

## REPÚBLICA DE COLOMBIA



### SALA DE DECISIÓN LABORAL

El diecinueve (19) de abril de dos mil veinticuatro (2024), la SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL del TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, procede a emitir sentencia de segunda instancia, en el presente proceso ordinario laboral promovido por el señor **SERGIO ANDRÉS NAVARRO ACEVEDO** contra la sociedad **CONTINENTAL GOLD LIMITED SUCURSAL COLOMBIA** tramitado bajo el radicado único nacional No. **05001-31-05-017-2021-00368-01**, venido a esta instancia en consulta de la sentencia de primera instancia.

#### AUTO

De conformidad con la sustitución de poder allegado al correo electrónico por el apoderado de la parte demandante Dr. JOSÉ IGNACIO LLINAS CHICA, se le reconoce personería para actuar al Dr. EDWIN ANDRÉS SÁNCHEZ ACEVEDO, portador de la T.P. 306.978 del C.S.J. como apoderado sustituto.

De otro lado, se encuentra que, en memorial allegado a través de correo electrónico, la abogada ANA PAOLA BALLESTEROS MONTERROZA, quien funge como apoderada especial de CONTINENTAL GOLD LIMITED SUCURSAL COLOMBIA, sustituye poder a la Dra. ÁNGELA PATRICIA PINO MORENO, portadora de la T.P. 253.532 del C.S.J. para seguir representando los intereses de la empresa demandada, razón por la cual se le reconoce personería.

El magistrado del conocimiento, Dr. FRANCISCO ARANGO TORRES, declaró abierto el acto y previa deliberación sobre el asunto, la Sala adoptó el proyecto presentado por el ponente, el cual quedó concebido en los siguientes términos:

#### 1. ANTECEDENTES

El actor pretende en primer lugar, que se declare la existencia de un contrato de trabajo escrito a término indefinido con la empresa CONTINENTAL GOLD LIMITED SUCURSAL COLOMBIA a partir del 17 de junio de 2019, que terminó de manera unilateral e injustificada el 12 de julio de 2021. También pretende que se declare que le asiste derecho al pago de vacaciones por un total de 15 días, la indemnización por despido injustificado, y la indemnización moratoria del artículo 65 del CST por el no pago oportuno de las vacaciones al momento de terminación del contrato.

De otro lado, pretende que se declare la responsabilidad por culpa patronal de la empresa demandada, en la adquisición por parte del trabajador de la enfermedad profesional denominada “Hernia Inguino-escotral gigante muy sintomática con episodios de atascamiento” y que como consecuencia de lo anterior, se condene a la demandada al pago de los perjuicios materiales en su modalidad de lucro cesante, el porcentaje de merma de la capacidad laboral establecido en un (15% aproximado), multiplicado por el tiempo que le resta a su vida productiva, la cual estima en setecientos seis millones de pesos, el pago de los perjuicios de orden material en la modalidad de daño emergente en la suma de tres millones cuatrocientos mil pesos, por concepto de gastos de médicos y quirúrgicos, los perjuicios morales por el dolor y sufrimiento padecidos en suma de veinte S.M.L.M.V., los perjuicios fisiológicos equivalentes a veinte S.M.L.M.V. y las costas y gastos del proceso.

**Como fundamento fáctico de sus pretensiones,** relata el demandante que inicio una relación laboral mediante contrato de trabajo escrito a término indefinido con la empresa CONTINENTAL GOLD LIMITED SUCURSAL COLOMBIA el 17 de junio de 2019.

Refiere que, como contraprestación por sus servicios, devengaba la suma de US\$4500 dólares, y que, para el momento de terminación del contrato en julio de 2021, ascendía a \$17'929.000 mensuales, los que eran pagados de forma quincenal.

Relata que las labores asignadas por la empresa demandada y descritas en el contrato de trabajo, fueron las de entrenador de maquinaria pesada, que eran realizadas al interior de la mina, pero que además, se le indicó que tenía que hacer de todo ante la ausencia de personal, pues lo normal al interior de una mina es la presencia de 25 a 30 trabajadores y ellos eran 7, teniendo que realizar la limpieza de las maquinas, la operación de las mismas y la limpieza de los instrumentos de trabajo para continuar el proceso de perforación, operar cargador LHD, colgar el cable al hastial con ganchos aislados, labores de exigente esfuerzo físico en la

alzada de peso, pues los cables superan los 25 kilos, con extremas condiciones de contaminación y calor.

Aduce que a raíz de la pandemia generada por el Covid-19, se tomaron varias medidas como cierre de las fronteras, confinamiento total, toques de queda y otras restrictivas de la libre movilidad, por lo que su jefe inmediato el Superintendente German Caballero, le impartió la orden de trabajar de forma continua al interior de la mina durante 6 días, jornada de trabajo que se postergó hasta el 16 de noviembre de 2020 de manera ininterrumpida.

Afirma, que salió a vacaciones a mediados de noviembre del 2020 y se trasladó al Estado Chileno de donde es originario a visitar a su familia, empezando a finales de noviembre del 2020 a sentir diferentes síntomas como dolor en la ingle entre otros, y apenas pudo salir a vacaciones acudió a los galenos en la ciudad de Santiago de Chile, quienes le diagnosticaron *“Hernia Inguino-escotral gigante muy sintomática con episodios de atascamiento”*, razón por la cual tuvo que ser intervenido quirúrgicamente, costos que asumió de forma directa y que ascendieron a la suma de tres millones cuatro cientos mil pesos colombianos.

Expresa que la enfermedad padecida, obedeció a las extensas jornadas de trabajo para actividades a las cuales no estaba inicialmente contratado, y debido al exceso de fuerza en alzar cables, limpiar maquinaria y operar cargador (LHD), a la falta de suministro de elementos de protección como cinturón para alzar peso, y la falta de una política de seguridad ocupacional al interior que la empresa, lo que deviene en culpa patronal en la causación de la enfermedad descrita.

Refiere que como consecuencia de los daños antijurídicos sufridos en su integridad física, se le asignaron una serie de restricciones a su regreso a trabajar en Colombia, entre ellas la prohibición de trabajo pesado donde implique levantar por encima de la cintura cargas superiores a los 20 kilos, máxime que en la actualidad tiene una merma de la capacidad laboral aun sin calificar de cerca del (15%) de su fuerza productiva de trabajo, lo que además le ha generado dolor físico, sentimientos de angustia, impotencia, desesperanza, minusvalía, y perjuicios fisiológicos, ya que no puede realizar actividades que hacen más agradable la existencia tales como cargar a su hija, practicar deportes de peso, nadar etc.

Finalmente, relata que su empleador en fecha 12 de julio de 2021, procedió a dar por

terminado el contrato de trabajo sin justa causa, sin que a la fecha de presentación de la demanda hubiera cancelado la respectiva indemnización, ni el pago de las vacaciones y la indemnización de que trata el art. 65 del C.S.T.

## **2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:**

La oficina judicial de la primera instancia despachó de manera desfavorable las pretensiones de la demanda, luego de concluir que pese a que en este proceso no se discutió la existencia de la relación laboral, por ser un hecho aceptado por la empresa demandada, ni la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, se había demostrado que la accionada pagó al demandante la indemnización correspondiente al despido unilateral, así como el pago de las prestaciones sociales y vacaciones adeudadas al accionante.

En cuanto a la indemnización moratoria dispuesta en el art. 65 CST, indicó que absolvía de esta pretensión, porque si bien el pago de la indemnización por despido sin justa causa y la liquidación final de prestaciones sociales no se realizó en el momento en que se dio por terminado el contrato de trabajo, se acogía la tesis planteada por el representante legal de la demandada, quien en el interrogatorio de parte manifestó que esa situación ocurrió porque el demandante no quiso recibir, ni firmar el valor de la liquidación final y que ante tal evento, se vieron en la necesidad de efectuar el pago vía electrónica en la cuenta de nómina que tenía el accionante, razón por la cual no encontró motivos para proceder a la condena por este concepto.

En lo que tiene que ver con la culpa patronal alegada en la demanda, señaló que no se encontraba acreditada, en la medida que la enfermedad padecida por el actor, no se encontraba relacionada en la tabla de enfermedades laborales, y en segundo término, porque no se demostró el nexo causal entre la enfermedad y la posible responsabilidad que atañe al empleador en la causación de la misma. Adicionalmente, argumentó, que según el dictamen de Pérdida de Capacidad Laboral (en adelante PCL), practicado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia (en adelante JRCIA), se logró determinar que la merma en la capacidad laboral del actor es de origen común, dictamen que tampoco fue recurrido o puesto en duda por la parte demandante.

En contra de la anterior decisión no se interpusieron recursos, motivo por el cual, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007 al haber resultado la sentencia de primer grado totalmente adversa a las pretensiones del

demandante, se dispuso el envío del expediente ante esta Corporación judicial para surtir el grado jurisdiccional de CONSULTA en su favor.

### **3. DE LOS ALEGATOS EN ESTA INSTANCIA:**

Corrido el traslado para alegar en esta instancia, la apoderada judicial de la parte demandada presentó alegatos, anotando resumidamente los siguiente:

#### **DE LO QUE SE ENCUENTRA PROBADO DENTRO DEL PRESENTE ASUNTO**

La existencia de un contrato de trabajo con el demandante, el cual terminó en fecha 22 de julio de 2021, sin justa causa y con el pago de la respectiva indemnización legal.

Que mi representada en vigencia de la relación laboral, siempre veló y garantizó la protección de salud no solo del demandante sino de sus demás trabajadores y en este sentido brindó las correspondientes capacitaciones, elementos de protección personal, herramientas y demás, por lo que los diagnósticos realizados al actor en vigencia de la relación laboral, no pueden ser endilgados a mi representada.

Que respecto del diagnóstico que el aquí demandante pretende sea catalogado como de origen laboral y ateniendo a la responsabilidad de mi representada, no existe soporte alguno ni ante el Sistema General de Seguridad Social ni ante mi representada.

Que en vigencia de la relación contractual el demandante percibió en debida forma el pago de sus derechos laborales, esto es cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicio, salarios y vacaciones.

Que la empresa que represento realizó en debida forma el pago de la liquidación final de acreencias laborales.

#### **CONSIDERACIONES DEL JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA**

La señora Juez, luego de haber efectuado todo un análisis juicioso y acucioso del material probatorio aportado al expediente y de las pruebas practicadas en el curso de la diligencia por las partes que si comparecieron (Continental), pues se insiste el actor nunca asistió, como tampoco su apoderado judicial, llegó a la conclusión de que en el caso bajo estudio no existió culpa alguna por parte de mi representada en la enfermedad alegada por el demandante y que pretende le sea reconocida como

laboral, lo anterior por cuanto quedó demostrado conforme a la calificación de la Junta Regional de Calificación de Invalidez que la enfermedad alegada por el actor, es de origen común y no laboral.

Dentro del proceso como fue concluido por el despacho de la primera instancia de manera acertada, quedó demostrado que el cargo para el que fue contratado el actor, fue el entrenador de maquinaria quien tenía entre otras funciones, las de entrenar personal para operar de forma segura y eficiente los equipos de perforación (Jumbo).

Que el actor no puso en conocimiento de mi representada, ni existe reporte alguno de temas de salud reportado en la EPS y ARL de afiliación, algún tema médico, que el demandante durante el tiempo de vigencia de la relación laboral nunca requirió atención médica en el APH (Atención pre- hospitalaria) de la compañía para la enfermedad común que expresa sufrir o que existiera registro medico en EPS, ARL y/o PREPAGADA que le brindaba la compañía como beneficio extralegal.

Que Continental siempre cumplió con las normas de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con la ley, contando con el respectivo sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, brindando a sus trabajadores constantes capacitaciones y por supuesto todos los elementos de protección personal, situación que se encuentra acreditada dentro del expediente.

Igualmente, quedó demostrado que la enfermedad alegada por el demandante no fue tratada por el sistema de seguridad social colombiano, no hay evidencia de su diagnóstico, incapacidades o tratamientos, que el actor nunca estuvo restringido para realizar sus funciones laborales o que estuviera en tratamiento o con recomendaciones médicas conocidas por el empleador, entonces desde esa medida como puede alegarse una culpa patronal.

Así mismo y en cuanto a los gastos que aduce el actor haber incurrido, estos no pueden ser oponibles a mi representada, puesto que el actor durante la vigencia de la relación laboral siempre contó como con todo el sistema de seguridad social e incluso con medicina prepagada para cualquier tratamiento médico que requiriera y nunca lo hizo.

Por lo tanto, de haber asumido el demandante gastos por fuera y bajo su libertad como persona capaz, sin necesidad, pues contaba con las entidades de seguridad

social a las que estaba afiliado por cuenta de mi representada, no pueden ser asumidos por la compañía puesto que no son de su responsabilidad.

Ahora bien, teniendo en cuenta que no existía ningún impedimento para terminar el contrato de trabajo del actor de una forma legal, el día 12 de julio de 2021 mi representada conforme a la regulación laboral colombiana dio por terminado de forma unilateral sin justa causa con el respectivo pago de indemnización tal y como aparece reflejado en el soporte documental aportado, esto es la liquidación final de prestaciones sociales y comprobante de pago de la misma y como la señora Juez lo encontró probado.

Igualmente quedó demostrado que, en vista de la negativa del actor en recibir el pago de su liquidación, mi representada de buena fe luego de haberle explicado en varias oportunidades sobre el detalle de cada concepto incluido en su liquidación sin que este lo aceptara, procedió de conformidad a la ley y consignó en su cuenta de ahorros, el valor de la liquidación final de prestaciones sociales y no como el mismo lo ha pretendido hacer ver, que se adeuden conceptos de indemnización por despido y vacaciones, cuando le fueron debidamente pagados.

Se resalta e insiste en que Continental Gold cumple con altos estándares de seguridad en su proyecto minero, y como hemos venido resaltando desde la contestación a la demanda, no existe reporte, queja, reclamo, denuncia del trabajador acerca de las condiciones malas del lugar del trabajo o inconformidad con sus funciones, contrario a lo que indica en su escrito.

Tampoco existen atenciones o registro de la referida enfermedad en el sistema de seguridad social colombiano, o evidencia de que las causas de la misma puedan ser atribuidas a las funciones que realizaba para la compañía, pudiendo ser fácilmente atribuidas a una preexistencia como enfermedad común como fue concluido por la Junta.

El demandante no demostró que la patología que aduce sufrir estuviera relacionada con sus funciones en primer lugar, porque no aporta prueba en ese sentido, en segundo lugar, porque no asistió a la audiencia y por último, el actor laboraba para la empresa desde hace 2 años y durante la vigencia del vínculo laboral, nunca se reportó atención médica por el APH de la compañía, EPS, ARL o medicina prepagada de la que era beneficiario el trabajador.

Se resalta que, de las pruebas aportadas por el demandante, ningún médico tratante relacionó su diagnóstico como de origen laboral, por el contrario, según la calificación de origen la misma fue calificada como de origen común y con un porcentaje mínimo del 5%.

Conforme a lo anterior, se solicita de manera respetuosa a la Sala de decisión se sirva CONFIRMAR en su totalidad la decisión de primera instancia.

#### **4. PROBLEMA JURÍDICO POR RESOLVER:**

No existiendo controversia entre las partes sobre la existencia del contrato de trabajo, el problema jurídico para resolver se circunscribe a establecer si son procedentes las condenas por concepto de prestaciones e indemnizaciones que pretende el actor.

En segundo lugar, se analizará si en este caso, procede la condena por concepto de indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Finalmente, se analizará si existe culpa patronal en la enfermedad padecida por el accionante y si como consecuencia de ello, hay lugar a condenar a la demandada al pago de la indemnización plena de perjuicios establecida en el artículo 216 del CST.

Tramitado el proceso en legal forma y por ser competente esta Corporación Judicial para conocer de la consulta de la sentencia de primera instancia en favor de la parte demandante conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, se pasa a resolver, previas las siguientes,

#### **5. CONSIDERACIONES:**

En el presente caso, no existe controversia entre las partes sobre la existencia del contrato de trabajo entre el señor SERGIO ANDRÉS NAVARRO ACEVEDO y la empresa demandada CONTINENTAL GOLD LIMITED SUCURSAL COLOMBIA entre el **17 de junio de 2019** y el **12 de julio de 2021**, tampoco se encuentra discusión que la terminación del contrato devino por una decisión unilateral por parte de la empresa demandada, pues se trata de hechos aceptados por el accionando en la contestación de la demanda.



Ahora, es importante poner de presente que en este asunto, el demandante estaba convocado para rendir interrogatorio de parte en la audiencia de trámite celebrada el 19 de octubre de 2022, no obstante, ante la inasistencia de éste y su apoderado judicial, la juez de instancia aplicó las consecuencias consagradas en el artículo 205 del Código General del Proceso, por lo que encontró acreditados en virtud de la confesión presunta, lo informado en la contestación de la demanda que tiene que ver con el cargo desempeñado por el accionante, el salario, que las labores desarrolladas por el actor las hacía en una mina como entrenador de maquinaria pesada, que la jornada laboral era la regulada en el Reglamento Interno de Trabajo, que la enfermedad padecida por el actor no está regulada en la tabla de enfermedades profesionales, que se encontraba afiliado al sistema de seguridad social integral, que no tenía ninguna restricción médica para prestar labores, ni reporto incapacidades médicas a la terminación del contrato, que le fue pagada la liquidación final de prestaciones sociales y la indemnización por despido unilateral.

En este sentido, cabe destacar que aun cuando la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, señala que la presunción que deviene de la confesión ficta o presunta puede ser infirmada con otras pruebas que obren en el proceso, en otras palabras, la la confesión ficta constituye una mera presunción legal o «*iuris tantum*», que no impide, de manera definitiva, llegar a otras conclusiones probatorias, sin embargo, la existencia de tal confesión invierte la carga de la prueba, lo que conlleva a que la presunción de certeza deba ser destruida con toda claridad probatoria por la parte sobre la que pesa la referida confesión.

En ilación con lo anterior, a pesar que la demanda se basa en un supuesto incumplimiento por parte del empleador en el pago de la liquidación final de prestaciones sociales y la omisión en el pago de la indemnización por despido sin justa causa, lo cierto es que dichas afirmaciones no encuentran ningún respaldo, no solo por las consecuencias de la confesión que aplicó la juez de primera instancia, sino porque la parte demandada, aportó prueba del pago efectuado al demandante, así se demuestra con la liquidación final de prestaciones sociales que fue aportada por el mismo demandante y que reposa en folios 40 y 50 del archivo N°3 del expediente digital de primera instancia y a folio 62 del archivo N° 7 de la contestación de la demanda, que da cuenta de lo siguiente:

BASES

Vacaciones:	\$ 17.293.500,00	Primas	\$ 0,00
Salario Integral:	\$ 4.500,00		\$ 0,00
Salario Variable:	\$ 17.289.000,00		\$ 0,00
Base Prom:	\$ 17.293.500,00		\$ 0,00

CESANTIAS

Tipo:		Fecha de causación:	-
Salario Integral:	\$ 0,00	Días Trabajados:	0
Base Variable:	\$ 0,00	Días no trabajados:	0
Base de Liquidación:	\$ 0,00	Porcentaje de	.

Valor de Cesantias

(+) Cesantias Causadas:	\$ 0,00
(-) Anticipo de Cesantias:	\$ 0,00
(+) Total Cesantias:	\$ 0,00
(-) Cesantias a pagar:	\$ 0,00
Saldo de Cesantias:	\$ 0,00

Valor de Intereses

(+) Intereses Causados:	\$ 0,00
(-) Anticipo de Intereses:	\$ 0,00
(+) Total Intereses:	\$ 0,00
(-) Intereses a pagar:	\$ 0,00
Saldo de Intereses:	\$ 0,00

DEVENGADOS

	Cantidad	Valor
I - VACACIONES DEFINITIVAS	20,0833	\$ 11.577.018,00
I - BONIFICACIÓN NO CONSTITUTIVA DE SALA	0	\$ 945.378,00
I - RETENCION ASUMIDA EMPRESA	1	\$ 6.293.751,00
I - AUXILIO DE POLIZA DE VIDA	0	\$ 123.450,00
I - AUXILIO MEDIC PREPAGADA COLSANITAS	0	\$ 219.135,00
I - INDEMNIZACIONES POR RETIRO	36,13	\$ 20.824.256,00
I - DEVOLUCION APOORTE SALUD	4	\$ 41.800,00
I - DEVOLUCION APOORTE PENSION	4	\$ 41.800,00
I - DEVOLUCION FONDO SOLID. PENSIONAL	1	\$ 10.600,00
Total Devengado:		\$ 40.077.188,00

DEDUCCIONES

	Cantidad	Valor
E- DESCUENTO SALARIO INTEGRAL	3	\$ 1.745.100,00
E- RETEFUENTE SALARIO	24,44	\$ 1.677.100,00
E- RETEFUENTE INDEMNIZACION	20	\$ 4.164.851,00
E - DESCUENTO AUX POLIZA DE VIDA	0	\$ 123.450,00
E- DESCUENTO MEDICINA PREPAGADA COLSANIT	0	\$ 219.135,00

Kactus: KNmRlIde

Usuario: OURREGOL

Kactus By Ophelia

Digital Ware

Liquidación Final del Contrato de Trabajo

Identificación: 688131	Nombres: SERGIO ANDRES	Apellidos: NAVARRO ACEVEDO
------------------------	------------------------	----------------------------

Total Deducciones:

\$ 7.929.636,00

Neto a Pagar:

\$ 32.147.552,00

Nótese entonces como se dispuso en el anterior documento, que al actor le fueran pagadas las vacaciones definitivas para un total de 20 días por valor de \$11'577.018, cuando en la demanda lo solicitado son 15 días, así como también se observa el pago de la indemnización por despido por valor de \$20'824.256, por lo que estos pagos, sumados a los otros emolumentos que constituyen la liquidación final de prestaciones sociales, ascienden a \$40'077.188, al que luego de efectuarle los descuentos de Ley, se dispuso el pago final por \$32'147.552, sin que el accionante haya alegado o pretendido pago deficitario.

Aunado a lo anterior, en el archivo N°20 del expediente digital de primera instancia, se observa la transferencia bancaria efectuada al accionante a la cuenta en la que usualmente se le pagaba la nómina por valor total de \$32'147.552, transferencia que

se hizo efectiva el 20 de agosto de 2021, de manera que con estas pruebas documentales y con la confesión ficta del pago del demandante ante su inasistencia al interrogatorio de parte, concluye la Sala que se encuentran acreditados los pagos solicitados en la demanda, referente a las vacaciones y la indemnización por despido sin justa causa.

Así las cosas, le correspondía a la parte actora demostrar la supuesta omisión de pago en que incurrió el empleador, sin que ello hubiese sido demostrado, máxime que se nota un desinterés en el presente asunto, pues no compareció el actor ni su apoderado judicial a la audiencia de trámite y juzgamiento, y tampoco allegó los testigos que pretendía hacer valer, con el fin de corroborar sus afirmaciones, de manera que con la prueba documental aportada al proceso, no se logra determinar la omisión del empleador en el pago, sino que por el contrario, se acredita suficientemente el pago de lo adeudado, debiendo con ello concluir la Sala, que hay lugar a confirmar la sentencia de primera instancia en ese aspecto.

Dilucidado lo anterior, pasa la Sala a resolver el segundo de los problemas jurídicos planteados y que se circunscribe a establecer, si en el presente caso, existió mala fe de la sociedad demandada en el impago de las prestaciones sociales a la finalización del vínculo laboral, que pueda dar lugar a imponer la sanción moratoria consagrada en el artículo 65 del CST, o si por el contrario, existen razones de las cuales pueda advertirse la buena fe de la convocada, que permitan eximirla de dicha sanción.

Para resolver en anterior asunto, ha de señalarse primeramente que en lo atinente a la indemnización del art. 65 del CST por mora en el pago de salarios y prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, ha precisado que dicha sanción, no es de aplicación automática sino que debe estudiar la presencia de buena o mala fe en el impago, y en el caso que la mala fe debe ser estudiada a la luz de las pruebas que obren en el proceso sobre todo circunstancias que pudieron dar lugar al impago, ya que sólo cuando la actitud omisiva no halle razón, se encuentra revestida de mala fe, para que resulte procedente fulminar condena por dicho concepto, más no cuando tal incumplimiento obedece a razones atendibles y justificables de tal proceder.

Así, en sentencia SL11436-2016, la alta Corporación reiteró que:

*“En cuanto a la manera como los juzgadores deben apreciar la conducta del empleador, de cara a la imposición de la sanción por mora y a la inexistencia de parámetros o reglas absolutos, esta Corporación en sentencia de la CSJ SL ,13 abr. 2005, rad. 24397,*

*explicó: ... deben los jueces valorar ante todo la conducta asumida por el empleador que no satisface a la extinción del vínculo laboral las obligaciones a su cargo, valoración que debe hacerse desde luego con los medios probatorios específicos del proceso que se examina...”, como lo dejó sentado en la sentencia del 15 de julio de 1994, radicación 6658. “Así, pues, en materia de la indemnización moratoria no hay reglas absolutas que fatal u objetivamente determinen cuando un empleador es de buena o de mala fe. Sólo el análisis particular de cada caso en concreto y sobre las pruebas allegadas en forma regular y oportuna, podrá esclarecer lo uno o lo otro.*

Con relación a la condena a la indemnización moratoria del Art. 65 del CST, para la Sala, en primer lugar no resulta viable que el juez de por acreditado lo manifestado por el representante legal de la accionada en el interrogatorio de parte, que fue practicado de forma oficiosa, en el que afirma que al demandante no se le hizo el pago de forma inmediata a la finalización del contrato de trabajo, porque éste presentaba inconformidad respecto del monto a pagar, y que ante la negativa de éste en recibir el dinero, se vieron conminados a pagar ese valor a través de transferencia bancaria, pues el interrogatorio de parte, tiene como fin lograr confesiones de quien lo absuelve en aspectos que le sean adversos, es decir que favorezcan a la parte contraria, por lo cual lo que manifiestan las partes a su favor al absolver interrogatorio de parte, ninguna prueba constituye para acreditar los presupuestos facticos para obtener el derecho que demanda, o acreditar sus excepciones, aunque sus dichos en aspectos que lo favorezcan sí sirven para compararlos con los de los testigos al valorar la veracidad de sus declaraciones.

No obstante, lo que sí encuentra la Sala es que, en la demanda, lo que se petitionó expresamente, fue la referida indemnización, por la falta de pago de las vacaciones en el número de 15 días que se le adeudaban al actor, de las que se observa en la liquidación final, que se pagó 20 días.

Ahora, aunque en este caso se declaró la confesión ficta en contra de accionante por no asistir a absolver el interrogatorio de parte, en el sentido que se negó a recibir el pago de lo adeudado, esta confesión no enervaría la condena al pago de la citada indemnización, toda vez, que el Art. 65 del CST, claramente establece en su numeral 2do, que: *“Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el patrono cumple con sus obligaciones consignando ante el juez del trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia del trabajo decide la controversia.”*, por lo que la accionada aún en el evento que el actor se negara a recibir sus prestaciones sociales, no tenía por qué esperar, más de un mes para consignarle las prestaciones al demandante, por lo que es procedente la sanción moratoria por tal retardo.

Con todo, como en la demanda, lo que se peticionó expresamente, fue la referida indemnización, por la falta de pago de las vacaciones en el número de 15 días que se le adeudaban al actor, el impago de las vacaciones, no genera la sanción del Art. 65 del CST, pues las vacaciones, no son consideradas una prestación social que genere la citada indemnización.

Al respecto se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral entre otras en la Sentencia SL467 de 2019, en la que acotó:

“En este punto le asiste razón a la recurrente dado que a la luz del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo la sanción moratoria consistente en el pago de intereses moratorios a partir del mes 25, se calcula *«sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero»*, excluyendo, por tanto, las vacaciones compensadas. Al respecto, en sentencia CSJ SL 33082, 2 jun. 2009, la Sala adocrinó que las vacaciones compensadas tienen una naturaleza indemnizatoria:

*Y en cuanto a la condena por vacaciones, el replicante asevera que, en estricto sentido, no son salario, prestación social ni indemnización y con ello le asiste razón, como lo ha explicado esta Sala de la Corte, al considerar que no retribuyen el servicio y no están comprendidas dentro de las prestaciones especiales comprendidas en los capítulos VIII y IX del Código Sustantivo del Trabajo. Sin embargo, importa precisar que aunque de manera antitécnica los falladores de instancia impusieron condena de su compensación en dinero, pues el contrato de trabajo del actor ya había terminado, de modo que no podía estrictamente disfrutar de un descanso. Y ese derecho compensatorio tiene una naturaleza jurídica diferente a las vacaciones y de manera pacífica ha sido catalogado como una indemnización, tal como esta Sala de la Corte lo precisó, entre muchas otras, en la sentencia del 27 de febrero de 2002, Rad. 16974, en los siguientes términos:*

*“ (...) sin dejar de ser cierto que las normas que definen el salario y relacionan factores que lo componen, tanto en el sector público como en el privado, en cuanto a éstas (sic) últimas, son simplemente enunciativas, y dejan la posibilidad de que la dinámica de las relaciones contractuales, individuales o colectivas incorporen nuevos elementos constitutivos de la remuneración del trabajo subordinado y dependiente, también es verdad que tratándose de la compensación de vacaciones, tal rubro no puede tenerse como factor de salario (...) pues es indiscutible que la misma, tal y como lo ha precisado la Corte, es una especie de indemnización que el empleador paga al trabajador cuando por las circunstancias excepcionales, que la propia ley consagra, no puede disfrutar del descanso remunerado y reparador, que las vacaciones implican”.*

Por las razones antes expuestas, no hay lugar a condena a la citada indemnización de Art. 65 del CST, suplicada en la demanda, por la falta o tardanza en el pago de vacaciones.

Finalmente, se ocupará la Sala del estudio de la **culpa patronal** en la enfermedad que padece el accionante y que afirma deviene de la realización de su labor y si

como consecuencia de ello, debe proceder la condena de indemnización plena de perjuicios establecida en el artículo 216 del CST.

Para resolver la cuestión litigiosa, es necesario advertir inicialmente que el artículo 216 del CST prevé, que cuando exista culpa suficiente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional del trabajador, aquél está obligado a la indemnización total y ordinaria de los perjuicios.

Igualmente se ha de manifestar que como la norma legal antes referida establece que se requiere que exista **“culpa suficiente comprobada del empleador”**, ello conlleva a que la carga de la prueba sobre la culpa del empleador en el accidente de trabajo o enfermedad fue producida por culpa del empleador, le corresponde al trabajador, es decir acreditar más allá de cualquier duda, la culpa del empleador en el infortunio.

En este contexto, la demostración de la responsabilidad plena y ordinaria de perjuicios exige la prueba de: **I)** daño originado por causa o con ocasión del trabajo; **II)** la culpa suficientemente comprobada del empleador, y **III)** el nexo de causalidad entre el daño y la culpa, sin que ninguno de esos elementos sea susceptible de presumirse legalmente, pues no existe una norma en el esquema de responsabilidad subjetiva de culpa probada que así lo indique. (CSJ SL14420-2014).

Con respecto a la culpa del empleador, es del caso indicar que su naturaleza es eminentemente subjetiva e implica que se demuestre el incumplimiento de sus deberes de protección y seguridad establecidos en los artículos 56 y 57 inciso único numeral 2 ibídem, que le exigen tomar las medidas adecuadas en atención a las condiciones generales y especiales del trabajo para evitar que el empleado sufra menoscabo en su salud e integridad a causa de los riesgos propios de la actividad.

En este orden de ideas, debe demostrarse que el accidente o enfermedad se produjo en cumplimiento de las órdenes del empleador, en circunstancias donde se verifique el proceder culposo de éste en la desatención de sus deberes de protección y seguridad al trabajador. **En otras palabras, que sin la acción u omisión culposa del empleador no se hubiera ocasionado el accidente o la enfermedad.**

Ahora, para que el empleador se libere de responsabilidad, debe acreditar que obró con meridiana diligencia o cuidado en la adopción de medidas de seguridad o que medió causa extraña irresistible, imprevisible y exteriorizada, un hecho exclusivo de

la víctima, fuerza mayor, caso fortuito o un hecho de un tercero.

Así, frente al aspecto de la carga de la prueba en procesos dirigidos a indagar por la culpa patronal en la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, en sentencia de la CSJ SL13653-2015 del 7 oct. 2015, se puntualizó:

“...Esta Sala de la Corte ha dicho insistentemente que “...la parte demandante tiene la carga de probar la culpa o negligencia del empleador que da origen a la indemnización contemplada en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, además de que el empleador puede desligarse de ella demostrando diligencia y cuidado en realización del trabajo...” (CSJ SL2799-2014)». Adicionalmente, ... ha dicho que a pesar de lo anterior “...cuando se imputa al patrono una actitud omisiva como causante del accidente o la enfermedad profesional, a éste le corresponde demostrar que no incurrió en la negligencia que se le endilga, aportando las pruebas de que sí adoptó las medidas pertinentes en dirección a proteger la salud y la integridad física de sus trabajadores” (CSJ SL7181-2015)».

De lo anterior se desprende que al trabajador le atañe probar las circunstancias de hecho que dan cuenta de la culpa del empleador en la ocurrencia del infortunio, pero por excepción con arreglo a lo previsto en los artículos 167 CGP y 1.604 C.C., cuando se denuncia el incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección se invierte la carga de la prueba y es: *“el empleador el que asume la obligación de demostrar que actuó con diligencia y precaución, a la hora de resguardar la salud y la integridad de sus servidores.”*

Lo anterior no implica, que le basta al trabajador plantear el incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección, para desligarse de cualquier carga probatoria, en tanto, ha sido enfática la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, que al no tratarse de una responsabilidad objetiva como la del sistema de riesgos laborales, para que opere la inversión de la carga de la prueba primero deben estar demostradas las circunstancias concretas en las que ocurrió el accidente o enfermedad y *“...que la causa eficiente del infortunio fue la falta de previsión por parte de la persona encargada de prevenir cualquier accidente...”* (CSJ SL, 10 mar. 2005, rad. 23656 y SL 13653 de 2015).

Además, debe tenerse en cuenta el mandato de los numerales 1º y 2º de artículo 57 del C. S. del T. que ordenan al empleador poner a disposición de los trabajadores *“instrumentos adecuados”* y procurarles *«locales apropiados y elementos adecuados, de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud”*.

Aunado a lo anterior, cuando ocurra un accidente de trabajo o se estructure una enfermedad profesional, el empleador tiene que demostrar que de manera oportuna y razonable identificó los riesgos ocupacionales y tomó todas las medidas de prevención pertinentes, sólo así podrá demostrar el cumplimiento de esta obligación y probar la ausencia de culpa patronal, pero cabe aclarar, que la sola inobservancia de las normas legales sobre salud ocupacional, tampoco sería suficiente para demostrar la culpa patronal en un accidente de trabajo o enfermedad profesional, pues esto sería solo un indicio de la culpa, pero que sin prueba adicional, no podría conllevar a declarar la culpa patronal.

Descendiendo al caso bajo examen, como se dijo renglones arriba, no existe discusión respecto a la relación laboral que ató al señor SERGIO ANDRÉS NAVARRO ACEVEDO con la empresa CONTINENTAL GOLD LIMITED SUCURSAL COLOMBIA y que prestó sus servicios como entrenador de maquinaria pesada. Igualmente, está por fuera del ejercicio del análisis probatorio, porque así lo aceptaron las partes, los extremos inicial y final de la relación laboral aludida.

En cuanto a la ocurrencia de la enfermedad profesional aducida por el señor NAVARRO ACEVEDO, en este asunto existe discusión, ya que afirma el accionante que le fue diagnosticada una “Hernia Inguino-escotral gigante muy sintomática con episodios de atascamiento” y que ello ocurrió debido a las extensas jornadas de trabajo para actividades a las cuales no estaba inicialmente contratado, al exceso de fuerza para realiza su labor, a la falta de suministro de elementos de protección como cinturón para alzar peso y la falta de una política de seguridad ocupacional al interior que la empresa que prevea la ocurrencia de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

Pues bien, frente al tema, el artículo 4 de la Ley 1562 de 2012, define la enfermedad laboral en los siguientes términos:

“ARTÍCULO 4o. ENFERMEDAD LABORAL. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

PARÁGRAFO 1o. El Gobierno Nacional, previo concepto del Consejo Nacional de Riesgos Laborales, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se



consideran como laborales.

PARÁGRAFO 2o. Para tal efecto, El Ministerio de la Salud y Protección Social y el Ministerio de Trabajo, realizará una actualización de la tabla de enfermedades laborales por lo menos cada tres (3) años atendiendo a los estudios técnicos financiados por el Fondo Nacional de Riesgos Laborales.”

En el presente caso, fue practicada una prueba pericial por parte de la JRCIA, misma que fue decretada a solicitud de la parte actora y que fue practicada por dicha entidad el 31 de marzo de 2022, documental que reposa en el archivo N°15 del expediente digital de primera instancia, dictamen que da cuenta que si bien el actor tiene una PCL del 5%, estructurada el 10 de diciembre de 2020, es decir, cuando aún estaba vigente el contrato laboral con la empresa CONTINENTAL GOLD LIMITED SUCURSAL COLOMBIA, lo cierto es que la entidad calificadora concluyó que dicha enfermedad es de origen común.

Se resalta de dicho experticio la conclusión a la que llegó la JRCIA y que se cita a continuación:

**“Análisis y conclusiones:**

*Las hernias abdominales se producen por una debilidad de la pared abdominal. Se producen cuando aumenta la presión intrabdominal y parte del contenido abdominal protuye a través de esta debilidad. Teniendo en cuenta lo anterior, la hernia se produce por una condición individual del paciente, es decir que el paciente es susceptible para presentarla y cualquier esfuerzo que aumente la presión intrabdominal, como la tos persistente, el estreñimiento, la hiperplasia prostática, el tabaquismo, el esfuerzo para orinar o la obesidad la generan. De otra parte, el Decreto 1477 de 2014, que establece la tabla de enfermedades laborales, no incluye a las hernias abdominales dentro de estas. De acuerdo con los fundamentos de Hecho y Derecho tenidos en cuenta la sala uno de la Junta Regional encuentra que la(s) patología(s): HERNIA INGUINO ESCROTAL DERECHA es(son) una enfermedad(es) de origen COMÚN.*

*En certificación del 10/02/2021, expedida por el cirujano, Dr Javier López Sebastian, en receta médica de la clínica RedSalud Elqui, se establece que el paciente puede volver a sus labores habituales. Esto permite inferir, que el trabajador evolucionó sin secuelas.”*

Corolario de lo anterior, si bien queda probado que el demandante padece una “Hernia inguinal unilateral o no especificada” y que por ello fue calificado por parte de la JRCIA, lo cierto es que no se demuestra el nexo causal entre la enfermedad padecida por el actor y la labor desarrollada por éste en CONTINENTAL GOLD LIMITED SUCURSAL COLOMBIA.

Así las cosas, para que proceda la indemnización plena de perjuicios establecida en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, como se dijo renglones arriba, es necesario acreditar la culpa suficiente comprobada del empleador, no obstante, la lógica conclusión a la que llega la Sala, es que no se demostró que la enfermedad denominada “Hernia inguinal unilateral o no especificada”, deviene de una culpa o negligencia del empleador o, lo que es lo mismo, no hay prueba que el citado infortunio ocurrió por culpa suficientemente comprobada de CONTINENTAL GOLD LIMITED SUCURSAL COLOMBIA, pues se itera, ni siquiera existe nexo de causalidad entre la enfermedad y el trabajo desarrollado por el demandante, ya que aparte de la versión de este, no hay otro medio de convicción que lleve a la Sala a conclusión distinta y por tanto, no puede prosperar la condena al pago de la indemnización plena de perjuicios prevista en el artículo 216 del CST, por lo que encuentra acertada la conclusión a la que arribó la falladora de primer grado de absolver a la demandada de todas las pretensiones de la demanda.

En razón a las consideraciones de hecho y derecho descritas en precedencia, la sentencia consultada que absolvió a la demandada de las pretensiones de la demanda, debe ser CONFIRMADA, en los términos anteriormente expuestos.

Sin costas en esta instancia por haberse conocido del proceso, en consulta del fallo de primer grado a favor del demandante.

## 6. DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### RESUELVE

**PRIMERO. CONFIRMAR** la sentencia del 19 de octubre de 2022 proferida por el JUZGADO DIECISIETE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, en el proceso ordinario laboral de primera instancia promovido por el señor **SERGIO ANDRÉS NAVARRO ACEVEDO** contra **CONTINENTAL GOLD LIMITED SUCURSAL COLOMBIA**, pero por las razones expuestas en esta instancia.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia.

La anterior sentencia se notifica a las partes en EDICTO.

Oportunamente devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

No siendo otro el objeto de esta diligencia se declara culminada, y se firma por quienes en ella han intervenido, los magistrados,

Firmado Por:

Francisco Arango Torres  
Magistrado  
Sala Laboral  
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jaime Alberto Aristizabal Gomez  
Magistrado  
Sala Laboral  
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez  
Magistrado  
Sala Laboral  
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: 9e0db80e6c17a32348bad1f940c4fc3b4712aec72be5a28c28c5a2e3c1e8aabb

Documento generado en 19/04/2024 02:42:09 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:  
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>