



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

Florencia, seis (06) de mayo del año dos mil veinticuatro (2024)

MAGISTRADA PONENTE: DRA. DIELA H.L.M. ORTEGA CASTRO

I. ASUNTO

Vencido el término para alegar otorgado a las partes, se procede a resolver el recurso de apelación frente a la sentencia proferida el día dieciséis (16) de agosto del año dos mil diecinueve (2019), por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Belén de los Andaquíes-Caquetá, dentro del proceso ordinario laboral que promueven los señores SAÚL PALOMINO, ANA MERCEDES PACHECHO, CRISTIAN ANDRÉS PALOMINO PACHECO, y LISETH ANDREA PALOMINO PACHECO, contra la persona jurídica HIDALGO E HIDALGO COLOMBIA S.A.S., con radicado 18-094-31-89-001-2018-00002-01, que será por escrito de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

II. ANTECEDENTES

Los señores SAÚL PALOMINO, ANA MERCEDES PACHECHO, CRISTIAN ANDRÉS PALOMINO PACHECO, y LISETH ANDREA PALOMINO PACHECO, por medio de apoderado judicial, presentaron demanda ordinaria laboral de primera instancia contra la persona jurídica HIDALGO E HIDALGO COLOMBIA S.A.S., con el objeto de que, en sentencia, se declare que la terminación del vínculo laboral fue unilateral, en desconocimiento al principio de debilidad manifiesta y sin autorización del Ministerio de Trabajo, así como que la sociedad demandada tiene culpa y responsabilidad en la ocurrencia del accidente de trabajo que sufrió el señor SAÚL PALOMINO, quien tiene derecho a que se le reconozca el pago de los daños por reparación plena y ordinaria de perjuicios de que trata el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo.

En igual sentido, solicita se ordene el reintegro a un cargo igual o de mayor jerarquía, y emita condena por concepto salarios y prestaciones sociales legales y convencionales dejadas de percibir, junto con cotizaciones a salud y pensión, la indemnización por despido sin justa causa prevista en el artículo 64 ibidem, la sanción moratoria regulada en el artículo 65 ibidem, la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y la indemnización plena y ordinaria de perjuicios en sus componentes de

perjuicios materiales lucro cesante, daños morales y daños a la vida de relación.

Como sustento de sus pretensiones se sintetizan los siguientes hechos:

Que entre el señor SAÚL PALOMINO y la convocada HIDALGO E HIDALGO COLOMBIA S.A.S., existió un contrato de trabajo a término definido, para el cargo de Ayudante General en tramo carretable de las obras San José-Villa Garzón, con fecha de inicio el 12 de noviembre de 2012, 14 de febrero y 13 de mayo de 2014, y un salario mensual promedio de \$566.700,00 M/CTE.

Manifestó que, el transporte dentro de la obra era suministrado por la sociedad demandada, sin entrega de elementos de protección, agregando que fue el 22 de octubre de 2014 que se presentó el accidente de trabajo al caer de una volqueta, lo que le causó trauma de manguito rotatorio.

Adujo que, las actividades se desarrollaban de acuerdo a las órdenes e instrucciones que le daban quienes estaban a cargo de la obra, puntualizando que el 20 de diciembre de 2014 la empresa decidió finalizar el contrato de trabajo por terminación de la obra, sin tener en cuenta las condiciones de salud, estabilidad ocupacional reforzada y la debilidad manifiesta del trabajador que había sufrido un accidente de trabajo

Refiere que, la terminación de la relación laboral se generó pese a encontrarse en calificación de dictamen pericial con una pérdida de capacidad laboral de 16.34%, detallando que para una recuperación parcial le han realizado terapias de manera constante.

Expone que es una persona de campo con una formación académica nula, de ahí que sus tareas son el trabajo material desarrolladas con la mano derecha, más esta quedó casi inmovilizada.

Afirmó que, le hicieron varias recomendaciones de salud ocupacional, sin embargo, la empresa decidió no reubicarlo, sino despedirlo, pese a que ha mantenido obras en la región.

Narró que, en vigencia de la relación laboral nunca le entregaron algún tipo de elementos de protección personal, seguridad industrial, ni le ofrecieron capacitaciones, y que, el lugar de trabajo no contaba con Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo que a su sentir la demandada lo expuso a un riesgo laboral que nunca controló.

Finamente, dijo que el accidente de trabajo afectó emocional y económicamente a toda su familia, y que, en razón a la limitación física le ha sido imposible vincularse en el ámbito laboral formalmente. (fls. 01 a 14 y 163)

III. TRÁMITE PROCESAL

El Juzgado Promiscuo Circuito de Belén de los Andaquíes-Caquetá, admitió la demanda mediante Auto Interlocutorio del día ocho (08) de febrero del año dos mil dieciocho (2018) en el que dispuso por reunir los requisitos legales, la notificación personal de dicho proveído y el traslado de rigor a la parte demandada.

Una vez trabada la relación jurídico-procesal, la parte accionada HIDALGO E HIDALGO COLOMBIA S.A.S., a través de apoderado judicial hizo uso de su derecho de defensa dentro del término legal, oponiéndose a las pretensiones, para lo cual argumentó que el contrato de trabajo finalizó por terminación de la obra y no el estado de salud del trabajador, precisando que para dicha data el demandante no gozaba de incapacidad ni recomendaciones médico laborales, sin que exista prueba de responsabilidad del empleador en el daño sufrido por el trabajador, y, en su lugar, lo acreditado es que el mismo se encontraba capacitado en los riesgos que afrontaba con su trabajo, además de estar amparado.

Se propuso como excepción previa la “*Falta parcial de legitimación en la causa por activa*”, y como excepciones de mérito las denominadas “*Prescripción*”, “*Inexistencia de fundamentos de hecho y de derecho*”, y “*Cobro de lo no debido*”. (fls. 188 a 210)

Así, el veintiocho (28) de septiembre del año dos mil dieciocho (2018) se dio inicio a la práctica de la audiencia de que trata el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en la que se declaró clausurada la etapa de conciliación, se negó la excepción previa de “*Falta parcial de legitimación en la causa por activa*”, se agotó la etapa de saneamiento, fijación de litigio y decreto de pruebas. (fls. 285 a 299)

Posteriormente, el treinta (30) de enero y treinta y uno (31) de mayo del año dos mil diecinueve (2019) se celebró audiencia de trámite en la que declaró terminada la etapa probatoria y se recibió los alegatos de conclusión. (fls. 06 a 13, 38 y 39 del Cuaderno 02)

IV. DECISIÓN DEL JUZGADO

El A quo declaró la existencia de un contrato laboral a término fijo en dos periodos entre el señor SAÚL PALOMINO y la demandada HIDALGO E HIDALGO COLOMBIA S.A.S., en calidad de trabajador y empleador – respectivamente, para los extremos temporales del 22 de noviembre de 2012 al 22 de mayo de 2013, y del 21 de febrero de 2014 al 12 de diciembre de 2015, y, en consecuencia, emitió condena por concepto de lucro cesante y perjuicios morales.

Para arribar a tal decisión, el Juez de Primera Instancia, inicialmente, edificó consideraciones respecto a la noción del contrato de trabajo en

armonía con los artículos 23 y 24 del Código Sustantivo del Trabajo; y, seguidamente, abordó el caso concreto concluyendo que existió dos contratos laborales y un accidente de trabajo, sin embargo, no se alcanzó a constituir el porcentaje de incapacidad necesaria para analizar la estabilidad laboral reforzada, pero si se probó la culpa del empleador con ocasión a un incumplimiento en las obligaciones legales de velar por el bienestar y la salud del trabajador, concretamente en el medio de transporte suministrado.

V. LOS RECURSOS INTERPUESTOS

Los apoderados judiciales de las partes procedieron en alzada contra la providencia del A quo, recursos que fueron sustentados básicamente de la siguiente manera:

La parte demandante reprocha que al haberse encontrado en un estado de debilidad manifiesta no es razón suficiente la finalización del contrato de trabajo por vencimiento del término de duración mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente.

Por su parte, **la demandada HIDALGO E HIDALGO COLOMBIA S.A.S.**, argumentó no estar de acuerdo con los numerales 3°, 4°, 5° y 7° de la parte resolutive de la sentencia, para lo cual cuestiona la indemnización de perjuicios, pues, refiere que de las pruebas aportadas no se demostró la culpa suficientemente comprobada del empleador, haciendo alusión a las planillas de capacitaciones, el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional, la prueba testimonial y el interrogatorio de parte, además de precisar que con posterioridad al infortunio, el demandante continuó trabajando.

VI. CONSIDERACIONES

1.- Inicialmente se precisa que se satisfacen plenamente los presupuestos procesales para definir el presente litigio; además de no observarse ninguna causal de nulidad adjetiva que dé al traste con el adelantamiento del proceso.

2.- Corresponde entonces determinar si acertó el *A quo*, cuando concluyó que el demandante SAÚL PALOMINO no acreditó un estado de debilidad manifiesta que reclamaba previa autorización para el acto del despido, y dé lugar a la ineficacia de la desvinculación, o si, por el contrario se logró demostrar tal presupuesto; además de verificarse si existió culpa patronal de HIDALGO E HIDALGO COLOMBIA S.A.S., en el accidente de trabajo sufrido el 20 de octubre de 2014 por el demandante, o si, en su lugar, el empleador probó que cumplió con sus obligaciones, que no ocasionen reconocimiento de suma alguna por concepto de perjuicios.

3.- Bajo tal panorama, por efectos de metodología la Sala abordará, en primer lugar, el tópico de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud,

para dar paso al estudio de la culpa patronal prevista en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, y finalmente el asunto que convoca en esta oportunidad, según los reparos presentados.

4.- Así, y en desarrollo del primer punto, define el artículo 26° de la Ley 361 de 1997 que *“en ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. (...)”*.

En torno a dicha protección legal, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, de manera reciente, en Sentencia SL1851-2023 proferida el 01 de agosto del año en curso, consideró lo siguiente:

“Así, uno de los instrumentos normativos en materia de discapacidad es la «Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad» y su «Protocolo Facultativo» de 2006, en el cual se enfatizó en un modelo con orientación social y de derechos humanos, y reafirmó que la discapacidad resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras externas como las actitudinales, sociales, culturales o económicas, entre otras, las cuales finalmente evitan o impiden la participación igualitaria del individuo en dichos ámbitos así como en lo político y cultural del Estado. En reciente pronunciamiento, la Corte concluyó que la mencionada Convención es vinculante dentro del ordenamiento jurídico colombiano, de modo que integra el bloque de constitucionalidad en relación con los derechos de las personas en situación de discapacidad y debe considerarse no sólo para entender en qué consiste ese concepto sino para darle contenido a la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. (...)”

Ahora bien, en esta decisión la Corte también se puso de presente que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 sería compatible sólo para aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 y, de la Ley Estatutaria 1618 de 2013.

Para los demás casos, por el contrario, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la Convención no dependerá de un factor numérico, pues ello sería condicionarlo a la persona y a sus limitaciones. El baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales, pero no para estos fines. En consecuencia, la Corte reexaminó el tema y consideró que, a la luz de la Convención analizada, la procedencia de la garantía de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26

de la Ley 361 de 1997 se debía determinar conforme a los siguientes parámetros objetivos:

a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;

b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;

c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Lo anterior puede acreditarse con cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con el artículo 51 del CPTSS, el juez en el ejercicio del deber de decretar pruebas de oficio ordene la práctica de prueba pericial.

También deberá establecerse, al menos, i) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-; ii) el análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y iii) la contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-

Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

La Corte ha establecido que en un proceso judicial en el que se alega el fuero de salud, a las partes les concierne lo siguiente:

- Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.*

- *Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.*

Por otra parte, la Sala recuerda que el empleador puede terminar el vínculo contractual ante la existencia de una causal objetiva o justa causa y teniendo en cuenta que a la luz de la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad también debe demostrar la realización de los ajustes razonables, o que, no los hizo por ser desproporcionados o irrazonables.

4.1. - Ahora, en desarrollo del segundo punto, define el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo respecto a la culpa del empleador que “*Cuando exista culpa suficiente 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, pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este Capítulo*”.

Al efecto, y respecto a las obligaciones probatorias que le asiste a cada parte en el tema de la culpa patronal, debe reiterar esta Corporación las consideraciones edificadas por la Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral, entre otras, en Sentencias SL4172-2021 y SL5025-2021, última providencia en la que, citando la Sentencia SL2644-2016, de manera sucinta se refiere:

“(…) Frente a este aspecto puntual de la carga de la prueba en procesos dirigidos a indagar por la culpa patronal en la ocurrencia de accidentes de trabajo, en sentencia de la CSJ SL13653-2015 del 7 oct. 2015, se puntualizó que «esta Sala de la Corte ha dicho insistentemente que “...la parte demandante tiene la carga de probar la culpa o negligencia del empleador que da origen a la indemnización contemplada en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, además de que el empleador puede desligarse de ella demostrando diligencia y cuidado en realización del trabajo...” (CSJ SL2799-2014)». Adicionalmente, ... ha dicho que a pesar de lo anterior “...cuando se imputa al patrono una actitud omisiva como causante del accidente o la enfermedad profesional, a éste le corresponde demostrar que no incurrió en la negligencia que se le endilga, aportando las pruebas de que sí adoptó las medidas pertinentes en dirección a proteger la salud y la integridad física de sus trabajadores” (CSJ SL7181-2015)», lo que quiere decir que al trabajador le atañe probar las circunstancias de hecho que dan cuenta de la culpa del empleador en la ocurrencia del infortunio, pero que por excepción con arreglo a lo previsto en los arts. 177 C.P.C. hoy 167 CGP y 1604 C. C., cuando se denuncia el incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección se invierte la carga de la prueba y es «el

empleador el que asume la obligación de demostrar que actuó con diligencia y precaución, a la hora de resguardar la salud y la integridad de sus servidores».(...)”

Entonces, para que se habilite el reconocimiento y pago de la indemnización plena y ordinaria de perjuicios incumbe a la parte demandante demostrar la culpa del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo, a quien le corresponde acreditar un actuar diligente en el cumplimiento y ejecución de las medidas de seguridad o que las afectaciones no guardan relación de causalidad con la conducta.

Luego, a la luz de esos precedentes y con fundamento en el citado artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, debe recordarse que el ordenamiento legal no habilitó la posibilidad de reducción o compensación de culpas, ni permitió la remisión normativa a disposiciones que si lo regularan. Así, y haciendo suyas las enseñanzas jurisprudenciales decantadas de vieja data en Sentencia del 03 de junio de 2009 con radicado N° 35121, de manera reciente el máximo órgano de cierre en la Jurisdicción Ordinaria en su Especialidad Laboral afirmó en Sentencia SL4172 de 2021 que:

“(...) Considera la Sala que en principio el artículo 216 del C.S.T. radica exclusivamente en cabeza del culpable la indemnización y ordinaria de perjuicios, sin que prevea una reducción de la misma por una eventual concurrencia de culpa de la víctima. Si el deseo del legislador fuera permitir tal aminoramiento, bastaría con que así lo hubiese previsto de manera expresa o simplemente ordenado remitirse a las normas del código civil que gobiernan la materia en esa especialidad. Pero tan no fue esa la voluntad del legislador, que reguló el tema de modo autónomo, en el propio código sustantivo del trabajo, haciendo énfasis en que el empleador responsable debe responder por la totalidad de los daños y es apenas elemental que este diáfano concepto excluye lo meramente parcial o lo incompleto.

Además, lo anterior tiene plena concordancia con lo prescrito respecto de la responsabilidad objetiva en la que la ley se encarga de tarifar de antemano las consecuencias o efectos sin que tenga el trabajador que demostrar culpa alguna. En cambio, en el sistema del artículo 216 en comento, la carga probatoria de la culpa y de los perjuicios sufridos le incumbe exclusivamente al afectado.

No está por demás decir que constitucional y legalmente existe protección especial para el trabajo humano y los derechos de los trabajadores consagrados en la legislación laboral son derechos mínimos, razón adicional que pone de manifiesto la improcedencia de aplicar analógicamente en esta materia las normas civiles que tienen un fundamento y una finalidad distinta, especialmente en temas como el presente en que se trata de una culpa patronal que originó el deceso del trabajador demandante”.

Y en sentencia del 10 de marzo de 2004 radicado 21498, la Corte precisó el anterior criterio, para señalar que no hay responsabilidad del empleador de conformidad con lo regulado en el artículo 216 del Código Sustantivo de Trabajo, cuando el accidente de trabajo haya ocurrido por culpa atribuible exclusivamente al trabajador accidentado, pero no cuando en tal infortunio concurra la culpa de los dos sujetos de la relación de trabajo, dado que no es posible que la responsabilidad laboral del empleador desaparezca por la compensación de las faltas cometidas por las partes (...)”

En ese orden, la culpa patronal no desaparece por la compensación de faltas cometidas por las partes, esto es, cuando concurra la culpa de los dos sujetos de la relación de trabajo, máxime si no se trata de un acto deliberado y voluntario, pero si cuando el infortunio laboral se causare por culpa exclusivamente atribuible al trabajador.

5.- Conforme a lo anterior, se procede a sopesar los medios de convicción en conjunto, a la luz de lo preceptuado en los artículos 60 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y 177 del Código Procesal Civil, hoy 176 del Código General del Proceso, a fin de verificar si con el material probatorio arrimado al expediente, se demuestra por parte del señor SAÚL PALOMINO un estado de debilidad manifiesta que exige previa autorización para el acto del despido, y si existió culpa patronal de la persona jurídica HIDALGO E HIDALGO COLOMBIA S.A.S., en el accidente de trabajo sufrido el 20 de octubre de 2014 por el señor PALOMINO, en atención al problema jurídico planteado y las inconformidades expuestas en la sustentación de los recursos.

En ese orden, vale aclarar que las partes no controvierte la existencia de la relación laboral entre los señores SALUD PALOMINO, en calidad de trabajador, y la persona jurídica HIDALGO E HIDALGO COLOMBIA S.A.S., como empleador, ni la ocurrencia del accidente de trabajo el día 20 de octubre de 2014 por parte del señor PALOMINO.

5.1.- Así las cosas, se procede a la revisión de los elementos de convicción allegados al proceso, según nos interesa:

a.- Documental

> Copia de documentos médicos expedidos por la ESE RAFAEL TOVAR POVEDA, CIFEL, CLÍNICA MEDILASER, CLÍNICA DE ORTOMEDIA Y ACCIDENTES LABORALES, a nombre del señor SAÚL PALOMINO, referente a órdenes médicas, incapacidades, historia clínica, solicitud interconsultas, reporte de epicrisis, programación de terapias, para los años 2014, 2015 (abril a septiembre), (fls. 39, 40, 42, 43, 49, 50, 52 a 54, 57 a 61, 63 a 66, 68, 69, 72 a 85 y 91)

> Copia del Dictamen de Determinación de Origen y/o Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional de la Junta Nacional de Calificación de

Invalidez N° 17681482-5876, correspondiente al señor SAÚL PALOMINO, en el que se determina una PCL de 14,20%, de origen accidente de trabajo, con fecha de estructuración el 23 de septiembre de 2015. (fls. 22 a 25)

> Copia de Oficio del 30 de enero de 2015 dirigido al señor SAÚL PALOMINO por parte de HIDALGO E HIDALGO COLOMBIA S.A.S., por medio del cual se adjunta recomendaciones de la ARL MAPFRE. (fl. 47)

> Copia de Oficios del 14 de mayo y 22 de julio de 2015, dirigido por parte de MAPFRE y Médico Especialista, a HIDALGO E HIDALGO COLOMBIA S.A.S., con asunto “*RECOMENDACIONES LABORALES (...)* SAÚL PALOMINO”. (fls. 144, 145 y 147)

> Copia del Concepto de Rehabilitación de fecha 23 de septiembre de 2015, siendo calificado el señor SAÚL PALOMINO, en el que se detalla en el título de valoración del rol laboral, restricciones del rol laboral “0”. (fl. 86 y 87)

> Copia el Informe de Accidente de Trabajo del Empleador o Contratante (FURAT) correspondiente al señor SAÚL PALOMINO, y el accidente ocurrido el 20 de octubre de 2014, con detalle de tipo de accidente de trabajo “*propios del trabajo*”, y descripción “*el trabajador se encontraba desplazándose en un medio de transporte de la empresa (volqueta) y al bajarse de ella se resbala del estribo y cae suelo causándose un golpe en el brazo derecho*”. (fl. 143)

> Copia de certificación expedida por BUREAU VERITAS a favor de HIDALGO E HIDALGO COLOMBIA S.A.S., en diciembre del año 2014, según la cual “*el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional de la organización mencionada ha sido evaluada y se muestra acorde con los requerimientos de la norma detallada a continuación NORMA OHSAS 18001:2007*”. (fls. 234)

> Copia de la certificación expedida por COTECNA a favor de HIDALGO E HIDALGO COLOMBIA S.A.S., en noviembre del año 2014, según la cual el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional ha sido aprobado de conformidad con la norma OHSAS 18001:2007. (fl. 235)

> Copia de asistencia a capacitación de tema “*actos y condiciones inseguras*”, del 16 de marzo de 2015, suscrito, entre otros, por el señor SAÚL PALOMINO. (fl. 236)

> Copia de documento entrega de dotación y EPP por parte de HIDALGO E HIDALGO COLOMBIA S.A.S., al señor SAÚL PALOMINO, para los años 2012 y 2013. (fl. 239)

> Copia de asistencia a capacitación de tema “*autocuidado – reglas de seguridad*”, sin fecha de elaboración, suscrito, entre otros, por el señor SAÚL PALOMINO. (fl. 240)

> Copia de asistencia a capacitación de tema “*seguridad vial*”, “*entrega de dotación – uso EEP*”, “*Prevención de accidentes de W - Enfermedades profesionales*”, “*Golpe de calor hidratación*”, “*Factores de riesgo*”, “*Manejo de herramientas*”, “*Protección auditiva*”, “*Cuidado con los muros*”, “*Hidratación oral*”, “*Higiene personal*”, “*Manejo combustible*”, “*Análisis seguros de trabajo*”, “*Actos Inseguro*”; “*Condiciones inseguras*”, “*Manejo de herramientas manuales*”, “*Seguridad vial*”, “*Hidratación al personal*”; “*Accidente de trabajo*”, de fechas enero a abril del 2013, marzo de 2014, suscrito, entre otros, por el señor SAÚL PALOMINO. (fl. 241 a 263)

> Copia del “*Contrato Individual de Trabajo por Obra o Labor Contratada*” suscrito entre el señor SAÚL PALOMINO e HIDALGO E HIDALGO COLOMBIA S.A.S, en calidad de empleado y empleador - respectivamente, en el que se indica en la cláusula primera “*OBJETO DEL CONTRATO DE OBRA O LABOR DETERMINADA: las partes hemos acordado celebrar el presente contrato (...) donde el trabajador prestará sus servicios como AYUDANTE GENERAL acorde a las funciones asignadas por el empleador en el Ochenta pro ciento (80%) de la totalidad de obra que comprende desde el K107+460 y EL k78+000 en el proyecto MEJORAMIENTO GESTIÓN SOCIAL, PREDIAL Y AMBIENTAL DEL PROYECTO VILLA GARZÓN SAN JOSÉ DEL FRAGUA FASE 2 PARA EL PROGRAMA CORREDORESS PRIORITARIOS PARA LA PROSPERIDAD en los términos y plazos establecidos por el contrato de obra No 545 de 2012*”. (fls. 216 a 219)

> Copia del documento “*Acta de entrega y recibo definitivo de obra*” del Ministerio de Transporte, respecto al Contrato de Obra N° 545 de 2012, en la que se consigna como fecha de vencimiento del contrato el 09 de diciembre de 2015. (fls. 220 a 226)

> Copia de Oficio del 07 de diciembre de 2015 dirigido al señor SAÚL PALOMINO, por el Director de Obra de HIDALGO E HIDALGO S.A.S., con asunto “*terminación contrato de trabajo*”, a través del cual comunica que “*debido a la terminación del proyecto Villa Garzón San José del Fragua la empresa se ve en la obligación de dar por terminado su contrato de trabajo suscrito con usted a partir del 12 de diciembre de 2015 (...)*”. (fl. 238)

> Copia de examen de egreso – concepto de aptitud laboral elaborado por CLIPSALUD, al señor SAÚL PALOMINO, con un resultado satisfactorio y sin restricciones. (fl. 237)

b.- Testimonial

GILDARDO BARÓN DURÁN manifiesta que el señor SAÚL PALOMINO “era compañero de trabajo en Hidalgo e Hidalgo, él ejercía el cargo de la fontanería, auxiliar de fontanería del acueducto de la empresa”, precisando respecto al transporte que usaba el demandante en la obra que “en el momento de que salíamos a San José del Fragua, en el mixto que tenía la empresa contratada hasta el centro de operaciones, de ahí para allá era lo rutinario andar en las volquetas como tal, porque ya hasta ahí era el transporte”, y a la pregunta “¿cómo se le daban las órdenes al señor Palomino para que se transportara en este tipo de vehículos?”, detalló “los ingenieros, uno llegaba al centro de operaciones y los ingenieros ya, ya el transporte que nos transportaba de San José al centro de operaciones, ya mijo, monta en la volqueta y hágale, entonces eso volvió rutinario”.

A su turno, al inquirirse “¿cómo ocurrió el accidente que sufrió el señor Saúl Palomino?”, afirmó “eso fue un domingo y yo el domingo no fui al trabajo porque estaba ya incapacitado, pero pues el rumor de todos los compañeros era que se había montado en una volqueta, la ingeniera Sandra le había dicho, suba y váyase en esa volqueta a arreglar (...) y al bajarse se lesionó al bajarse de la volqueta”, y al cuestionársele por los motivos o razones por las cuales se terminó el vínculo laboral indicó “no (...)”, agregando que la empresa continuó “labores siguieron trabajando común y corriente”.

Y, respecto a los elementos de protección personal y las capacitaciones dijo “no entregaban los elementos que eran pertinentes para el trabajo (...) ya no entregaba lo que era necesario (...) ahí a nosotros nunca nos dijeron no se debe montar en la volqueta, tanto al contrario hágale, súbase y llegue al sitio de trabajo (...) él es el que debe saber si le hicieron las capacitaciones o no”, y más adelante adujo “sé que sí estuvo incapacitado tuvo un accidente y está enfermo hasta la fecha”.

URIEL MARÍN ESCOBAR dice que conoció al señor SAÚL PALOMINO en la empresa HIDALGO “él era auxiliar de fontanero”, que su jefa era la Ingeniera Sandra, “lo que yo me daba de cuenta sí era que lo habían mandado a arreglar una tubería y entonces le dijeron váyase en una volqueta que es más rápido y ese era el transporte más concurrido ahí”.

A la pregunta “¿A usted lo capacitaron o le dieron alguna vez en alguna charla vial?”, respondió “pues que yo recuerde, así no, hay veces pasaban en el punto de trabajo y le decían firme aquí la planilla, pero nunca nos daban la capacitación”, y respecto a si el demandante estuvo incapacitado afirmó “Sí señor, casualmente fuimos vecinos y él mantenía una casa y yo le preguntaba y me decía que estaba incapacitado (...) siempre me ha dicho que la dificultad de él (...) el brazo derecho para cumplir labores (...) todavía, porque la lesión que él tiene también le ha perjudicado y le sigue perjudicando”.

Finalmente, manifestó el testigo que *“la verdad la dotación cuando uno entraba le entregaban, pero de ahí en adelante era muy rara la vez que ellos le cumplían con toda la dotación”*, acotando que *“cuando a él lo despidieron nos encontramos y él me contó, pero él estaba delicado de salud y todavía con la vaina de la lesión del brazo (...) tengo entendido que él volvió un tiempo corto”*.

También se recibió en interrogatorio a la parte demandante y demandada, no obstante, no realizaron manifestaciones que versen sobre hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas o que favorezcan a la parte contraria, en los términos del artículo 191 del Código General del Proceso - por la remisión normativa que permite el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

6. – Llegados a este punto, y a fin de desarrollar el problema jurídico planteado, en primer lugar, se abordará los reparos presentados por la parte demandante, y seguidamente, los argumentados de la sociedad demandada, advirtiendo la Sala que, contrario a lo argumentado por las partes, en el presente caso no se advierte yerro alguno que dé lugar a modificar la Sentencia de Primera Instancia.

Así, aunque la actual postura de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia no exige un porcentaje de pérdida de capacidad laboral, en el entendido de que el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria, nótese que en el presente caso no se satisfacen tales presupuestos, pues, el empleador logró acreditar que se cumplió una causal objetiva para dar por terminado el contrato de trabajo.

Bajo tal panorama, la Sala no desconoce que, en desarrollo de ese vínculo laboral que existió entre el señor SAÚL PALOMINO y la persona jurídica HIDALGO E HIDALGO COLOMBIA S.A.S., en calidad de trabajador y empleador –respectivamente, el primero sufrió un accidente de trabajo, y en consecuencia, unas afectaciones en la salud que inicialmente causaron un estado de incapacidad, junto con el sometimiento a un procedimiento médico con citas, exámenes y demás, como da cuenta el medio suasorio documental aportado, entre estos, escritos médicos; sin embargo, también la prueba de linaje documental corroboró que el contrato de trabajo terminó por terminación de la obra o labor contratada, según Oficio del 07 de diciembre de 2015, y al margen de un estado de discapacidad (deficiencia más barrera laboral).

Lo antes expuesto, comoquiera que, los deponentes GILDARDO BARÓN DURÁN y URIEL MARÍN ESCOBAR nada aportaron sobre le tema, y no se registra incapacidad o recomendaciones para la calenda de terminación del contrato de trabajo el 12 de diciembre de 2015, pues, todas datan de meses anteriores, contando en todo caso el actor con un concepto de

rehabilitación en el que se detalla cero restricciones al rol laboral, y un examen de egreso satisfactorio y sin restricciones, y con la precisión de haber sido el accidente de trabajo el 20 de octubre de 2014 y la finalización del vínculo laboral hasta el 12 de diciembre del año siguiente, según comunicación del 07 de diciembre del año 2015 en la que, se itera, se argumenta el finiquito de la relación contractual por terminación de la obra, lo cual se armoniza con la clase de duración del contrato de trabajo, el documento “*Acta de entrega y recibo definitivo de obra*” del Ministerio de Transporte, vista a folios 220 a 226, y lo dispuesto en el literal d) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

En esta línea, la Sala estima que, en el caso objeto de estudio el demandante no logró acreditar que tenía una discapacidad y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro, y contrario sensu, los elementos de convicción acreditaron que para la época del despido el señor SAÚL PALOMINO no se encontraba siquiera en estado de incapacidad, destacando que si se tiene en cuenta que la afectación a la salud viene desde octubre de 2014, llama la atención que con posterioridad a esta fecha el contrato de trabajo tuvo vigencia, ergo, el actuar posterior de la persona jurídica demandada no puede catalogarse de discriminatorio, pues, lo que en realidad ocurrió fue que, el vínculo laboral se extendió en el tiempo; sin que tampoco, en vigencia del mismo se advirtiera la existencia de alguna limitación o barrera que hubiera afectado su normal condición, ni obra prueba que demuestre que las mismas hubieran sido puestas en conocimiento de la sociedad empleadora.

Corolario de lo anterior, es viable considerar que el despido no devino por una conducta discriminatoria derivada del estado de salud del señor SAÚL PALOMINO, sino que se produjo por la ocurrencia de una causal objetiva de terminación del vínculo, esto es, “*Por terminación de la obra o labor contratada*”, en los términos del literal d) del numeral 1° del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, según fuere comunicado por la accionada HIDALGO E HIDALGO COLOMBIA S.A.S., a través del aludido Oficio del 07 de diciembre de 2015.

Finalmente, vale indicar que en el fallo recurrido no se consideró que existiera una debilidad manifiesta, como lo argumentó la parte demandante en el recurso de apelación, siendo oportuno aclarar que el concepto de debilidad manifiesta no resulta alejado de la denominada estabilidad laboral reforzada, como da a entender la parte actora, pues, recuérdese que garantía de estabilidad laboral reforzada opera cuando el trabajador a la fecha de terminación de su contrato de trabajo aún está en proceso de recuperación de su salud, de modo que está en estado de debilidad manifiesta.

7. – A su turno, la Corporación resolverá la alzada presentada por la parte demandada HIDALGO E HIDALGO COLOMBIA S.A.S., en punto a la culpa patronal en el accidente de trabajo sufrido el 20 de octubre del año 2014 por el señor SAÚL PALOMINO, que dio lugar a la indemnización plena y

ordinaria de perjuicios prevista en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo.

Así, en primer lugar, debate la sociedad demandada que no le asiste culpa patronal argumentando que de las pruebas aportadas se advierte capacitaciones, y un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional, sin embargo, para la Sala resulta impropio que el empleador en pro de exonerarse de culpa acuda a capacitaciones brindadas en época lejana a la fecha del accidente de trabajo el 20 de octubre de 2014, pues, vislúmbrese que, esos actos de capacitación son del año 2013, 2014 (marzo) y 2015, escenario que también se presenta en cuanto a los documentos de entrega de dotación y EPP ubicados para los años 2012 y 2013.

Y, aunque efectivamente se allegó certificación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional, adviértase que su emisión es de data posterior al infortunio laboral, además de no haberse aportado el documento en sí, a fin de ser objeto de valoración e identificar lo relativo a la planeación, organización, ejecución y evaluación de actividades, con el agravante que lo relevante no es que el empleador tenga dicho documento, sino acreditar que, en este caso específico, se cumpliera o, en otras palabras, que materialmente se ejecutaran tales medidas de seguridad necesarias para evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo.

Ahora bien, la parte demandada menciona que prestó asistencia médica, que existía una afiliación al Sistema General de Seguridad Social, que realizó el reporte del accidente, y que fue en razón a ese cumplimiento de deberes que el trabajador recibió atención médica, dejando en el limbo que su actuar con diligencia y preocupación debe ser previo al accidente de trabajo, y no con posterioridad, pues, si lo reprochado es culpa en dicho suceso la carga probatoria debió dirigirse a demostrar que no incurrió en esa negligencia puntual que se le endilga, y que se ubica en línea temporal precedente a la ocurrencia del infortunio.

Por otra parte, si bien la sociedad recurrente reprocha que con las pruebas aportadas al plenario no podría el demandante demostrar la culpa suficientemente comprobada al empleador, importa traer a colación las deponencias de los señores GILDARDO BARÓN DURÁN y URIEL MARÍN ESCOBAR, quienes fueron contestes en afirmar que el medio de transporte en el lugar de trabajo era vehículos tipo volquetas, declarando el primer testigo que los Ingenieros eran quienes les decían que se montaran, y en su lugar nunca les expresaron que no lo hicieran.

Anterior suceso a partir del cual se edifica esa culpa patronal, si se tiene en cuenta la equívoca clase de vehículo utilizada por el empleador para el transporte, entre ellos, del trabajador SAÚL PALOMINO, en una volqueta con destinación para cargar y descargar materiales a granel de manera eficiente, con el agravante de no suministrarse elementos de protección personal, como bien hubiera podido ser zapatos antideslizantes, si se tiene en

cuenta que según ese Informe de Accidente de Trabajo del Empleador o Contratante (FURAT) *“el trabajador se encontraba desplazándose en un medio de transporte de la empresa (volqueta) y al bajarse de ella se resbala del estribo y cae suelo causándose un golpe en el brazo derecho”*.

Por otra parte, en el recurso también se anuncia como prueba *“de que el empleador no tuvo responsabilidad en la ocurrencia del accidente de trabajo”* que el demandante en su interrogatorio manifestó haber dado un mal paso, argumento que no es de recibo si se tiene en cuenta que, en contexto, y no de forma aislada, lo narrado por el actor fue *“yo me fui en una volqueta porque el transporte fue hasta el centro de operaciones. De ahí me tocó ir en una volqueta, así es lo que yo iba a llevar, los tubos y mi herramienta de trabajo, y llegué, al bajarme de la volqueta, me caí, yo no sé, una mala pisada, yo no sé”*, dichos que no favorecen a la parte contraria, comoquiera que el actor al expresar de forma reiterativa *“yo no sé”*, nos ubica en un contexto de suposición.

Por último, se acota que revisado el caudal demostrativo no se observa que el Ministerio de Trabajo hubiera aportado *“CD en el cual consignan los nombres de los empleadores que tuvo el demandante, con posterioridad a la fecha de retiro”*, no obstante, si en gracia de discusión otra entidad lo hubiera suministrado, como en efecto lo realizó la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud ADRES, según documental vista a folio 313, la Sala considera que el hecho de que el trabajador continúe trabajando con posterioridad al retiro, en nada afecta el tópico de la culpa patronal, que fue el debatido por la parte gestora.

En ese orden de ideas, el recurso de apelación presentado por la accionada HIDALGO E HIDALGO COLOMBIA S.A.S., tampoco está llamado a prosperar, toda vez que los medios de convicción a los que hizo mención no acreditan que en calidad de empleador se tomó las medidas de previsión necesarias para evitar el accidente que sufrió el trabajador o que el suceso ocurrió por culpa exclusiva de la víctima.

8.- Bajo estas premisas, se prohijará la sentencia objeto de alzada, y no habrá condena en costas, pues no prosperaron las impugnaciones planteadas por las partes.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Florencia, en Sala Tercera de decisión, administrando justicia, en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del dieciséis (16) de agosto del año dos mil diecinueve (2019), proferida por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Belén de los Andaquíes-Caquetá, en razón a lo considerado al respecto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

TERCERO: Una vez en firme esta providencia, devuélvase al Despacho de origen.

Notifíquese y Cúmplase

Fallo discutido y aprobado en Sala, conforme el Acta No. 044 de esta misma fecha.

Los magistrados,

DIELA H. L.M. ORTEGA CASTRO

GILBERTO GALVIS AVE

MARÍA CLAUDIA ISAZA RIVERA

Firmado Por:

Diela Hortencia Luz Mari Ortega Castro

Magistrada

Sala 001 Civil Familia Laboral

Tribunal Superior De Florencia - Caqueta

Maria Claudia Isaza Rivera

Magistrada

Sala 002 Civil Familia Laboral

Tribunal Superior De Florencia - Caqueta

Gilberto Galvis Ave

Magistrado

Despacho 003 Sala 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: **bfcc0678973604870431fc974512576c7957eb9ba2a7467ca44d00c1432394a8**

Documento generado en 08/05/2024 10:53:07 AM

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