



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI

S A L A 1ª DE DECISION L A B O R A L

REF: APELACION SENTENCIA

DANIEL DUQUE MARTINEZ

Vs.

INTEGRAR S.A. Y CARVAJAL S.A.

Radicación No. 76001-31-05-003-2007-00885-01

AUDIENCIA No 163

En Santiago de Cali, a los Diecinueve (19) días del mes de Agosto del año Dos Mil Veintiuno (2021), el Magistrado **CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA**, constituyó el Despacho en audiencia pública y declaró abierto el acto.

SENTENCIA No 146

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SALA DE DECISION LABORAL
MAGISTRADO PONENTE:**

DR. CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA

Santiago de Cali, 19 de Agosto de 2021.

La decisión a dictar por la Corporación responde a la apelación interpuesta por la parte actora en contra de la **Sentencia No. 193 del 31 de julio de 2014** por el Juzgado Sexto Laboral de Descongestión de Cali (V), a través de la cual absolvió a la INTEGRAR S.A. y CARVAJAL S.A. de todas las pretensiones formuladas en su contra por la demandante.

Como sustento de su decisión, **manifestó el juez de instancia que:** i) el demandante ingresó a laborar a Carvajal el 03/nov/1980, con prórrogas hasta octubre/1981, iniciando un nuevo contrato en diciembre/1981 hasta septi/2007, por lo que no hay 10 años continuos al servicio de la demandada, luego no hay lugar al reintegro permitido por el parágrafo del art. 6 de la ley 50/90, ii) no hay lugar a la pensión de jubilación del art. 260 CST porque conforme el art. 289 ley 100 solo aplica para personas con el régimen de transición y el actor al 01/abril/94 solo tenía 38 años de edad y 13 años de servicios, iii) No hay lugar a la indemnización de perjuicios porque la indemnización por despido injusto del art. 64 CST comporta la indemnización de perjuicios de lucro cesante y daño emergente, y los perjuicios adicionales pretendidos por el actor como los morales, no está efectivamente demostrada su afectación antes y después del despido, y los materiales si bien hay un peritaje, es una mera expectativa de cómo sería el monto pensional del actor de seguir en su puesto de trabajo, al tiempo que los 47 millones de indemnización que canceló la demandada cubren los perjuicios, iv) Sobre la estabilidad de la ley 361 para el pago de los 180 días no procede porque la valoración médica de tres días posteriores al despido habla de una afección de la mano pero de origen común, ni se indica

padecer de enfermedades, siendo la cirugía de 20 años atrás y no se evidencian restricciones médicas, **v)** La culpa patronal del 216 CST no prospera porque no solo debe probarse la ocurrencia del hecho sino de la culpa del empleador y el actor no especificó que patología era de origen profesional debiendo probarlas y no es posible aplicar presunciones, **vi)** el dictamen que realizó la junta del valle por prueba de oficio dentro del proceso da cuenta de enfermedad de origen común y PCL en el año 2010, sin que la apelación realizada ante la junta por el trabajador proceda por ser una prueba dentro del proceso, sin que ese peritaje en el proceso haya sido objetado por el actor. Los anteriores dictámenes allegados por el demandante no pueden tenerse en cuenta por no haber participado las demandadas en su práctica, **vii)** La indemnización por culpa patronal por accidente de trabajo como se vio no fue procedente, pero el juzgado procede a mirar si procede el pago de esta indemnización de perjuicios por estar en discusión accidentes de trabajo, el primer accidente fue en abril/1991 por destapar una botella de champaña oficio para el que no estaba contratado y no había que proporcionar dotación, y el despido se dio 15 años después luego cualquier contingencia estaría prescrita, el segundo accidente fue en julio/2005 estando sentado sintió fricción en la rodilla sin que se determine las circunstancias del accidente y los testigos no dan cuenta de ello, por lo que no se probó que haya accidentes por culpa del empleador.

Motivos de Apelación: **a)** En el reintegro el juzgado entendió existir dos contratos, uno hasta oct/1980 y otro de diciembre/1980 hasta finalizar en 2007, pero es un solo contrato, sin que el cambio de forma contractual lo modifique, prueba de ello es que siempre estuvo vinculado a la seguridad social, **b)** La jubilación art. 260 es una pensión especial la cual se subroga al ISS cuando cumple la edad de la vejez. Cumpliendo el actor los 20 años de servicios y los 55 años, por lo que es un error considerar que al no tener el régimen de la ley 100 no tiene derecho, **c)** La indemnización por despido donde se piden perjuicios, está probado que el actor sufrió afección fisiológica y psíquica por el retiro de la empresa, así como el deterioro de su monto pensional futuro y su plan de retiro, **d)** La estabilidad reforzada existe en el proceso prueba como el examen de retiro que establece contingencias médicas que deben seguir en control de la EPS y el dictamen de la junta que establece PCL del 27% indicando que el actor era enfermo, y por ende protegido, siendo que incluso merece reintegro por tener más del 15% PCL, **e)** Los perjuicios por culpa patronal de las enfermedades del actor, “los indicios probados” muestran que hay relación de las patológicas del actor con su trabajo y que estaban al momento del despido, sin que se pruebe que la empresa tiene contingencias que prevengan los riesgos y los estados patológicos, sin que se evidencie que esas patologías las tenía antes de ingresar a laborar, **f)** Los perjuicios materiales y morales, el juzgado solo hizo análisis del derecho a la indemnización de perjuicios por los accidentes de trabajo, pero no tuvo en cuenta factores que vinieron después del despido como la frustración del plan de retiro, siendo persona de 50 años enfermo que no puede seguir cotizando con los mismos montos, lo que afecta su pensión futura, siendo evidente su daño material y moral.

2

Para resolver el asunto, se emiten las siguientes,

CONSIDERACIONES

La sentencia apelada debe **CONFIRMARSE**, son razones: no advertir infracción a la **ley 50 de 1990**, en tanto operó expresamente la excepción que le permite a los trabajadores acogerse a la nueva realidad de las cesantías; tampoco en la fecha de la ruptura contractual hubo lugar a la pensión patronal por derogación del **Art.260 C.S.T**, sin que concurra para esa data el pago indeterminado de perjuicios ni la figura de la culpa patronal, dada su no estructuración, tampoco militan los supuestos de la protección laboral reforzada.

Conforme le principio de consonancia (**art. 66 CPTSS**) Procede la Sala a resolver los puntos de apelación presentados por la parte demandante, en su orden:

Insiste en su recurso, como lo pidió en la pretensión primera (fl. 137), el ser procedente su reintegro a la empresa, esto fundado en el parágrafo del **art. 6 de la ley 50 de 1990**, el que a su tenor reza:

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley tuvieren diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, seguirán amparados por el ordinal 5o del artículo 8 del Decreto-ley 2351 de 1965, **salvo que el trabajador manifieste su voluntad de acogerse al nuevo régimen.**

Negrilla fuera del texto

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 8o. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA.

5. Con todo, cuando el trabajador hubiere cumplido diez (10) años continuos de servicios y fuere despedido sin justa causa, el Juez del Trabajo podrá mediante demanda del trabajador, ordenar el reintegro de éste en las mismas condiciones de empleo de que antes gozaba y el pago de los salarios dejados de percibir, o la indemnización en dinero prevista en el numeral 4. literal d) de este artículo. Para decidir entre el reintegro y la indemnización, el juez deberá estimar y tomar en cuenta las circunstancias que aparezcan en el juicio, y si de esa apreciación resulta que el reintegro no fuere aconsejable en razón a las incompatibilidades creadas por el despido, podrá ordenar , en su lugar, el pago de la indemnización.

Si bien la norma consagra dicho reintegro, es clara en manifestar que dicha excepción se aplica a aquellos trabajadores que no hayan manifestado acogerse al nuevo régimen de la **ley 50/90**, situación que no es el caso del demandante, quien olvida que mediante documentos de folios 199 y 200, manifestó al empleador su decisión de acogerse al nuevo régimen de la **ley 50 de 1990**, sin que dicha manifestación, contrario a lo afirmado por el actor, haya sido exclusivamente en lo referente a las cesantías, pues tal y como se expresó en los dos documentos, hizo manifestarlo para todos los efectos legales, incluso, posterior a esta afirmación, hace una exclusiva para el tema de las cesantías.

Folio 199

Folio 200

3

4) Manifiesto bajo la gravedad del juramento prestado que a partir del 30 de septiembre de 1994, me acojo para todos los efectos legales sin excepción alguna a lo establecido en la ley 50 de 1990, quedando vigentes los derechos extralegales que por antigüedad tengo causados con la Empresa tales como préstamos de vivienda, primas de antigüedad e indemnizaciones. Esta decisión la he tomado de manera libre, espontánea y sin presiones.

5) En relación con el auxilio de cesantía manifiesto que a partir del día 30 de septiembre de 1994, me acojo al régimen especial de la liquidación anual de cesantía previsto en el numeral 2o. y el parágrafo del artículo 98 de la ley 50 de 1990. Al acogerme al nuevo régimen, acepto recibir el día 5 de octubre de 1994 bonificación neta de \$ 3,121,019 propuesta por la empresa. El valor de cesantía que se me liquidará para la fecha mencionada, es de \$ 85,138. En cuanto a los intereses de cesantía los recibiré directamente.

Yo, DANIEL DUQUE MARTINEZ obrando en nombre propio y en mi condición de colaborador de CARVAJAL S.A. con contrato vigente, vinculado laboralmente con anterioridad al primero (1o) de enero de 1991, en forma personal, libre, espontánea, sin presiones y voluntaria, y en los términos y condiciones establecidos en la propuesta de la Empresa del día 12 de septiembre de 1994, firmada por su representante legal, por medio de la presente manifiesto:

1.- Que a partir del día 30 de septiembre de 1994 me acojo a la Ley 50 de 1990 para todos los efectos legales, incluyendo la liquidación anual del auxilio de cesantía, previsto en el numeral 2o. y el parágrafo del Artículo 98 de la Ley 50 de 1990.

Por consiguiente, no hay lugar al estudio del reintegro solicitado ante el no cumplimiento de los aspectos facticos y jurídicos de la norma que consagra el derecho pretendido.

Respecto a la pensión consagrada en el **artículo 260 CST**, pedida como pretensión subsidiaria de no prosperar el reintegro (pretensión 3º -fl. 137-), es de recordar que dicha norma fue derogada por el **artículo 289 de la ley 100/93** cuando dispuso:

ARTÍCULO 289. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente Ley rige a partir de la fecha de su publicación, salvaguarda los derechos adquiridos y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, en especial el artículo 2o. de la Ley 4a. de 1966, el artículo 5o. de la Ley 33 de 1985, el parágrafo del art. 7o. de la Ley 71 de 1988, los artículos 260, 268, 269, 270, 271 y 272 del Código de Sustantivo del Trabajo y demás normas que los modifiquen o adicionen.

Artículo declarado exequible por la Corte Constitucional en sentencia **C-529 de 1994**¹, por consiguiente, no hay lugar a su aplicación al actor, máxime cuando para la entrada en vigencia de la **ley 100/93** el actor no contaba con un derecho consolidado, pues solo tenía **38 años** de edad, tras nacer el **14 de enero de 1956** (fl. 19), y solo **13 años** de servicios a la demanda (*conforme los contratos y liquidación de prestaciones sociales de folios 5, 6, 187 al 192, se tiene que el señor DUQUE se vinculó a CARVAJAL S.A. mediante contrato de trabajo el 03/noviembre/1980 hasta el 30/octubre/1981, luego con contrato de trabajo a término indefinido desde el 01/diciembre/1981 (fl. 189), el cual fue sustituido en las mismas condiciones y sin solución de continuidad por la empresa SISTEMAS Y COMUNICACIONES CARVAJAL SYCOM S.A. en el 30 de diciembre de 2003 y posteriormente en las mismas condiciones la sustitución patronal con la empresa INTREGRAR S.A. desde el 01 de enero de 2004, como se ve en el documento de folio 7 hasta su despido ocurrido el 07 de septiembre de 2007 (fl. 7)*). Por consiguiente, no cumplió para la entrada en vigencia de la **ley 100/93**, con los 20 años de servicios exigidos por el **art. 260**² como tampoco tenía la edad requerida, luego no se configura ningún derecho -derecho adquirido, expectativa legítima- antes de la derogatoria de la norma, sin que sea fiel a la jurisprudencia la afirmada vigencia de dicha norma para los efectos presentes, tal cual se pretende con la apelación (**C-862 del año 2006**).

Con lo anterior, habrá de confirmar la absolución de instancia sobre este punto.

Sobre la apelación de los perjuicios materiales y morales causados con el despido del actor, y que fueron reclamada en la pretensión 4ª de la demanda en forma subsidiaria del reintegro y la pensión del 260 (fl. 138), este ha sido un tema ya decantado por la jurisprudencia especializada, donde en **sentencia Rad. 28819 del 23 de junio de 2005** consideró:

“Frente al tema planteado por la acusación, basta remitirse a la **sentencia de 20 de febrero de 2004, Rad. N° 22015**, dictada en un proceso contra la misma entidad demandada, en que dijo la Sala lo siguiente:

“El texto de la citada disposición del Decreto 2127 de 1945 es del siguiente tenor:

“ART. 51.- Fuera de los casos a que se refieren los artículos 16, 47, 48, 49 y 50, la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del patrono, dará derecho al

¹ **C-529 de 1994**: Como se observa, los límites que surgen del sistema constitucional para que el legislador ejerza este normal atributo, inherente a su función, son tan sólo de índole formal, jamás materiales o sustanciales. La ley podrá siempre modificar, adicionar, interpretar o derogar la normatividad legal precedente, sin que sea admisible afirmar que en el ordenamiento jurídico existen estatutos legales pétreos o sustraídos al poder reformador o derogatorio del propio legislador.

Ahora bien, el artículo 58 de la Constitución ampara los derechos adquiridos con arreglo a las leyes civiles y expresa que ellos no pueden ser desconocidos ni vulnerados por leyes posteriores.

La norma se refiere a las situaciones jurídicas consolidadas, no a las que configuran meras expectativas. Estas, por no haberse perfeccionado el derecho, están sujetas a las futuras regulaciones que la ley introduzca.

Es claro que la modificación o derogación de una norma surte efectos hacia el futuro, salvo el principio de favorabilidad, de tal manera que las situaciones consolidadas bajo el imperio de la legislación objeto de aquélla no pueden sufrir menoscabo. Por tanto, de conformidad con el precepto constitucional, los derechos individuales y concretos que ya se habían radicado en cabeza de una persona no quedan afectados por la nueva normatividad, la cual únicamente podrá aplicarse a las situaciones jurídicas que tengan lugar a partir de su vigencia.

² **ART. 260. DERECHO A PENSIÓN. 1.** *Todo trabajador que preste servicios a una misma empresa de capital de ochocientos mil pesos (\$800.000) o superior, que llegue o haya llegado a los cincuenta y cinco (55) años de edad, si es varón, o a los cincuenta (50) años si es mujer, después de veinte (20) años de servicios continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de este Código, tiene derecho a una pensión mensual vitalicia de jubilación o de vejez, equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del promedio de los salarios devengados en el último año de servicio.*
2. *El trabajador que se retire o sea retirado del servicio sin haber cumplido la edad expresada tiene derecho a la pensión al llegar a dicha edad, siempre que haya cumplido el requisito de los veinte (20) años de servicio.*

trabajador a reclamar los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplirse el plazo pactado o presuntivo, además de la indemnización de perjuicios a que haya lugar’.

“La jurisprudencia laboral de tiempo atrás, desde el extinto Tribunal Supremo del Trabajo, ha fijado el criterio de que los perjuicios por la terminación del contrato corresponden a los consagrados en el artículo 1614 del Código Civil, sólo que para efectos laborales se entienden como aquellas pérdidas de diversa índole que sufre el trabajador, cuando en forma unilateral su empleador da por terminado injustificadamente o de manera ilegal el contrato de trabajo. (Sentencia de 11 de septiembre de 1998, rad. 10693, entre otras).

“Sin embargo, dichos perjuicios no pueden comprender las prerrogativas legales o extralegales derivadas del contrato de trabajo y que constituyen remuneración directa por la prestación del servicio, de una parte, porque los perjuicios que se causan al trabajador por la terminación unilateral e injusta del contrato laboral en cuanto le impide obtener la remuneración por la prestación del servicio, es decir el lucro cesante, están tasados por la misma ley y en el caso de los trabajadores oficiales equivale a ‘los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplirse el plazo pactado o presuntivo’, lo que entiende el legislador compensa el daño sufrido por el trabajador que se ve privado de su remuneración. Por otra parte, porque esos beneficios legales o extralegales presuponen la vigencia del contrato de trabajo y la efectiva prestación del servicio por parte del trabajador, y si esto no se da en principio no se causan esos derechos, salvo que las partes hubieren acordado algo diferente; además de que de todos modos la manifestación de voluntad de una de las partes de poner fin a la relación contractual tiene necesariamente la consecuencia de que ésta deja de producir efectos.

...

Por lo demás, se ha de señalar que el recurso deja incólume la conclusión fáctica esencial de la sentencia en el sentido de que respeto de los perjuicios materiales y morales reclamados, el actor se limitó a describir el daño que dice haber sufrido con el despido, “*sin aportar prueba alguna que lo acreditara*”.

Así las cosas, no incurrió el Tribunal en los yerros jurídicos que le endilga la censura, y en consecuencia, los cargos no prosperan. “

Así las cosas, frente al pago de los perjuicios morales y materiales, corresponde manifestar en adición de lo anterior la conservación del infortunio procesal, dado que no se los enuncia, no se determinan, menos se indica cuáles son los originados o causados por el despido, pues revisada su demanda, en el hecho 14 (fl. 141) se limita a afirmar causar el despido una afectación al monto de su pensión futura. Entonces, si no fueron determinados dichos perjuicios menos podían ser probados dentro del proceso, dado que su condena y cuantificación no son de presumida realización o congoja, es menester su acreditación ante la Corporación³, máxime cuando se basan en hechos futuros e inciertos, cuando se logre una pensión de vejez, sobre la cual no se tiene certeza de su configuración, de ahí que tampoco tiene cabida el dictamen pericial de folio 374 sobre la posible mesada pensional que tendría el actor a futuro. Menos los perjuicios morales calculados a folio 508, dado que para su cálculo se hace necesario su determinación y especificación respecto de cuáles fueron los causados, para sí dar cuenta de su contradicción y publicidad.

³ **Radicación 45303 del 25 de marzo de 2015:** “ En cuanto a la indemnización por los daños ocasionados por el hecho del despido, no se accederá a esta pretensión pues no se encuentran probados perjuicios de orden inmaterial que deban ser resarcidos de forma adicional a la indemnización tarifada del art. 64 del C.S.T. Ahora, si bien esta Corporación en sentencia CSJ SL, 12 mar. 2010, rad. 35795, reiterada en CSJ SL1715-2014 y CSJ SL14618-2014, adoctrinó sobre la posibilidad de reclamar la indemnización de perjuicios inmateriales en aquellos eventos en que se causen al trabajador, ello es a condición de que se encuentren debidamente acreditados.”

En similar sentido se recurre para obtener la condena de los perjuicios por culpa patronal el **art. 216 CST**, consagrada en la *pretensión 6ª de la demanda* (fl. 138), fundado en el padecimiento de enfermedades profesionales por culpa del empleador, las que en el recurso se dice tener relación con su trabajo y existir al momento del despido.

Seguidamente pasa la Corporación a revisar el expediente y determinar los accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales sufridas por el actor durante la vigencia de la relación laboral, encontrando con la prueba documental válidamente allegada, lo siguiente:

1. Accidente el **23 de enero de 1981** ocurrido en la empresa en el cargo de aseo de bodega y muebles, machacándose los dedos anular y medio de la mano izquierda que tenía en el marco de la puerta y al cerrarla sucedió el hecho (fl. 1.126)
2. Un accidente reportado por el empleador como laboral, acaecido el día **16 de abril de 1991**, en las instalaciones de la empresa, en ese momento tenía el cargo de separador de mercancía, explotando en sus manos una botella de champán al momento de celebrar un evento con los compañeros de la oficina, lo que le afectó la mano derecha (fl. 37 y 203).
3. Accidente del **10 de abril de 2000** realizando sus labores de auxiliar de despacho, se afectó la espalda, la cadera y el cráneo (fl. 57, 52)
4. Accidente reportado por la empresa como de trabajo el **06 de julio de 2005** en el cargo de auxiliar centro fotocopiado (fl. 60 y 210), incidente ocurrido realizando sus labores habituales, estaba sentado mientras sintió un traqueo en sus rodillas, siendo de resaltar que en las actuaciones procesales no hay evidencia de la causa, característica etiológica menester para poder no solo poder afirmar el origen, común o laboral, sin que esa dolencia o trauma tenga connotación tempestiva, menos existe conocimiento de infracción patronal a su deber de seguridad.

En esa tarea cumple señalar que para la debida tipificación de una enfermedad laboral o accidente de la misma estirpe es menester tener de presente que al empleador se le considera “*deudor de seguridad*”⁴ dado que dentro de sus obligaciones legales (**artículos 57⁵ y 348⁶ C.S.T.**) y en plano internacional, se establece, en el **convenio 161 de la O.I.T** ratificado por la **ley 378/97, art. 37**, responsabilidades en la forma y manera como debe desarrollarse la actividad productiva, lo que

⁴ *Introducción al Derecho del trabajo, Manuel Alonso Olea, Civitas. 2002, pag.469*

⁵ **Artículo. 57**, punto3. “Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias”.

⁶ **Artículo. 348:** *Medidas De Higiene Y Seguridad.* <Artículo modificado por el artículo 10 de Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:> *Todo {empleador} o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a hacer practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio; de conformidad con la reglamentación que sobre el particular establezca el Ministerio del Trabajo.*

⁷ **Ley 378/97, art 3** “...1. Todo miembro se compromete a establecer progresivamente servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores, incluidos los del sector público y los miembros de las cooperativas de producción, en todas las ramas de actividad económica y en todas las empresas. Las disposiciones adoptadas deberían ser adecuadas y apropiadas a los riesgos específicos que prevalecen en las empresas.

2. Cuando no puedan establecerse inmediatamente servicios de salud en el trabajo para todas las empresas, todo miembro interesado deberá elaborar planes para el establecimiento de tales servicios, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan.

3. Todo miembro interesado deberá indicar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, los planes que ha elaborado de conformidad con el párrafo 2 del presente artículo, y exponer en memorias ulteriores todo progreso realizado en su aplicación.”

incluso ha sido decantado por la normativa patria antes de esta codificación⁸, y de manera posterior mediante la **Ley 9 de 1979 art. 81**, y la **Resolución 2400 de 1979**.

En el campo probatorio o pesquisa del caso, se debe tener en cuenta que la legislación nacional tiene diseñada no solo obligaciones de salud ocupacional⁹ hoy de seguridad y salud en el trabajo¹⁰, sino unas reglas heurísticas propias de los contratos comunes¹¹, aplicables en un todo al especial ámbito del trabajo, dejando ver con ello que al obligado incumpliente, le asiste la necesidad de acreditar procesalmente un despliegue operativo capaz y racional sobre el efectivo cumplimiento de sus obligaciones, esto es, que el sitio de trabajo tenga un ambiente laboral sano, ajeno de penosidad y toxicidad¹².

Precisado lo anterior sigue examinar la caracterización de la culpa patronal en el accidente de trabajo, en ese sentido cabe señalar la existencia de una exigencia normativa sobre esa responsabilidad del empleador, tarea en la cual se ha aceptado por la jurisprudencia especializada, que por devenir la responsabilidad de una relación contractual, como lo es la del contrato de trabajo, por imperativo legal le corresponde al empleador como -deudor de seguridad- una serie de obligaciones propias (**arts. 348, 571, 1 y 2 del CST**), cuya insatisfacción queda regulada bajo las pautas de los **artículos 1604 y 1757 del Código Civil**, en donde se establece la carga de probar la causa de la extinción de esa responsabilidad a cargo de quien ha debido emplear la diligencia o cuidado pertinente para a administración de los negocios propios, veamos sus enunciados:

“ARTICULO 1604. <RESPONSABILIDAD DEL DEUDOR>. El deudor no es responsable sino de la culpa lata en los contratos que por su naturaleza solo son útiles al acreedor; es responsable de la leve en los contratos que se hacen para beneficio recíproco de las partes; y de la levísima en los contratos en que el deudor es el único que reporta beneficio.

7

⁸ **Ley 57/15, Ley 6 /95, Ley 64/46** entre otras

⁹ **Ley 9 /1979**

¹⁰ **Ley 1562/12, Artículo 1**. Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

¹¹ **SL17216-2016, rad. 41405 del 2 de abril de 2014**: “Es que si no se demuestra esa diligencia ordinaria, ello constituye fuente de culpa en la contingencia surgida del accidente de trabajo, y así lo ha considerado esta Corte, entre otras en sentencia CSJ SL, 14 Agosto. 2012, rad. 39446: Radicación n.º 41405 14 La abstención en el cumplimiento de la ‘diligencia y cuidado’ debidos en la administración de los negocios propios, en este caso, las relaciones subordinadas de trabajo, constituye la conducta culposa que exige el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo para infligir al empleador responsable la indemnización ordinaria y total de perjuicios. No puede olvidarse, además, que ‘la prueba de la diligencia o cuidado incumbe al que ha debido emplearlo’, tal y como lo pregona el artículo 1604 del Código Civil, por tanto, amén de los demás supuestos, probada en concreto la omisión del empleador en el cumplimiento de sus deberes de protección y seguridad, en otras palabras, de diligencia y cuidado, se prueba la obligación de indemnizar al trabajador los perjuicios causados y, por consiguiente, si el empleador pretende cesar en su responsabilidad debe asumir la carga de probar la causa de la extinción de aquella, tal y como de manera genérica lo dice el artículo 1757 del Código Civil. (...) Recuérdese como, la jurisprudencia, de antaño, si bien es cierto ha venido precisando que la exigencia contenida en el artículo 216 del C.S.T. cuando reclama para la procedencia de la indemnización plena de perjuicios, la acreditación de la culpa suficientemente comprobada del empleador, que la carga probatoria en principio recae en quien demanda su reconocimiento, también ha señalado que tratándose del deber de prueba de la diligencia contractual “ha de valer la que impone el artículo 1604 del C.C. según la cual la prueba de la diligencia incumbe al que ha debido emplearlo. Así las cosas, competía al extremo demandado, por ser a la parte contractual a quien le incumbía probar la diligencia y responsabilidad en el cumplimiento de sus obligaciones de protección y de seguridad impuestas por el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo, acreditar la actuación esmerada y diligente frente al cumplimiento de tales exigencias inherentes a su condición de empleador; por lo que, cuando menos se esperaría, por parte de esta Sala, contar con los medios de acreditación que dieran cuenta de las capacitaciones que se le suministraron al trabajador a fin de que pudiera desarrollar de manera adecuada y segura la actividad para la que fue contratado.”

¹² *Introducción al Derecho del trabajo, Manuel Alonso Olea, Civitas. 2002, pag.469*

El deudor no es responsable del caso fortuito, a menos que se haya constituido en mora (siendo el caso fortuito de aquellos que no hubieran dañado a la cosa debida, si hubiese sido entregado al acreedor), o que el caso fortuito haya sobrevenido por su culpa.

La prueba de la diligencia o cuidado incumbe al que ha debido emplearlo; la prueba del caso fortuito al que lo alega. Todo lo cual, sin embargo, se entiende sin perjuicio de las disposiciones especiales de las leyes, y de las estipulaciones expresas de las partes” (subrayado fuera del texto original).

“ARTICULO 1757. <PERSONA CON LA CARGA DE LA PRUEBA>. Incumbe probar las obligaciones o su extinción al que alega aquéllas o ésta”.

No es entonces faro o vector único en los asuntos contractuales laborales las premisas del **art.177 del CPT y SS, y art.167 C.G.P.**, también, en esos eventos se deben atender las sustanciales del mundo común de las obligaciones, en ese sentido, vale anotar que en la normativa sustancial contractual del Código Civil se determinan una serie de reglas probatorias, que por su contenido y eficacia son con mayor razón de toda aplicación en el mundo laboral, las que en nada resultan contrarios a la especialidad social, como que tampoco son regulados precisamente por la normativa adjetiva laboral y de seguridad social.

Pero, es lo cierto que a pesar de ese catálogo de precisiones existe la necesidad de tener noticia de los supuestos de la norma deseada aplicar, lo que para el evento en estudio lo son los de la culpa patronal respecto del incidente del año 2005, que es efectivamente se echa de menos en la examinación; recuérdese lo anotado precedentemente en el punto 4 de la relación de sucesos antes del despido: desconocerse ser o no una enfermedad o accidente laboral, tampoco se enseña ni colige qué infracción patronal la causó, y algo principal en esta averiguación, en la demanda ni en el recurso de apelación se perfilan a que accidente de trabajo se atribuye las consecuencias resarcitorias anheladas.

De otro lado, Finalmente, y de conformidad con los principios de consonancia y congruencia, se asume el estudio de la protección de estabilidad laboral reforzada, de la que no sobra indicar se pide en la demanda solo el pago de la indemnización de los **180 días** de la **ley 361/97**, redactada en la pretensión subsidiaria 4ª en su literal b (fl. 138).

Visto lo anterior, se cabila la situación teniendo en cuenta la fecha de terminación de la relación laboral, el **07 de septiembre de 2007** (fl. 10), crucial asunto para las resultas del caso, puesto que es de la esencia de la referida protección aquilatar en las actuaciones una real afectación de la capacidad funcional del trabajador, lo cual es diferente al mero hecho de estar enfermo o con padecimientos que no comprometan su funcionalidad¹³.

Con ese delineamiento constitucional no observa la Sala de decisión, que tal acontecer haya sido demostrado en las actuaciones, es más, visto el libelo introductorio se percata la no alegación específica o en concreto de esa situación, sirve para los efectos anotar del listado de declaraciones de la demanda, punto 4 literales c y d, el afirmarse ser despedido estando lesionado por enfermedades laborales y haberse recomendado su reubicación laboral correspondiéndole la indemnización por el despido estando enfermo profesionalmente, para luego señalar en la parte fáctica de ese escrito demandatorio, hecho 11, ser despedido estando enfermo y mutilado, pero en condiciones de retornar a actividad laboral por cronicidad del dolor y persistencia del mismo pero es de ver que, esos padecimientos y falencias son de la década del 1990 y del año 2005, teniéndose para la fecha del despido (folio 1479 como recomendaciones: el continuar ejercicios en casa, evitar esfuerzos, movimientos repetitivos. en general, tener cuidado con botón que aún tiene en falange distal de 4 dedo mano derecha, evitar actividades de riesgo y asistir a controles

en casa, y para el **año 2013**, más de cinco años después del retiro, se habla de pronóstico malo, no lo veo en condiciones de retornar a pesar de tratamientos. (f.1511 y 583), con lo que se considera no estar acreditada esa condición reseñada para la prosperidad de la protección laboral ocupacional.

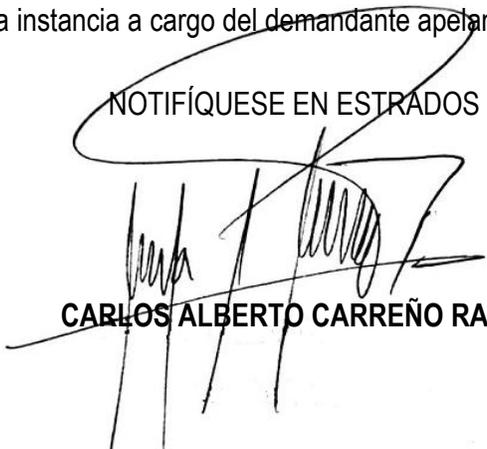
Por lo expuesto, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley

RESUELVE:

1. **CONFIRMAR** la sentencia apelada, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.
2. **COSTAS** en esta instancia a cargo del demandante apelante. se fijan agencias en \$150.000.

NOTIFÍQUESE EN ESTRADOS

Los Magistrados,


CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA


MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA
MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA

Se suscribe con firma escaneada por salubridad pública
(Art. 11 Dcto. 491 de 2020)

Firma digital para
el proceso judicial

FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA
FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA