



SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL

AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

Medellín, catorce de febrero de dos mil veintitrés

S17-177

Proceso: ORDINARIO LABORAL- apelación sentencia
Demandante: **CARLOS JAIRÓ PALACIO ECHEVERRI**
Demandado: **COOPERATIVA COLANTA**
Radicado No.: 05001-31-05-015-2016-01159-01
Tema: indemnización de perjuicios por no traslado oportuno de planta en acatamiento de restricciones médicas.
Decisión: **CONFIRMA ABSOLUCIÓN**

Link: [17-177 \(015-2016-01159\)](#) expediente digital

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los Magistrados **MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**, **MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO** y como ponente **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte actora en el proceso de la referencia.

El Magistrado del conocimiento, doctor **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes el proyecto aprobado en Sala virtual mediante **ACTA 4** de discusión, que se adopta como sentencia, en los siguientes términos:

1. SÍNTESIS FÁCTICA y ANTECEDENTES

1.1. LO PRETENDIDO

Solicita la demandante el reconocimiento de PERJUICIOS morales y materiales en su modalidad de daño emergente como consecuencia de NO trasladarlo oportunamente a otras plantas (Medellín y/o Itagüí) desde el 30 de junio de 2009, o subsidiariamente, aquellos perjuicios derivados de la anulación de su traslado; además de la indexación de las condenas y las costas del proceso.

1.2. PARA FUNDAMENTAR SUS PRETENSIONES, EXPUSO LOS SIGUIENTES HECHOS:

- ✓ Que desde el 18 de octubre de 1999 labora en Colanta desempeñando el cargo de electromecánico en la plata del Municipio de Santa Rosa de Osos, ubicada a 67.5 km (1 hora y 46 minutos de distancia) de su domicilio en el Municipio de Bello, en el cual habita desde su niñez.
- ✓ Que Colanta cuenta con dos plantas en el área metropolitana, una en Medellín y otra en Itagüí.
- ✓ Que laboraba con un sistema de turnos que implicaba que los días lunes, miércoles y viernes amaneciera en el municipio de Santa Rosa, los restantes en su domicilio, lo que transcurrió con normalidad durante más de 17 años, hasta el 30 de junio de 2009 fecha en la que la EPS SURA emitió restricciones laborales como consecuencia del diagnóstico de hipoacusia severa de oído derecho y la enfermedad de *meniere* derecha, emitiendo las siguientes recomendaciones: *puede realizar actividades que no impliquen movimientos bruscos y rápidos de la cabeza, o que no impliquen desplazamientos mayores de 30 minutos; debe evitar desplazamientos en vehículos que transiten a alta velocidad y/o tengan desaceleración brusca.*
- ✓ Que entre las observaciones que realizó como trabajador, resaltó que era imposible darle estricto cumplimiento a las últimas dos recomendaciones, dada la ubicación de residencia, donde habitaba con sus esposa y dos hijos estudiantes que requerían de su presencia, entre otras, con la finalidad de acrecer los lazos afectivos, aunado a que su desplazamiento era en vehículo sin que estuviera a su alcance controlar la velocidad o desaceleraciones del mismo.
- ✓ Que en aras de disminuir el esfuerzo, en mayo y junio de 2013, solicitó al coordinador de mantenimiento, señor Edgar Moreno Castillo, la posibilidad de realizar su jornada entre lunes y viernes (excluyendo los sábados), la que fue denegada.
- ✓ Que como consecuencia de las aludidas restricciones, NO tenía porqué continuar desplazándose al municipio de Santa Rosa de Osos, debiendo ser trasladado a Medellín o Itagüí en aras de evitar que su estado de salud empeorara.
- ✓ Que en atención al puntaje obtenido en convocatoria interna (3.80) tenía derecho a ser trasladado a la planta de Itagüí desempeñando el mismo cargo, situación que fue comunicada por su empleador el 13 de noviembre de 2012, traslado que se hizo efectivo el

28 de diciembre del mismo año, el cual fue anulado por Colanta el 10 de enero de 2013, desconociendo no sólo el mérito del concurso sino además sus condiciones de salud, la que carece de todo efecto al no exponerse las razones de tal determinación.

- ✓ Que la misma convocatoria interna fue nuevamente publicada el 13 de marzo de 2013, lo que evidenciaba la necesidad apremiante de proveer aquel cargo vacante.
- ✓ Que las restricciones aludidas fueron reiteradas en junio y octubre de 2013 y enero y septiembre de 2014.
- ✓ Que el 11 de junio de 2014 le pidió a la cooperativa que le explicara los motivos de hecho y de derecho, por los cuales NO había dado cumplimiento a las restricciones, ni había sido trasladado a Medellín o a un punto más cercano con el fin de evitar que el desplazamiento fuera tan largo, y así mismo reiteró la petición de ser enviado a otra planta, o en su defecto le explicaran los fundamentos de tal negativa.
- ✓ Que mediante oficio del 3 de julio de 2014 Colanta por fin le explicó los motivos por los cuales anuló su traslado.
- ✓ Que el 25 de septiembre de 2015, en atención a la situación antes descrita, presentó una queja ante el Comité de Convivencia Laboral, desatendida el 8 de octubre del mismo año.
- ✓ Que mediante sentencia de tutela del 22 de marzo de 2016 se ordenó a Colanta que de manera inmediata y temporal fuese reubicado en la sede de Medellín o Itagüí, respetando las recomendaciones médicas de la Comisión Laboral de la EPS SURA, decisión confirmada el 4 de mayo del mismo año.
- ✓ Que en cumplimiento del fallo el 10 de mayo de 2016 es trasladado a la planta de Itagüí, cuando ello debió suceder desde el año 2009 para evitar que su estado de salud empeorara, máxime si desde años anteriores fue evidente la existencia de la vacante en tal lugar, causándose entre otros perjuicios, aquellos derivados de los gastos en que tuvo que incurrir en transporte y hospedaje desde la época de vigencia de sus restricciones, en los montos que enlista, adeudándose a junio de 2016 la suma de \$30.032.000.
- ✓ Que Colanta paga \$42.600 para el año 2016, a los trabajadores de nivel II, que *realizan su labor en un destino diferente a su sede actual de trabajo con una distancia superior a 40 kilómetros*, valor que NO le era reconocido.

- ✓ Que conforme dictamen emitido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la hipoacusia neurosensorial que padece es de origen laboral, sin que el empleador hubiese realizado alguna gestión para mitigar la enfermedad, teniendo una actitud pasiva frente al riesgo que corría.
- ✓ Que la actuación de Colanta le generó problemas psicológicos y afectación a la relación de pareja por la incertidumbre de aceptar las condiciones impuestas o renunciar.

1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Controvirtió la COOPERATIVA COLANTA el derecho pretendido. Comenzó por aceptar los hechos relativos a la existencia del vínculo laboral, realizando algunas aclaraciones en cuanto a la modalidad (contrato a término fijo) y cambio de cargo (en el año 2007 cuando pasó de mecánico a electromecánico). Aduce que desconoce lo atinente al lugar de residencia del demandante, así como la distancia y tiempo de desplazamiento entre los municipios de Bello y Santa Rosa de Osos, o medios de transporte utilizados. Reconoce la ubicación de sus diferentes plantas, pero que ello NO implica que mediara una obligación de traslado dado que la contratación lo fue para desempeñarse en Santa Rosa de Osos. Recalca que la EPS no emitió restricciones sino recomendaciones, aceptando que tenía conocimiento de las mismas y las ha seguido, en virtud de las cuales NO podía trabajar en alturas, comportando esta una función en la vacante de la planta de Itagüí, en la que la exigencia del esfuerzo físico era mucho más alta, de ahí que pese haberse presentado a la convocatoria y haber obtenido determinado puntaje en la prueba técnica, nunca lo pudo ejercer, ya que al momento de anular el traslado, el actor aún se encontraba en el lugar primigenio en espera del remplazo, razón por la que procedió a efectuar una nueva convocatoria. Que veló por la salud de su subalterno, tanto así que reestructuró sus funciones y brindó acompañamiento desde el área de seguridad y salud en el trabajo, así como la ARL dado el cambio de origen que determinó la Junta Nacional al modificar lo aducido por la EPS y la Junta Regional. Aclara que dio respuesta tanto a la solicitud de modificación de jornada como a la queja presentada ante el Comité de Convivencia. De otro lado, indica que son ciertos los hechos relacionados con la acción de tutela e insiste que no es un asunto que le concierna lo atinente al desplazamiento del demandante a su sitio de trabajo, ni existe un solo reporte de incapacidad relacionado con aquel asunto, tampoco desmejoró el estado de salud. Indica que el auxilio por viáticos sólo se reconoce cuando las labores a ejecutar son en lugar diferente a la sede de trabajo, lo que NO se configuraba en este caso, dado que el actor siempre permaneció en la planta de Santa Rosa. Frente a los restantes hechos indica que NO le constan (perjuicios) o se tratan de simples apreciaciones de un apoderado.

1.4. DECISIÓN PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia proferida el 2 de agosto de 2017, el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín ABSOLVIÓ a la COOPERATIVA COLANTA de la totalidad de pretensiones incoadas en su contra por el señor Carlos Jairo Palacio Echeverri, a quien condenó en costas fijando como agencias en derecho la suma de \$737.717.

Dentro del término concedido por la ley, la parte actora interpuso y sustentó recurso de apelación.

2. ARGUMENTOS

2.1. DE LA JUEZ PARA DECIDIR

Comenzó por realizar unas breves consideraciones en torno a las obligaciones en cabeza del empleador para proteger y promover la salud de los trabajadores, en cuanto a la mitigación de los factores de riesgo y el acatamiento de las recomendaciones médicas, las cuales cumplió la cooperativa Colanta, incluso con la reubicación al NO poder laborar en alturas, lo que NO abarcaba trasladarlo a una plata más cercana al lugar de habitación.

En cuanto a la indemnización plena de perjuicios adujo que se estructuraba con la prueba de la culpa del empleador en la ocurrencia del deterioro físico del trabajador, culpa suficientemente comprobada que debía demostrar el demandante y que no se derivaba del origen de sus patologías, menos aun cuando Colanta cumplió a cabalidad con las normas de prevención, sin lograrse establecer un nexo de causalidad entre la enfermedad y negligencia del patrono.

En cuanto a la declaratoria de ineficacia del oficio que anuló el traslado, estimó que fue justificada la actuación del empleador al percatarse que el actor no cumplía con el perfil requerido como lo era el poder desempeñarse en trabajos de altura y en todo caso la entidad era autónoma para regular dicha convocatoria interna, asunto que no le incumbía modificar a un juez.

2.2. RECURSO DE APELACIÓN PARTE ACTORA

Comienza por señalar que NO entiende porqué el despacho se refería a la indemnización plena de perjuicios establecida en el art. 216 del CST, cuando en parte alguna se pretendía la misma.

Aclara que la indemnización reclamada lo es como consecuencia del pago de los transportes en los que tuvo que incurrir.

Que claramente cuando el trabajador comenzó a laborar se encontraba en buena condición de salud, de ahí que al ingresar a la cooperativa manifestase que estaba dispuesto a trasladarse desde el municipio de Bello hasta Santa Rosa sin ningún tipo de problema, pero su situación cambio 17 años después, concretamente desde el 2009 cuando fue descubierta una patología que con posterioridad fue catalogada como de origen laboral.

Que en tal sentido, NO entiende como el despacho negó la ineficacia del oficio que anuló el traslado a la planta de Itagüí, cuando las condiciones laborales debían ser modificadas bajo una debida motivación, oficio que carecía de ello al NO exponer ninguna razón, insistiendo en que tal documento debía anularse.

Recalca que conforme las recomendaciones emitidas en el año 2009 por la EPS Sura, el demandante presentaba dificultades para trasladarse por más de 30 minutos, entidad que incluso dirigió el correspondiente oficio al jefe de salud ocupacional de la cooperativa, Astrid Llano. Y en todo caso, el testigo que era gestor en seguridad y salud en el trabajo, afirmó que las recomendaciones o restricciones, que tienen igual tratamiento, son de obligatorio cumplimiento para el empleador, de ahí que NO entendiase cómo es posible que el patrono tenga la obligación de garantizar la salud de sus trabajadores, pero NO acate integralmente las recomendaciones emitidas por la EPS.

Que también debía tenerse en cuenta que las recomendaciones fueron informadas en múltiples ocasiones a la cooperativa, incluso las transcribía, siendo de su conocimiento que la afectación de salud como consecuencia de la hipoacusia neurosensorial estaba alterando gravemente la salud del trabajador, de ahí que lo más lógico, con apego a los principios del CST y lo consagrado en la Constitución Política referente a la especial protección de la que gozan los trabajadores, era necesario que el empleador hubiese tomado las medidas pertinentes, NO sólo con la reubicación y cambio de funciones. En este punto advierte que conforme la prueba testimonial, esta reubicación se debió más a la patología osteomuscular, que nada tenía que ver con la hipoacusia neurosensorial y al vértigo de meniere.

Que tales conductas de la cooperativa, fueron constitutivas de un acoso laboral, pues aquellas *infundaron* en el actor un temor, un miedo, por cuanto NO estaba en la capacidad de soportar una situación que le estaba generando problemas en su salud y en sus relaciones familiares.

En tal sentido, solicita se revoque la sentencia y en su lugar se ordene el traslado del demandante desde el 30 de junio de 2009, fecha en la cual se emitieron las recomendaciones de la EPS SURA, tornándose procedente el reconocimiento de los gastos en los que tuvo que incurrir en el desplazamiento (transporte) y vivienda (hospedaje), perjuicios causados que perfectamente fueron tasados en cuanto al daño emergente. Que igualmente se declare la ineficacia del oficio por las razones antes expuestas.

2.3.ALEGATOS

2.3.1. PARTE DEMANDANTE

Aunque conforme la anotación del Sistema de Gestión de la Rama Judicial, pareciesen haberse allegado de manera extemporánea, lo cierto es que dicho escrito realmente se radicó el 30 de septiembre de 2020, día cuatro (4) del traslado, es decir, oportunamente, así:



Considera que deben analizarse cuidadosamente una serie de pruebas:

- ✓ Inicialmente los oficios fechados el 23 de mayo de 2016 y el 23 de junio del mismo año, cuyo contenido cita, proferidos por la cooperativa, en el que establece información relacionada con los viáticos, auxilio del cual debe ser beneficiario el trabajador en atención a la igualdad establecida en el art. 2 de la Ley 1496 de 2011, y durante todo el tiempo que prestó sus servicios en el Municipio de Santa Rosa de Osos, pues otros compañeros también tenían derecho a este concepto.
- ✓ Las recomendaciones laborales expedidas en siete oportunidades (entre 30 de junio de 2009 y 28 de junio de 2016) en las que se evidencia la imposibilidad de desplazarse en vehículos que transiten a alta velocidad.

Que en virtud de su condición de salud, NO podía prestar sus servicios en el Municipio de Santa Rosa de Osos desde el 30 de junio de 2009, máxime cuando el 13 de noviembre de 2012 fue el traslado al Municipio de Itagüí, el que con posterioridad fue anulado, habiendo mostrado previamente su interés en dicho cambio con el ánimo de cumplir las recomendaciones.

Que en tal sentido se hace acreedor de los viáticos por cuanto para la prestación del servicio tenía que desplazarse de un municipio a otro, más aún cuando no tenía la obligación de hacerlo en virtud de las recomendaciones laborales.

Que conforme lo establecido en el art. 16 de la Ley 446 de 1998 atinente a la valoración de daños, dentro de cualquier proceso que se surta ante la administración de justicia, la valoración de daños irrogados a las personas y a las cosas, atenderá los principios de reparación integral y equidad, observando los criterios técnicos actuariales. Aunado a que según lo normado en el art. 55 del CST, en virtud de la ejecución de *buena fe del contrato por parte del demandante obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por ley pertenecen a ella*.

Concluye su intervención solicitando se concedan las pretensiones declarativas y condenatorias formuladas con la demanda, reconociéndose el pago de los perjuicios morales y materiales en su modalidad de daño emergente como consecuencia del no traslado oportuno a la planta de Medellín y/o Itagüí desde el 30 de junio de 2009.

2.3.2. ALEGATOS COOPERATIVA COLANTA

Expresamente indicó que:

- DE LAS OBLIGACIONES CONTRAIDAS EN EL CONTRATO DE TRABAJO DE TRABAJO EN RELACION CON LA DILIGENCIA Y CUIDADO POR PARTE DE COLANTA COMO EMPLEADOR

Al suscribirse un contrato de trabajo las partes contraen obligaciones las cuales se encuentra consagradas en el Código Sustantivo de Trabajo, y que para el caso que nos ocupa de manera especial son las siguientes:

“ARTÍCULO 56. OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN GENERAL. De modo general, incumben al empleador obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el "empleador".

ARTÍCULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL "EMPLEADOR". Son obligaciones especiales del "empleador":

2Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

Colanta vela por la seguridad y salud de cada uno de sus trabajadores y siendo fiel al cumplimiento de sus obligaciones como empleador resaltando entre otras: pone a disposición de sus empleados los instrumentos adecuados de trabajo; define, divulga, dirige y hace cumplir al interior de la cooperativa la política de seguridad y salud en el trabajo, realiza la prevención y promoción de riesgos laborales, integra los aspectos de seguridad y salud en el trabajo al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones de la empresa, realiza el plan de trabajo anual y asigna responsabilidades al interior de la empresa, define implementa acciones correctivas y preventivas con el fin de evitar la desviación o incumplimiento del SG-SST, el propósito de las acciones preventivas es eliminar o mitigar aquellas situaciones que pueden generar un riesgo laboral, a diferencia de las acciones correctivas cuya implementación surge para eliminar aquello que causó un riesgo, entre otras actividades.

De otro lado, Colanta puso a disposición del demandante un grupo de profesionales compuestos por médicos, enfermeras, fisioterapeutas, psicólogos, trabajadores sociales, entre otros quienes durante el proceso de rehabilitación del señor Palacio le brindaron todo el apoyo y asesoría que requirió

Como se ha probado Colanta ha obrado y adoptado todas las medidas pertinentes, cumple con los estándares de seguridad laboral, realizó seguimiento y revisión a las diferentes recomendaciones de tipo laboral dadas por su EPS y en especial las relacionadas con las de diligencia y cuidado con sus trabajadores y en especial con el señor Palacio.

Es más la cooperativa creo un nuevo cargo de herramientero para acatar las recomendaciones médicas y garantizar su estado de salud, es una área con protección auditiva y sus funciones están conforme a lo dictado por los médicos tratantes.

Se insiste Colanta siempre ha tenido la debida diligencia y cuidado, capacita y suministra elementos de protección personal y de seguridad con cada uno de sus trabajadores y en especial con el actor.

• FRENTE A LA CULPA PATRONAL

El demandante no ha probado ni acreditado el incumplimiento patronal y el nexo de causalidad del mismo con la ocurrencia del accidente, por el contrario sea probado que el demandante ha hecho caso omiso a las recomendaciones dadas por dadas por las entidades de seguridad social frente a lo relacionado con el autocuidado afectando así condición física.

• FRENTE A LOS PERJUICIOS SOLICITADOS

Esta solicitud no se puede otorgar ya que no han sido plenamente demostrados ni probados los perjuicios causados tanto para el demandante ni para su pareja ya que en ningún momento hubo culpa patronal por parte de Colanta ya siempre se obró con diligencia y cuidado

Por el contrario se ha probado que Colanta ha sido muy diligente con el cuidado de sus trabajadores, para que se emitan conceptos que no corresponde a la realidad de la cooperativa.

• DE LA CONVOCATORIA A UN NUEVO PUESTO

Es clarísimo y está probado que el demandante no cumplió con requisitos relacionados con su salud esto es presente restricciones para realizar trabajo de alturas por lo cual se estaría exponiendo a peligro al señor palacio motivo por lo cual no es apto para aplicar a este cargo

• DE LAS PRUEBAS

Frente a la etapa probatoria, se debe de analizar y valorar todas y cada una de las pruebas documentales aportadas por COLANTA y que definitivamente fueron soslayadas y desatendidas por el A quo.

Frente a este tema La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia de junio 26 de 2013 (Rad. 37092, M. P. Rigoberto Echeverri Bueno) señaló que:

“...el análisis probatorio no puede desarrollarse sobre apreciaciones subjetivas y arbitrarias del fallador sino que establece y regula la libre formación del convencimiento...”.

...“Dice la censura que el artículo 60 del CPTSS le impone al juez, que, en la sentencia analice todas las pruebas allegadas puntualmente, así como el artículo 174 del Código de Procedimiento Civil establece la necesidad de la prueba, por lo que, conforme con ellas, éste tiene la obligación de fundar su decisión en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso; que el análisis probatorio no puede desarrollarse sobre apreciaciones subjetivas y arbitrarias del fallador, sino que, conforme a lo preceptuado por el artículo 61 del CPTSS, que establece y regula la libre formación del convencimiento, necesariamente tiene que apartarse de toda arbitrariedad, como aquélla en que incurrió en la decisión recurrida en casación”...

Con fundamento en lo expuesto y en las pruebas aportadas y practicadas solicito al su señoría, ABSOLVER a mi cliente

3. DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA JURÍDICO EN ESTA INSTANCIA

Consiste en determinar si desde el 30 de junio de 2009, data de la emisión de las recomendaciones médicas, se causó un daño al trabajador que deba ser indemnizado por el empleador, analizándose si la Cooperativa Colanta tenía la obligación de trasladar de manera inmediata al subalterno a una planta más cercana a su sitio de residencia y consecuentemente debe reconocer a título de perjuicios materiales los gastos en los que tuvo que incurrir en el desplazamiento (transporte) y vivienda (hospedaje).

4. CONSIDERACIONES

Sui generis resultan las pretensiones aquí incoadas, ni siquiera existe una norma en el CST que contemple expresamente aquel derecho para efectos de analizar el supuesto de hecho y la consecuencia jurídica. Evidentemente su estructuración parte de la premisa general de que quien cause un perjuicio está obligado a resarcirlo¹, óptica desde la cual se plantea la causación de aquel en cabeza del empleador, bajo el entendido que se encontraba obligado a acatar las recomendaciones médicas que databan del 30 de junio de 2009 y que le imposibilitaban al subalterno efectuar traslados por períodos superiores a 30 minutos, recomendación que en su parecer sólo podría materializarse con una reubicación oportuna en otra planta más cercana al sitio de residencia, pasando de laborar en el Municipio de Santa Rosa de Osos, en el cual fue contratado, a Medellín o Itagüí, dado que por su ubicación geográfica resultaban más cercanos a

¹ Consúltese el Código Civil: ARTICULO 2347. <RESPONSABILIDAD POR EL HECHO PROPIO Y DE LAS PERSONAS A CARGO>. Toda persona es responsable, no sólo de sus propias acciones para el efecto de indemnizar el daño sino del hecho de aquellos que estuvieron a su cuidado

Bello. La tardanza en efectuar dicha actuación, que sólo se surtió en el año 2016 en acatamiento a un fallo de tutela, la traduce en la incursión de una serie de gastos que de otra manera NO hubiese tenido que asumir, que a su vez delimitan el perjuicio indemnizable, tasado en los costos de hospedaje y transporte desde Bello hasta Santa Rosa de Osos por un período de 7 años (2009-2016).

En síntesis, comporta esta la tesis que la parte actora pretende se avale en esta instancia.

Ahora, claro es que el desplazamiento de un trabajador a su sitio de empleo NO es un asunto de índole laboral, lo que ocurra en el trayecto de su residencia al lugar donde debe presentarse sólo tiene alguna repercusión en este campo cuando el transporte es proporcionado por el empleador, lo que no sucede en este caso. Bajo este contexto surge un primer interrogante: ¿Qué obligaciones surgen para el empleador cuando se expide una recomendación médica que claramente tiene incidencia en un ámbito extra-laboral? Y es que dicha recomendación emitida por el Área de Medicina Laboral de la EPS SURA aquel 30 de junio de 2009, en lo que interesa a la Sala, prevé que el señor Carlos Palacio Echeverri *puede realizar actividades que no impliquen desplazamientos mayores a 30 minutos*. En el oficio dirigido a la Jefe de Salud Ocupacional se precisa que la misma debe tenerse en cuenta tanto en las actividades laborales, es decir, dentro de la jornada, como extra-laborales hasta tener un concepto diferente por parte del médico tratante.

Para resolver el interrogante NO es imprescindible realizar un trasegar normativo y jurisprudencial, que con suficiencia fue explicado por la a quo, respecto de las obligaciones generales y especiales a cargo del empleador de cara a procurar a sus trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y salud, pues ciertamente NO comporta este el punto de discusión. NO se está discutiendo una culpa patronal, NO se está discutiendo si la patología denominada *hipoacusia neurosensorial moderada a severa en oído derecho*, cuyo origen es laboral según el dictamen proferido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, fue causada por la negligencia o falta de cuidado de Colanta; tampoco se debate si frente aquel diagnóstico el empleador tomó medidas acertadas para su control de cara a las funciones realizadas. Y es que otro es el problema, el cual, se insiste, gravita de determinar si dentro de las medidas tomadas, debía incluirse la modificación de sede de empleo. Y es ahí donde esta Magistratura difiere con el pensamiento del recurrente, pues no puede, a *motu proprio*, en virtud de un hecho sobreviniente a la suscripción del contrato, exigir la modificación del clausulado. Otra cosa es que las partes libremente decidan tomar diversas

medidas que beneficien a ambas partes, especialmente en pro de la salud del subalterno, buscando alternativas para disminuir los tiempos de desplazamiento, pero ello NO implica que automática e inexorablemente el empleador tenga la obligación de trasladarlo a otra planta de la empresa, menos aún, si con antelación debe mediar un cambio operacional, un análisis de vacantes y puestos de trabajo que cumplan con las recomendaciones médicas existentes y que salarialmente sea equivalente al cargo anteriormente desempeñado.

Eventualmente este pensamiento podría variar ante una agudización de la enfermedad o una afectación grave del estado de salud del subalterno causada por el desplazamiento entre su residencia y sitio de trabajo. Sólo en este evento podría examinarse, de cara a unas obligaciones generales de todo patrono y con un enfoque constitucionalista, si debió adoptar medidas internas que implicaran el traslado aquí pretendido. Pero NO es este el direccionamiento de la acción, incluso el perjuicio que el recurrente reclama se cimienta en la incursión de unos costos *adicionales* que, a veces de aquel, serían inexistentes de haberlo trasladado al Municipio de Itagüí, arguyendo que de esta manera se habría acogido oportunamente la recomendación.

Quiere esto decir que el perjuicio económico NO tiene la vocación de avalar un traslado, menos aun si su procedencia se cimienta en un concepto médico, panorama bajo el cual dicho traslado sólo tendría fundamento, como se dijo, en la afectación de sus condiciones de salud, o en el acrecimiento de los signos y síntomas propios de patología, o en el aumento del porcentaje de pérdida de capacidad laboral, o por resultados alarmantes de exámenes de control. Pero nada de eso se acreditó. Incluso esta Magistratura desconoce cuál es la merma que padece el señor Carlos Jairo Palacio ya que la junta nacional únicamente se ocupó de definir el origen, no así la fecha de estructuración ni el porcentaje de la deficiencia, discapacidad y minusvalía.

En otras palabras, sólo en daño a la salud comportaría el perjuicio indemnizable, claro está, bajo el matiz de que el empleador tuviese la obligación de reubicar al señor Carlos Jairo Palacio en otra planta. Pero aquel daño parece inexistente, por lo menos para la época de la emisión de la recomendación aludida, atinente a no realizar actividades que implicasen desplazamientos mayores a 30 minutos. De ello da cuenta la misiva fechada el 10 de septiembre de 2009 cuando el trabajador le expresó al jefe de salud ocupacional de Colanta (fl. 15) que hasta el momento los deslazamientos no le habían causado una crisis vertiginosa propia de su enfermedad y que se encontraba satisfecho cumpliendo su actividad laboral en el municipio de Santa Rosa de Osos. En dicha oportunidad aclaró que NO cambiaría su lugar de residencia ubicado en el municipio de Bello, donde tenía un hogar compuesto por su esposa y dos hijos, quienes necesitaban de su presencia, y él la de ellos, lugar donde además desarrollaban y acrecentaban los lasos afectivos,

de amistad, compartir, diálogo y familiares, elementos que catalogó como necesarios e indispensables para la formación de una familia con proyección moral, espiritual, de valores y servicios a la sociedad. De esta manera el aquí demandante interpretó que la única forma de materializarse la recomendación era que lo trasladaran a la planta de Medellín, petición que replicó tres años después, concretamente el 9 de abril de 2012 (fl.16) y que según se aprecia a folio 23 del plenario, sí recibió respuesta pues le indicaron que debía presentarse a una convocatoria y ganarse el puesto.

Frente al punto la declarante MARTA JULIETA PALACIO ROLDAN, jefe de gestión humana y seguridad de Colanta, explicó la necesidad de efectuar aquellas convocatorias dado la multiplicidad de casos que por factores extremos solicitaban el cambio de sede (estudios universitarios, víctimas de desplazamiento forzado, tratamientos médicos, entre otros), por lo que con el ánimo de no lesionar el derecho a la igualdad, y dada la imposibilidad de atender positivamente cada súplica, efectuaba convocatorias internas para proveer los cargos vacantes que surgían en otras municipalidades.

Y fue precisamente acatando tal sugerencia, que el actor participó en una de aquellas convocatorias obteniendo resultados positivos que permitieron su traslado a Itagüí, traslado que realmente nunca se efectuó dado la anulación del cambio por parte del empleador, toda vez que otra de las restricciones médicas le impedía al demandante ejecutar la labor, restricción relacionada con la imposibilidad de trabajar en alturas, actividad que le correspondía desarrollar a un electromecánico en aquella planta. Consúltese la misiva fechada el 10 de enero de 2013 (fl. 20) donde se retrotrajo la actuación por parte del empleador, y cuya nulidad se pretende en esta acción bajo el entendido que en aquella oportunidad no se fundamentó la determinación. Empero, al margen de la potestad que pudiese tener un operador jurídico para *anular* un documento de carácter privado, lo cierto es que el 3 de julio de 2014 (fl. 29) Colanta sí explicó con suficiencia, aunque tardíamente, porque se encontró con la imposibilidad material de llevar a cabo la reubicación, lo que no era ajeno a la realidad, de ahí que ofertase nuevamente la vacante. Que la respuesta NO sea satisfactoria o acorde a los intereses del peticionario, NO implica que proceda su anulación.

De otro lado, NO pasa desapercibido para la Sala el fallo de tutela del 22 de marzo de 2016 que ordenó la aludida reubicación mientras persistiera la recomendación médica (fl. 42 a 51), decisión confirmada el 4 de mayo de 2016 (fls. 52 a 56). No obstante, aquella mirada constitucional de cara a un trabajador que invoca otras patologías (psoriasis agravada por la radiación solar en Santa Rosa), que aducía que diariamente debía soportar hasta 4 horas de desplazamiento que le

producían vómito y mareos, puede variar en un proceso ordinario que, con una mirada legalista y unos fundamentos fácticos disímiles, decide un asunto. Incluso aquí se reclaman unos gastos de hospedaje precisamente porque los desplazamientos ni eran diarios, ni tenían tal duración, aunado a que en ocasiones eran realizados por el trabajador en su carro particular, conforme lo expuesto por varios testigos. En tal sentido, otra es la cara del asunto en el trámite constitucional, oportunidad donde el juez consideró que era deber del empleador buscar alternativas en aras de garantizar la continuidad de la relación laboral con el trabajador discapacitado, sujeto de especial protección, señalando que la empresa bien podía asignar las mismas funciones en otra planta.

Pero, aunque es válido tal pensamiento, el que esta Magistratura acompañaría si encontrase que la negativa de Colanta en cuanto al traslado afectó gravemente el estado de la salud del señor Carlos Jairo Palacio, por lo menos para aquel 2009 o durante los años subsiguientes, lo cierto es que, reiterando lo ya dicho, ello NO implica que exista un daño indemnizable, menos aún cimentado en unos costos de transporte que, en menor cantidad, también hubiese de asumir de laborar en la planta de Medellín o Itagüí, lugares que, en todo caso, pueden implicar un desplazamiento superior a los 30 minutos.

Ilustrativo resulta el razonamiento de la Corte Suprema de Justicia mediante sentencia SL4179-2022, y aunque allí analizó un caso de culpa patronal, disímil al asunto que nos ocupa, *mutatis mutandi* habría de aplicarse la misma intelección respecto del reclamo aquí impetrado. Esto dijo:

Empero, ello no puede entenderse como lo sugiere la censura, esto es, que al promotor del juicio no le corresponde acreditar que, efectivamente, la existencia de tal incumplimiento fue la vía por medio de la que se generó el accidente, motivo por el que también la Corte ha sostenido que (CSJ SL1897-2021):

[...] no basta la sola afirmación genérica del incumplimiento del deber de protección o de las obligaciones de prevención en la demanda, sino que es menester delimitar, allí mismo, en qué consistió la omisión **que llevó al incumplimiento del empleador de las respectivas obligaciones derivadas del propio contrato de trabajo** y de la labor prestada por el trabajador y la conexidad que tuvo con el siniestro, para efectos de establecer la relación causal entra la culpa y el hecho dañino, pues **nadie está obligado a resarcir un daño sino cuando ha dado causa o contribuido a él**, CSJ SL2336-2020.

En otras palabras, en estos eventos se requiere que el afectado por el infortunio pruebe la relación entre el nexos causal, la culpa del empleador y la ocurrencia del accidente, así se dijo en la sentencia atrás citada, que memoró lo dicho en la providencia CSJ SL14420-2014, en cuanto a que:

[...] para que se cause la indemnización ordinaria y plena de perjuicios consagrada en el literal b), artículo 12 de la Ley 6ª de 1945 (sector oficial) y en el Art. 216 CST (sector particular), debe encontrarse suficientemente comprobada la culpa 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 o efecto de la negligencia o culpa del empleador en el acatamiento de los deberes que le corresponden de velar por la seguridad y protección de sus trabajadores. La causalidad, es decir, la relación de**

causa-efecto que debe existir entre la culpa patronal y el daño, a más de ser un elemento *sine qua non* de la responsabilidad plena y ordinaria de perjuicios del empleador, es una pauta de justicia, en la medida que, nadie está obligado a resarcir un daño sino cuando ha dado causa o contribuido a él. De allí que la culpa exclusiva de la víctima o de un tercero, y el caso fortuito y la fuerza mayor (denominados por la doctrina *causas ajenas*), sean considerados en el derecho común como eximentes de responsabilidad, en tanto que, con su determinación, el nexo causal se rompe o quiebra, ante la imposibilidad de imputar el resultado dañino a quien se afirma lo cometió por acción u omisión culposa (CSJ SL 2336-2020) (Negrillas de la presente sentencia).

Por lo precedente, en el proveído CSJ SL1897-2021 se insistió en que en «[...] *la culpa por omisión, el demandante de los perjuicios debe demostrar que la omisión que da lugar al incumplimiento tiene nexo de causalidad con el siniestro laboral generador de los perjuicios*» y

Por su parte, la Sala de Casación Civil, en sentencia de radicación SC3972 del 15 de diciembre de 2022 señaló que:

Recuérdese que, como lo tiene expresado la jurisprudencia de la Sala, (...) *En tratándose del daño, (...) la indemnización exige la certeza del detrimento, o sea, su verdad, existencia u ocurrencia tangible, incontestable o verosímil, ya actual, ora ulterior, acreditada por el demandante como presupuesto ineluctable de la condena con pruebas idóneas en su entidad y extensión. ‘La certidumbre del daño, por consiguiente, es requisito constante ineludible de toda reparación y atañe a la real, verídica, efectiva o creíble conculcación del derecho, interés o valor jurídicamente protegido, ya actual, bien potencial e inminente, mas no eventual, contingente o hipotética’ (cas. civ. sentencias de 11 de mayo de 1976, 10 de agosto de 1976, G.J. No. 2393, pp. 143 y 320)”* (CSJ SC2758-2018, 16 jul., rad. 1999-00227-01).

La acreditación del daño corre por cuenta de quien lo reclama, pero para ello es admisible que recurra a cualquier medio suasorio, a menos que su demostración se halle legalmente sometida a una formalidad *ad substantiam actus* o *ad probationem*.

En este orden de ideas, ante la inexistencia de un daño, innecesario resulta delinear los criterios para tasarlo, bien en atención a lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 446 de 1998, citado por la parte actora en los alegatos presentados ante esta instancia, o bien de acuerdo a los conceptos extralegales que reconoce el empleador al personal que debe desplazarse a sitio diferente al de sus labores habituales, prebenda que por demás NO comportó una pretensión, y tampoco se habría causado respecto del aquí demandante, pues una cosa es que laborando en Santa Rosa, el empleador por necesidad de servicio envíe al subalterno a cumplir transitoriamente algunas funciones en diferente municipalidad, y otra muy diferente es que hubiese creado o concedido un auxilio para financiar el transporte de quienes residen en lugar diferente a la ubicación del puesto de trabajo.

Finalmente, en cuanto al ACOSO LABORAL que predica el señor Carlos Jairo Palacio, advertido en el recurso de alzada, bastará con indicar que al margen de la configuración de conductas que puedan o no enmarcarse en las disímiles modalidades que contempla la Ley 1010 de 2006, NI ello comportó una pretensión, ni fue un asunto debatido, ni se solicitó se impartiera el trámite de este proceso especial, ni su acreditación, en gracia de discusión, implica el reconocimiento de los

haberes que aquí se deprecaron relacionados con el reconocimiento de una indemnización. Claramente dicha ley delimita el tipo de condenas que es dable emitir en asuntos donde se acredita una conducta constitutiva de acoso laboral, disímil al objeto discutido en este trámite. Lo anterior sin miramientos a la caducidad de ese tipo de acciones.

En los términos expuestos se confirmará la decisión objeto del recurso de alzada. Se condenará en costas en esta instancia a la parte actora por no haber tenido éxito en el recurso, fijándose como agencias en derecho la suma de \$100.000 a favor de Colanta.

4 DECISIÓN DEL TRIBUNAL


Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **DECIDE**

PRIMERO: CONFIRMA la sentencia proferida el 02 de agosto de 2017 por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín dentro del proceso ordinario laboral promovido por el señor **CARLOS JAIRO PALACIO ECHEVERRI** identificado con la cédula de ciudadanía Nro. 98.489.803, contra la **COOPERATIVA COLANTA**, conforme las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.


SEGUNDO: costas en esta instancia a cargo de la parte actora. Se fija como agencias en derecho la suma de \$100.000.

Lo anterior se notificará por **EDICTO** que se fijará por la Secretaría por el término de un día.


Los Magistrados
(Firmas escaneadas)



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



MARIA NANCY GARCIA GARCIA



MARTHA TERESA FLOREZ SAMUDIO

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL**



SECRETARÍA

EDICTO

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Proceso:	ORDINARIO LABORAL- apelación sentencia
Demandante:	CARLOS JAIR PALACIO ECHEVERRI
Demandado:	COOPERATIVA COLANTA
Radicado No.:	05001-31-05-015-2016-01159-01
Decisión:	CONFIRMA ABSOLUCIÓN
Fecha de la sentencia:	14/02/2023

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/148> por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 15/02/2023 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario