para concluir que el juzgado de conocimiento se equivocó al estimar que el acontecimiento en el que falleció el trabajador se trató de un evento previsible que pudo haber sido evitado por el empleador, por lo que consideró que estaban acreditados los «presupuestos axiológicos» del artículo 216 del CST.

15.- Siendo, así las cosas, en sentir de esta Corporación se evidencia el yerro enrostrado por la censura en la valoración de las pruebas por parte del Juzgado Primero Laboral del Circuito, ya que el juzgador desoyó las voces objetivas de la prueba, dado que lo afirmado por éste palmariamente no coincide con la prueba examinada.

16.- Con fundamento en lo anterior, se revocará parcialmente la sentencia de primer grado, dejando incólume únicamente los numerales primero y quinto de la misma, y, en su lugar, se declarará que, el fallecimiento del trabajador HUJAR LUIS SANDOVAL TORRES no tuvo nexo de causalidad con la relación contractual existente con su empleador -COMPAÑÍA DE FERIAS Y MATADEROS DEL CAQUETÁ

COFEMA S.A.-, por lo que, no nace a la vida jurídica la obligación de resarcimiento de los daños ocasionados o indemnización integral en los términos del artículo 216 del C.S.T.; igualmente, se declarará la prosperidad de la excepción denominada “ausencia de responsabilidad de la demandada” y se absolverá a la demandada de las obligaciones objeto de reclamación.

Por lo demás, conocido el alcance de lo preceptuado por el artículo 392-1 del C. de P. C., aplicable por remisión expresa del artículo 145 del C. P. del T., y de la Seguridad Social, se condenará en costas de ambas instancias al extremo accionante, al no salir avante el recurso de apelación por él interpuesto, incluyéndose como agencias en derecho la suma equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente, en favor de la demandada.

V)- D E C I S I Ó N:

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE FLORENCIA, SALA CIVIL-FAMILIA-LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

R e s u e l v e:

Primero: **REVOCAR PARCIALMENTE** la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia, Caquetá, el 27 de enero de 2014 dentro del proceso ordinario laboral, adelantado por ANA JULIA MUÑOZ GUTIÉRREZ, en contra de LA COMPAÑÍA DE FERIAS Y MATADEROS DEL CAQUETÁ -COFEMA- S.A., declarando

próspera la excepción denominada “ausencia de responsabilidad de la demandada”, por las razones expuesta en la parte motiva de la providencia.

Segundo: DECLARAR que el fallecimiento del trabajador HUJAR LUIS SANDOVAL TORRES no tuvo nexo de causalidad con la relación contractual existente con su empleador -COMPAÑÍA DE FERIAS Y MATADEROS DEL CAQUETÁ COFEMA S.A.-, por lo que, no nace a la vida jurídica la obligación de resarcimiento de los daños ocasionados o indemnización integral en los términos del artículo 216 del C.S.T.

Tercero: CONFIRMAR únicamente los numerales primero y quinto de la sentencia apelada, en virtud de lo ya comentado en la parte motiva.

Cuarto: ABSOLVER a la -COMPAÑÍA DE FERIAS Y MATADEROS DEL CAQUETÁ COFEMA S.A.- de las obligaciones objeto de reclamación en este proceso.

Quinto: CONDENAR en costas en ambas instancias al extremo accionante, al no salir avante el recurso de apelación por él interpuesto. Inclúyase como agencias en derecho la suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, en favor de la -COMPAÑÍA DE FERIAS Y MATADEROS DEL CAQUETÁ COFEMA S.A.-.

NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE al Juzgado de origen.

GILBERTO GALVIS AVE
Magistrado Ponente

MARÍA CLAUDIA ISAZA RIVERA

Magistrada

DIELA H.L.M. ORTEGA CASTRO¹⁴

Magistrada

¹⁴ Ordinario Laboral. Rad. 2012-00393-01. Firmado electrónicamente por los H. Magistrados.

Firmado Por:

Gilberto Galvis Ave
Magistrado
Despacho 003 Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Florencia - Caqueta

Maria Claudia Isaza Rivera
Magistrada
Despacho 002 Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Florencia - Caqueta

Diela Hortencia Luz Mari Ortega Castro
Magistrada
Sala 001 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Florencia - Caqueta

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **c0435579bac5f3e82a9cd6bd4f1248c46e3f32ca8d990587e351b677524cf90a**
Documento generado en 25/09/2023 10:04:37 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>