



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

SENTENCIA

(Aprobado mediante Acta del 24 de septiembre de 2020)

| | |
|------------|--|
| Proceso | ORDINARIO |
| Radicado | 76001310501220140049101 |
| Demandante | CHRISTIAN GABRIEL MUÑOZ COLORADO |
| Demandada | ONG CRECER EN FAMILIA |
| Asunto | DESPIDO INJUSTO, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, CULPA PATRONAL. |
| Decisión | CONFIRMA |

En Santiago de Cali - Departamento del Valle del Cauca, el día veinticuatro (24) de septiembre de dos mil veinte (2020), la **SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistrados **ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ**, **JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA** y **PAOLA ANDREA ARCILA SALDARRIAGA**, quien actúa como Ponente; obrando de conformidad con el Decreto 806 del 4 de junio de 2020 y los Acuerdos No. PCSJA20-11567 del 5 de junio de 2020 y PCSJA20-11581 del 27 de junio de 2020 expedidos por el Consejo Superior de la Judicatura; adopta la decisión con el fin de dictar sentencia en el Proceso Ordinario Laboral promovido por el señor **CHRISTIAN GABRIEL MUÑOZ COLORADO** contra **CRECER EN FAMILIA ONG**.

ANTECEDENTES

El señor **CHRISTIAN GABRIEL MUÑOZ COLORADO** pretende que se le ordene a **CRECER EN FAMILIA ONG**, pagar la indemnización por despido sin justa causa de que trata el Artículo 64 del C. S. del T. junto con las prestaciones sociales, vacaciones e intereses a las cesantías, correspondientes al período comprendido entre junio y diciembre de 2014, la indemnización por despido de persona en situación de discapacidad de que trata el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la indemnización plena de perjuicios de que trata el Artículo 216 del Código Sustantivo de Trabajo.

Como **HECHOS** relevantes expuso que:

El señor **CHRISTIAN GABRIEL MUÑOZ COLORADO** estuvo laboralmente vinculado sin solución de continuidad con **CRECER EN FAMILIA ONG** desde el 19 de junio de 2012 hasta el 31 de junio de 2014, vínculo que se produjo a través de la suscripción de 4 contratos de trabajo, así: el primero, que comprendió el período entre el 19 de junio y diciembre de 2012, el segundo, para el período comprendido entre enero y junio de 2013, el tercero, que se mantuvo vigente entre el mes de julio y el mes de diciembre de 2013 y el cuarto y último, que comprendió los meses de enero a junio de 2014.

Consideró que con fundamento en lo dispuesto en el Artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el último de los contratos, por tratarse de un cuarto contrato, debió celebrarse por un período mínimo de un (01) año, razón por la que concluye que al provocarse la ruptura prematuramente, se produjo una terminación ilegal e injusta, de donde desprende la indemnización que exige.

Afirmó que el día 26 de diciembre de 2012 el señor **CHRISTIAN GABRIEL MUÑOZ COLORADO** sufrió un accidente de trabajo por el que se vio obligado a iniciar un proceso de recuperación que no había culminado aún para el momento en que se produjo la ruptura del nexo

laboral, con fundamento en lo cual exige la indemnización de que trata el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Alegó, además, que la producción del accidente habría podido evitarse si el empleador tuviera implementado un Programa de Salud Ocupacional según el Sistema de Garantía de Calidad, los Sistemas de Control de Riesgos Laborales y las Medidas Especiales de Promoción y Prevención.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

El extremo pasivo reconoció la naturaleza laboral de vínculo sostenido con el señor **CHRISTIAN GABRIEL MUÑOZ COLORADO**, señalando que esta correspondió a la celebración de cuatro (04) contratos de trabajo, ninguno de los cuales fue prorrogado.

Adujo que nunca existieron prórrogas, sino que se suscribieron cuatro (04) contratos de trabajo, que la terminación del vínculo se produjo por vencimiento del plazo fijo pactado y que de ello se preavisó en debida forma mediante comunicación recibida por el aquí demandante.

En lo que tiene que ver con el accidente, aceptó las circunstancias de modo, tiempo y lugar relatadas por el extremo activo así como el origen laboral y las lesiones producidas en la humanidad del señor MUÑOZ COLORADO.

Alegó no obstante que el accidente habría podido evitarse si el actor hubiera cumplido las Medidas de Seguridad Internas de Contención establecidas en el Protocolo de Seguridad, pues en el momento en que ocurrieron los hechos que rodearon la producción del accidente, el trabajador debió dar aviso inmediato al especialista de área y al jefe de seguridad y no como lo hizo, intervenir por sí mismo para procurar la calma entre los jóvenes recluidos.

Finalmente, puntualizó que el demandante finalizó su proceso de recuperación desde el 20 de mayo de 2014 cuando obtuvo el alta por ortopedia y fisioterapia, e insistió en que la terminación del contrato se produjo por expiración del plazo fijo pactado, que no por una condición de incapacidad o limitación física del trabajador.

La demandada se opuso a las pretensiones con fundamento en que i) el vínculo laboral culminó por la finalización del plazo pactado, ii) no se encuentran acreditados los presupuestos del Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, iii) no existe culpa suficientemente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo y iv) resulta infundada la petición del pago del daño moral y material.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante Sentencia del 08 de agosto de 2016 proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, se **ABSOLVIÓ** al demandado de todas y cada una de las pretensiones formuladas en su contra e impuso condena en costas al demandante.

Fundamentó la decisión al concluir que el contrato no fue objeto de una cuarta prórroga que obligara a incrementar el término al mínimo de un año, sino que en el asunto de marras se produjeron las tres prórrogas autorizadas por la Ley, luego de la vigencia inicial del contrato, de donde concluyó que no existió la alegada ilegalidad en la finalización del vínculo máxime cuando se cumplió con el respectivo preaviso y por tanto, tampoco había lugar a la indemnización echada de menos.

En cuanto a la indemnización por despido de persona en situación de discapacidad de que trata la Ley 361 de 1997, indicó la primera vara que la calificación de 0% de la pérdida de capacidad del actor no resulta significativa, precisando que para que opere la estabilidad deprecada es necesario verificar la presencia de una pérdida de capacidad igual o superior al 15% y que además, no se

acreditó que el actor tuviera incapacidades o restricciones para el momento en que se dio por terminada la relación laboral.

En lo que tiene que ver con la culpa del empleador, descartó las pretensiones de ello derivadas aduciendo que el demandante incumplió los protocolos de seguridad pese a conocerlos y por tanto, su conducta no fue otra cosa que un acto irresponsable, pues no debió intentar apaciguar la turba o “*pelea*” que se presentó entre los adolescentes de por sí ya limitados en su movilidad, no encontrando acreditados los elementos propios de la responsabilidad.

COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

Resulta importante anotar que se *rechazó* el recurso de apelación formulado por su apoderado judicial, por tanto, la competencia de esta Corporación está dada por el Grado Jurisdiccional de CONSULTA, toda vez que la sentencia de primera instancia fue adversa a las pretensiones del trabajador. Conforme lo establece el artículo 69 del Código de Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, dentro de lo que se advierte, que este grado jurisdiccional no es un recurso ordinario o extraordinario, sino un mecanismo de revisión oficioso que se activa sin intervención de las partes, así mismo que es un examen automático que opera por ministerio de la Ley para proteger los derechos de los trabajadores, afiliados y/o beneficiarios, los recursos Públicos y la defensa de la justicia efectiva.

CONSIDERACIONES

Partiendo de los argumentos fácticos y jurídicos expuestos por los extremos enfrentados, corresponde a esta instancia dilucidar si el señor **CHRISTIAN GABRIEL MUÑOZ COLORADO** tiene derecho al pago de las indemnizaciones de que tratan los Artículos 64 y 216 del C. S. del T. y 26 de la Ley 361 de 1997.

Señálese que son eventos exentos del debate probatorio en esta instancia, ya que no fueron materia de discusión por las partes:

- i)* Que el señor **CHRISTIAN GABRIEL MUÑOZ COLORADO** sostuvo una relación de naturaleza laboral con **CRECER EN FAMILIA ONG.**
- ii)* Que el demandante suscribió con la demandada cuatro (04) contratos de trabajo a término fijo que a la postre, mantuvieron vigente la vinculación entre el 19 de junio de 2012 y el 30 de junio de 2014.
- iii)* Que en fecha 26 de diciembre de 2012 el señor **CHRISTIAN GABRIEL MUÑOZ COLORADO** sufrió un accidente de origen laboral.

Por razones de técnica jurídica y dada la ausencia de correlación entre las distintas pretensiones formuladas, la Sala abordará el análisis por separado, priorizando la determinación que gira en torno al contrato de trabajo a término fijo con sus respectivas prórrogas frente a la *justeza* de la causal invocada para darlo por terminado, para luego despejar los cuestionamientos en torno a la indemnización por despido de persona en situación de discapacidad y culminará con lo relativo a la alegada culpa patronal en la producción del accidente de fecha 26 de diciembre de 2012.

1. DEL CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO Y SUS PRÓRROGAS Y DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA:

Dispone el Artículo 46 del C. S. del T.:

“El contrato de trabajo a término fijo deben constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente.

1º) Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días,

este se entenderá renovado por un periodo igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

2º) No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente (...).”

Se trata de una verdad que el Artículo 46 del C. S. del T. dispuso como límite máximo a la tácita reconducción del contrato a término fijo por periodos inferiores a un año, un número de tres (03).

En la medida que por prórroga no puede entenderse nada distinto que la prolongación de un periodo inicialmente pactado, lógico resulta concluir que para que exista una prórroga en la acepción natural de la palabra, necesariamente debe preceder la existencia de una vigencia inicial de la que pueda surgir tal extensión temporal.

Con esta diferenciación en mente, la lectura del Artículo 46 del C. S. del T. no ofrece bajo ninguna égida intelección distinta a que sin perjuicio de la vigencia inicial del contrato, tres (03) son las prórrogas que de este se permiten, o lo que no es distinto, que una cosa es la vigencia inicial del contrato y otra muy distinta son las prórrogas que de allí puedan derivarse, sin que pueda pasarse por alto que tales extensiones temporales no pueden en ningún caso ser superiores al término primigenio, por la prohibición expresa allí misma contenida.

Entonces la vigencia inicial del contrato fue aquella que dio inicio al nexo laboral y que tuvo lugar en el periodo comprendido entre el 19 de junio de 2012 y el 31 de diciembre de 2012, esto es, por un término por poco superior a 6 meses y por tanto, tres (03) fueron las prórrogas que de allí surgieron, todas contraídas al lapso de seis (06) meses, es decir, inferiores al plazo inicialmente pactado (como lo exige la norma en que se finca el debate) sucedidas así: la primera prórroga entre el 01 de enero de 2013 y el 30 de junio de

2013, la segunda prórroga entre el 01 de julio de 2013 y el 31 de diciembre de 2013 y, la tercera y última prórroga entre el 01 de enero de 2014 y el 30 de junio de 2014.

El empleador no se excedió en el uso de la prerrogativa a través de la cual puede reconducir tácitamente hasta tres (03) veces el contrato a término fijo por periodos inferiores al inicialmente pactado y tampoco se retiró del acuerdo laboral antes de cruzar la barrera a partir de la cual se ve obligado a reconducir en plazos iguales o superiores al año, en el entendido que tal obligación solo se configura a partir de la cuarta prórroga.

Para que se impida la tácita reconducción también llamada renovación automática que surge por efecto normativo y pueda invocarse como causa legal de terminación de la expiración del plazo fijo pactado, ha exigido el legislador que de ello se advierta por escrito a través de preaviso comunicado con una antelación no superior a treinta (30) días.

Este deber se observa igualmente cumplido, pues así se desprende de la mera lectura del folio 62, indubitado, en el que se visualiza el preaviso calendado 27 de mayo de 2014, esto es, producido con antelación incluso superior a treinta (30) días de la fecha de vencimiento, 30 de junio de 2014.

Terminado el contrato de trabajo bajo la causal objetiva contenida en el literal c) del Artículo 61 del C. S. del T., que consagra como causa legal para terminar el contrato de trabajo la expiración del plazo fijo pactado; la desvinculación, por tanto, se verifica legal y en consecuencia, no produce la indemnización echada de menos por el actor, pues el resarcimiento exige la presencia de un despido o terminación unilateral sin justificación alguna, lo cual aquí no ocurrió en el entendido que para que pueda reputarse la terminación como un despido, esta implica la decisión unilateral por parte del empleador de retirar al operario de su puesto de trabajo, sin que ello se hubiera

verificado, reitérese, porque el trabajador no fue removido de su oficio sino que sencillamente, feneció el plazo fijo pactado.

Cabe anotar que una cosa es la terminación sin justa causa, lo que, en asuntos como el que nos ocupa envuelve la necesidad de que la ruptura se produzca ya sea sin razón aparente o por una que no se encuentre comprendida en el listado taxativo contenido en el Artículo 62 del C. S. del T. y otra es la terminación por causa legal u objetiva, que no exige la intervención de una justificación, precisamente porque la terminación de la relación laboral no deviene de una decisión que frente a ello adopte el empleador, sino de la ocurrencia de una cualquiera de las circunstancias contenidas en el Artículo 61 del Código Sustantivo de Trabajo.

Verificada como fue la inexistencia de la extensión temporal echada de menos respecto del último de los contratos en cuya hipótesis bien podía cimentarse la existencia de una ruptura presuntamente abrupta y arbitraria, debe dejar de hablarse entonces de la justeza de la terminación para pasar a revisar su legalidad, la que aquí se encontró ajustada a derecho, todo lo cual da al traste con la deprecada indemnización, pues esta se configura únicamente cuando el quebramiento de la relación de trabajo se produce sin justa causa, como así lo enseña el Artículo 64 del C. S. del T.

2. DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO DE PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD:

En lo que tiene que ver con la indemnización de que trata el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, empecemos por recordar que la Ley en cita tiene por objeto primordial y preponderante, proveer de protección a todas aquellas personas que se encuentren en situación de discapacidad, inicialmente y por lo menos hasta la entrada en vigencia del Decreto 1352 de 2013, en los grados de que dan cuenta los artículos 1 y 5 de la norma en comento, a fin de que aquellas no

puedan ser excluidas del ámbito laboral, ni terminados sus contratos de trabajo por razón de su situación, salvo que medie autorización del Ministerio de la Protección Social, tal como así lo dispone el Artículo 26 *ejusdem*, que luego de haber sido sometido al examen de la *norma normarum*, fue declarado **EXEQUIBLE** en Sentencia C 531 de 2000, bajo el supuesto, y se cita literalmente la resolutive, que “*carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato*”, razón que lleva a concluir que proceder en contrario, producirá como consecuencia, el reintegro del trabajador.

Reza el Artículo 1 de la Ley 361 de 1997:

“Artículo 1o. Los principios que inspiran la presente Ley, se fundamentan en los artículos 13, 47, 54 y 68 que la Constitución Nacional reconocen en consideración a la dignidad que le es propia a las personas ~~con limitación~~ <en situación de discapacidad> en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas ~~con limitaciones~~ <en situación de discapacidad> severas y profundas, la asistencia y protección necesarias.”

A su turno el Artículo 7 del ya derogado Decreto 2463 de 2001:

“Artículo 7°. Grado de severidad de la limitación. En los términos del artículo 5° de la Ley 361 de 1997, las entidades promotoras de salud y administradoras del régimen subsidiado, deberán clasificar el grado de severidad de la limitación, así: Limitación moderada, aquella en la cual la persona tenga entre el 15% y el 25% de pérdida de la capacidad laboral; limitación severa aquella que sea mayor al 25% pero inferior al 50% de pérdida de la capacidad laboral y limitación profunda, cuando la pérdida de la capacidad laboral sea igual o mayor al 50%”

A la luz de lo así dispuesto se extraían como presupuestos legales para acceder a la protección propia de la estabilidad laboral reforzada contenida en la Ley 361 de 1997: i) *acreditar una pérdida de capacidad laboral moderada (15 a 25%), severa (25 a 49.99%) o profunda (50% en adelante)* ii) *que la calificación hubiera sido proferido por una de las entidades que integran el S.S.S.I.* iii) *que el empleador tenga conocimiento de la patología*

diagnosticada con antelación a la ruptura del vínculo laboral, o que tenga conocimiento de que el operario está en proceso de calificación y iv) que la decisión de dar por terminado el contrato encuentre su sustento en la situación de discapacidad en la que se encuentra el trabajador.

Con la entrada en vigencia de la Ley 1618 de 2013 y posteriormente el Decreto 1352 de 2013, este último que derogó expresamente el Decreto 2463 de 2001 (a excepción de algunos incisos y párrafos de los Artículos 5 y 6), entre ellos el Artículo 7 arriba transcrito, resulta imperioso interpretar desde las nuevas disposiciones reguladoras la norma contenida en el Artículo 1 de la Ley 361 de 1997, bajo el ejercicio lógico de comprender que extinguida del universo jurídico la norma que clasificaba los grados de discapacidad, igual suerte sufren las disposiciones que encontraban en ella fundamento.

Definido en el numeral primero del Artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 por **personas con o en situación de discapacidad**, debe entenderse “(...) *Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (...)*” y posteriormente derogado de manera expresa el Decreto 2463 de 2001, entre esas disposiciones, el Artículo 7 que tenía por propósito graduar la condición de discapacidad, válido resulta colegir que a la luz del nuevo marco normativo la definición de persona en situación de discapacidad dejó de ser restrictiva para tonarse amplia, y que si bien ya no es requisito aportar la calificación porcentual de la pérdida de capacidad laboral, no por ello puede predicarse que una simple **incapacidad medica de carácter temporal**, tenga la potencia para derivar en favor del operario, las consecuencias jurídicas propias del Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, siempre que aquella no reporte una afectación sustancial en la salud del trabajador que le impida desempeñarse naturalmente en su oficio.

El análisis normativo así sistematizado ofrece como corolario la extracción de los presupuestos legales para acceder a la estabilidad laboral reforzada contraídos a acreditar: *i)* la presencia de una afectación significativa de mediano o largo plazo que impida o dificulte el normal desempeño del oficio asignado al operario *ii)* la existencia de un diagnóstico que ofrezca certeza de la afectación de la que padece el trabajador, que ya no de una calificación *iii)* el conocimiento que de la afectación haya tenido el empleador con antelación al momento en que se produce la ruptura del vínculo laboral.

Ha de señalarse que el asunto sometido a juicio debe enmarcarse con arreglo a lo dispuesto en la Ley 1618 de 2013 y el Decreto 1352 de ese mismo año, en la medida que el acto jurídico presupuesto para enervar la estabilidad deprecada y aquí auscultado lo es la terminación del contrato, la cual se comunicó el 27 de mayo de 2014 y se materializó el 30 de junio de ese mismo año.

Se dijo que la novedad legislativa varió entre otras cosas el concepto de persona en situación de discapacidad, de restringido a amplio y por tanto, variaron del mismo modo los presupuestos legales ahora exigidos para dar lugar a la indemnización de que trata el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, comprendiendo estos a acreditar: *i)* la presencia de una afectación significativa de mediano o largo plazo que impida o dificulte el normal desempeño del oficio asignado al operario *ii)* la existencia de un diagnóstico que ofrezca certeza de la afectación de la que padece el trabajador, que ya no de una calificación *iii)* el conocimiento que de la afectación haya tenido el empleador con antelación al momento en que se produce la ruptura del vínculo laboral. Cumplida esta carga probatoria, se activa a favor del operario la presunción de que el despido se produjo en forma discriminatoria y corresponde al empleador, si pretende derruirla, demostrar la ocurrencia de una justa causa, so pena de que el despido se repunte ineficaz, lo cual implica el reintegro del trabajador, con las consecuencias salariales, prestacionales y de seguridad social que ello apareja, aunado al pago de 180 días de salario a título indemnizatorio.

En el asunto que concita la atención de esta Sala, ni aún con la más amplia perspectiva de persona en situación de discapacidad se logra acreditar la titularidad de la estabilidad laboral reforzada que se depreca, pues si bien no es necesario acreditar un dictamen porcentual que certifique un discapacidad moderada, severa o profunda, sí lo es por lo menos demostrar que para el 30 de junio de 2014, momento en que culminó el contrato (o incluso desde el 27 de mayo de 2014 en que se comunicó de la ausencia de voluntad en la renovación) el actor padecía algún diagnóstico, o se encontraba incapacitado o sometido a restricciones –las últimas se expidieron el 13 de enero de 2014, por el término de un mes- que impidieran la natural ejecución de su oficio y como nada de ello fue demostrado en juicio, no era tampoco sujeto de especial protección en cuya contra no pudiera producirse la ruptura.

Ausente este imprescindible requisito, el actor no alcanza la titularidad del derecho de estabilidad que reclama en su beneficio y por ende, tampoco la indemnización que solo de allí deviene.

3. CULPA DEL EMPLEADOR:

Se señaló en líneas anteriores que el señor **CHRISTIAN GABRIEL MULOZ COLORADO** sufrió un accidente de trabajo el 26 de diciembre de 2012.

La culpa del empleador o como comúnmente aún se designa “*culpa patronal*”, encuentra regulación en el Artículo 216 del C. S. del T. que en su tenor literal reza: “*Cuando exista culpa suficientemente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o en la enfermedad laboral, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios, pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este capítulo*”.

De la lectura de la norma se infiere que aquella busca sancionar la conducta culposa, entiéndase, la falta de cuidado o de diligencia del empleador que origina un daño a su trabajador, sin que para ello resulte relevante una determinada consecuencia, esto es, un grado de incapacidad o minusvalía en condiciones específicas, así como tampoco se establece la necesidad de un porcentaje, ni menos aún que la incapacidad sea temporal o permanente, lo que no quiere decir cosa distinta a que no existen unos patrones de medición.

Tampoco contempla el referido canon, una indemnización tarifada; solamente prevé la compensación de los perjuicios, derivados del daño, por la responsabilidad fundada en el concepto de culpa.

Importa destacar que en materia de cargas probatorias, la culpa patronal no es objeto de presunción alguna y como en múltiples oportunidades lo ha venido sosteniendo la jurisprudencia, el éxito de tal pretensión estriba en la demostración de la culpa del empresario en la producción del resultado dañoso para el asalariado, esto es, que resulta un presupuesto para producir condena en ese sentido, demostrar que el empleador faltó a aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios, según como se ha definido la culpa leve, como así se recordó en sentencia 15114 de 20 de septiembre de 2017:

“No basta entonces con sólo plantear el incumplimiento del empleador en las obligaciones de cuidado y protección a favor del trabajador, comoquiera que la indemnización plena de perjuicios reglada por el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, «[...] no es una especie de responsabilidad objetiva como la del sistema de riesgos laborales, para que opere la inversión de la carga de la prueba que se reclama» en razón a que debe estar acreditado el accidente y las circunstancias en las que ha tenido ocurrencia, y «[...] que la causa eficiente del infortunio fue la falta de previsión por parte de la persona encargada de prevenir cualquier accidente”

Demostrados estos dos supuestos, quien ejerce el poder subordinante, debe probar que sí actuó con diligencia y cuidado para

exonerarse de la responsabilidad por la culpa leve que aplica en asuntos laborales.

En cuanto a la ausencia de prueba del obrar diligente del empleador, como ya se expuso desde el marco normativo, la carga de la prueba en procesos de culpa patronal como la que concita la atención de esta Sala de Decisión recae inicialmente sobre el demandante, quien tenía el deber, sin que a ello acudiera, de demostrar la culpa del empresario en la producción del resultado dañoso para el asalariado, esto es, que resulta un presupuesto para producir condena en ese sentido, demostrar que el empleador faltó a aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios, según como se ha definido la culpa leve, y que el demandado solo está obligado a demostrar su diligencia con el propósito de exonerarse de las efectos perjudiciales de esta primera probanza, tal y como recientemente lo rememoró la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral en Sentencia SL2388-2020, en los siguientes términos:

“Finalmente, no sobra recordar por la Sala que, el concepto de culpa patronal que ha elaborado la Sala partiendo del contenido del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, tiene como supuesto indispensable, no solo la prueba de la existencia del accidente laboral y de la culpa del empleador sino que, además, que ésta se encuentre suficientemente comprobada, lo que excluye que el punto sea materia de presunción o que la carga de probar lo contrario corresponda al empleador, teniendo en cuenta que en este escenario se está ante una culpa subjetiva.

Sobre el tema, esta Sala, en sentencia CSJ SL9355-2017 reiterada en la SL2248-2018, expuso:

[...] la condena a la indemnización ordinaria y plena de perjuicios consagrada en el artículo 216 Código Sustantivo del Trabajo, debe estar precedida de la culpa suficiente del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o la enfermedad profesional, de modo que su establecimiento amerita además de la demostración del daño originado en una actividad relacionada con el trabajo, la prueba de que la afectación a la integridad o salud fue consecuencia de su negligencia en el acatamiento de los deberes de velar por la seguridad y protección de sus trabajadores (art. 56 C.S.T.).

Así mismo, ha reiterado y ratificado la Sala en sentencias CSJ SL17026-2016 y CSJ SL10262-2017, entre otras, que cuando se habla de la indemnización total de perjuicios, se está en el ámbito de la culpa probada, de manera que,

[...] exige la demostración de la culpa patronal, que se establece cuando los hechos muestran que faltó «aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios», según la definición de culpa leve que corresponde a los contratos celebrados en beneficio de ambas partes, de modo que cuando se reclama esta indemnización ordinaria, debe el trabajador demostrar la culpa al menos leve del empleador, y a este que tuvo la diligencia y cuidados requeridos, para que quede exento de responsabilidad.

Así las cosas, no le basta al trabajador con plantear el incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección a cargo del empleador, para desligarse de la carga probatoria que le corresponde, porque, como lo ha precisado pacíficamente esta Sala, la indemnización plena de perjuicios reglada por el artículo 216 del CST, no es una especie de responsabilidad objetiva como la del sistema de riesgos laborales, para que opere la inversión de la carga de la prueba que se reclama, ello como quiera que en primer término deben estar acreditadas las circunstancias en las que ocurrió el accidente y «...que la causa eficiente del infortunio fue la falta de previsión por parte de la persona encargada de prevenir cualquier accidente...».

En el asunto que nos ocupa el elemento esencial de la existencia de la culpa leve no fue suficiente acreditado pues nada se demostró frente a que la **causa eficiente del infortunio lo fuera la falta de previsión por parte de la persona encargada de prevenirlo como así se anunció en la demanda**, y que incluso si en gracia de discusión operara la inversión de la carga de la prueba de la que el juzgador pareció valerse pese a que se trata de una responsabilidad subjetiva que no admite presunción alguna, las testimoniales practicadas constituyeron medio de convicción suficiente no solo para acreditar que las encartadas sí cumplieron con los deberes de diligencia y cuidado que este tipo de responsabilidad les impone e instruyeron al demandante respecto de los Protocolos de Seguridad, que además, medió culpa exclusiva de la víctima, que valga decir, el demandante por ningún medio logró desacreditar, y sí desde la demanda se confesó que el trabajador ejecutó el acto inseguro que terminó por producir el accidente, incluso en contra de las Protocolos de Seguridad que, casi

anticipando el escenario resultante, expresamente advierten: “iv) *En caso de motín, el educador o quien se entere de la alteración del orden, debe dar aviso inmediato, siempre protegiendo su integridad y sin provocar ser agredido por parte de los adolescentes a su cargo. **No debe tomar acciones diferentes a cerrar las puertas con candado, quedándose asegurado con los educandos que no estén participando del desorden. No debe tratar de controlar un solo educador a toda una casa alterada, recuerden que debe esperar a que llegue el apoyo.*** v) *El especialista del área será quien tome las decisiones pertinentes para controlar la situación, siempre actuará con apoyo de los demás educadores y especialistas de turno, nunca actuará solo y si la situación desborda su capacidad de reacción. Se pedirá apoyo inmediato a la Policía de infancia y adolescencia adscrita al centro de Formación Juvenil Buen Pastor”* siendo un hecho confesado desde el numeral quinto del escrito demandatorio en el que él mismo señaló: “(...) *estaba en su labor habitual, y de repente los internos inician una revuelta **y al intentar calmar la situación de indisciplina** mi poderdante es agredido por uno de los internos quien se lanzo –sic- con un objeto cortopunzante y apuñalo –sic- cerca la ingle además de golpes”.* (Subrayado y Negrilla fuera de texto)

Conforme a lo expuesto, el actor no goza de la titularidad del derecho reclamado de estabilidad laboral reforzada, pues no se encuentran reunidos los presupuestos para ello necesarios, en la medida que además de no acreditar la culpa leve que le endilga al empleador, en la producción del accidente medió culpa exclusiva de la víctima, lo cual exonera al empleador de la responsabilidad que sobre él pretende imponerse.

Efectuado el análisis que en derecho corresponde, la Sala **CONFIRMA** la sentencia de primer grado, por cuanto, a juicio de esta Sala de Decisión, se atinó al negar las indemnizaciones contenidas en los Artículos 64 y 216 del C. S. del T. y 26 de la Ley 361 de 1993, por

no hallarse acreditados los presupuestos legales que cada una de ellas exige.

Frente a las **Costas**, se CONFIRMARÁN las de primera instancia, las cuales estarán a cargo de la parte demandante. En esta segunda instancia no se causan dado el Grado Jurisdiccional de Consulta.

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia, por autoridad de la Ley,

RESUELVE

Primero.- CONFIRMAR la Sentencia del 08 de agosto de 2016 proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario de **CHRISTIAN GABRIEL MUÑOZ COLORADO** contra **CRECER EN FAMILIA ONG**; conforme lo expuesto en la parte motiva de esta Providencia.-

Segundo.- SIN COSTAS en esta instancia, atendiendo el Grado Jurisdiccional de Consulta.-

Tercero.- DEVOLVER por Secretaría el expediente al Juzgado de Origen, una vez en firme esta decisión.

Lo resuelto se NOTIFICA y PUBLICA a las partes, por medio de la página web de la Rama Judicial en el link <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-011-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/sentencias>.

No siendo otro el objeto de la presente, se cierra y se suscribe en constancia por quien en ella intervinieron, con firma escaneada, por salubridad pública conforme lo dispuesto en el Artículo 11 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020.



PAOLA ANDREA ARCILA SALDARRIAGA
Magistrada



ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ
Magistrada



JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA
Magistrado

RAD. 76001310501220140049101