

REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL

SENTENCIA

(Aprobado mediante Acta del 02 de junio de 2023)

Proceso	Ordinario
Demandante	Miller Dusley Cambindo Rivas
Demandado	Sanofi Aventis de Colombia S.A.
Radicado	76001310501220180048301
Tema	Culpa del empleador e indemnización por perjuicios
Decisión	Confirma

En Santiago de Cali, el día 28 de junio de 2023, la Sala Quinta de Decisión Laboral, conformada por los **Magistrados María Isabel Arango Secker, Natalia María Pinilla Zuleta y Fabian Marcelo Chavez Niño**, quien actúa como ponente, obrando de conformidad con la Ley 2213 de 2022, por medio de la cual se modificó el artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, procedemos a resolver el recurso de apelación de la sentencia 59 del 19 de febrero de 2020, proferida dentro del proceso ordinario promovido por **Miller Dusley Cambindo Rivas** contra **Sanofi Aventis de Colombia S.A.**

ANTECEDENTES

Para empezar, la demandante pretende que se declare que Sanofi es directamente responsable de los perjuicios causados por las enfermedades laborales que padece, conforme al dictamen del 10 de noviembre de 2017 de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, en consecuencia que se condene al pago de los perjuicios de conformidad con el artículo 206 del Código General del

Proceso, entre estos el lucro cesante consolidado y futuro, a los morales, debidamente indexados y a las costas procesales.

Lo anterior fundamentado en que, suscribió contrato a término indefinido con Safoni Aventis de Colombia S.A., (en adelante Sanofi), desde el 15 de enero de 2007 y que continúa vinculado laboralmente, que inicialmente se desempeñó en el cargo de operador de envase y actualmente se encuentra reubicado en el cargo de empacador, devengando un salario de \$1.495.000. que durante la relación laboral ha sido rotado por la demandada en diferentes áreas, entre otras, en máquina de envasado de sólidos, mezcladora 750, compactadora.

Asimismo, manifestó que como parte de sus labores estaba la de alistamiento de maquinaria, el traslado de material a cuartos, la operación de máquina, en alimentación del molino, en el descargue de la caneca en la cápsula de secado, etc. Que se le exigieron movimientos en ambos hombros que llevaron a que se generara el manguito rotador bilateral. Que la causa de sus enfermedades laborales lo son en razón a que estuvo expuesto a factores ocupacionales, organizacionales como las jornadas de trabajo, horarios, carga laboral y los relacionados con las condiciones ambientales del puesto de trabajo inherentes a la actividad laboral que desarrollaba, con movimientos repetitivos o posturas sostenidas.

Agrega, que la ARL Liberty emitió dictamen, otorgándole un porcentaje del 20.70% de pérdida de capacidad laboral, con fecha de estructuración del 14 de junio de 2016, posteriormente el 14 de julio de 2016 y 16 de agosto del mismo año, la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, confirmó el dictamen de la ARL, y el otro, otorgó un 21.44% de pérdida de capacidad laboral, con fecha de estructuración del 16 de agosto de 2017. Afirmó que la demandada no dio cumplimiento a las normas que regulan la materia, y que la aparición de las enfermedades que padece se debe a negligencia por parte del empleador.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Una vez surtida la etapa de admisión y la notificación de la demanda, Sanofi Aventis de Colombia S.A., se opuso a las pretensiones argumentando que las patologías del demandante no se dieron por culpa imputable a la entidad, que contrario, la empresa implementó procedimientos y formas de desarrollar la labor para mitigar cualquier clase de afectación en su salud, así como también capacitó al trabajador, le hizo entrega de herramientas y elementos de protección y que actuó siempre con diligencia y el debido cuidado necesario. Propuso las excepciones de cobro de lo no debido por inexistencia de la obligación, inexistencia de culpa patronal, buena fe, prescripción, compensación y subrogación de riesgos en el sistema de seguridad social.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia 59 del 19 de febrero de 2020, declaró probada la excepción denominada cobro de lo no debido por inexistencia de la obligación y, en consecuencia, absolvió a la demandada de las pretensiones incoadas, no condenó en costas.

Basó la decisión en que se encuentra probado que el demandante presenta dos calificaciones por PCL, que la última fue realizada el 10 de noviembre de 2017, en la que se determinó el síndrome de manguito rotador bilateral y tenosinovitis de Dequervain derecha con 21.44%, de origen laboral, con fecha de estructuración el 16 de agosto de 2017, que para la época en que se determinó la pérdida de capacidad laboral se encontraba vigente el contrato de trabajo con la demandada, que aún está vinculado laboralmente y que las patologías son de origen profesional.

Frente a la culpa del empleador, indicó que se le adjudica el hecho de no haber realizado la implementación necesaria y no haber capacitado las jornadas necesarias para evitar el riesgo. Advirtió, que cuando se trata de enfermedades profesionales el análisis jurídico debe ser más concreto porque esas no se

estructuran en un solo hecho o una sola omisión, sino que debe verificarse la evolución de la patología para determinar que no solo una determinada acción fue la que activó la enfermedad, sino que también esta hizo que se prolongara o se aumentara. Indicó que al tratarse de enfermedades músculo esqueléticas no existe doctrina que determine de manera fehaciente que, aunque se presentan con sucesos laborales se derive de omisiones directas por parte del empleador, pues la mayoría de las enfermedades músculo esqueléticas se producen por la realización de movimientos repetitivos por generalidad es imposible que se impida ejecutar.

Agregó, que siendo así, cuando el empleador requiere de un trabajador que en su ejercicio haga movimientos repetitivos que pueden generar este tipo de enfermedades, el acompañamiento es en dirección a la capacitación y la prevención en higiene postural, para lo cual, señaló que no está claro el tema de capacitación de los trabajadores en ese tema, sin embargo, advirtió que el demandante presenta enfermedades de índole laboral que no son recientes, durante varios años de evolución, que al revisar la prueba documental, encontró que en el año 2012 cuando le realizan seguimientos es porque él ya había presentado la tenosinovitis, y que lo que estaba haciendo el empleador era verificar cual había sido la evolución de la enfermedad y si las modificaciones que se habían realizado estaban ajustadas para disminuir la sintomatología.

Para ello, evidenció que Sanofi le realizaba valoración a través del área de salud ocupacional, verificando que cuando el empleador notó la existencia de la enfermedad empezó a hacer valoraciones continuas en las cuales le hacían las recomendaciones para evitar ciertos movimientos, citó folio 333 (refuerzo sobre tema ergonómico), le mostraban los signos de alarma, le hicieron seguimiento de todo el tema postural, se le hizo seguimiento durante todo el tiempo que ha estado laborando, que en la calificación que le hicieron en el 2014, el demandante manifestó que ya no presentaba síntomas de la tenosinovitis, que ha disminuido, que ha presentado mejoría, es decir, que se hizo un

seguimiento a la situación que se estaba generando, lo que le permite ver a la juez que la demandada ha actuado de manera diligente, pues le proporciona los medios para que el demandante mejore su situación laboral y está pendiente de la evolución. Resaltó que según los dichos del demandante en el año 2014 empezó su sintomatología, y fue desde allí que la empresa demandada implementó actividades de mejora, que incluso el mismo demandante en el interrogatorio refirió que la ARL empezó a realizar seguimiento, le hicieron estudio del puesto de trabajo, implementación de recomendaciones, por ende, eso ratifica que la demandada ha actuado de manera diligente.

Asimismo, reiteró que aunque no se hace capacitación de la aparición de enfermedades músculo esqueléticas, sí se puede demostrar con la documental, que eran capacitados en el tema de las funciones relativas a su cargo, además que la demandada aportó un documento de folio 284 al 321, en el que se hace un análisis de los movimientos en especial para el tema de manguito rotador, estiramientos y recomendaciones, el estudio lo hizo la Escuela Nacional del Deporte, que está encaminada al cuidado del cuerpo, la protección de la vida, a la implementación de actividades que generen beneficios en el cuerpo de los trabajadores, por ende, queda probado que la demandada ha mostrado interés en evitar el perjuicio en el cuerpo de los trabajadores, avizorando que cuando se le preguntó al testigo Jesús sobre la posibilidad de que las tareas del demandante se desarrollaran de una manera distinta, que no fueran manuales, que hubiera una manera diferente de hacerlas, respondió que no, que necesariamente hay que hacerlas así, lo que demuestra que no es capricho por parte de la demandada someter al riesgo al demandante, si no que hizo lo que estaba dentro del rango de sus posibilidades, que lo fue realizar las investigaciones pertinentes y mostrar diligencia en el caso del demandante de realizar verificación del puesto de trabajo y los demás estudios realizados, por lo que considera que existe buena fe por parte de la empresa demandada, y en consecuencia no avizó la culpa endilgada a esta y que por el hecho de no haberse aportado el panorama de riesgos no es óbice para imponer condena al respecto,

recordó que la implementación del panorama de riesgos no es antigua en el país, que cuando se expidió la ley, se esperó la expedición de los decretos reglamentarios, estos fueron modificados, luego se dieron unos tiempos para que el empleador los implementara, por lo que consideró que el sistema de riesgos no es la única opción que tiene la juez para identificar que hubo un actuar de mala fe, que si se omitiera eso y por el hecho de que no se demostró de manera clara la implementación del sistema de riesgos, pues se le capacitó específicamente sobre el riesgo ergonómico que tenía cada puesto de trabajo, encontró que hay una situación que le impide poder efectuar una condena en contra de la demandada y es que no sólo se debe demostrar la culpa si no también demostrar el perjuicio y el nexo causal existente entre estos, reiterando que si hay un daño del demandante derivado de una actividad laboral y la responsabilidad objetiva está cubierta por la ARL y no es un tema que deba resolverse por ser obligaciones diferentes, pero que cuando se lee el perjuicio que se está reclamando, verifica que se habla de lucro cesante, entendida o el rubro o valor que una persona deja de percibir como consecuencia de un daño, resaltando que hay una pérdida de capacidad laboral superior al 20%, pero no encontró probado que esto haya causado una desmejora en la situación económica del demandante.

Resaltó, que en los hechos de la demanda no se hizo alusión de esa pérdida de dinero que haya generado la PCL, y que esto fue planteado sólo en los alegatos de una manera confusa cuando se refirió a que ya no pudo hacer la labor que tenía, fue objeto de reubicación y que por ello ya no hace horas extras y que por esto hay un lucro cesante, en ese sentido la juez consideró que eso no puede ser tenido en cuenta porque no estaba contenido en los hechos de la demanda y que para que se haga uso de las facultades ultra y extra petita, el hecho debe haberse debatido y probado, y que al no haber sucedido esto, no se encuentra acreditado.

Asimismo, indicó que si se omitiera que nunca se dijo, advirtió que nada le permite establecer cuánto era que se ganaba el señor Miller antes de que se le diagnosticaran sus patologías, antes de

ser reubicado y cuánto después de serlo, por lo que consideró que tampoco por esa vía se puede entender que se generó la disminución en los ingresos derivada de las patologías y que al no acreditarse qué fue lo que dejó de percibir el demandante, no puede de manera caprichosa determinar una tarifa o indicar un monto que no se probó.

Respecto a los perjuicios morales, indicó que si bien es cierto son de carácter subjetivo y son tasados por el juez, los mismos no pueden determinarse caprichosamente, que no se puede decir que siempre que hay una pérdida de capacidad laboral hay un daño en la vida de relación o haya un daño moral o de aquellos que está estableciendo la jurisprudencia que se pueden causar, que eso requiere ser probado, que no se ha demostrado que el demandante tenga un problema psicológico o haya sufrido una afectación o que haya dejado de realizar una actividad que ejecutara antes de que se diagnosticaran las patologías, por ende, señaló que el juez no puede imponer condenas cuando el daño no está demostrado, no encontró acreditado que se deba condenar a indemnización en favor del demandante a pesar de que se haya demostrado que tiene unas enfermedades, pues este es uno de los múltiples factores que se requerían para poder llegar a la conclusión de la culpa.

RECURSO DE APELACIÓN

La apoderada judicial de la parte demandante interpuso el recurso de apelación argumentando que frente al daño, están probadas las secuelas causadas como consecuencia de las enfermedades laborales que padece el demandante a través del dictamen del 16 de agosto de 2017, respecto del nexo causal, indicó que el demandante trabajó como operario desde su ingreso y en el año 2017 se desempeñó como empacador teniendo una antigüedad de 18 años en la empresa, que la sintomatología inició desde el 2009, que las instrucciones como operario de manufactura, mezclador, manipulando peso de hasta de 80 kg, asociado a manipulación de bolsas con productos, exigían el movimiento de

los hombros que causaron el manguito rotador y tenosinovitis, por la realización de movimientos repetitivos.

Y, que lo anterior se dio por la labor contratada por Sanofis con el demandante que es la única causa que produjo sus enfermedades, que la demandada estaba obligada a controlar los riesgos del puesto del demandante, debiendo promover programas de promoción de estilos vida y trabajo saludable pues estos controles empezaron cuando el demandante empezó a sentirse enfermo, por ello, considera que es culpa de la demandada la derivación de las enfermedades que padece el demandante, por ende está obligada al pago de los perjuicios del artículo 216 del CST.

Frente a su situación Psicológica, indicó que ha estado afectado, que su vida en relación con la compañera permanente ha cambiado, que ella no trabaja igual y que en lo económico sí le ha afectado en su vida diaria.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Una vez recibido el proceso de la referencia, este despacho judicial asumió el conocimiento del presente asunto en el estado en que se encontraba, revisadas las actuaciones se evidencia que, se admitió el recurso y se surtió la etapa de alegatos. Por su lado, ambas partes presentaron el escrito de alegatos, dentro de la oportunidad procesal oportuna.

COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

Conforme al artículo 66A del CPTSS la competencia de esta Corporación se limita a los puntos que fueron objeto de apelación por la parte demandante, en aplicación del principio de consonancia.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

En consideración a las particularidades del caso, la Sala centrará su estudio en establecer si se configura la culpa patronal endilgada a la parte demandada y de ser afirmativo lo anterior, determinar si hay lugar a la indemnización por perjuicios.

Previo a resolver el asunto puesto bajo conocimiento, ha de indicarse que, conforme a las pruebas aportadas al expediente, no es objeto de controversia que el demandante y la demandada suscribieron un contrato a término indefinido desde el 15 de enero de 2007, que empezó desempeñándose como operador de manufactura, devengando un salario de \$1.495.000 (f.º 9 y 14) conforme se extrae del contrato y la certificación laboral, respectivamente. Además, que actualmente se encuentra vinculado laboralmente con la demandada, que fue valorado por la ARL Liberty el 4 de octubre de 2016, a través del cual se determinó que padecía patologías de origen laboral (síndrome del túnel carpiano bilateral y tendosinovitis).

De igual manera, la Junta Regional de Calificación del Valle del Cauca profirió los dictámenes del 10 de enero y 10 de noviembre de 2017, en los que determinó una pérdida de calificación laboral de 20.70% y 21.44%, con fecha de estructuración del 14 de julio de 2016 y 16 de agosto de 2017, respectivamente (f.º 16-27) y que el demandante se encuentra afiliado a la ARL Liberty (f.º 254).

Ahora bien, en aras de determinar si en el presente caso se configura la culpa patronal pretendida, resulta necesario traer a colación lo señalado en la sentencia SL 1030 de 2023, en la que se rememora la SL 2206 de 2019, que indica: *Se comienza por recordar que, esta Corte ha sostenido que, la procedencia de la indemnización plena de perjuicios prevista en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, está condicionada a la demostración de la culpa suficientemente comprobada del empleador, para lo cual, le corresponde a quien la pretende, la carga de probar que el accidente acaeció por el incumplimiento patronal de sus deberes de prevención y protección.*

Aunado a lo anterior, la sentencia SL 856 de 2022, en la que la Corte Suprema de Justicia analizó un tema de similares contornos al presente caso, en la que señaló:

Tales consideraciones jurídicas se atienen a lo que ha explicado la jurisprudencia de la Sala, entre muchas otras en las sentencias CSJ SL13653-2015, CSJ SL7181-2015, CSJ SL 7056-2016, CSJ SL12707-2017, CSJ SL2206-2019 y CSJ SL2168-2019, citadas en la CSJ SL5154-2020, según las cuales:

i) la indemnización plena y ordinaria de perjuicios del artículo 216 del CST, tiene como fuente la responsabilidad subjetiva del empleador, esto es, la culpa patronal causada en el incumplimiento de los deberes de protección, cuidado, prevención y vigilancia de los artículos 56 y 57 del CST y 62 del Decreto 1295 de 1994;

ii) la carga de la prueba compete al trabajador, salvo cuando se trate de una omisión, caso en el cual, aquella falta debe ser precisa, pero, además, ha de ser la que tenga relación de causalidad con la generación del daño cuya reparación se pretende;

iii) en los eventos en que se imputa negligencia al dispensador del empleo, es a éste a quien le compete la prueba del cuidado o del acto que enerve la responsabilidad, como la culpa exclusiva de la víctima o de un tercero.

Sobre lo último y la relación de causalidad, la Corte en la sentencia CSJ SL2336-2020, tras rememorar la decisión CSJ SL14420-2014, anotó que el resarcimiento en comento deviene de la prueba contundente de que la afectación a la integridad o la salud del trabajador fue consecuencia de la negligencia adjudicada, pues, «la relación de causa-efecto que debe existir entre la culpa patronal y el daño, a más de ser un elemento sine qua non de la responsabilidad plena y ordinaria de perjuicios del empleador, es una pauta de justicia», porque nadie está obligado a resarcir un daño que no ha causado.

(...)

Adicionalmente, la Sala en esa oportunidad, también recordó, con referencia en la sentencia CSJ SL13653-2015, que la inversión probatoria bajo análisis, no trae de suyo que «[...] le baste al trabajador plantear el incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección, para desligarse de cualquier carga», porque en todo caso, resulta indispensable, que «[...] primero deben estar demostradas las circunstancias concretas en las que ocurrió el accidente y «...que la causa eficiente del infortunio fue la falta de previsión por parte de la persona encargada de prevenir cualquier accidente.

Exáltese que, con apego a esa regla, el Tribunal dedujo, que el trabajador tenía que acreditar la negligencia, en otras palabras, la omisión generadora del daño y que sería carga del empleador desvirtuarla, por lo que tampoco se puede imputar que se haya interpretado con equivocación el artículo 216 del CST en armonía con el 167 del CGP, respecto de la distribución probatoria. (...)”

De lo anterior se desprende que, en el presente proceso debe quedar acreditado i) la enfermedad padecida por la parte que implora el derecho y (ii) la culpa suficientemente comprobada del empleador, precisando que la carga probatoria frente a estos dos tópicos, está en cabeza de la parte demandante, una vez surtido esto y de encontrarse acreditado, se traslada en cabeza del empleador (demandada), para que, en ejercicio del derecho de contradicción y defensa, demuestre que su obrar fue diligente.

De igual forma, y no menos importante es necesario precisar que la responsabilidad del empleador se encuentra establecida en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, y requiere que se acrediten la culpa, el daño y el nexo de causalidad. Por ende, cuando se alegue culpa del empleador, le corresponde al trabajador acreditar el comportamiento lesivo del empleador o su negligencia, y cuando se le impute una actitud omisiva a este, se invierte la carga de la prueba, por la cual le compete a aquel demostrar su diligencia y cuidado; así lo tiene adoctrinado la CSJ en la SL-7181-2015, que memora la sentencia 26126 de 3 de mayo de 2006.

Por ello debe analizarse la situación a la luz del artículo 56 ibídem, que establece que el empleador está obligado a brindar condiciones de protección y seguridad a sus trabajadores y procurar locales apropiados, elementos adecuados de protección contra accidentes laborales o enfermedades de este tipo, que garanticen su seguridad y salud (art. 57 numerales 1 y 2), pues el empleador se constituye en un deudor de seguridad, siendo responsable hasta de la culpa leve.

Ilustrado lo anterior, el Tribunal considera que no existe controversia respecto del daño o lo que es lo mismo, la existencia de las enfermedades (síndrome del túnel carpiano y tenosinovitis), patologías

que fueron calificadas debidamente por la ARL Liberty y la Junta Regional de Calificación del Valle del Cauca, tal como se dijo en precedencia.

Ahora bien, frente a la causa, es decir, la existencia de omisión por parte del empleador que aduce la parte demandante es menester indicar que, desde el libelo inaugural se planteó que Sanofi Aventis de Colombia S.A, no puso en conocimiento el plan de riesgo por cargo desempeñado por los trabajadores, y la Sala no desconoce esto, pues del abundante material probatorio no se encuentra que se haya implementado algún manual en el que se advierta el perfil de riesgo de cada cargo.

Sin embargo, esta situación (tal como fue estudiado por la juez de conocimiento), no enmarca un acto que de suyo implique una culpa suficientemente comprobada por parte del empleador y que como consecuencia se deba condenar por perjuicios, es decir, la falta de informar los riesgos no es suficiente para endilgarle al empleador la responsabilidad por las enfermedades que padece el demandante, pues existen otros factores que deben ser valorados, además, la norma no señala que se deba imponer sanción por falta al deber de informar sobre los riesgos.

Lo anterior, pues no se pasa por alto que conforme lo señala la jurisprudencia mencionada, y haciendo una interpretación de la misma, deben demostrarse las circunstancias concretas por las que surgieron las enfermedades del demandante y que la causa fue la falta de previsión por parte de la persona encargada de prevenir cualquier accidente, pero así no se trazó la senda del presente caso.

Máxime, si desde el escrito de demanda, se dijo que la causa de las enfermedades laborales del demandante lo son en razón a que estuvo expuesto a factores ocupacionales, factores organizacionales como las jornadas de trabajo, horarios, los relacionados con las condiciones ambientales del puesto de trabajo inherente a la actividad laboral que desarrollaba, debido a la postura, con movimientos repetitivos o posturas sostenidas.

Por lo que se logra inferir que, se acepta por la parte activa (desde un principio) que la propia labor desempeñada y por la que fue contratado, exigía el uso indefectiblemente de la maquinaria y, por ende, con el transcurso del tiempo al ejecutar sus labores, requería de la realización de movimientos repetitivos, es decir, resultaba una consecuencia lógica que surgieran las enfermedades, sin que ello implique, por sí solo, responsabilidad en cabeza del empleador. Pues dentro del plenario no se encuentra demostrada la culpa suficientemente comprobada del empleador en el daño causado.

Para mayor claridad, la parte demandante plantea con el recurso que el empleador debió realizar actos para promover programas de promoción de estilos vida y trabajo saludable, y además indicó que el demandante se encontraba bajo manejo por parte de Psicología y que su vida en relación se encontraba afectada. Situación contraria a la que se debatió durante el trámite procesal, generándose hechos nuevos, que tal como lo ha estudiado la Corte Suprema de Justicia no fueron debatidos dentro del trámite procesal, por ende, considera la Sala que no es posible en esta segunda instancia resolver lo pedido.

Lo anterior, sustentado en la sentencia SL 3720 de 2021¹, en la que la Corte Suprema de Justicia, señaló:

“En ese orden, la pretensión que ahora persigue y a la que hace mención, tanto en el alcance de la impugnación como en su desarrollo, constituye un aspecto que no fue planteado en el escrito de contestación por parte del ente recurrente ni en el recurso de apelación, y por ende, constituye una pretensión no puesta de presente en la segunda instancia, como claramente se desprende del fallo de segundo grado, y donde el ad quem, limitó su estudio exclusivamente a los puntos materia de inconformidad, en atención a lo previsto por el artículo 66 A del CPTSS, como de manera expresa lo dejó sentado.

(...)

¹ Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral (SL 3720 de 2021), Magistrado Gerardo Botero Zuluaga.

Al respecto, conviene recordar lo sostenido por esta Sala de la Corte, en la sentencia de 10 de marzo de 1998, radicación 10439, oportunidad en la que expresó lo que a continuación se transcribe: “El derecho de defensa y el debido proceso exigen que la relación jurídica procesal quede delimitada al inicio en el juicio. Es por eso que el demandante al elaborar su demanda laboral debe ser cuidadoso no sólo al formular las pretensiones, sino de manera muy especial al presentar los hechos que constituyen la causa petendi. Si bien las falencias en cuanto a las primeras pueden ser reparadas en los juicios del trabajo por el juzgador de primer grado, en desarrollo de la facultad extrapetita, a condición de que los hechos que le sirven de apoyo hayan sido planteados y discutidos en juicio, no puede ese mismo funcionario, ni ningún otro, corregir el rumbo del proceso trazado por el accionante, alterando la causa petendi en que éste fincó su acción.”

Y, en gracia a discusión, lo que sí queda fehacientemente acreditado, son las capacitaciones sobre diferentes temas realizadas por el área de salud ocupacional, frente a administración de riesgos, materiales peligrosos, normas de seguridad e higiene, reporte de condiciones inseguras, entre otras (f.º 218 y ss). Además, tal como lo estudio de manera juiciosa la Juez de conocimiento, sí quedó demostrado con la documental aportada, que los trabajadores eran capacitados en el tema de la funciones relativas a su cargo, tal como se desprende del documento visible a folio 284 al 321, en el que se hace un análisis de los movimientos y concretamente para el tema de manguito rotador, estiramientos y recomendaciones, estudio que fue realizado por la Escuela Nacional del Deporte, que está encaminada al cuidado del cuerpo, la protección de la vida, a la implementación de actividades que generen beneficios en el cuerpo de los trabajadores, por ende, contrario a lo aducido por el demandante, queda demostrado que la demandada ha mostrado interés en evitar el perjuicio en el cuerpo de los trabajadores.

Aunado a que, una vez el empleador (demandada) advirtió la situación sobre los padecimientos de Cambindo Rivas, implementa acciones para finiquitar o tratar de menguar los síntomas, realizando actividades de seguimiento y control, reubicándolo en el

cargo de empacador y dándole recomendaciones con control por parte del equipo de seguridad y salud en el trabajo, situación que enmarca ese actuar diligente por parte de la demandada.

Así las cosas, esta Sala encuentra que el empleador cumplió con el deber de acreditar que obró de forma diligente con el trabajador, lo que implica que desvirtuó la culpa que le fue endilgada.

Por las anteriores razones, se confirmará la sentencia apelada.

Se condena en costas a cargo de la parte demandante y en favor de la demandada, se fijan como agencias en derecho medio SMLMV.

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI, SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

Primero: CONFIRMAR la sentencia 59 del 19 de febrero de 2020, proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, conforme lo expuesto.

Segundo: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandante y en favor de la demandada, se fijan como agencias en derecho la suma de medio salario mínimo legal mensual vigente.

Tercero: DEVOLVER por Secretaría el expediente al Juzgado de origen, una vez quede en firme esta decisión.

Lo resuelto se notifica y publica a las partes, por medio de la página web de la Rama Judicial.

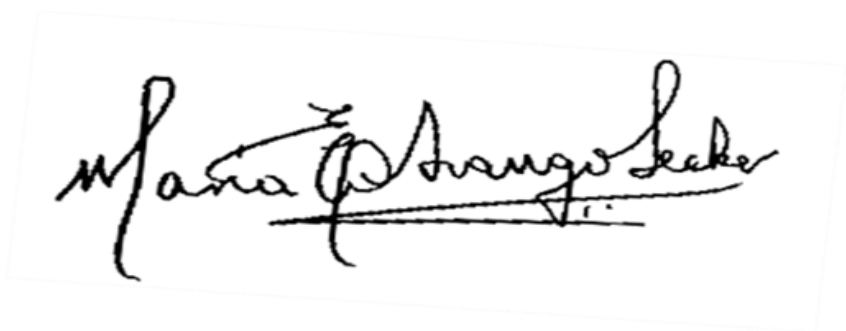
No siendo otro el objeto de la presente se cierra y se suscribe en constancia por quienes en ella intervinieron, con firma escaneada,

por salubridad pública conforme lo dispuesto en el Artículo 11 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020.



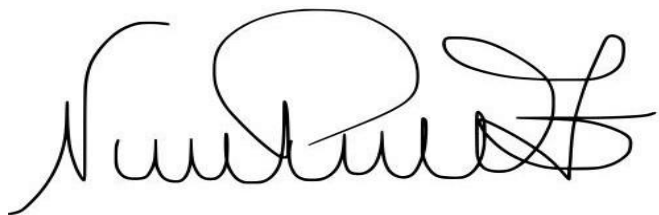
FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO

Magistrado



MARÍA ISABEL ARANGO SECKER

Magistrada



NATALIA MARÍA PINILLA ZULETA

Magistrada