



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 11001 31 05 08 2019 00663 01

Ana Rosa Otalora Florido vs. Rosa Alicia Pabón Parrado

Bogotá D. C., cuatro (4) de agosto de dos mil veintitrés (2023).

En cumplimiento del Acuerdo PCSJA22-11978 del 29 de julio de 2022 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura, en concordancia con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, resuelve la Sala el recurso de apelación formulado por la parte demandada contra la sentencia proferida el 14 de septiembre de 2020, por el Juzgado Octavo Laboral de Bogotá D.C., dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Previa deliberación de los Magistrados, y conforme a los términos acordados en la Sala de decisión, se profiere la siguiente sentencia.

Antecedentes

1. Demanda. Ana Rosa Otalora Florido, mediante apoderada judicial, presentó demanda contra Rosa Alicia Pabón Parrado, para que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo del 2 de marzo de 2009 al 29 de diciembre de 2018, en consecuencia, se condene al pago de diferencias entre la remuneración pagada y el smlmv, horas extras, prestaciones sociales y vacaciones causadas desde 2016, indemnizaciones por no consignación de cesantías y moratoria, aportes a pensión y salud, indexación, lo *ultra y extra petita*, costas y agencias en derecho.

Como fundamento fáctico de lo pretendido manifestó, en síntesis, que fue contratada por la demandante para ejercer el cargo de oficios varios en aseo de vivienda, preparación de alimentos, lavado y planchado de ropa, mensajería, cuidado de adulto mayor, entre otros. Si bien solicita que se declare un contrato de trabajo desde 2009, por error dijo que en 2007 recibió como salario \$300.000, siendo que la relación la pide desde 2009, añade que percibió en 2018 \$650.000, siendo la remuneración inferior al salario mínimo legal de cada año. Afirmó que en acta de no acuerdo conciliatorio suscrita el 30 de abril de 2019 ante el Ministerio de Trabajo, la pasiva reconoció haber contratado a la actora de 2009 a 2018, aclara la demandante que tal servicio lo fue del 2 de marzo de 2009 al 29 de diciembre de 2018, dice que su jornada de trabajo era de



lunes a viernes de 8am a 5pm y sábados de 8am a 9pm, lo que generó 5 horas extras diurnas que nunca le fueron pagadas, tampoco fue afiliada a seguridad social. Informó que dio por finalizado de manera unilateral su contrato el 29 de diciembre de 2018 y que por prescripción perdió los derechos laborales de 2009 a 2015.

2. La demanda correspondió al Juzgado 8 Laboral del Circuito de Bogotá, quien con auto proferido el 25 de noviembre de 2019 la admitió, ordenó la notificación y el traslado de rigor.

3. Contestación de la demanda.

3.1. Rosa Alicia Pabón Parrado. Contestó la demanda con oposición a las pretensiones. Manifestó que nunca suscribió un contrato con la demandante y simplemente por el deterioro de salud de su esposo Alfonso Casas (q.e.p.d.), hizo un acuerdo verbal con la actora, para que hiciera labores del hogar como acompañar al señor Alfonso (q.e.p.d.), asear la vivienda de 57 m², lavar y planchar ropa con ayuda de lavadora y preparar el almuerzo para 4 personas, incluida la demandante, convenio que finalizó con el pago de las vacaciones, cesantía e intereses a las cesantías, no obstante, en varios periodos celebraron nuevos acuerdos verbales para realizar las mismas actividades. Indicó que en diciembre de 2014 falleció su esposo, pero por insistencia de la actora celebraron un nuevo acuerdo en 2015, tras lo cual siguieron más convenios por distintos periodos que finalizaban con el pago de las prestaciones, hasta que la propia demandante le manifestó que no la tuviera en cuenta para 2019. Aseguró que los pagos variaban según el tiempo laborado, que la actora siempre manejó su propio horario y nunca se generaron horas extras y no le dio ordenes porque desde le inicio se habían pactado las labores que ella debía realizar, además, hubo solución de continuidad porque se celebraron múltiples convenios entre las partes. Formuló las excepciones de cobro de lo no debido, inexistencia de los elementos constitutivos del contrato realidad y prescripción (archivo “07ContestacionDemanda”).

4. Sentencia de primera instancia. La jueza 8 Laboral del Circuito de Bogotá D.C., mediante la sentencia proferida el 14 de septiembre de 2020 resolvió: *“PRIMERO: que entre la demandante Ana Rosa Otalora Florido y la demandada señora Rosa Alicia Pabón Parrado, existió un contrato de trabajo a término indefinido vigente entre el 31 de marzo de 2009 y el 1º de diciembre de 2018. SEGUNDO: como consecuencia de lo anterior, se condena a la demandada señora Rosa Alicia Pabón Parrado a pagar a la demandante señora Ana Rosa Otalora Florido, las siguientes acreencias por los siguientes conceptos: por auxilio de cesantías la suma de \$6.682.671, intereses a las cesantías \$278.763, por primas de servicios \$2.003.849 y por vacaciones \$1.426.852. TERCERO: condenar a la demandada señora Rosa Alicia Pabón Parrado al pago a favor de la demandante Ana Rosa Otalora Florido del cálculo actuarial que corresponda por el periodo comprendido entre el 31 de*



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

marzo de 2009 y el 1º de diciembre de 2018, conforme el salario establecido en esta sentencia, es decir, el salario mínimo para cada una de las anualidades de la vigencia de la relación laboral y con destino al fondo o entidad administradora de pensiones que escoja la actora y de acuerdo con la liquidación que dicha entidad efectúe. CUARTO: Absolver a la demandada señora Rosa Alicia Pabón Parrado de las demás pretensiones incoadas en su contra por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia. QUINTO: declarar probada parcialmente la excepción de prescripción, afectando los derechos causados con anterioridad al 24 de septiembre de 2019 (Sic) y relevándose el despacho del estudio y pronunciamiento de las demás excepciones propuestas dadas las resultas del proceso. SEXTO: costas de esta instancia a cargo de la demandada, liquídense por Secretaría fijando como agencias en derecho la suma de \$877.800”.

5. Recurso de apelación de la demandada. Inconforme con la sentencia, la accionada apeló, bajo la siguiente sustentación. “Hago uso del recurso de apelación, con base en la siguiente omisión, la sentencia dejó de alto los contratos no iniciaban entre febrero y marzo, nunca hubo continuidad de contratos, estos contratos se liquidaban a cada año y no se tuvo en cuenta que todas las partes decían que la señora ingresaba entre febrero y marzo, que de pronto al inicio en febrero pero después en marzo, por lo tanto, es injusto que la demandada pague unos salarios de unos meses en que la señora no estuvo trabajando, como también hago referencia al hecho de la subordinación, puesto que la señora cada día solamente iba a hacer un almuerzo y ella escogía las fechas, las horas en que podía elaborar estas actividades, pudiendo entrar y salir de la casa, ósea tenía llaves de la casa para entrar y salir y todos los testigos en unanimidad dijeron que los horarios de ingreso eran diferentes y que no se recibían ordenes, por lo tanto, no hubo subordinación de parte de la demandada hacia la demandante. Se da por hecho que los contratos tuvieron solución de continuidad y estos acuerdos fueron sin solución de continuidad y carecían de subordinación, así dejo mi recurso de apelación sentado. Gracias”.

6. Alegatos de conclusión. Dentro del término concedido en segunda instancia no se presentaron alegaciones.

7. Problema (s) jurídico (s) a resolver. De conformidad con el artículo 66A CPTSS, corresponde a la Sala resolver los siguientes problemas jurídicos: **1)** ¿erró la jueza a quo al declarar que entre las partes existió un único contrato de trabajo, en virtud del principio de la realidad sobre las formas?

8. Resolución a (los) problema (s) jurídicos (s): De antemano la Sala anuncia que **modificarán** los tres primeros numerales y **confirmará** en lo demás el fallo de primera instancia.

9. Fundamentos normativos y jurisprudenciales: Arts. 22, 23, 24 CST; Art. 145 CPTSS; Arts. 166, 176, 191, 193 CGP; CSJ SL, 17 jun. 2005, rad, 24291, CSJ SL, 14 nov. 2006, rad. 26522, CSJ SL, 17 may. 2011, rad. 41471, CSJ SL, 6 feb. 2013, rad. 42973, CSJ SL905-2013, CSJ SL13920-2014, CSJ SL16405-2014, CSJ SL2696-



2015, CSJ SL9518-2015, CSJ SL3199-2017; CSJ SL1181-2018, CSJ SL2879-2019, CSJ SL3821-2020, CSJ SL359-2021, CSJ SL3435-2022, CSJ SL672-2023.

Consideraciones

La Sala aborda el estudio del problema jurídico planteado así:

¿erró la jueza a quo al declarar que entre las partes existió un único contrato de trabajo, en virtud del principio de realidad sobre las formas?

El Código Sustantivo del trabajo, en sus artículos 22 y 23 determina los elementos esenciales del contrato de trabajo, a saber, la actividad personal, la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador y un salario como retribución del servicio, mientras en su artículo 24, reformado por el artículo 2 de la Ley 50 de 1990, establece que *“se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”*.

La jurisprudencia ordinaria laboral enseña que, para que se active la precitada presunción legal de existencia del contrato de trabajo, a la parte demandante le basta con acreditar que prestó servicios personales para otra persona natural o jurídica y una vez demostrado este elemento, corresponde al demandado desvirtuar tal situación mediante la prueba de los hechos contrarios, acreditando que ese servicio no se prestó bajo subordinación y dependencia sino de manera autónoma e independiente o que lo fue en beneficio de otra persona (CSJ SL2879-2019, CSJ SL3435-2022, CSJ SL672-2023).

El verbo presumir significa tener por demostrado un hecho hasta que no se acredite lo contrario, tal y como se desprende de la lectura del artículo 166 CGP, aplicable al proceso laboral y de la seguridad social por el artículo 145 CPTSS. Por su parte, el vocablo desvirtuar implica acreditar los hechos contrarios a los que sirvieron de base a la presunción aplicada.

Descendiendo al caso bajo estudio, la demandante aportó como única prueba documental de haber prestado sus servicios personales a la demandada, la constancia de no acuerdo conciliatorio del Ministerio del Trabajo del 30 de abril de 2019, en donde se indica que al concedérsele el uso de la palabra a la demandada manifestó *“la señora ANA ROSA OTALORA FLORIDO, si trabajo (Sic) conmigo, en el año 2009 hasta el 2018, se le pagaba el salario acordado entre las partes, nunca la afilie a seguridad social porque como ella tenía Sisben y no quería que le descontaran más dinero, y la otra razón es que a ella no le*



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

convenía porque estaba pendiente de que le dieran subsidio de vivienda, y al unir dos salarios perdían ese subsidio. Al finalizar cada año, se le liquidaban las prestaciones sociales, pero por la confianza no le hacía firmar ningún documento. Volvía a llamar a la señora ANA ROSA en el mes de febrero para iniciar labores. A la fecha no se le adeuda suma alguna por prestaciones sociales, ya que las misas (Sic) fueron: canceladas oportunamente” (pp. 19 archivo “01Demanda”).

Y en su interrogatorio de parte al preguntársele a la demandada “¿finalmente, usted de que año a que año considera que tuvo vínculo laboral con la señora ANA ROSA? Rta: estuvimos desde 2009 hasta 2014, luego ahí murió mi esposo y empezamos en marzo de 2015 al 2018” (18:14 archivo “11Audiencia(1)”).

Vale precisar que si bien lo que se dice en las conciliaciones, ya sean extrajudiciales o judiciales, no se puede tenerse como prueba en el proceso, dependiendo las circunstancias mismas y lo que se diga en ellas, en algunas ocasiones si hay lugar a tener por probadas determinadas situaciones fácticas, que fue lo ocurrido en este asunto, donde la demandada aceptó la prestación del servicio de la demandante en su favor y los extremos de la relación laboral.

Sobre el particular, interesa destacar que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en sentencias 43753 de 2013, SL14850 y SL17032 de 2014 y SL15412 de 2017, ha considerado lo siguiente:

a) No todas las afirmaciones hechas por las partes en el discurrir de una conciliación constituyen confesión. En múltiples ocasiones se ha sostenido, y ahora se reitera, que las declaraciones del trabajador o las del empleador en el juego de ofertas y contrapropuestas, a cuyo objetivo se dirige el acto conciliatorio, sobre los hechos y razones que fundamentan sus posiciones para reclamar o rechazar un determinado derecho no constituyen confesión. Ello, en aras de propiciar que tanto el uno como el otro asistan con buen ánimo, amplitud y espontaneidad a discutir abiertamente los derechos controvertidos; de lo contrario, se verían ambos constreñidos a hacer renunciias, rebajas u ofrecimientos específicos, por el temor de ser declarado confeso respecto de puntos que para ellos eran discutibles;

b) En cambio, las declaraciones rendidas en la diligencia conciliatoria por alguno de los intervinientes, sí es probable que se constituyan en prueba de confesión, si del texto concreto examinado no se aprecian vinculadas de manera directa con las propuestas mismas, siempre y cuando reúnan los requisitos que las reglas procesales exigen; y

c) en caso de resultar fallida la conciliación, ninguna de las afirmaciones vertidas en el acta pueden ser esgrimidas como prueba de confesión de los hechos allí declarados por alguno de los intervinientes” (resaltado fuera de texto).

Por ende, aceptada la prestación personal del servicio de la demandante en favor de la demandada, se activó la presunción legal de existencia del contrato de trabajo



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

consagrada en el artículo 24 CST, lo que conlleva que sea la pasiva la llamada a desvirtuarla.

En su recurso de apelación, la apoderada de la demandada aduce que no hubo subordinación, por cuanto la demandante no tenía horario, ni recibía ordenes de ella, que podía entrar y salir con libertad de la casa donde prestaba su servicio.

Si bien se hace esa manifestación en el recurso, no se puede dejar de lado la única prueba documental allegada por la demandante, referida al acta de no acuerdo conciliatorio emitida por el Ministerio de Trabajo, la cual, contrario a lo dicho en la apelación, acredita con suficiencia que la accionada reconoció expresamente que la demandante trabajó para ella, que le pagó salarios y le liquidó prestaciones sociales, por lo que en vez de desvirtuar la presunción de existencia del contrato de trabajo a que alude el artículo 24 ib., no hace otra cosa que reafirmarla y si bien manifiesta que podía entrar o salir cuando quisiera, tal argumentación por sí sola no desdibuja el vínculo laboral, ni puede tenerse como desvirtuada la mencionada subordinación, máxime si se tiene en cuenta la clase de servicios varios prestados de carácter doméstico y de cuidado los que requieren que la labor se preste en determinados periodos de tiempo y con cierta frecuencia.

En este punto la Sala aborda el estudio de los testimonios con los cuales la pasiva pretende desvirtuar la subordinación, así:

En cuanto a lo expresado por el testigo Diego Alejandro Casas Pabón, hijo de la demanda, al preguntársele de la demandante *“¿por qué la conoce? Rta: porque mi mamá la contrató para que, digamos, ayudara a ver a mi papá, pues él no podía como valerse por sí mismo, ¿adicional del cuidado de su papá, la señora Ana Rosa hacia alguna otra labor en la casa? Rta: tenía que cuidarlo, hacia el almuerzo y el aseo (...) ¿sabe usted en que horario trabajaba la señora Ana Rosa? Rta: pues era como un horario muy libre porque ella llegaba en un momento de la mañana, podía ser de 8 a 10 o 11 y se iba por ahí a las 3 de la tarde o 4”* (01:01:15 archivo “11Audiencia(1)”).

A su vez, la deponente Noralba Arias Cabrera indicó *“¿sabe usted que horario le estableció la señora Alicia a la Señora Ana? Rta: no tenía horario fijo porque Rosita manejaba llaves de acá, entonces ella entraba y salía cuando quisiera (...) a parte de que Alicia era mi amiga me contaba y yo venía muy acá entonces me enteraba de las cosas y yo vivía al frente de la casa de Alicia (...) hasta el 2016 me fui a vivir a Austria (...) ¿a usted le consta o en algún momento presencié que la señora Rosa le hubiera pasado algún memorando o llamado de atención a la señora Ana Rosa? Rta: no, eso no porque como le cuento yo conozco a Alicia hace mucho tiempo y es una señora demasiado tranquila y Rosa manejaba llaves de acá y entonces entraba y salía, de pronto que si Rosa llamaba a Alicia y le*



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

preguntaba que hacia de almuerzo, pero de que Alicia le dijera Rosa tiene que hacer esto no, ella acomodaba su tiempo y su horario, como yo vivía al frente yo me daba cuenta muchas veces que yo venía cuando Alicia no estaba y hasta tomábamos tinto con Rosa y ella no tenía que Rosa le dijera tiene que lavar tal día, tiene que hacer, no, Rosa tomaba su tiempo a su acomodo” (01:28:26, 01:32:10 archivo “11Audiencia(1)”)

Finalmente, el declarante Dinael Benicio Martínez indicó bajo juramento *“¿desde hace cuánto conoce a la señora Ana Rosa? Rta: cuando vino a trabajar donde Alicia, yo vivía al frente (...) ¿hace cuanto no vive al frente de la señora Alicia? Rta: como 3 años ¿sabe usted si la señora Ana Rosa trabajaba para la señora Rosa Alicia? Rta: si, ella venía a hacerle el almuerzo y aseo (...) cuando el marido de Alicia, el profesor, estaba enfermo, yo venía a darle una vuelta antes que llegara ella a trabajar, ¿sabe usted cual fue el horario que pactaron Ana Rosa y Ana Alicia? Rta: no creo porque ella llegaba cuando quisiera ¿cómo sabe usted que llegaba cuando quisiera? Rta: porque yo estaba al frente (...) ¿después que falleció el profesor en el año 2015, a qué horas llegaba la señora Ana Rosa a la casa de la señora Alicia? Rta. No tenía horario fijo pero entre 9 a 10 am ¿sabe usted a qué horas salía de la casa? Rta: después que salía el almuerzo y aseo, como a las 2 o 3pm ¿por qué sabe usted que salía a esa hora? Rta: porque no le digo que vivía al frente y yo trabajaba ahí, tenía maquinaria y ahí trabajaba ¿usted la veía salir todos los días? Rta. Si” (01:13:22 archivo “11Audiencia(1)”)*

La valoración del dicho de los testigos en comento, podría conllevar a la conclusión preliminar de que el servicio de la demandante a favor de la pasiva fue autónomo, sin embargo, no puede dejarse de lado de una parte que de todas maneras por las funciones realizadas por la actora requería de cierta permanencia y continuidad en la prestación de sus servicios, se reitera de oficios domésticos y cuidado del esposo de la demandada, además no puede desconocerse la confesión realizada por la propia demandada, quien no solo ante el Ministerio de Trabajo en la diligencia del 30 de abril de 2019 reconoció la existencia de un vínculo laboral con la gestora, por el cual pagó salarios y prestaciones sociales, sino que además confirmó tal hecho en su interrogatorio de parte.

En efecto, la demandada reconoció en su interrogatorio de parte al preguntársele *“¿finalmente, usted de que año a que año considera que tuvo vínculo laboral con la señora ANA ROSA? Rta: estuvimos desde 2009 hasta 2014, luego ahí murió mi esposo y empezamos en marzo de 2015 al 2018 (...) en 2015 ella me dijo que le prestara plata (...) cuando llegamos a la liquidación que nosotros habíamos hecho un acuerdo, si, en ese acuerdo ella me había dicho que ella me pagaba cuando yo le pagara las prestaciones, efectivamente yo la llamaba Rosa venga le explico, las prestaciones me las hacia una abogada familiar, se le hacían y se le explicaba (...) cuando aprobaron la prima siempre se le dio la prima (...) a ella se le liquidaba al 15 de diciembre a más tardar, se le liquidaba prima, sus prestaciones (...) ” (18:14, 24:48, 30:15 archivo “11Audiencia(1)”).*

No queda duda que las anteriores manifestaciones constituyen confesión, al reunir los requisitos señalados en el artículo 191 CGP, aplicable al proceso laboral y de la



seguridad social por el artículo 145 CPTSS, por haber tratarse de manifestaciones realizadas por quien tenía capacidad para ello y generar consecuencias jurídicas adversas al confesante, siendo libre, consciente y expresa, recayendo sobre hechos de los que la confesante tuvo conocimiento.

De otra parte, inclusive la propia contestación de la demanda, constituye confesión por parte de la apoderada judicial de la pasiva, en los términos del artículo 193 CGP y la sentencia C-551 de 2016, por cuanto dicha profesional del derecho sostuvo que no hubo contrato de trabajo entre las partes, para inmediatamente indicar sin más en el acápite de hechos y razones de la demanda que *“la señora ROSA ALICIA PABON PARRADO decidió celebrar con la señora ANA RODA OTALORA FLORIDO (...) un acuerdo para que la demandante realizara labores de hogar, finalizándolas con el pago efectivo de la liquidación de prestaciones sociales de ley (vacaciones, cesantía e interés a la cesantía). Para los periodos en que se mantuvo la relación las señoras (...) celebraran, cada vez acuerdos voluntarios verbales para realizar las mismas actividades (...) acuerdo que finalizaban conforme lo convenían; con el pago en efectivo de las prestaciones sociales legales correspondientes (...) los acuerdos continuaron pactándose, dándose en diferentes periodos finalizándolos con el pago de las prestaciones sociales de Ley, como vacaciones, prima de servicios, cesantía e intereses a la cesantía”* (pp. 4-6 archivo *“07ContestacionDemanda”*).

El análisis de todos los medios probatorios permite inferir que no se abre paso el recurso de apelación de la pasiva en lo que tiene que ver con la no existencia de un contrato de trabajo entre las partes, por cuanto tal relación laboral, como quedó visto, fue confesada por la accionada, de tal manera que se activó la mentada presunción del artículo 24 del CST..

Así las cosas, la Sala aborda el estudio relacionado a que no existió una sola relación laboral entre las partes, por cuanto se alega que en realidad existieron múltiples *“convenios”*, con solución de continuidad entre todos ellos, por lo que se opone la accionada a la unidad contractual declarada en el fallo de primera instancia.

La demandante en su interrogatorio al preguntársele *“¿pactaron algún tiempo determinado, es decir, este contrato va por un mes, dos meses, tres meses? Rta: No señora ¿usted acaba de decir que hubo un receso, cómo fue ese receso? Rta: el receso yo me retiré en 2008, yo no trabajé en 2008 y volví nuevamente e ingresé a trabajar de 2009, el mismo horario (...) ¿cómo era el pago en diciembre, le decían hasta luego Rosa y chao? Rta: con la señora Rosa Alicia yo me iba con ella de vacaciones, me llevaba para Sáname a hacer los oficios de Sáname, yo casi no tenía que saliéramos de vacaciones ¿y se las pagaban? Rta: no señora (...) ¿en el mes de enero usted trabajaba? Rta: si porque cuando yo me iba con ella para Sáname pues llegábamos todos juntos a arreglar las labores de la casa, nosotros íbamos para Sáname y nos durábamos como 15 días ¿eso era en que mes, en diciembre? Rta: en enero ¿y todo el mes de diciembre usted trabajaba? Rta si ¿en el mes de febrero usted*



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

trabajaba? Rta: si ¿osea, se iban los 15 de enero y los siguientes 15 días de enero usted continuaba trabajando normal? Rta: si señora” (45:26, 50:05, 55:54 archivo “11Audiencia(1)”).

De acuerdo a lo esgrimido por la actora, se puede inferir que ella dice que su prestación personal fue continua, sin embargo, la prueba de tal hecho no basta con la mera declaración de la propia parte interesada, habida cuenta el principio de derecho de “*nadie puede fabricar su propia prueba*”, razón por la que si bien la demandante se benefició de la presunción del artículo 24 CST y de la confesión de la demandada, no por ello automáticamente es dable concluir que la relación laboral entre las partes fue una sola y sin solución de continuidad, porque para tener por demostrada tal circunstancia debe existir prueba suficiente de ello en el juicio.

Entonces, procede la Sala a verificar si la demandada confesó que la relación laboral con la actora lo fue sin solución de continuidad, en este aspecto señaló “*¿finalmente, usted de que año a que año considera que tuvo vínculo laboral con la señora ANA ROSA? Rta: estuvimos desde 2009 hasta 2014, luego ahí murió mi esposo y empezamos en marzo de 2015 al 2018 (...) ¿eso cuando vivía su esposo y cuando ya no vivía? Rta: cuando ya no vivía hicimos un nuevo acuerdo, porque ella ya se había ido, se había liquidado el 15 de diciembre de 2014 y el 26 o 27 de diciembre murió mi esposo, entonces ella ya se había ido y vino al entierro de él, luego ella se fue y no había mucho que hacer pero como a ella no le gustaban los niños y el trabajo que tenía no le gustó ella volvió (...) entonces formamos un acuerdo que fue de ahí, de marzo de 2015 y nosotros hacíamos liquidación en diciembre 15, así todos los años, de 2015 a 2018, empezaba en marzo y en diciembre se le liquidaba totalmente todo (...)*” (18:14, 19:50 archivo “11Audiencia(1)”).

De otra parte, todos los testigos fueron coincidentes en señalar que la demandante no prestaba su servicio de forma ininterrumpida, tal y como pasa a exponerse.

Diego Alejandro Casas Pabón, hijo de la demandada, indicó sobre las interrupciones en la prestación del servicio lo siguiente “*¿recuerda usted si la señora Ana tuvo vacaciones durante el tiempo que trabajó con su mamá? Rta: pues más que vacaciones era que cuando mi mamá no trabajaba no la llamaba ¿en qué meses no trabajaba su mamá o a su mamá le daban vacaciones y automáticamente le daba vacaciones a la señora Ana o era en algún mes determinado del año? Rta: pues digamos en diciembre, ella como es profesora salía a principio de diciembre y hacia el 10 y de ahí para adelante todo diciembre pues no había necesidad y la volvía a llamar por ahí en febrero cuando ya iba a entrar, febrero o marzo más o menos*” (01:03:41 archivo “11Audiencia(1)”).

Por su parte, Dinael Benicio Martínez, quien vivió al frente de la residencia de la demandada, indicó “*¿en los meses de enero la señora Ana Rosa tenía el mismo horario que el resto del año? Rta: no venía en enero, como ella era profesora tenía vacaciones de diciembre a enero ¿en el mes de febrero ya retomaba la señora Rosa Alicia? Rta: si, por ahí en febrero, creo, más o*



menos en esa época, no recuerdo bien pero era en febrero cuando entran los niños, porque era profesora” (01:17:05 archivo “11Audiencia(1)”).

Más esclarecedor resulta el dicho de Noralba Arias Cabrera, quien también vivió al frente de la casa de la demandada e inclusive manifestó que tomaba tinto con la demandante, quien de forma específica indicó *“¿Cuándo usted manifiesta que le pagaba que época era? Rta: en los diciembres porque Alicia se iba a viajar, todos los diciembres ella se iba a vacaciones a Sáname, un pueblo de donde ella es, ella siempre se iba y antes de irse siempre le pagaba a Rosa y Rosa en ese tiempo que estaba en vacaciones no venía porque de hecho yo cuidaba la casa, yo me quedaba cuidado la casa” (01:40:01 archivo “11Audiencia(1)”).*

La apreciación en su conjunto de las pruebas testimoniales, tal y como exige el artículo 176 CGP, así como la ausencia de confesión de la pasiva y como quiera que la única prueba que se allegó al proceso sobre la presunta unidad contractual por el extremo actor fue su propia manifestación, conlleva a la Sala concluir, de forma razonable, que si bien existió una relación laboral entre las partes, no hay prueba suficiente para declarar que se trató de un único vínculo contractual, dado que con la prueba testimonial se estableció que entre una y otra relación existieron periodos mayores de un mes en la ausencia de prestación del servicio..

En efecto, desde la demanda se manifestó que la actora se vinculó para el cuidado de un adulto mayor (ver hecho 2 del libelo introductorio), circunstancia que fue reconocida en la contestación, donde se planteó que la demandante dio acompañamiento al esposo de la pasiva, el señor Alfonso Casas (q.e.p.d.), circunstancia que fue ampliamente aceptada por ambas partes en sus interrogatorios y por todos los testigos que rindieron declaración en juicio, llamando la atención que la manifestación de la demandada de que luego del fallecimiento de su cónyuge en diciembre de 2014 la actora volvió solo hasta marzo de 2015, a su vez, todos los testigos fueron conducentes en señalar que la pasiva, como profesora, viajaba a Sáname en diciembre de cada año y volvía hasta febrero del año siguiente, periodo en el cual la actora no prestaba su servicio.

Así las cosas, la Sala accederá parcialmente al recurso de apelación, toda vez que de acuerdo con las pruebas practicadas en primera instancia, se determina que entre las partes existieron varios contratos de trabajo y, para efectos de determinar sus extremos temporales, se aplicará la regla jurisprudencial por la cual, en caso de duda de la fecha concreta de inicio y finalización, se toma el cómo fecha inicial el último día del mes en que empezó el vínculo y como fecha final el del primer día del mes en que terminó el mismo (CSJ SL905-2013, CSJ SL2696-2015, CSJ SL1181-2018):



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Contrato	Desde	hasta
1	31/03/2009	01/12/2014
2	28/02/2015	01/12/2015
3	28/02/2016	01/12/2016
4	28/02/2017	01/12/2017
5	28/02/2018	01/12/2018

Considerando la existencia de múltiples contratos y como quiera que no fue objeto de recurso la manera como la Jueza a quo resolvió la excepción de prescripción, la Sala confirmará que están prescritas las vacaciones causadas con anterioridad al 24 de septiembre de 2015 y, en cuanto las demás acreencias laborales, las generadas con anterioridad al 24 de septiembre de 2016.

Procede la Sala a precisar el monto de las condenas, el cual varía por la declaratoria de varios contratos y la prescripción:

Vacaciones

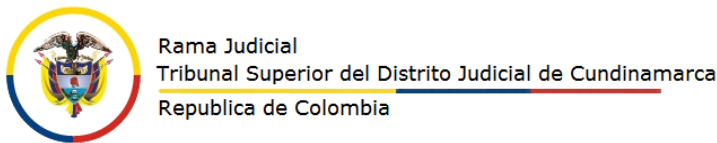
Desde	Hasta	Días	Salario	Vacaciones
24/09/2015	01/12/2015	68	644350	60855
28/02/2016	01/12/2016	274	689455	262376
28/02/2017	01/12/2017	272	737717	278693
28/02/2018	01/12/2018	272	781242	295136
Total				\$ 897.060

Demás acreencias

Desde	hasta	días	Salario	Cesantías	Intereses cesantía	Prima servicios
28/02/2016	23/09/2016	206	689455	394521	Prescrito	Prescrito
24/09/2016	01/12/2016	68	689455	130230	2952	130230
28/02/2017	01/12/2017	272	737717	557386	50536	557386
28/02/2018	01/12/2018	272	781242	590272	53518	590272
Total				\$ 1.672.410	\$ 107.006	\$ 1.277.888

Se aclara que el pago de los precitados emolumentos deberá ser indexado, tomando como IPC inicial el del mes en que se causó su pago y como IPC final el del mes la pasiva efectúe su pago.

Lo anterior conforme la regla jurisprudencial adoptada por nuestra corporación de cierre, quien manifestó “Por lo visto, a partir de esta sentencia la Sala fija un nuevo criterio, para establecer que el juez tiene la facultad de imponer la indexación de las condenas de manera oficiosa y, en tal sentido, recoge la tesis que hasta ahora sostenía, según la cual tal corrección monetaria únicamente procedía a petición de parte, postura que se encuentra entre muchas otras, en sentencias CSJ SL, 17 jun. 2005, rad. 24291, CSJ SL, 14 nov. 2006, rad. 26522, CSJ SL, 17 may. 2011, rad.



41471, CSJ SL, 6 feb. 2013, rad. 42973, CSJ SL13920-2014, CSJ SL16405-2014, CSJ SL9518-2015, CSJ SL3199-2017 y CSJ SL3821-2020” (CSJ SL359-2021).

De otra parte, se modificará la condena al cálculo actuarial, para ajustarla a la declaratoria de varios contratos de trabajo aquí realizada. Así mismo, para lograr una mejor ejecución en la presente causa, se precisará que el pago del cálculo actuarial deberá hacerse dentro de los 30 días calendario siguientes a la solicitud que eleve la demandada dentro del término de 5 días hábiles siguientes a su ejecutoria. En caso de que la empleadora no lo haga, la demandante puede elevar solicitud de elaboración del cálculo dentro de los 5 días hábiles siguientes.

Costas. Ante la prosperidad parcial del recurso de apelación de la demandada, no se condenará en costas.

En mérito de lo expuesto, la **Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

Resuelve:

Primero: Modificar el numeral primero de la sentencia de primera instancia, en el sentido de declarar que entre la demandante Ana Rosa Otalora Florido, identificada con CC 51.937.784, como trabajadora y la demandada Rosa Alicia Pabón Parrado, identificada con CC 51.571.607, como empleadora, existieron los siguientes contratos de trabajo a término indefinido y con el salario mínimo mensual vigente:

Contrato	Desde	hasta
1	31/03/2009	01/12/2014
2	28/02/2015	01/12/2015
3	28/02/2016	01/12/2016
4	28/02/2017	01/12/2017
5	28/02/2018	01/12/2018

Segundo: Modificar el numeral segundo de la sentencia de primera instancia, en el sentido de condenar a la demandada a pagar a favor de la demandante, las siguientes sumas: \$1.672.410 por cesantías; \$107.006 por intereses a la cesantía; \$1.277.888 por prima de servicios; \$897.060 por compensación en dinero de vacaciones, cifras que deberán ser indexadas a la fecha de pago, tomando como IPC inicial el del mes en que se causó su pago y como IPC final el del mes la pasiva efectúe su pago.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Tercero: Modificar el numeral tercero de la sentencia de primera instancia, en el sentido de condenar a la demandada a pagar a favor de la demandante el cálculo actuarial que para el efecto elabore la administradora de pensiones a la cual ésta última se encuentre afiliada, por el periodo sin afiliación al Sistema General de Pensiones de los contratos de trabajo declarados en el numeral primero de esta providencia, liquidados sobre 1 smlmv, así:

Contrato	Desde	hasta
1	31/03/2009	01/12/2014
2	28/02/2015	01/12/2015
3	28/02/2016	01/12/2016
4	28/02/2017	01/12/2017
5	28/02/2018	01/12/2018

El pago del cálculo actuarial deberá hacerse dentro de los 30 días calendario siguientes a la solicitud que eleve la demandada dentro del término de 5 días hábiles siguientes a su ejecutoria. En caso de que la empleadora no lo haga, la parte demandante puede elevar solicitud de elaboración del cálculo dentro de los 5 días hábiles siguientes.

Cuarto: Confirmar en lo demás la sentencia apelada, conforme la parte motiva de esta providencia.

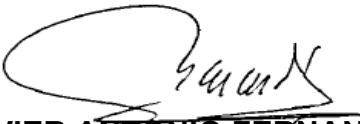
Quinto: Sin costas en esta instancia

Sexto: Devolver el expediente a la Secretaría Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá para su notificación y demás actuaciones subsiguientes conforme lo establece el parágrafo del artículo 2° del Acuerdo PCSJA22-11978 del 29 de julio de 2022. Secretaría proceda de conformidad.

Notifíquese y cúmplase,


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado


JAVIER ANTONIO FERNANDEZ SIERRA
Magistrado

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR JOSÉ LIBARDO ÑAÑEZ SEGURA contra INDUSTRIA DE ELECTRODOMÉSTICOS S.A.S. – INDUSEL S.A.S.
Radicación No. 11001-31-05-009-**2018-00285**-01.

Bogotá D. C. cuatro (4) de agosto de dos mil veintidós (2022).

Se conoce este proceso en atención a la medida de descongestión dispuesta por el Consejo Superior de la Judicatura, según Acuerdo PCSJA22-11978 de 2022; se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 con el fin de decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado del demandante contra la sentencia de fecha 27 de agosto de 2020 proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Bogotá D.C.

Prevía deliberación de los magistrados que integran la Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

1. El demandante instauró demanda ordinaria laboral contra la demandada con el objeto que se declare que la accionada *“actuó con negligencia al no proteger la salud del señor José Libardo Ñañes Segura, incumpliendo con los procedimientos legales y las recomendaciones expedidas por Seguros de Riesgos Laborales Suramericana S.A. – SURA”*; que se declare que existe un nexo de causalidad entre el actuar negligente de la demandada y las patologías que padece el demandante: *“síndrome del túnel carpiano, síndrome del manguito rotatorio bilateral, epicondilitis media, epicondilitis lateral y otras sinovitis y tenosinovitis”*; y que se declare la culpa patronal establecida en el artículo 216 del CST. Consecuencialmente solicita que se condene a la demandada al pago de la indemnización total y ordinaria de perjuicios de que trata el artículo 216 del CST, en razón de \$10.676.000 por concepto de lucro cesante consolidado; \$60.924.000 por concepto de lucro cesante futuro; 100 SMLMV al momento de la liquidación por concepto de perjuicios morales objetivados y subjetivados; 50 SMLMV por concepto de perjuicios fisiológicos y/o menoscabo de la *“vida en relación social - daños morales”*; la indexación de las sumas solicitadas, lo que resulte probado *ultra y extra petita* y las costas procesales.

2. Como sustento de sus pretensiones, manifiesta el demandante que se vinculó con la demandada el 24 de septiembre de 1979, en el cargo de operario de ensamble de cocinas, estufas, hornos y neveras; que cumplió un horario de lunes a viernes de 6:00am a 3:30pm con 30 minutos de almuerzo, y los sábados de 6:00am a 10:30am, aunque en temporadas altas de producción laboraba hasta las 5:00pm o las 6:00pm; precisa que se desempeñó en las áreas de ensamble de cocinas desde la fecha de ingreso hasta el 10 de abril de 1989; posteriormente pasó a desempeñar sus funciones en el área de ensamble de refrigeración hasta el 13 de julio de 1994; y por último, prestó sus servicios nuevamente en el área de ensamble de estufas desde el 14 de julio de 1994 hasta la terminación del contrato de trabajo, esto es el 7 de marzo de 2014. Indica que la postura en la que trabajaba *“era en una posición bípeda prolongada y mantenida con posturas de pies en eversión de 10°, flexión de rodillas, pelvis y tronco en constante flexión de 20°, flexión de codos entre 90° a 110°, flexión de muñeca derecha e izquierda en constante flexo extensión de 30°-30° acompañado de desviación cubital de 15°, desviación radial de 10° y agarre unimanual (sic.) cilíndrico de muñeca derecha para cargar el taladro, remachadora y atornillador con dominancia diestra, lo anterior evidenciando postura anti-gravitacional de miembros superiores para acceder a los diferentes planos en la colocación y aseguramiento de los tornillos y remaches”*; que las anteriores actividades fueron realizadas con un requerimiento de fuerza alto, pues era necesario perforar las láminas que tenían diferentes grosores para colocar el respectivo tornillo o remache; que debido a lo anterior, afirma que desde 1996 empezó *“a sufrir de dolores constantes en sus extremidades superiores, tales como codos, manos, hombros, entre otros”*; que entre su ingreso a la compañía y hasta 1996 la empresa no contaba con un sistema de vigilancia epidemiológica que hubiere podido prevenir y controlar dichos diagnósticos de origen laboral; que la demandada lo expuso a tiempos prolongados de trabajo sin cumplir con los descansos requeridos para prevenir y controlar las enfermedades profesionales que padece. Expone que el día 3 de octubre de 2003 la ARL SURATEP hoy SURA S.A. realizó un análisis de puesto de trabajo y expidió una serie de recomendaciones laborales; que el 6 de abril de 2004 el Seguro Social EPS emitió el dictamen No. 125 a través del cual diagnostica al demandante con síndrome del túnel del carpo bilateral de origen profesional; que el 7 de agosto de 2004 la ARL SURATEP expidió nuevas recomendaciones en favor del demandante, las cuales nunca fueron atendidas por el empleador. Señala que durante el año 2007 *“recibió manejo quirúrgico para la liberación del nervio mediano izquierdo por el diagnóstico del síndrome del túnel carpiano bilateral”*; que en el año 2009 le fue realizada una cirugía de codo izquierdo por las patologías de epicondilitis lateral media y bilateral; que en los años 2011 y 2012 las patologías que padecía en los miembros superiores se agravaron, razón por la cual, el 16 de abril de 2012, la ARL SURA S.A. calificó las patologías de síndrome del manguito rotatorio bilateral, epicondilitis lateral media y bilateral, y tendinitis de flexo-extensores de puño bilateral como enfermedades de origen común; que

frente al anterior dictamen presentó inconformidad, lo que llevó a la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca a modificar el origen de las patologías anteriormente mencionadas como enfermedades de origen laboral, decisión que fue confirmada por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez mediante dictamen del 13 de diciembre de 2012. Narra que el 13 de noviembre de 2013, la ARL SURA realizó un nuevo análisis de puesto de trabajo del accionante y el 31 de enero de 2014 expidió un oficio requiriendo la aplicación inmediata de recomendaciones médico-laborales para el accionante, las cuales tampoco fueron atendidas por la demandada. Manifiesta que el 27 de febrero de 2014 (sic) presentó la carta de renuncia; que el 9 de enero de 2015 la ARL SURA S.A. emitió un dictamen en el que calificó al accionante con una pérdida de capacidad laboral del 18.85% por causa de las patologías antes mencionadas; que ante la impugnación de dicha decisión la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca modificó el porcentaje en 22.67% y por apelación del accionante, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez determinó que la pérdida de capacidad equivalía a 25.42%; que en las tres oportunidades se determinó como fecha de estructuración de las enfermedades laborales el 19 de agosto de 2014. Resalta que la demandada *“no incluyó en un sistema de vigilancia epidemiológica de riesgo ergonómico al trabajador a fin de establecer un seguimiento a la evolución de las enfermedades de origen profesional ni estableció los controles a los peligros expuestos”*; que el actuar negligente del empleador fue el causante de las enfermedades que ahora padece; que realizaba actividades deportivas como jugar fútbol, microfútbol, baloncesto, tejo, rana y natación, las cuales ya no puede hacer desde el año 2003, siendo deportes que practicaba frecuentemente con su familia y círculo social; por último, indica que empezó a hacer cursos de panadería en el SENA pero con ocasión de los constantes dolores en sus manos y hombros, tuvo que cancelarlos.

- 3.** La demanda se presentó el 11 de mayo de 2018, como consta en el acta individual de reparto (PDF 05); el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Bogotá, en auto del 17 de julio de 2018 (PDF 06) la inadmitió y concedió un término de cinco (5) días para subsanar las deficiencias señaladas. Cumplido lo anterior, con auto del 3 de octubre de 2018 (PDF 11) se admitió la demanda y ordenó notificar personalmente a la demandada. La diligencia de notificación se cumplió el 12 de abril de 2019 (PDF 17).
- 4.** La accionada contestó la demanda el 6 de mayo de 2019 (PDF 19), oponiéndose a las pretensiones. Manifiesta, de forma genérica, que cumplió con todas sus obligaciones en materia de salud ocupacional, seguridad industrial y riesgos laborales respecto del demandante, sin actuar con negligencia ni haberle causado algún tipo de perjuicio. En cuanto a los hechos en que se soporta la demanda, reconoció como cierto que el demandante se vinculó el 24 de

septiembre de 1979 en el cargo de operario de ensamble de cocinas, estufas, hornos y neveras; que el 3 de octubre de 2003 la ARL SURATEP hoy SURA S.A. realizó un análisis de puesto de trabajo del demandante; que con ocasión de dicho estudio la ARL expidió una serie de recomendaciones en favor del actor; que el 6 de abril de 2004 la EPS Seguro Social emitió el dictamen No.125 en el que calificó al accionante con la patología síndrome del túnel del carpo bilateral como enfermedad profesional; que el 7 de agosto de 2004 la ARL SURATEP volvió a emitir y comunicar a la demandada recomendaciones laborales en favor del accionante. De igual manera, reconoció que durante los años 2011 y 2012 las patologías relacionadas con los miembros superiores del actor se agravaron, razón por la cual, el 16 de abril de 2012, SURA S.A. calificó las patologías de síndrome del manguito rotatorio bilateral, epicondilitis lateral media y bilateral, y tendinitis de flexo-extensores de puño bilateral como de origen común; que el anterior dictamen fue modificado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca indicando que las patologías antes descritas eran de origen profesional, decisión que fue confirmada por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez mediante dictamen de fecha 13 de diciembre de 2012; también reconoció que el 13 de noviembre de 2013 la ARL SURA realizó un nuevo análisis del puesto de trabajo del demandante y, por último, admitió que el accionante renunció de forma voluntaria el 7 de marzo de 2014. Propuso en su defensa como excepciones de fondo las de inexistencia de culpa patronal, diligencia por parte de la empresa en el cuidado de la salud del demandante, inexistencia de las obligaciones, cobro de lo no debido, compensación, pago, prescripción y buena fe.

5. Mediante auto del 10 de julio de 2019, el juzgado tuvo por contestada la demanda y señaló el 7 de octubre de 2019 para la audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS (PDF 20), diligencia que se celebró ese día agotando todas las etapas contempladas en la norma. En la misma audiencia se fijó el 9 de marzo de 2020 para la realización de la audiencia de que trata el artículo 80 del CPTSS; en esta fecha se practicaron los interrogatorios de parte y se agotó la práctica de la prueba testimonial; luego, se suspendió la misma hasta el 14 de abril de 2020, fecha en la cual no se pudo realizar la diligencia programada por causa de la pandemia de COVID-19, siendo reprogramada para el 27 de agosto de 2020. En esta última audiencia se cerró el debate probatorio, se escuchó a los apoderados de las partes en alegatos de conclusión y se profirió la sentencia que puso fin a la primera instancia (PDF 33).
6. El Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Bogotá, en sentencia proferida el 27 de agosto de 2020, absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra; declaró probada la excepción de mérito denominada “*inexistencia de culpa patronal*”; y condenó en costas al demandante.

En lo que interesa al recurso de apelación, la a quo indicó que en virtud de lo dispuesto en el artículo 216 del CST, para que tenga lugar la indemnización plena y ordinaria de perjuicios por culpa patronal en virtud de una enfermedad laboral se deben acreditar dos exigencias: i) la culpa del empleador y ii) la prueba suficientemente comprobada de la misma; para ello, señala, es necesario determinar una conducta negligente, descuidada y omisiva por parte del empleador en el cumplimiento de los deberes de velar por la seguridad y protección de sus trabajadores. Con base en este criterio, encontró acreditados los padecimientos de salud que aquejan al demandante y que se señalaron en la demanda, reconociendo, para tal efecto, el contenido de los dictámenes emitidos por la EPS Seguro Social el 6 de abril de 2004; por la ARL SURATEP hoy SURA S.A. el 16 de abril de 2012; por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca el 18 de mayo de 2012 y 29 de mayo de 2015; por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez el 13 de diciembre de 2012 y 24 de febrero de 2016, así como la historia clínica del accionante. Analizó las evaluaciones de puesto de trabajo realizadas por la ARL SURA S.A.; las recomendaciones dadas por esta durante la vigencia del contrato de trabajo; los interrogatorios de parte y los testimonios para concluir que la empresa dio cumplimiento a las recomendaciones laborales expedidas por la ARL SURATEP garantizando la comodidad del demandante durante la ejecución de sus labores, realizando una rotación de puestos, disminuyendo su carga laboral, permitiendo los descansos y pausas activas, dando las capacitaciones correspondientes y entregando los elementos de protección y seguridad necesarios para la labor. Por lo anterior, consideró que no se presentó la culpa suficientemente comprobada del empleador que se indica en la demanda.

- 7.** Frente a la anterior decisión, el apoderado de la parte demandante interpuso recurso de apelación en el que manifestó: *“Primero, solicito que el Tribunal Superior Laboral de Bogotá, en primera medida, revise el análisis del puesto de trabajo del 2003 y el análisis del puesto de trabajo del 2013 ¿Qué pasa? en dichos documentos señala que mi representado desde el 14 de julio de 1994 hasta el 2013, que fue reubicado, desempeñó la misma labor y ¿cuál es? desempeñó la labor en el área de ensamble de cocinas para armar los hornos y cocinas que producía la compañía, esta labor siempre la realizaba en posición bípeda frente a una carrilera apoyada en la estructura que ensamblaba cuando venía la estufa en cadena de producción, debía colocar las 5 perillas y el tubo de gas utilizando atornillador neumático manual y taladro automático para perforar superficies, generando gran vibración. El siguiente paso era utilizar la remachadora manual para asegurar y por último, nuevamente el atornillador manual, esas tareas las realiza principalmente con sus dos brazos para posicionar y sostener todas las piezas del ensamble. La anterior actividad, la realizaba en un promedio de 1 minuto por estufa y en temporada normal de actividades, el trabajador ensamblaba 200 cocinas y en temporada alta 350 estufas diarias. Esto no solamente está reseñado en los análisis del puesto de trabajo, sino en las preguntas realizadas en los testimonios del señor Neil Góngora y el señor Carlos Rodríguez, donde a ellos, cuando se les*

preguntó que si mi representado realizaba esa labor durante este tiempo, estoy hablando del 94 al 2013, ellos señalaron que sí realizaba eso, esas funciones particularmente; por lo que en esto refuto la sentencia en cuanto a que señalaba que el nivel de carga era leve y que no se producía ningún tipo de vibración en cuanto a su a su función de trabajo, ya que ahí mismo lo señala el estudio del análisis del puesto de trabajo, eso, como primera medida. Lo segundo, Ya verificando el análisis del puesto de trabajo y de las recomendaciones del mismo, la sentencia objeto de esta apelación dice que por el testimonio de Neil Góngora y las pruebas documentales se señala que hubo rotación del puesto de trabajo, pero ahí viene el argumento de que no hubo rotación, la única rotación se produjo en el 2013, ni siquiera en el 2012, se produjo fue en el 2013 donde a mi representado lo enviaron armar cajas y a remachar una serie de cajas, pero entonces ahí viene la cuestión de las recomendaciones que expide SURA, y expide SURA precisamente que se sugiere establecer un descanso por medio ciclo de jornada laboral, promoviendo ejercicios de estiramiento en el puesto de trabajo, sobre todo enfatizando en miembro superior. Repito, solicito que el Tribunal verifique cualquier documento que haya radicado en la contestación de la demanda, no se evidencia absolutamente ningún tipo de asistencia a ejercicios de estiramiento o pausas activas, inclusive en las pausas activas lo que recuerdan los testigos es que fueron después del 2013 o 2012; segundo, evaluar la posibilidad de establecer rotaciones por puestos de trabajo con requerimientos de carga física distinta, principalmente que no tenga requerimientos de altos movimientos en muñecas; las rotaciones pueden establecerse durante la jornada interdiaria; solicito que el Tribunal revise el estudio del análisis del puesto de trabajo del 2013; ese estudio del análisis del puesto de trabajo, señala: “Características de las estaciones del puesto de trabajo, se desplazaban las estufas que eran transportadas y soportadas sobre una estructura metálica, guiadas a través de rieles que se encuentran anclados al piso. Características de las herramientas, las mismas del 2003, pistola neumática y plantilla aseguradora, instalación de tubo múltiple, y señala lo mismo que realizó, lo mismo en el 2003 señala lo mismo el estudio del puesto de trabajo, o sea, ¿qué pasa? La rutina laboral, dice en el 2013: “el trabajador ubicado frente a la estufa, la caja con los accesorios sobre esta, tomaba la botonera y la ubicada en la parte delantera de la estufa y la aseguraba con tornillos, aseguraba el quemador de horno y el tubo múltiple el cual venía sobre la estufa, continúa conectando el tubo de la válvula con ayuda de la plantilla de seguridad lo ajustaba, cuatro perillas”, decía: “actividad realizada durante 515 minutos, de las cuales saldrán 20 a 30 estufas por hora, 2 o 3 minutos por estufa para un total de 140 a 150 estufas”. Acá hubo, o sea, como lo señala en la sentencia, que se bajó la carga; el estudio del puesto de trabajo señala una cosa distinta, ¿no? Sí señala una cosa distinta; si hubiera bajo (sic.) de carga no iría las cantidades de minutos que se hablaban las estufas y mucho menos que realizaba 2 o 3 minutos por estufa, sino sería totalmente distinto y porque el ingeniero Neil Góngora indique que sí, porque señaló de que sí hubo una carga inferior, entonces por qué el análisis del puesto de trabajo no lo dice; segundo, señala ese análisis del puesto de trabajo del 2013, la jornada cuenta con 30 minutos de almuerzo y 10 minutos de refrigerio y se tomaba 15 minutos de tiempo no oficiales usados para tiempos personales; en ese caso no hubo o no se evidencia que había ese descanso de media jornada o ciclo de media jornada laboral, el análisis del puesto de trabajo no lo trae, por lo tanto, si el Tribunal revisa el análisis del puesto de trabajo en 2013, junto a los testimonios presentados por Carlos Rodríguez, Neil Góngora y Jorge Rodríguez, no se establece en ningún momento de que el nivel de carga del 2003, en el 2003 fueron las recomendaciones, hasta el 2012 hayan hecho eso; jamás hubo una baja de carga laboral, inclusive de las pausas activas, señala el testimonio de Neil Góngora “no que a él se le señalaban cuáles eran las pausas, se le notificaba,

pero no había ningún tipo de obligatoriedad en esas”, pues claro, cómo no, no podían hacer la obligatoriedad porque el trabajo era en serie, tenían que poner a descansar a todos los de la serie y eso no lo hacían, no hay ninguna evidencia de que se produjo esas pausas activas. Y por último, su señoría, respecto a la fecha de estructuración, la fecha de estructuración efectivamente fue en el 2014 de las patologías de origen laboral de mi representado, pero la fecha de estructuración no quiere decir de que en ese momento se generaron las patologías de manguito rotatorio bilateral, Epicondilitis lateral, Epicondilitis Medial bilateral y tendinitis del flexo-extensores bilateral; Ahí se generó el 25% de pérdida de capacidad laboral, pero el dictamen de origen, primero, el dictamen de origen de las patologías, excepto el síndrome del túnel del carpo fue en el 2012 y ahí señala, y fuera de eso, la anterior, la de síndrome del túnel del Carpo, fue en el 2003 y ahí señala que en el dictamen señala que el demandante sufría 8 años antes de problemas con las muñecas y los brazos. Por lo tanto, no es cierto que por tener la fecha de estructuración en el 2014 y por tener incapacidades del 2004, entonces dentro de la relación laboral no se produjeron esas patologías, por lo tanto, solicito que el Tribunal revise que el que el origen de esas patologías fue inferior al 2014, no fue como lo señala respetuosamente el fallo objeto de la presente sentencia. Y por último, al Tribunal Superior Laboral de Bogotá solicitó que se tome en cuenta la sentencia de la Corte Suprema de Justicia radicado 41152 Magistrada Ponente Elsy del Pilar Cuellar, donde señala claramente “no es necesaria la reticencia del empleador a cumplir las sugerencias de la ARL o de la EPS en función de la preservación de la salud de los trabajadores, es suficiente con que el empleador no despliegue los medios de protección que resulten necesarios en aras de prevenir las patologías”, contrario a lo considerado por el Tribunal, no es necesaria la reticencia al empleador a cumplir las sugerencias de la aseguradora de riesgos profesionales o de la EPS en función de la preservación de salud de sus colaboradores; el empresario no despliega los medios de protección que resultan necesarios en aras de prevenir que se presenten patologías como la que registra este proceso y tal como lo señalé anteriormente, no se tuvieron en cuenta ninguna de las recomendaciones que se generaron en el 2003, ya porque repito, en el 2013 el análisis del puesto era un calco, igualito al 2003”.

8. Recibido el expediente digital por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, mediante auto del 11 de octubre de 2021, ordenó devolver el expediente al juzgado de origen como quiera que no se anexaron las audiencias de que tratan los artículos 77 y 80 del CPTSS; cumplido lo anterior, con auto del 8 de febrero de 2023, dispuso correr traslado a las partes para que presentaran alegatos de conclusión, dentro del cual concurrieron tanto demandante como demandada; en la misma providencia se dispuso el envío del expediente a esta Corporación en cumplimiento de lo ordenado en el Acuerdo PCSJA22-11978 de 2022.

La apoderada del **demandante**, luego de realizar un resumen de los hechos de la demanda manifestó que en el proceso se encuentra suficientemente demostrada la responsabilidad del empleador en lo que respecta a la falta de cuidado de las enfermedades padecidas por el demandante; precisa que en los estudios del puesto de trabajo se evidenció que el accionante estuvo expuesto a factores de riesgo ergonómico de origen ocupacional frente a los cuales se expidieron ciertas recomendaciones que nunca fueron acatadas por la accionada.

Indica que ese actuar negligente de la accionada, fue el causante del daño sufrido por el demandante, esto es el desarrollo de cada una de sus patologías calificadas por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez como enfermedades de origen laboral; por tanto, señala que la accionada no actuó con el deber de cuidado que le correspondía, siendo conducente el reconocimiento de las pretensiones solicitadas en la demanda.

El apoderado de la **demandada**, solicitó confirmar la decisión de la a quo teniendo en cuenta que se logró probar que la accionada no incurrió en conducta u omisión alguna relacionada con una culpa patronal frente al actor y sus padecimientos. Resaltó que la fecha de estructuración de las enfermedades que padece el demandante resulta posterior a la terminación del contrato de trabajo, que este no cumplió con la carga de probar la culpa o negligencia de la demandada y que, por el contrario, se encuentra acreditado que la accionada capacitó permanentemente al actor en salud ocupacional, seguridad industrial y riesgos laborales; que le entregó la totalidad de los elementos de protección necesarios para realizar su labor y que inspeccionaba frecuentemente la utilización por parte del demandante de dichos elementos; por lo anterior, afirma que no tuvo culpa en la ocurrencia de los padecimientos del demandante.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por el recurrente en el momento de interponer y sustentar el recurso ante la Juez de primera instancia, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de estos.

Así las cosas, se tiene que los problemas jurídicos por resolver son: *i)* dilucidar si la conducta de la accionada resultó negligente con relación a sus obligaciones de cuidado y protección frente al accionante y, por tanto, si hubo culpa patronal; de ser así, *ii)* determinar si hay lugar al reconocimiento de la indemnización plena y ordinaria de perjuicios de conformidad con lo dispuesto en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo.

Es pertinente aclarar, previamente, que se encuentra probado dentro del expediente que el accionante se vinculó con la accionada a través de un contrato de trabajo que inició el 24 de septiembre de 1979 para ejercer el cargo de operario de ensamble de cocinas, estufas, hornos y neveras; así se desprende de lo manifestado por ambas partes en los escritos de demanda y contestación de la misma; tampoco es materia de discusión que el demandante renunció de forma

voluntaria el 6 de marzo de 2014 pues así lo determinó la jueza con base en la carta de renuncia aportada con la demanda y dicha conclusión no fue motivo de apelación por ninguna de las partes.

De igual manera, no se controvierte que la ARL SURA realizó 2 análisis de puesto de trabajo del accionante, el 3 de octubre de 2003 y el 13 de noviembre de 2013, emitiendo recomendaciones laborales por su estado de salud los días 3 de octubre de 2003 y el 7 de agosto de 2004 pues así lo indicaron las partes y se encuentra respaldado por los estudios respectivos aportados con la demanda. Por último, las partes concuerdan en que el 6 de abril de 2004 la EPS Seguro Social emitió un dictamen en el que diagnosticó al demandante con la patología de síndrome del túnel del carpo bilateral, como enfermedad profesional; que el 16 de abril de 2012, la ARL SURA S.A. calificó las patologías de síndrome del manguito rotatorio bilateral, epicondilitis lateral media y bilateral, y tendinitis de flexo-extensores de puño bilateral como de origen común; que el anterior dictamen fue modificado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca indicando que las patologías antes descritas eran de origen profesional, decisión que fue confirmada por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez mediante dictamen de fecha 13 de diciembre de 2012.

Aclarado lo anterior, la Sala considera que el análisis del primer problema jurídico se debe abarcar a partir de la consideración de un hecho indiscutible y que se puede tener por cierto más allá de toda duda razonable, pues así lo encontró acreditado la jueza sin que fuera motivo de apelación o inconformidad por alguna de las partes; esto es que el demandante padece las siguientes patologías calificadas como de origen laboral: síndrome del manguito rotatorio, síndrome del túnel carpiano bilateral, epicondilitis lateral media y bilateral, y tendinitis de flexo-extensores de puño bilateral. Así se encuentra acreditado en los dictámenes proferidos por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca y la Junta Nacional de Calificación de Invalidez; y el concepto médico laboral sobre el origen de la patología del accionante expedido por de SURATEP el 2 de septiembre de 2004.

De igual manera, como la discusión se centra en el alcance que debe darse a las pruebas del proceso, es pertinente tener muy en cuenta los parámetros señalados en el artículo 61 del CPTSS, que dispone que el juez no está sujeto a tarifa legal, y por tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. De manera que al analizar los medios demostrativos propiamente dichos el juez no debe perder de vista las circunstancias relevantes del pleito ni la conducta procesal observada por las partes.

Aclarado lo anterior, pasa la Sala a determinar si las enfermedades laborales que padece el accionante resultan imputables a culpa del empleador. Reclama el demandante la indemnización plena de perjuicios establecida en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, que requiere como uno de sus requisitos esenciales que el accidente de trabajo o la enfermedad profesional se deba a la *“culpa suficientemente comprobada del patrono”*.

Debe entonces considerarse que la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras en la sentencia SL 4665 del de 2018, ha reiterado que para que proceda la indemnización plena de perjuicios por culpa patronal, el accionante no solo debe demostrar que hubo culpa del empleador en el infortunio, sino que al tratarse de una responsabilidad de carácter subjetiva de naturaleza contractual se debe acreditar también el daño o perjuicio causado y el nexo de causalidad entre este y la culpa. Esto quiere decir que, en principio, en este tipo de asuntos la carga de la prueba sobre esos aspectos recae en quien reclama la indemnización.

Dentro de las características propias de esta figura, se debe considerar que la culpa patronal se configura, entre otras cosas, cuando hay incumplimiento de las normas de seguridad industrial o salud ocupacional, sin que se pierda de vista que la noción de culpa tiene que ver con la falta de *“aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios”*, como lo asentó la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en fallo del 10 de abril de 1975, en el cual retomó, sin duda, la definición consagrada en el artículo 63 del Código Civil, que se refiere a diversas clases de culpa como la grave y la leve, siendo del caso precisar desde ahora que como el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo no hace ninguna calificación sobre el grado de culpa, se refiere a todas, incluso a la denominada culpa o descuido leve.

De igual manera hay que tener en cuenta que la responsabilidad en estos casos es esencialmente de orden contractual, por cuanto son obligaciones especiales del patrono *“Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores”*; *“Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados, de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud”*, como lo establece el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Del mismo modo, no hay que dejar de lado que una de las acepciones de la culpa tiene que ver con aquellas conductas en las que el agente no prevé el daño que puede causar un acto suyo, pero que hubiera podido preverlo dado su desarrollo mental y conocimiento de los hechos, en el que la culpa se aprecia teniendo en cuenta el modo de obrar de un hombre prudente y diligente considerado como arquetipo.

Otro de los elementos cruciales en este tipo de responsabilidad es la existencia de un nexo causal entre el daño y la omisión del empleador, que es tanto como decir que esta tuvo una incidencia directa y necesaria en la ocurrencia del accidente o de la enfermedad.

De forma excepcional, cuando el accionante invoca una actitud omisiva por parte del empleador como causante del accidente de trabajo o de la enfermedad laboral por incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección, la carga de la prueba se invierte, dando aplicación a lo dispuesto en el artículo 1604 del Código Civil, según el cual la carga de la diligencia incumbe al que ha debido emplearla. En este evento, señaló la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL 977 de 2023, que es el empleador quien debe asumir la obligación de demostrar que actuó con diligencia y precaución, a fin de resguardar la salud e integridad de sus colaboradores. De igual forma es menester establecer la conducta del empleador frente a determinadas situaciones de riesgo evidente y calificar si la misma fue deficiente o integral para evitar siniestros.

De esta forma, el accionante fundamenta su inconformidad en la valoración de los estudios de puesto de trabajo realizados por la ARL SURATEP hoy ARL SURA S.A. de fecha 3 de octubre de 2003 y 13 de noviembre de 2013, pues, a su juicio, la a quo no valoró estas pruebas en forma adecuada, ya que de las mismas se puede inferir la culpa del empleador en la ocurrencia de la enfermedad laboral al no haber acatado las recomendaciones allí indicadas. Así que emprende la Sala el estudio, en primer lugar, sobre los elementos y recomendaciones dadas por la ARL en dichos documentos, para posteriormente establecer si el empleador adoptó las medidas necesarias para su cumplimiento en aras de salvaguardar la salud e integridad física del accionante.

Sobre el primer punto, se tiene que el 3 de octubre de 2003 la ARL SURATEP realizó un estudio de puesto de trabajo del accionante en el que indicó que para dicha fecha contaba con 42 años de edad, que ocupaba el cargo de operario, que tenía una antigüedad de 24 años en la empresa y que había sido diagnosticado con síndrome del túnel del carpo bilateral. Relacionó dentro de los antecedentes que *“el funcionario refiere que aproximadamente hace 8 años aparece por primera vez la sintomatología la cual consistía en dolor articular en muñeca izquierda irradiado a codo, parestesias en dedo meñique, anular y corazón además manifestaba gran debilidad muscular...”*; y que luego de una electromiografía fue diagnosticado con la patología antes indicada. En este estudio se realizó una descripción del proceso de trabajo en el que se indicaron tareas en el ensamble de cocinas y ensamble de refrigeración; se analizaron las condiciones organizacionales refiriendo una jornada de trabajo de 8 horas de lunes a viernes que iniciaba a las 6:00 am y

finalizaba a las 3:00pm, los sábados de 6:00 am a 10:30am y en temporada de producción alta la jornada se podía extender hasta las 5:00pm o 6:00pm; se indicó que tenía descansos durante la jornada de trabajo: uno de 30 minutos para almorzar y uno de 10 minutos en la mañana de 9:30 a 9:40am.

Igualmente, en el estudio se analizaron las condiciones de ambiente físico relacionadas con la iluminación, temperatura y ambiente sonoro sin señalar alguna irregularidad o tipo de alerta frente a las mismas; se describió el puesto de trabajo y se realizó una evaluación de carga física considerando la postura, fuerza y movimiento en las tareas ejecutadas. Con esto, la ARL concluyó lo siguiente: “- *Postura bípeda prolongada y mantenida por los requerimientos de la tarea. - Movimientos generalizados de miembros superiores, concentrados en hombros, muñeca y dedos. – Requerimientos de fuerza y presión sobre agarres, cilíndricos y a mano llena, al manipular los taladros, remachadoras y atornilladores. – Requerimiento de fuerza y presión en hombros al manipular los taladros, remachadora y atornillador. – Movimientos repetidos de flexo extensión de codo y muñeca asociado con desviación radio cubital de muñeca y pronosupinación de antebrazo*”; seguidamente la ARL procedió a realizar las siguientes recomendaciones: “*Se sugiere establecer un descanso por medio ciclo de jornada laboral, promoviendo ejercicios de estiramiento en el puesto de trabajo, sobre todo enfatizando en miembro superior; Contemplar la posibilidad de proveer de bases de madera entre 5 y 10 cm más altas, evitando así las elevaciones permanentes miembros superiores y esfuerzo en la muñeca; Evaluar la posibilidad de establecer rotaciones por puestos de trabajo con requerimientos de carga física distinta, principalmente que no tengan requerimientos altos de movimiento en muñecas. Las rotaciones pueden establecerse durante la jornada o interdiarias; Continuar con los controles médicos por parte de la EPS, siguiendo las recomendaciones emitidas por el médico y adquirir las férulas recetadas para sus manos; Capacitar en temas como: ejercicios de estiramiento en el puesto de trabajo, hábitos de vida saludable*”.

También se aportaron con la demanda las recomendaciones permanentes expedidas por la ARL de fecha 7 de agosto de 2004, en las cuales se indicó lo siguiente: “*Permitir tareas de coordinación bimanual y que sean livianas (son trabajos que no exijan esfuerzos prolongados o repetitivos, mano-muñeca); favorecer movimientos alternos de los brazos manipulando objetos livianos cerca de su cuerpo; restringir manipulación de cargas superiores a 5 kg; evitar posturas extremas y prolongadas de miembro superior (brazo, muñeca, manos y dedos); evitar exposición de segmentos corporales (muñeca, codo y hombro) en contacto con superficies duras y en contra de la gravedad (trabajo en plano sin apoyo)*”.

En el estudio de puesto de trabajo de fecha 13 de noviembre de 2013, la ARL refirió que el accionante se encontraba ocupando el cargo de operario línea de ensamble de apartamentos; enlistó los antecedentes ocupacionales que incluían incapacidades y los diferentes cargos que ha desempeñado para la accionada como operario ensamble sobremesa, operario prueba de tubo múltiple, operario área de refrigeración y operario de línea de estufa. De igual manera se

describieron las condiciones de trabajo, las características de las estaciones de trabajo, las características de las máquinas, equipos, herramientas, insumos y accesorios utilizados, indicando que todo se encontraba en buen estado; y los equipos de protección personal en donde se refirió que el trabajador utiliza durante toda la jornada laboral: *“protectores auditivos de inserción y guantes de carnaza”*. Este estudio también se refirió a la jornada laboral, señalando que la misma era de lunes a viernes de 6:00am a 3:30pm y se agregó que *“el trabajador refiere que un sábado al mes labora de 6:00am a 12:00pm y 1 o 2 veces a la semana por necesidades de producción laboraba 2 horas extras”*. En cuanto a la descripción del tiempo de trabajo, se indicó que trabajaba un total de 515 minutos en cada jornada laboral y contaba con *“40 minutos oficiales de descanso distribuidos en 10 minutos para el refrigerio y 30 minutos para el almuerzo. Los tiempos no oficiales de descanso correspondían a 15 minutos para tiempos personales”*; también se describió la rutina laboral y cada subactividad como ubicar caja de tuercas en la estufa, recoger botonera, ubicar tornillo en la pistola, ubicar caja de tuercas en la estufa, asegurar tornillos, asegurar quemador horno, asegurar tubo múltiple, ajustar tubo múltiple con tornillos, sacar tornillos o tuercas de la caja, ajustar tubo a la válvula, ajustar la tuerca de la válvula, recoger botones, asegurar botón del horno, revisar conexión y mover la estufa; indicando el peso de los instrumentos y herramientas que utilizaba los cuales no superan los 2 kg; por ello concluyó que la caja de herramientas era manipulada entre 140 y 150 veces con un peso de 1.5kg; que la pistola era manipulada 140 o 150 veces con un peso de 2 kg; y que las estufas eran empujadas con un *“peso promedio de empuje”* de 1 kg. Finalmente refirió que el rendimiento correspondía a ensamblar *“20-30 estufas por hora (2 a 3 minutos por estufa) para un total de 140-150 estufas equipadas aproximadamente”*.

Con base en el anterior estudio del puesto de trabajo y el seguimiento realizado por medicina laboral, la ARL procedió a expedir las siguientes recomendaciones médico laborales el 31 de enero de 2014: *“seguir las indicaciones y recomendaciones dadas por los médicos tratantes los cuales le permitirán optimizar el desempeño ocupacional en todas las áreas, preservando el adecuado estado de salud del trabajador en el desarrollo de sus actividades laborales y extra laborales; en caso de requerir manipular cargas se sugiere que el peso no supere los 5 kg bimanuales, de tal manera que la carga esté equiparada minimizando el factor de riesgo para los hombros, codos y manos; para cargas mayores debe utilizar ayudas mecánicas o aplicar técnicas de trabajo en equipo; se sugiere establecer un esquema de rotación de tareas cada 2 horas durante las cuales se le permita al trabajador variedad de actividades y periodos de recuperación tendinosa de los miembros superiores; es conveniente que al realizar las tareas asignadas verifique que los planos de trabajo no superen los 60° de elevación anterior y/o lateral (flexión y abducción) de los hombros; realizar las tareas asignadas en las que no se requiera de aplicación de presión y vibración con las manos, al ejecutar las tareas propuestas, es importante involucrar todos los dedos (agarres a mano llena), se sugiere alternar el uso de ambas manos para evitar fatigar muscular; se sugiere al trabajador realizar estiramientos generales (pausas activas)*

para miembros superiores por cada 2 horas de trabajo efectivo continuo durante 10 minutos, evitar la práctica de Deportes que requieran de lanzamiento o fuerza de los brazos”.

Con relación a las recomendaciones realizadas por la ARL en el estudio de puesto de fecha 3 de octubre de 2003, enviadas al empleador el 7 de agosto de 2004, y las expedidas el 31 de enero de 2014, la Sala debe señalar que, tal y como lo indicó la a quo, se encuentra acreditado en el expediente el cumplimiento de las mismas por parte del empleador y se advierte incluso un despliegue de acciones tendientes a velar, resguardar y garantizar la vida y la integridad física de sus trabajadores, en especial del accionante, como se pasa a explicar. En primer lugar, con relación al reparo mencionado por el apoderado del demandante, en el cual manifiesta que el demandante siempre ejecutó las mismas funciones y que nunca se presentó una reubicación laboral antes del año 2013, la Sala encuentra que los estudios del puesto de trabajo demuestran lo contrario; en dichos estudios, particularmente en el realizado el 13 de noviembre de 2013, se describió que el accionante se desempeñó como *“operario línea de ensamble de apartamentos: ensamblar estufas (instalar tubo múltiple)”* entre el año 2000 y el año 2011, que posteriormente desde agosto de 2011 y hasta febrero de 2012 ocupó el cargo de *“Operario: prueba de tubo múltiple (colocar, probar, regar la línea)”*; y posteriormente hasta el año 2013 cumplió funciones de *“operario: ensamble sobremesa (ensamblar estufa 2 puestos)”*; de allí que no se advierte que el demandante haya siempre realizado la misma labor por el periodo indicado en la apelación. No obstante, nótese que la ARL nunca recomendó ni impuso una reubicación laboral, pues su concepto consistía en *“Evaluar la posibilidad de establecer rotaciones por puestos de trabajo con requerimientos de carga física distinta, principalmente que no tengan requerimientos altos de movimiento en muñecas. Las rotaciones pueden establecerse durante la jornada o interdiarias”* (subraya la Sala).

En todo caso, se advierte que el empleador cumplió con la anterior recomendación, de conformidad con lo expresado por el testigo Carlos Julio Rodríguez Beltrán, quien como compañero del demandante indicó que si bien realizaban trabajos para una línea, la línea es *“movible”*, en el sentido que no siempre se está en el mismo lugar y cada día los pueden cambiar de puesto dentro de la línea, así explicó que *“por ejemplo el día de hoy realizó la colocación del tubo múltiple, mañana hacía lo de las conexiones eléctricas, mañana las mesas...”*; de igual manera, cuando se le preguntó a este testigo por las funciones que desempeñaba el demandante indicó que *“él estaba en un área que se llama fijación de la mesa, lo hacía (sic.), hacía otra que era colocación de tubo múltiple o fijación de tubo múltiple, hacía otra que era conexión de partes eléctricas y reparación de las mismas, eso básicamente era lo que hacíamos con él”*; manifestaciones que concuerdan con lo expresado por el testigo Neil Franz Góngora como jefe de seguridad y salud en el trabajo de la accionada, quien en una de sus respuesta señaló que *“el puesto de Libardo en la línea no era un puesto fijo sino*

que era rotativo, y había unos puestos donde él utilizaba la máquina y otros donde no”; y por la testigo Adriana Forero Rangel, quien refirió que el demandante “trabajaba en ensamble, en las líneas de producción, entonces fue reubicado varias veces ahí dentro de la línea y en la última parte estuvo en la parte de armado de cajas”.

De suerte que es claro para la Sala que aunque el demandante ocupara siempre el cargo de operario perteneció a diferentes líneas de trabajo en las cuales la labor era rotativa de acuerdo al puesto en el que fuera asignado en esa línea de producción; tan es así que el propio demandante al absolver el interrogatorio de parte confesó que había sido cambiado de puesto, solo que, a su juicio, tal situación no correspondía a una reubicación laboral; circunstancia a la que nunca estuvo obligado el empleador, pues no existía una orden o recomendación que así lo dispusiera. Nótese igualmente que el demandante reconoció en el interrogatorio de parte que desde el año 2013 y hasta el año 2014 cumplió la función de armador de cajas, en donde debía “ensamblar las cajas con una remachadora manual a (sic.) aire y hacer garantías”; lo que demuestra un cambio significativo en sus funciones, pues relató que en dicha labor debía diligenciar los formatos de garantía, colocar los sellos a los productos de la empresa y ensamblar las cajas; actividades que requieren una exigencia menor a aquella de los operarios.

El accionante también manifiesta en el recurso interpuesto que la labor realizada generaba una vibración y que el nivel de trabajo no era leve, situaciones que en su conjunto también perjudicaron su salud, pues así lo indica el estudio del puesto de trabajo. Contrario a lo manifestado por el apoderado del demandante, al revisar el estudio de puesto de trabajo de fecha 3 de octubre de 2003, se advierte que en el acápite de descripción del proceso de trabajo la ARL se refirió a las herramientas de trabajo para indicar lo siguiente: “*estos equipos son automáticos neumáticos los cuales no generan vibración, para ser accionados solamente requieren de una mano*” (subraya la Sala); luego, no es cierto que los equipos utilizados por el accionante generaran vibraciones como se afirma; aunado a ello, la Sala aprecia el testimonio de Carlos Julio Rodríguez Beltrán, quien en su dicho reconoció que realizó las mismas actividades que el demandante durante 14 años aproximadamente; que utilizaban las mismas herramientas; que el trabajo era monitoreado por los jefes de producción quienes medían la productividad por tiempo, sin embargo aclaró que al demandante no le exigían los mismo tiempos de trabajo que a los demás trabajadores “*porque el jefe que teníamos en ese entonces, él le decía a Libardo que trabajara lo que él pudiera hacer, que no se exagerara en el trabajo de él*”.

De lo anterior, se puede establecer que la carga laboral del demandante no era la misma que la que tenían los demás trabajadores, y tampoco puede afirmarse, como lo hace el apoderado de este en el recurso de apelación, que si el demandante se detenía, debía parar toda la línea de producción, pues la labor

que desempeñaba no fue asignada de forma exclusiva a él, ya que recibía el apoyo del señor Carlos Julio Rodríguez y de otros trabajadores; así lo manifestó al absolver el interrogatorio parte y reconocer que cuando empezó a enfermarse la empresa asignó otro trabajador para que realizara la misma labor con él, indicando en otra de sus respuestas que eran 3 quienes realizaban la misma labor, incluso recordó los nombres de los señores Jairo Baquero y Jorge Fuentes. De esta forma, para la Sala es claro que la empresa fue consciente del estado de salud del demandante, y no solo dispuso de personas de apoyo para él una vez empezó a enfermarse, sino que disminuyó la carga laboral, lo que también le permitía realizar las pausas recomendadas por la ARL; nótese que incluso el testigo Neil Franz Góngora, señaló que el demandante llegó a realizar solo el 20% de la producción que realizaba cuando inició a trabajar, pues la empresa fue flexible con la prestación de sus servicios en relación con su estado de salud.

Con relación al horario y los descansos recomendados para el demandante, la Sala encuentra que los testigos Adriana Forero Rangel, Jorge Rodríguez Pinto, Neil Franz Góngora y Carlos Julio Rodríguez manifestaron de forma unánime que el horario de trabajo del demandante y de los demás trabajadores es de lunes a viernes de 6:00am a 3:30pm y los sábados, 1 o 2 al mes desde las 6:00am hasta las 12:00pm; si bien tanto el testigo Carlos Bejarano en su testimonio, como el accionante en el interrogatorio de parte, manifestaron que el horario de trabajo correspondía de 6:00am a 6:00pm incluyendo sábados y domingos, la Sala no les otorga credibilidad en ese aspecto, por cuanto tal aseveración no encuentra respaldo con ninguna otra prueba, lo cierto es que en ambos estudios del puesto de trabajo se registró como horario de trabajo la jornada señalada por la mayoría de los testigos, esto es de lunes a viernes de 6:00am a 3:30pm, incluso en el estudio del puesto de trabajo de fecha 13 de noviembre de 2013 se indicó lo siguiente *“el trabajador refiere que un sábado al mes laboraba de 6:00am a 12:00pm y 1 o 2 veces a la semana por necesidades de producción laboraba 2 horas extras”* (subraya la Sala); de donde se corrobora que el horario corresponde al que la mayoría de los testigos refirió.

Dentro de este horario, el testigo Carlos Julio Rodríguez manifestó que tenían un descanso de 10 minutos a las 9:30am; y que tenían media hora de almuerzo, manifestaciones que también realizaron los testigos Carlos Bejarano, Adriana Forero Rangel, y Carlos Julio Rodríguez Beltrán, lo que demuestra que los trabajadores sí tenían pausas de descanso durante la jornada de trabajo; incluso en el estudio de puesto de trabajo realizado por la ARL en el año 2013 se indicó que el demandante contaba con 15 minutos adicionales para ocupaciones personales, lo que indicaría que en ese lapso de tiempo podía realizar las pausas activas. La Sala considera pertinente aclarar que la recomendación sobre los descansos indica que *“Se sugiere establecer un descanso por medio ciclo de jornada laboral,*

promoviendo ejercicios de estiramiento en el puesto de trabajo, sobre todo enfatizando en miembro superior”. De allí no se puede concluir lo que solicita el apoderado del demandante, quien señala en su recurso que el empleador nunca otorgó media jornada de descanso; la interpretación que realiza el apoderado distorsiona lo que la recomendación prescribe, y esto es que en cada medio ciclo de jornada se debe establecer un descanso para el trabajador; circunstancia que la Sala encuentra acreditado, pues como se indicó antes el accionante tenía un descanso de media hora en la mañana y luego media hora de almuerzo, más 15 minutos adicionales.

Aunado a lo anterior, no puede desconocerse que el demandante contaba con una carga laboral inferior a la de los demás trabajadores como se indicó anteriormente; y de conformidad con el testimonio de Neil Franz Góngora, encargado del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, quien señaló que para la época en que el demandante trabajó *“había en la empresa un programa de salud ocupacional; estaba la parte de seguridad social y de medicina del trabajo; medicina del trabajo la desarrollaba un médico laboral y una enfermera, ellos hacían la supervisión en cuanto a la parte médica y; la parte de seguridad social en cuanto a la parte pues de seguridad de maquinarias y de proceso. Por eso conocí a Libardo en la zona de ensamble, conocí también de su inconveniente que presentó, pero a él se le hacía su seguimiento por parte de medicina del trabajo”*; esta manifestación es ratificada por la testigo Adriana Forero Rangel, cuando indicó que un grupo interdisciplinario siempre veló porque se cumplieran las recomendaciones del accionante.

También se aportaron con el escrito de contestación de la demanda las actas de conformación del comité de medicina, higiene y seguridad industrial de 1997 y 2001 a 2003; las actas de conformación del Comité Paritario de Salud Ocupacional en cumplimiento a la resolución 2013 de 1986 para los años 1994, 2001 a 2003, 2003 a 2005, 2005 a 2007, 2007 a 2009, 2009 a 2011, 2011 a 2013 y 2013 a 2015; el formato de inscripción de comité paritario de salud ocupacional ante la dirección territorial de Cundinamarca del Ministerio del Trabajo de fecha 1 de abril de 2003; el Acta No.092-05 del 4 de noviembre de 2005, y el acta No.090-04 del 14 de septiembre de 2004 referentes a una reuniones ordinarias del Comité Paritario de Salud ocupacional; pruebas que acreditan un actuar diligente del empleador en el cumplimiento de sus obligaciones de establecer los entes encargados de garantizar la implementación de medidas de cuidado y protección.

Con relación a las capacitaciones, los testigos Jorge Rodríguez Pinto, Carlos Julio Rodríguez y Carlos Beltrán manifestaron que el empleador realizaba capacitaciones los sábados en temas relacionados con el uso de las herramientas de trabajo, elementos de protección personal y puesto de trabajo. Aunque el

testigo Beltrán refirió que estas capacitaciones solo se empezaron a dictar a partir del año 2007, lo cierto es que con el escrito de contestación de la demanda, se aportaron certificados de capacitaciones dictadas al demandante relacionadas con *"El cuerpo como instrumento de trabajo, de fecha 2 de noviembre de 2002"*, *"El cuerpo humano como instrumento de vida y trabajo"*, del 20 de abril de 2002, y *"Compensación y aplicación de la calidad política en el puesto de trabajo"* del 2 de septiembre de 2000; lo que indicaría que por lo menos desde el año 2000 el empleador ha implementado capacitaciones para sus trabajadores, en particular para el demandante.

Por último, con relación a la recomendación indicada en el estudio de puesto de trabajo del 2003 relacionada con *"Contemplar la posibilidad de proveer de bases de madera entre 5 y 10 cm más altas, evitando así las elevaciones permanentes miembros superiores y esfuerzo en la muñeca"* la Sala encuentra que los testigos Adriana Forero, y Neil Franz Góngora indicaron que, si bien la empresa no le entregó al demandante el banco o la silla para que quedara más alto, decidió bajar el nivel de la línea de producción, para beneficiar no solo al demandante sino a todos los trabajadores de la línea, hecho que representaba el mismo beneficio; por lo que la Sala encuentra que también se cumplió con esta recomendación.

De esta forma, se evidencia que el actuar del empleador en cuanto procedió a bajar la línea de producción para evitar el esfuerzo del demandante; cambió de puesto al demandante frecuentemente; flexibilizó la carga laboral sin exigir la misma cantidad de trabajo que a los demás trabajadores, incluso disponiendo de personas adicionales para realizar la misma labor desde que el demandante empezó a enfermarse; así como otorgar descansos durante la jornada y realizar un seguimiento desde el área de salud y seguridad social de la empresa; no puede catalogarse como negligente, por el contrario, lo que se observa es un actuar diligente, tendiente a procurar la seguridad, salud y vida del personal a su cargo.

Por último, el apoderado de la parte actora se refirió a la fecha de estructuración de la enfermedad Laboral, pues indicó que la Jueza consideró la establecida en los dictámenes de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca y la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, esto es el 19 de agosto de 2014, que resulta ser posterior a la terminación del contrato de trabajo, sin considerar que durante la relación laboral, el demandante presentó las patologías ampliamente mencionadas. En efecto, la Sala encuentra que con las pruebas aportadas al expediente se puede determinar que el demandante presentó afectaciones a su estado de salud por las patologías calificadas por las Juntas de Calificación de Invalidez desde 1995; no obstante, aunque la Sala reconoce que las patologías que el demandante padece son de origen laboral,

tal como lo determinó la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca y la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, lo cierto es que no se encuentra acreditado el presupuesto establecido en el artículo 216 del CST, esto es la culpa suficientemente comprobada del empleador en la ocurrencia de la enfermedad laboral, lo que conduce a confirmar la sentencia de primera instancia. En todo caso, tampoco aparece establecido el nexo de causalidad entre la omisión y el menoscabo en la salud, pues en estos casos es preciso que aparezca clara y determinada que la afectación física, o su agravamiento, devino de omisiones del empleador, lo que aquí no aparece claramente establecido por lado alguno.

De esta manera se dejan resueltos los puntos materia de apelación.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante como quiera que el recurso no prosperó. Se fijan como agencias en derecho la suma de \$500.000.

Por lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha 27 de agosto de 2020 proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Bogotá dentro del proceso ordinario laboral promovido por JOSÉ LIBARDO ÑAÑEZ SEGURA contra INDUSTRIA DE ELECTRODOMÉSTICOS S.A.S. – INDUSEL S.A.S.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo del demandante, se fijan como agencias en derecho la suma de \$500.000.

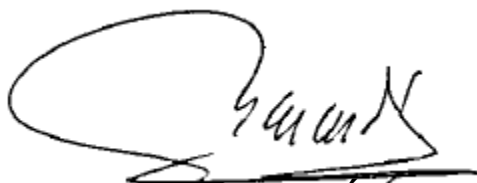
TERCERO: DEVOLVER el expediente digital *“al despacho de origen para su notificación y demás actuaciones subsiguientes”*, conforme lo dispone el parágrafo 1º del artículo 2º del Acuerdo PCSJA22-11978 del 29 de julio de 2022.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada



LEIDY MARCELA SIERRA MORA

Secretaria