



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

Hoy **31 DE ENERO DEL 2022** siendo las 02:00Pm, la Sala Primera de Decisión Laboral, de conformidad con lo dispuesto en los Artículos 15 y 16 del Decreto Legislativo 806 del 04 de JULIO del 2020, se constituye en **audiencia pública de juzgamiento No. 010**, integrada por el suscrito quien la preside *CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA en compañía de los magistrados Dra. MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA y el Dr. FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA*, dentro del proceso ordinario laboral adelantado por el (A) señor (a) **HECTOR YESID PEREZ PARRA** en contra de **SERVICIOS TEMPORALES PROFESIONALES CALI S.A. SERTEMPO, COLPATRIA S.A.,CORREDORES DEL PACÍFICO S.A.S.** bajo radicación **-011-20121-0566-01**, en donde se resuelve la **Apelación** presentada por el demandante, en contra de la *sentencia No.084 del 23 de mayo de 2014*, proferida por el *juzgado 11º Laboral del Circuito de Cali* mediante la cual **DECLARÓ PROBADA EXCEP COSA JUZGADA**, frente a las pretensiones de declaratoria de nulidad de acta de conciliación, reintegro, pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir, vacaciones, aportes a la seguridad social y pago de perjuicios del art. 216 CST.

Motivos Juzgado: **a)** en virtud de la seguridad jurídica, si un trabajador suscribe un acta de conciliación tiene total validez sin que se evidencia que las situaciones descritas del reintegro y las condiciones de trabajo hayan inducido al trabajador a firmar el acuerdo, tampoco se prueba fuerza psicológica y la autoridad administrativa estaba facultada para realizar el acuerdo, **b)** sobre la culpa patronal, la el acuerdo dice que incluye todas las indemnizaciones, sin que el acuerdo deba decir expresamente la de la culpa patronal, **c)** a pesar de la condición del trabajador, no se puede afirmar que sea constitutiva de una protección especial, como tampoco esa situación le genera imposibilidad de dar por terminado el contrato por mutuo acuerdo, **d)** al no poder separarse de lo pactado, se configura la cosa juzgada.

apelación demandante: **i)** el despacho dio por probada excepción de cosa juzgada por el acta de conciliación firmada entre las partes, pero no estudio las circunstancias que rodearon la conciliación que se pretende dejar sin efecto, **ii)** si se revisa el acta de conciliación, en la misma no comparece la representante legal de Sertempo, solo firmada por la inspector del trabajo, y el demandante, pero no aporta la demandada la excusa para no acudir, **iii)** las fechas y circunstancias que rodearon al demandante, en 10/nov/10 hubo accidente laboral del que se entregaron restricciones laborales de junio a dic de 2011, pero el 06/jul/11 la empresa despide al actor sin permiso de min trabajo, pero en sept/27/2011 por tutela concedida se ordena reintegro del actor con pago de salarios dejados de percibir y se le reintegra en oct/2011 a la sección de archivo de Sertempo y no en el cargo que tenía, **iv)** a pesar de tener la orden de tutela que ordena el reintegro, convoca al actor a una conciliación, cuando no podía hacerlo porque estaba bajo una estabilidad laboral reforzada, estado de salud que tampoco fue indagado por el inspector de trabajo, como lo aceptó en interrogatorio la representante legal, lo que rodea de vicio la conciliación, **v)** el CST dispone que los derechos derivados de la relación laboral son irrenunciables salvo los casos que dice la ley, dentro los que no está incluido la indem por accidente trabajo y estabilidad laboral que son derechos fundamentales ampliamente protegidos, **vi)** se aprovechó el empleador del estado de estrés e incomodidad que tenía el dte por el sitio de archivo donde lo habían reintegrado, para convocarlo a esa conciliación, que se basó sobre un hecho ilícito, **vii)** en interrogatorio a Sertempo se indagó sobre si se levantó acta de la investigación del accidente de trabajo sufrido y dijo que sí, pero no hay documento que acredite ese hecho, lo mismo contestó Colpatria pero no hay prueba de levantar investigación alguna, **viii)** está probado el accidente de trabajo, la culpa del empleador, se pide reparación plena de perjuicios al trabajador, con criterio de cumplimiento o incumplimiento para la prevención de accidentes, ni se probó la entrega de dotación –botas-, por lo que se debe el valor de los perjuicios, **ix)** con esta sentencia hay dos sentencias contrarias junto con la del juez de tutela, **x)** se aplique la sanción a corredores del pacifico art. 77 CPC teniendo como ciertos los hechos de dda susceptible de confesión o indicio grave en contra y por la no

contestación de la reforma se aplique art. 30 CPT, esto en cuanto a la solidaridad de corredores, a la ARL se le condena a realizar todo el tratamiento médico para la recuperación pues se le suspendieron todos los tratamientos.

Situación procesal que ha sido plenamente discutida y conocida por las partes, por lo que procede la Sala de Decisión a dictar la providencia que corresponda.

SENTENCIA No. 005

La sentencia APELADA debe CONFIRMARSE, son razones: Encontrar sin virtud jurídica la sentencia de tutela base del amparo constitucional, así como con falencia probatoria los perjuicios perseguidos en esta acción.

Ciertamente, la orden constitucional conforme al numeral tercero de la parte resolutive de la **sentencia de tutela del juez 11º Penal del circuito de Cali del 27 de septiembre de 2011** (fl. 406) de la que tras la búsqueda por la Corporación en la página de la rama judicial de la Sala Penal del Tribunal de Cali, no cuenta con registro de impugnación, y conforme la página de la Corte Constitucional fue excluida de revisión¹; providencia constitucional cuyos efectos expresamente se dispusieron por los cuatro meses siguientes a la ejecutoria de esa decisión constitucional, (**Art.8 del decreto 2591 de 1991**) asunto inalterable por el juez ordinario, como para prescindir del carácter transitorio de los efectos de la tutela y considerarlo definitivo, por eso se destaca que ese periodo paso en blanco, teniendo lugar el acta de avenencia también con posterioridad a ese interregno, es decir, como lo dice la sala laboral de la Corte Suprema de justicia, una vez cesaron los efectos de la protección constitucional.

2

“Ahora bien, por orden impartida en acción de tutela (fls.109 a 113 C2) de 9 de junio de 2016, el empleador restableció la relación laboral reintegrando al trabajador; no empecé, dentro de la oportunidad correspondiente el actor no reclamó sus derechos ante la jurisdicción ordinaria, razón por la cual cesaron los efectos de la acción constitucional, lo que llevó al empleador, el 20 de diciembre de 2016, a ratificar el despido el 13 de mayo de ese mismo año y a liquidar de nuevo los conceptos laborales (fl. 234 C2), donde se aprecia incluido el valor de \$7.092.050 de la indemnización por despido injusto y, asimismo, un descuento por valor de \$6.300.289,00.” **(SL572-2021)**

Lo anterior tiene sentido a pesar de entenderse que esa decisión constitucional desarrollaba derechos fundamentales, tal como lo reconoce la jurisprudencia constitucional, **T-052 de 2020**:

The screenshot shows a search interface with the following details:

- Search criteria: 01/09/2011 to 25/12/2012, Radicación, PEREZ PARRA HECTOR YESID.
- Results: 1 record found.
- Record details: Radicación Expediente: T3303158; Demandante: PEREZ PARRA HECTOR YESID; Demandado: COLPATRIA ARP Y OTROS; Primera Instancia: CALI, JUZGADO 11 PENAL DEL CIRCUITO CON FUNCIONES DE CONOCIMIENTO; Fecha Radicación: Nov 28 2011.
- Timeline table:

Etapa	Actuación Secretaría
Radicación	Nov 28 2011
Diligenciamiento Formato Reseña Esquemática	Nov 29 2011
Envío Expediente a Sala de Selección	Nov 30 2011
No Seleccionado para Revisión Ver estado	Dic 14 2011
Comunic.Decisión No Seleccionada para Revisión	Ene 24 2012
Fijación-Desfijación Estado No Seleccionada	Ene 24 2012

“Si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, deberá *presumir* que la causa de la desvinculación laboral es la circunstancia de debilidad e indefensión del trabajador y, por tanto, concluir que se causó una grave afectación de sus derechos fundamentales^[146].....

....5.8. En virtud de lo anterior, si el juez constitucional logra establecer que el despido, o la terminación del contrato o la no renovación del mismo, de una persona con una considerable afectación de salud se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, deberá *presumir* que la causa de la desvinculación laboral fue la circunstancia de debilidad y vulnerabilidad del trabajador y, por lo tanto, concluir que se causó un grave menoscabo de sus derechos fundamentales.”

Por consiguiente, para la fecha de la firma del acta de conciliación el día **02 de marzo de 2012** (fl. 30), ya no se contaba con la protección de la acción de tutela vigente hasta el mes de **enero de 2012**, pues la demandada fue radicada el **21 de agosto de 2012** (fl. 1), más de cinco meses después del término concedido en la acción constitucional para interponer la demanda ordinaria.

Son todos estos argumentos, los que permiten, confirmar lo dispuesto por la instancia, que declaró probada la excepción de cosa juzgada.

Ahora bien, frente a las pretensiones de pago de perjuicios **art. 216 CST** que sí está contenida en la apelación y en la demanda (fl.10), debe manifestarse que dichos perjuicios lo son solo frente al empleador, dado que se trata de la responsabilidad que sobre los hechos, por acciones u omisiones dieron lugar al accidente de trabajo, mientras que las ARL se encargan de cubrir las prestaciones derivadas del sistema de seguridad social.

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*”² dado que dentro de sus obligaciones legales (**artículos 57³ y 348⁴ 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. 3⁵**, responsabilidades en la forma y manera como debe desarrollarse la actividad productiva, lo que incluso ha sido decantado por la normativa patria antes de esta codificación⁶, y de manera posterior mediante la **Ley 9 de 1979 art. 81**, y la **Resolución 2400 de 1979**.

² Introducción al Derecho del trabajo, Manuel Alonso Olea, Civitas. 2002, pag.469

³ **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”.

⁴ **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.

⁵ **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 deberán 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.”

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

En el campo probatorio o pesquisa del caso, se debe tener en cuenta que la legislación nacional tiene diseñada no solo obligaciones de salud ocupacional⁷ hoy de seguridad y salud en el trabajo⁸, sino unas reglas heurísticas propias de los contratos comunes⁹, 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 toxicidad¹⁰.

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 levisima en los contratos en que el deudor es el único que reporta beneficio.

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

⁷ **Ley 9/1979**

⁸ **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.

⁹ **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 aquélla, 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 esperaba, 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.”

¹⁰ *Introducción al Derecho del trabajo, Manuel Alonso Olea, Civitas. 2002, pag.469*

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 accidente del que no queda duda fue de tránsito ocurrido el **10 de noviembre de 2010** (fl. 38), echándose de menos en la examinación si se trató de un accidente de trabajo; recuérdese lo anotado sobre el suceso: ser accidente de tránsito y se desconoce del mismo si es o no accidente laboral, tampoco se enseña, denuncia 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.

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

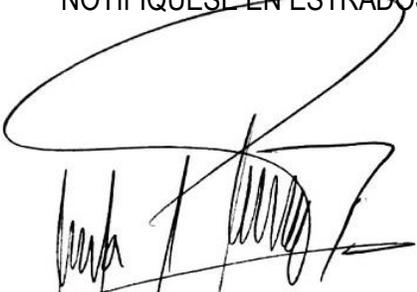
RESUELVE

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 a favor del demandado SERTEMPO. fíjese las agencias en cien mil pesos.

5

NOTIFÍQUESE EN ESTRADOS

Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA



MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA
MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA
Se suscribe con firma escaneada por salubridad pública
(Art. 11 Decreto 491 de 2020)

Firma digitalizada para el proceso judicial



FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA
FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA