



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL – FAMILIA –LABORAL

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
PROVIDENCIA:	APELACIÓN DE SENTENCIA
RADICADO:	20011-31-05-001-2015-00104-01
DEMANDANTE:	CESAR AUGUSTO CHAPARRO GUTIERREZ
DEMANDADA:	INDUPALMA LTDA

MAGISTRADO PONENTE: Dr. ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Valledupar, veintitrés (23) de junio de dos mil veintiuno (2.021)

Vencido el traslado para alegar, de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 del 2020, procede la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, a resolver el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia proferida el 16 de marzo de 2016 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Aguachica -Cesar-, dentro del proceso ordinario laboral promovido por Cesar Augusto Chaparro Gutiérrez contra la empresa Indupalma Ltda.

ANTECEDENTES

1.- El demandante Cesar Augusto Chaparro Gutiérrez, por intermedio de apoderado judicial, pretende que en sentencia con carácter cosa juzgada, se hagan las siguientes declaraciones y condenas:

1.1.- Que se declare que entre él y la empresa Indupalma Ltda. existió un contrato de trabajo a término indefinido, que inicio el 13 de julio de 2011 y culminó el 21 de junio de 2012.

1.2.- Que se declare, así mismo que recibía por sus actividades laborales, como ayudante de planta industrial, la suma de \$1.410.868.

1.3.- Que se declare que fue despedido de su trabajo en el cargo mencionado, de manera unilateral y sin justa causa por parte del empleador.

1.4.- Que se declare que la demandada, con esa actuación, violó su derecho al debido proceso, dado que no lo llamó a rendir descargos y que tampoco obtuvo autorización expresa por parte del Ministerio del Trabajo para dar por terminada su vinculación laboral.

1.5.- Que se declare que es beneficiario y socio de la Convención Colectiva de Trabajo Indupalma Ltda. y Sintraproaceites Seccional San Alberto (2012- 2016).

1.6.- Que se declare que, al momento de obtener la liquidación de sus prestaciones sociales, respecto del periodo comprendido entre el 13 de julio de 2011 al 20 de junio de 2012, se le realizaron descuentos no autorizados en la Ley.

1.7.- Que se declare que Indupalma Ltda., es responsable de la enfermedad laboral que adquirió por falta de protección y seguridad para precaver la enfermedad profesional de la que adolece actualmente.

1.8.- Que se declare responsable contractualmente por los perjuicios morales y materiales originados por el despido injustificado y por desconocer que a raíz de la discapacidad que padecía, surgió para él una inestabilidad económica.

1.8.- Que, consecuencialmente, se condene a la demandada a pagarle las siguientes sumas de dinero:

-. Por concepto de saldo adeudado respecto de los salarios dejados de percibir por el despido injusto, correspondientes a la relación laboral comprendida desde el día que se hizo exigible, esto es, desde el 21 de junio de 2012 hasta el 30 de julio de 2013, suma de \$18.341.284.

.- Por concepto de cesantías, el saldo adeudado por valor de \$1.528.440.

-. Por concepto de intereses a las cesantías, el saldo adeudado por valor de \$183.412.

- Por concepto de vacaciones, el saldo adeudado por valor de \$764.220.
 - Por concepto de prima de servicio, el saldo adeudado por valor de \$1.528.440.
 - Por concepto de indemnización por despido injusto, conforme lo prevé el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el saldo adeudado por valor de \$8.465.208.
 - Por concepto de indemnización por despido injusto, conforme lo prevé el artículo 64 del C.S.T, el saldo adeudado por valor de \$1.410.868.
 - Por concepto de prima extralegal de navidad, equivalente a 43 días de salario básico, conforme lo prevé la Convención Colectiva de Trabajo Indupalma Ltda. y Sintraproaceites Seccional San Alberto (2012-2016), en su cláusula trigésima primera, numeral 1, el saldo adeudado por valor de \$1.202.224.
 - Por concepto de Prima extralegal de vacaciones, equivalente a 36 días de salario básico, conforme lo prevé la Convención Colectiva en su cláusula trigésima primera, numeral 2, el saldo adeudado por valor de \$1.013.605.
 - Por concepto del descuento realizado a la liquidación de prestaciones sociales, cancelada el 10 de julio de 2012, conforme lo prevé la Convención Colectiva de Trabajo, en su cláusula vigésima octava, nominada como dotaciones, el saldo adeudado por valor de \$267.264.
 - Por concepto de perjuicios materiales y morales causados por el despido injusto, tasados de la siguiente manera: i) Por indemnización total y ordinaria de perjuicios, la suma de \$81.265.536; ii) Por perjuicios morales, la suma equivalente a 10 SMLMV, esto es, \$6.443.500; iii) Por perjuicios fisiológicos, la suma equivalente a 10 SMLMV, esto es \$6.443.500.
- 1.9.- Que se condene a la demandada al pago de la indexación de las prestaciones económicas reconocidas a las que hubiere lugar o al pago de lo que resulte probado, de acuerdo con las facultades ultra y extra petita; y a las costas procesales.

2.- Como sustento de las pretensiones, expuso los siguientes fundamentos de hecho:

2.1.- Que entre él y la empresa Indupalma Ltda., suscribieron un contrato individual de trabajo el 13 de julio de 2011 a término indefinido.

2.2.- Que durante la vigencia del contrato desempeñó el cargo de ayudante de planta industrial en la plantación de propiedad de la entidad demandada, ubicada, en el kilómetro 10 de la vía Panamericana, en el municipio de San Alberto -Cesar-.

2.3.- Que la labor para la cual fue contratado fue desempeñada de manera satisfactoria, sin ningún contratiempo, donde se respetaron siempre los horarios de trabajo, así como las órdenes impartidas.

2.4.- Que sus funciones consistían en: Apoyar la operación y control de los equipos, tanto en producción como en mantenimiento; además, asear permanentemente la sección donde se encontraba asignado; ahorrar y utilizar correctamente los materiales entregados para sus labores; cumplir con las tareas asignadas por el operario, auxiliar de mantenimiento o el ingeniero de turno del departamento industrial y, las demás, que le fueran asignadas por el jefe inmediato.

2.5.- Que se encuentra afiliado como socio activo de Sintraproaceites Seccional San Alberto, en primer término, desde el 11 de diciembre del 2011 al 20 de junio del 2012 y luego desde el 7 de agosto de 2014 hasta la fecha.

2.6.- Que las funciones que realizada, consistían en levantar cargas pesadas, estirarse, encorvarse, arquearse o retorcerse constantemente y de manera repetitiva, circunstancia que le generó una sobrecarga en su columna, causándole una enfermedad laboral, diagnosticada como hernia de disco central y posterolateral izquierda.

2.7.- Que el 30 de noviembre del 2011, fue trasladado desde el municipio de San Alberto -Cesar- a la clínica Bucaramanga, por diagnóstico de

esguinces y torceduras de la columna lumbar, debido a la labor que desempeñaba en la empresa demandada, razón por la cual se programó para cirugía el 25 de junio de 2012, consistente en exploración y descomposición del canal raquídeo y raíces espinales X Lam, procedimiento en el que hallaron una hernia discal L5 Izquierda.

2.8.- Que Indupalma Ltda. Siempre tuvo conocimiento, tanto de la enfermedad adquirida, como de las incapacidades que le otorgaron.

2.9.- Que, para el momento en que fue contratado gozaba de buen estado de salud, hecho que lo acreditó apto al cargo que desempeño, pero que a raíz de las patologías que padece fue reubicado en otro cargo.

2.10.- Que el 20 de junio de 2012, la empresa demandada le informó que, a partir del 21 de junio del mismo año, se daba por terminado el contrato de trabajo, aduciendo como justa causa la prevista en el artículo 64 del C.S.T y el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, sin especificar las razones que motivaron esa decisión.

2.11.- Que el 10 de julio de 2012, la demandada le canceló la liquidación definitiva de las prestaciones de ley, respecto del periodo comprendido entre el 13 de julio de 2011 al 20 de junio de 2012, respecto de la cual hizo unos descuentos, prohibidos en la Convención Colectiva de Trabajo Indupalma Ltda. y Sintraproaceites (2012-2016), en su cláusula vigésima octava, denominada dotaciones, por valor de \$267.264.

2.12.- Que la demandada, al momento de dar por terminada la vinculación laboral, desconoció derechos fundamentales tales como el derecho a la igualdad, a tener un trato no discriminatorio, debido a que, desde el 30 de noviembre del 2011, fecha en que se le diagnosticó la patología llamada trastorno disco lumbar y otros, con radiculopatía M511, quedó en discapacidad y de debilidad manifiesta.

2.13.- Que Indupalma Ltda., como no lo llamó rendir descargos, ni solicitó permiso al Ministerio de Trabajo para dar por terminada la relación laboral,

afirma que se le vulneró notoriamente el derecho a la defensa y al debido proceso.

2.14.- Que se encontraba afiliado a Coomeva EPS, la cual le prestó todos los servicios oportunamente, incluso la práctica de la cirugía que fue programada para el 25 de junio de 2012, estando ya desvinculado de la empresa de y del servicio de seguridad social, pero que posteriormente la entidad le comunicó que, por encontrarse en estado de desafiliación, no continuarían con el tratamiento postoperatorio

2.15.- Que, ante esa situación, interpuso acción de tutela en contra de la accionada, para que se le protegieran sus derechos fundamentales a la igualdad y aun trato no discriminatorio por haber sido despedido en las circunstancias antes señaladas.

2.16.- Que, ante la prosperidad de la acción de tutela y en cumplimiento del fallo, el 30 de julio de 2013, la empresa demandada lo reintegró

2.17.- Que el 17 de febrero de 2014, se llevó a cabo audiencia de conciliación ante el Inspector de Trabajo de Aguachica – Cesar-, la que fracasó por cuanto no hubo acuerdo conciliatorio.

TRAMITE PROCESAL

3.- La demanda, previo reparto, le correspondió al Juzgado Primero Laboral del Circuito de Aguachica -Cesar-, quien, por auto de 14 de mayo de 2015, visto a folio 119 del plenario, admitió la demanda, disponiendo para tal efecto, notificar y correr traslado a la demandada, la cual, se notificó por aviso el 20 de agosto del 2015, tal como consta a folio 169 del cuaderno principal, quien, por intermedio de apoderado judicial, la contestó, reconociendo, respecto de los hechos, la existencia del contrato celebrado, las funciones desempeñadas por el actor, la interposición de la acción de tutela por parte del demandante, el reintegro a su sitio de trabajo y la falta de acuerdo conciliatorio entre ellos, oponiéndose, por ahí mismo,

a la prosperidad de las pretensiones de la demanda. No obstante, se aceptó la solicitud de condena respecto al pago de salarios, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, prima de servicio, prima extralegal de navidad y de vacaciones conforme al salario mensual correspondiente para los años 2012 y 2013. Propuso excepciones de fondo denominadas inexistencia de la obligación de indemnizar perjuicios por terminación del contrato de trabajo; inexistencia de la obligación de indemnizar perjuicios derivados de la culpa patronal por enfermedad profesional; prescripción de toda eventual obligación que surja en contra del demandado y compensación.

El 13 de agosto del 2015, se llevó a cabo la audiencia de que trata el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo, oportunidad en la cual, se evacuaron las fases procesales propias del debate, tales como la conciliación, que fracasó, se tomaron las pertinentes medidas de saneamiento, se fijó el litigio y se decretaron las pruebas solicitadas por las partes.

Instalada la audiencia de trámite y juzgamiento el 16 de marzo del 2016, se absolvió interrogatorio de parte al representante legal de Indupalma Ltda., se dejó constancia que como el despacho comisorio librado para recepcionar las declaraciones de Jairo Manosalva, David Sánchez, Hugo Castellanos y Enei Chaparro no había sido devuelto, se recibiría solamente el testimonio del último testigo señalado. Cerrado el periodo probatorio, se escucharon los alegatos de conclusión de los apoderados de las partes y se dictó sentencia en la que la juez de instancia, tras declarar que entre las partes en litigio existió un contrato de trabajo a término indefinido suscrito a partir del 13 de julio del 2011, vigente a la fecha y negó la pretensión de declaración de existencia de enfermedad de origen laboral del actor, así mismo negó las pretensiones de

indemnización por despido injusto, de pago de saldo adeudado por concepto de descuento en liquidación de prestaciones sociales, del pago de la indemnización total y ordinaria de perjuicios por culpa patronal, perjuicios morales y psicológicos, para, seguidamente, ordenarle a la empresa demandada el pago de salarios, cesantías, intereses de cesantías, vacaciones, prima de servicios, prima extralegal de navidad y de vacaciones, rubros, todos, liquidados desde el 21 de junio de 2012 hasta el 30 de julio de 2013, junto con la respectiva indexación, hasta cuando se haya verificado su el pago efectivo., en ese sentido. Declaró probada la excepción de compensación respecto de las sumas canceladas al actor por concepto de liquidación del contrato de trabajo y por las indemnizaciones por despido injusto. Finalmente, condenó en costas a ambas partes.

Contra esa decisión la parte demandada interpuso recurso de apelación, que, concedido, ahora es objeto de estudio por esta corporación.

LA SENTENCIA APELADA.

3.- Para arribar a esa decisión, adujo la sentenciadora que no era materia de discusión que entre las partes existe un contrato de trabajo a término indefinido, el cual se encuentra vigente, por lo que en tal sentido habría de declararse su existencia.

En lo que concierne al salario devengado por el actor, refirió que a la luz de las pruebas documentales obrantes en el expediente, era claro que el salario que recibía durante la vigencia del año 2012 era la suma de \$838.770 y para el 2013 el valor de \$880.699; que si bien la suma promedio alegada por el actor en el escrito de demanda correspondía a un monto superior, dijo que dentro del mismo se estaban incluyendo las horas

extras, recargos nocturnos y dominicales con las que fue liquidado, conceptos que constituyen salario, pero que no se comprobó que el demandante, durante el termino de duración del vínculo laboral devengara tales conceptos.

Estimó que, no obstante, el conocimiento de que tuvo de la acción de tutela se concluía que, en virtud del reintegro del trabajador, el contrato seguía vigente, razón por la que determinó irrelevante establecer si la terminación del mismo había sido con o sin justa causa, agregando la norma sustantiva del trabajo no establece procedimiento de descargos para proceder a la terminación del contrato de trabajo.

Sobre la pretensión de enfermedad laboral del actor, dijo, conforme con las pruebas arrimadas y practicadas dentro del proceso, era de origen común y no laboral, más cuando no demostró el nexo de causalidad entre la enfermedad y el trabajo desarrollado.

En cuanto a la pretensión de pagos de salarios, prestaciones sociales y prima extralegal de navidad y de vacaciones, desde el 21 de junio de 2012 hasta el 31 de julio de 2013, adujo la juez que como habían sido aceptadas por la demandada, accedía a su reconocimiento con su respectiva indexación, pero teniendo como salarios para el año 2012 la suma de \$838.770 y 2013 por \$880.699.

En lo que atañe a las pretensiones de indemnización por despido injusto contenidas en el artículo 64 del C.S.T y el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, adujo el despacho que, la terminación del contrato de trabajo entre las partes no produjo efectos, en atención a que un juez constitucional había ordenado su reintegro, lo que produjo solución de no continuidad respecto del contrato de trabajo objeto del proceso.

Con relación a la negativa de la pretensión de pago del saldo adeudado por concepto de descuento realizado en la liquidación de las prestaciones sociales canceladas el 10 de julio de 2012, manifestó, igualmente, que tampoco tenía derecho en virtud del reintegro del que fue objeto con el fallo de tutela, hecho que originó que la excepción de compensación saliera airosa en esta cuestión.

Respecto a la pretensión de indemnización total y ordinaria de perjuicios por culpa patronal, perjuicios morales y fisiológicos, expuso el despacho que, de acuerdo con las probanzas acopiadas, aunadas a lo que preceptúa la ley en esta especie de condenas, había quedado demostrado en este asunto que la enfermedad fue diagnosticada como de origen común.

EL RECURSO DE APELACIÓN

4.- Para sustentar la alzada, expuso la inconforme que no era de recibo lo que determinó la juez, para negarle el derecho que tiene el actor a la gran parte de las pretensiones, esto es, que no se había demostrado en el plenario que el trabajador tenía un salario promedio de \$1.410.868, por cuanto en el proceso obra un comprobante de pago que no se tuvo en cuenta, donde es claro que el demandante tenía un salario promedio.

En cuanto a la culpa patronal, refirió que el accidente ocurrió en cumplimiento de órdenes de la demandada y por imprevisión de la misma; que durante la relación laboral el trabajador estuvo efectivamente afiliado al sistema de seguridad social integral; que en la historia clínica se manifestó que, efectivamente, el demandante padecía una enfermedad de origen laboral; y que en el interrogatorio que rindió el representante legal de Indupalma Ltda., el mismo dio por sentado que el señor Cesar Chaparro

tenía una enfermedad sin tener claro su origen, pero que si es producto de las actividades que el realizó.

Así mismo expuso que, tanto de la historia clínica como del interrogatorio y testimonio practicados, se comprueba la omisión y el incumplimiento de las obligaciones por parte del ente patronal, quedando demostrada la culpa patronal que establece el artículo 216 del C.S.T.

Señaló que el fallo infringe directamente los artículos 1, 2, 25, 53 y 228 de la Constitución Política, así como el artículo 3, 4, 16, 23, 56, 57 numerales 1 y 2, 199, 216, 348 y 349 del C.S.T; el 63, 1604, 1613, 1614, 1615, 1617, 1757 y 2485 del código civil, también, el artículo 58,60, 61 y 145 del C.P.T y de la S.S. El artículo 8 de la Ley 153 de 1887 y los artículos 174,175,177, 187,268, 276 y 279 del C.P.C, por cuanto no puso a disposición del trabajador, como era debido, los instrumentos adecuados para la realización de su labor y tampoco le procuró protección contra accidentes de trabajo, desconociendo lo preceptuado en el artículo 57 numerales 1 y 2 del C.S.T.

Expresó que, no se tuvo en cuenta, que hay culpa cuando el empleador no previó los efectos nocivos de sus actos o cuando habiéndolos previsto, confió imprudentemente en poder evitarlos y que la culpa comporta la imprevisión de lo que es previsible; que dentro del proceso no se evidencia eximentes de responsabilidad de impedir el hecho por cuanto la parte demandada no aportó al despacho una sola prueba donde efectivamente el actor haya recibido capacitaciones y que las mismas tengan la firma plasmada de él.

Arguyó que con el fallo se viola directamente el artículo 216 del C.S.T., toda vez que está comprobada la culpa del empleador a diferencia de lo

que ocurre con las prestaciones económicas y asistenciales, previstas en los artículos 249 y siguientes de la Ley 100 de 1993, ley 776 de 2002 y las contenidas en el decreto 1295 de 1994, que se causan por el mero acaecimiento de cualquiera de las contingencias anotadas; que la demandada incumplió los deberes de protección y de seguridad que prevé el artículo 56 del C.S.T.; que dichas responsabilidades comportan un nexo de causalidad entre el trabajo y el accidente de trabajo que afectan la salud o integridad del trabajador, nexo que en términos del accidente de trabajo, se produce por causa o con ocasión del trabajo como lo prevé el artículo 9 del Decreto 1295 de 1994.

Como soporte de su, in extensa intervención, trajo a colación la sentencia del 10 de marzo del 2005 de radicación 23656, ratificada, según su dicho, por la sentencia 35097 del 6 de marzo del 2012.

Consideró que cuando el artículo 216 del C.S.T exige, para que proceda la indemnización plena de la culpa, prueba suficientemente comprobada por el trabajador, esta no supone una modificación en contra suya, que tratándose del deber de prueba de la diligencia contractual ha de valer la que impone el artículo 1604 del código civil, según con la cual la prueba de la diligencia incumbe al que ha debido emplearlo.

En cuanto a la excepción de mérito de compensación, puntualizó que en tema laboral no aplica, por ser reclamaciones directamente del trabajador y el simple hecho de éste haber consignado las prestaciones que iban desde el 13 de julio del 2011 hasta el 21 de junio de 2012, no le quita ningún tipo de responsabilidad, pues solamente lo que se reclama son los salarios que también se dejaron de percibir durante el tiempo, así como los perjuicios que se ocasionaron, debido a que el demandante estuvo mayor parte del tiempo en debilidad manifiesta.

CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

5.- De conformidad con el numeral 1 del literal b), del artículo 15 del código de procedimiento laboral y de la seguridad social, la Sala es competente para resolver el recurso de apelación formulado, advirtiéndolo, de paso, que al proceso concurren cada uno de los presupuestos necesarios para fallar este asunto, tales como demanda en forma, capacidad para ser parte o para obrar en el proceso y, por cuanto no se vislumbra causal de nulidad que tenga la virtualidad de invalidar la actuación surtida.

6.- Expuesto lo precedente y en aras de disipar el recurso de alzada propuesto, indispensable es determinar si fue acertada la decisión de la juez de primera instancia al considerar que el actor, en el ejercicio de su cargo, no devengaba un salario promedio de \$1.410.868; si, además, erró al denegar la pretensión de indemnización total y ordinaria de perjuicios por culpa patronal, o si, contrario a ello, debió declarar probado dentro del proceso que la enfermedad adquirida por el señor Cesar Chaparro fue de origen laboral, supuestos que de resultar límpidos en el plenario, sí habría lugar para acceder al pago de las condenas deprecadas en ese orden

7.- Advierte la Sala, de entrada, que revisado en su totalidad el acervo probatorio acumulado en este asunto, no es posible determinar, con precisión, si el gestor del litigio devengaba, efectivamente, un salario promedio de \$1.410.868, pues de la versión dada por la testigo Enei Chaparro Gutiérrez en torno a ese tópico, a la que se suman las pruebas documentales arrojadas al expediente, no se evidencia con suficiente exactitud dicha cuantía o, por lo menos una aproximada a esa cifra, empero, lo que si surge claro es que el salario que recibía el demandante durante la vigencia del año 2012, era el correspondiente a \$838.770 y para del año

2013 era \$880.699; situación por la que habrá de confirmarse la decisión proferida por el a quo en ese sentido.

8.- Ahora bien, para descubrir en detalle el segundo aspecto del debate, la Sala abordará el estudio del problema planteado, primero, desde los alcances de la Culpa Patronal, luego, los requisitos que la hacen posible y finalmente, el estudio concreto del caso.

Antes de entrar a ponderar desde una óptica jurídica todo lo discernido en este debate, para el Tribunal es beneficioso dejar establecido los presupuestos facticos que habrán de redundar en su resolución, que, de paso, valga decirlo, se encuentran fuera de discusión, bien porque así lo convinieron las partes ora porque las pruebas incorporadas al expediente así permiten concluirlo sin hesitación alguna; ellos son: i) Que el señor Cesar Augusto Chaparro labora en la empresa Indupalma Ltda., con contrato a término indefinido desde el 13 de julio del 2011, el cual se presume vigente a la fecha. ii) Que desempeña el cargo de Ayudante de Planta Industrial. iii) Que en virtud de fallo de tutela proferido por el Juzgado Veintitrés Penal Municipal de Depuración de Bucaramanga, se ordenó su reintegro a la empresa Indupalma Ltda.

También es necesario mencionar para que exista culpa patronal debe estar suficientemente comprobada la ocurrencia del accidente de trabajo o la enfermedad profesional originada; la obligación de reconocer y pagar la indemnización total y ordinaria de perjuicios al trabajador, con la que se pretende el resarcimiento del daño que se origina por razón o con ocasión del trabajo, pero cuya ocurrencia se encuentra ligada a la responsabilidad subjetiva del empleador. (Artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo).

8.1.- Bajo ese contexto, para que se abra paso la referida indemnización, además de la demostración del daño a la integridad o a la salud del

trabajador, con ocasión o como consecuencia de la labor que desplegaba, debe encontrarse suficientemente comprobada la culpa del empleador con relación a la ocurrencia del accidente de trabajo o la enfermedad profesional, esto es, que exista prueba certera del incumplimiento del empleador a los deberes de protección y seguridad, que a las luces del artículo 56 del C.S.T. le corresponden y, además, el nexo causal que relacione esa desidia con el accidente o enfermedad profesional padecida.

En relación con el tipo de culpa, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral¹ la ha catalogado como leve, esto es, aquella falta de diligencia o cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios, según la definición que trae el artículo 63 del Código Civil; que es la que corresponde a los contratos celebrados en beneficio de ambas partes, valga indicarlo, como lo es el de trabajo.

En efecto, debe el trabajador demostrar la culpa leve del empleador, pues según la línea del órgano de cierre de esta especialidad no se presume ni siquiera en aquellos casos en que se realicen actividades peligrosas; ahora, el empleador para exonerarse de ella, debe acreditar que tuvo la diligencia y cuidado requerido, lo que se ha denominado “*culpa por abstención*”, la que no releva al trabajador de su actividad probatoria; por el contrario, reafirma el deber de demostrar el incumplimiento patronal y el nexo de causalidad del mismo con la ocurrencia de la enfermedad.

Se aclara, por regla general, se ha establecido que la carga de la prueba debe ser asumida por el trabajador demandante o sus beneficiarios, de modo que tienen la obligación de acreditar las circunstancias de hecho que dan cuenta de la existencia de una acción o de una falta de control

¹ CORTE SUPREMA DE JUSTIICA, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 16-11-2016. Radicado 39333. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

ejecutado de manera incorrecta por parte del empleador, no obstante, de manera excepcional, en los casos en los que se le endilgue culpa al empleador por un comportamiento omisivo de su parte, a los accionantes les basta enunciar dichas omisiones para que la carga de la prueba se traslade a quien ha debido obrar con diligencia en los términos del artículo 1604 del Código Civil. Caso en el cual, el empleador debe probar que cumplió sus deberes de prevención, cuidado y diligencia a fin de resguardar la seguridad e integridad de sus trabajadores. (SL 633 – 2020, SL 5154-2020).

8.2.- Ahora, el concepto de enfermedad profesional previsto en la Decisión 584 de 2004 de la Comunidad Andina de Naciones lo define como:

“(…) m) Enfermedad profesional: Una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral.”

Entonces, a la luz de lo establecido por la jurisprudencia, para que prospere la culpa plena del empleador, deben demostrarse los siguientes requisitos: el daño, la culpa del empleador y la relación de causalidad entre el incumplimiento, con las circunstancias que rodearon la enfermedad de trabajo generador de los perjuicios.

Analizado lo anterior, es menester ubicarnos en el plano de lo ocurrido en este episodio procesal, para destacar la Corporación, previa verificación del acervo probatorio, lo siguiente:

En cuanto al daño, el demandante dentro del libelo genitor, afirmó que fue diagnosticado con Hernia de Disco Central y Posterolateral Izquierda, como consecuencia de las funciones realizadas por él en la empresa Indupalma Ltda., consistentes en levantar cargas pesadas, estirarse,

curvarse, arquearse, retorcerse constantemente y de manera repetitiva con sobrecarga en su columna; situación por la que posteriormente tuvo que ser intervenido quirúrgicamente el 25 de junio del 2012.

9.- Revisado el plenario, singularmente la historia clínica del actor vista a folios 45 a 46, se registra dentro de la misma como motivo de consulta cirugía programada para el día 25 de junio de 2012, donde se avizora el hallazgo de una hernia Discal L5-S1 izquierda que comprime la raíz, y se especifica como diagnóstico principal un Trastorno de Disco Lumbar y otros con Radiculopatía (M511). Así mismo, existe evidencia dentro del plenario de las diferentes incapacidades médicas recaídas en cabeza del actor producto de sus padecimientos, folio 33, 35 y 44, hallándose, además, los oficios obrantes a folio 91 a 93, concernientes a las recomendaciones y restricciones ocupacionales dadas al actor por el Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa Indupalma Ltda.

De acuerdo con lo anterior, la Sala al revisar la tabla de enfermedades laborales expedida por el Ministerio de Trabajo el 5 de agosto de 2014, mediante decreto 1477 de 2014 y modificada por el decreto 676 del 2020, encontró que, dentro del listado de enfermedades laborales que pueden originarse por agentes ergonómicos, se detalla “Trastornos de disco lumbar y otros, con radiculopatía (M51.1)”; de donde se infiere, sin lugar a duda, que erró la juez de conocimiento al considerar que la enfermedad padecida por el actor no se encontraba dentro de dicho listado, pues como ya quedó anotado, si está inventariado en la mencionada tabla.

Aclarado lo anterior, concatenado con las demás pruebas examinadas, la Sala encuentra que, si bien es cierto, la testigo traída por el demandante

declaró sobre algunas circunstancias de las que considera ser las fuente de la enfermedad del actor, así como el hecho de que la patología era de conocimiento del empleador Indupalma Ltda., es evidente que para casos como el que se examina, la prueba idónea para determinar el daño sufrido y la causa, es el dictamen que expiden las Juntas de Calificación de Invalidez respectivas. No obstante, en el caso sub judice, a la fecha no se ha determinado ni el grado de pérdida de capacidad laboral ni el origen de la enfermedad, que pese a encontrarse dentro de los listados de las posibles patologías laborales generadas con ocasión a agentes ergonómicos, no es un hecho que pueda catalogarse como tal con las documentales arrimadas al expediente, ni mucho menos con las afirmaciones elevadas por el demandante en tal sentido.

En ese orden, es forzoso concluir que no le corresponde al Tribunal encasillar la patología existente como de carácter laboral, cuando, la verdad es que en el expediente no existen los elementos de juicio que le permita así deducirlo, por supuesto que ni siquiera se allegaron al proceso las pruebas que permitieran verificar la estrecha relación existente entre las funciones realizadas por el actor en el marco del vínculo laboral con la patología adquirida, para verificar en ese sentido, si existió o no una culpa patronal, pues a la luz de lo previsto en el artículo 12 del decreto 1295 de 1994, toda enfermedad que no haya sido calificada como de origen profesional, se considera de origen común, exigiendo, además, la demostración de que la misma se deriva directamente de la actividad laboral ejercida por el afectado, situación que, ni por asomo, en este caso se vislumbra.

Ahora, no se desconocen los diagnósticos e incapacidades médicas que tuvo por acreditados el actor, que, además, fueron valorados individualmente en su mayoría, pero, no basta con que el trabajador

presente deficiencias físicas para la calificación del origen de la enfermedad, que, consecuentemente, pueden ser reconocidas con el estudio de las historias clínicas, los exámenes médicos, las citas de control, entre otras probatorias. No. Para ello, se reitera, se necesita, además, de todas aquellas evidencias que muestren, sin lugar a duda, una relación de causalidad entre la enfermedad y las labores desempeñadas, tales como los certificados de cargos, las funciones asignadas por el jefe inmediato, el uso de herramientas, elementos o equipos para el desenvolvimiento de las tareas del día a día, los reportes de trabajo, los testimonios, entre muchos más que permitan relacionar la condición del afectado.

De acuerdo con lo planteado, es indiscutible que la desidia del demandante, en torno a su carga probatoria, obviamente le acarrea consecuencias jurídicas adversas, por lo que sus planteamientos serán desestimados, pues su deber era probar, como mínimo, el daño y el nexo causal, sin embargo, no aportó material probatorio del cual se pudiese desentrañar, sin hesitación alguna, dichos elementos, aunado a que ni siquiera supo determinar cuáles conductas inherentes a la negligencia y al descuido fueron desplegadas por el empleador.

Por otro lado, esta Sala, considera que la recurrente no realizó la debida confrontación de la sentencia con el acervo probatorio almacenado en este certamen para demostrar, como era su obligación, los desatinos normativos endilgados a la juez de conocimiento, pues el simple desacuerdo que le irrogó al fallo cuestionado no fue suficiente para destruir lo plasmado en esa decisión

10.- En lo que respecta a la excepción de compensación, declarada como probada y de la cual difiere la recurrente, basta con traer a colación lo que, desde antaño, ha precisado la Corte Suprema de Justicia en su Sala de

casación Laboral, en sentencia del 11 marzo de 1985, rad. 8857, la cual estimó lo siguiente:

“(…) cuando el patrono, por propia iniciativa y anticipándose inadecuadamente a cualquier decisión judicial que recaiga sobre el caso, resuelve indemnizar al trabajador antiguo que despide, ese acto unilateral no enerva la acción del despedido en procura del retorno al empleo, pero si impone reembolsarle al patrono el monto de lo indemnizado cuando la justicia ordena el restablecimiento del contrato de trabajo, ya que el reintegro o la satisfacción de perjuicios son formas alternativas y excluyentes entre sí, establecidas por la ley para reparar un mismo y único daño: La privación injusta de su empleo ...

No cabe duda pues, de acuerdo con lo expuesto, que cuando ha habido un pago prematuro de la indemnización por parte del patrono, si llega a decretarse el reintegro del despedido injustamente, en la misma providencia en que esto se imponga debe disponerse, sin más requisitos, que el monto de la indemnización inoportunamente satisfecha retorne al patrimonio del empleador (...).”

Así pues, la orden judicial de reintegro que provenga del juez constitucional u ordinario deja sin efecto la decisión de despido y, de contera, la causa del pago de la indemnización por despido injusto, así como las sumas canceladas por concepto de liquidación del contrato de trabajo, pues si la autoridad judicial, como se dijo, deja sin efectos el despido y dispone el reintegro del trabajador, como sucedió en el caso del actor, ello equivale jurídicamente al restablecimiento del contrato de trabajo sin solución de continuidad, e impone la devolución del monto dinerario recibido.

11.- Por lo precedentemente ponderado, no hay otro camino diferente que el de confirmar la sentencia emitida por la juez de conocimiento el 16 de marzo del 2016, por las razones aquí expuestas, con la consecuente condena en costas a cargo de la parte demandante y en favor de la demandada Indupalma Ltda., en cuantía equivalente a un salario mínimo

legal mensual vigente, que serán liquidadas de forma concentrada por el juzgado de origen.

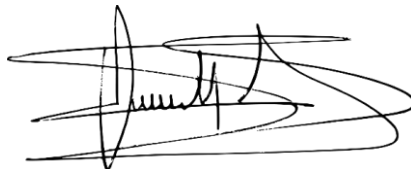
DECISIÓN

Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE:** CONFIRMAR la sentencia proferida el 16 de marzo del 2016 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Aguachica -Cesar-, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia, por los motivos aquí expuestos.

Costas como se dejó visto.

Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites propios de esta instancia. Déjense las constancias del caso.

NOTIFÍQUESE,



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado Ponente



ALVARO LÓPEZ VALERA
Magistrado



YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO
Magistrada