

REPÚBLICA DE COLOMBIA**RAMA JUDICIAL****TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN****SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**

Medellín, veintinueve (29) de junio de dos mil veintiuno (2021)

Cumplido el traslado de que trata el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, se procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario instaurado por JUAN ESTEBAN RAMÍREZ MONTOYA en contra de CANARIAM S.A.S (Radicado 05001-31-05-006-2017-00569-01).

ANTECEDENTES

A partir de ciertas declaraciones, incluyendo la existencia de un contrato de trabajo, el actor aspira a que se condene a la pasiva al pago de la indemnización plena de perjuicios de que trata el artículo 216 del CST, por el accidente de trabajo que sufrió el 6 de septiembre de 2014, con indexación y las costas del proceso (fls. 4-5).

Esas peticiones las fundamentó en que prestó sus servicios para la convocada desde el 27 de agosto de 2014, a través de un contrato de prestación de servicios para desempeñar la labor de oficios varios en las instalaciones de la compañía en Medellín. El 6 de septiembre de ese mismo año, le dieron la

orden de buscar unas *“platinas para el levantamiento de un segundo piso”*, ejecutando esa labor se desprendió *“la masa del soldador y a causa de esto... cae al suelo de cabezas sufriendo un grave accidente laboral*, que fue reportado así ante la correspondiente ARL, entidad que calificó su PCL en un 7.54%. Luego del accidente, la demandada modificó el nombre de su contrato, por el de contrato laboral a término indefinido. Dice que la empresa no cumplió con el deber de protección que le incumbía, no le entregó elementos de seguridad y no lo capacitó para la actividad ejecutada el día del accidente, por lo que la ocurrencia del accidente fue por culpa de ésta. Ese incidente le ocasionó perjuicios materiales y morales, los que reclamó a la accionada sin éxito alguno. Su remuneración era equivalente al SMLMV, y el contrato finalizó el 13 de agosto de 2015 (fls 3-4).

CANARIAM S.A.S, aceptó la existencia del contrato de trabajo, siempre bajo la modalidad laboral del término indefinido, señalando que el extremo inicial fue el 1º de septiembre de 2014 y el final el 10 de agosto de 2015. Sobre las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrió el accidente de trabajo, narró que no fue en el contexto definido en el escrito inicial, aclaró que, conforme al informe de la ARL, el demandante *“en sus funciones normales se encontraba bajando unas cajas por la escalera, la cual llevaba puesta en el hombro, se fue hacia atrás, se le desliza el pie en la escala, pierde el equilibrio y cae sobre la mano izquierda, generándole una fractura”*. Expuso que ello ocurrió, pese a que como empleadora otorgó todos los elementos de seguridad, y brindó todas las capacitaciones posibles para el desempeño de las funciones, lo que predica probado a partir del informe de la ARL. En ese sentido, se opuso a las pretensiones, proponiendo las excepciones de inexistencia de la obligación, pago, buena fe de la demandada, mala fe del demandante, abuso del derecho, prescripción y compensación (fls 64-73).

El Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del 29 de julio de 2019, absolvió a la demandada de las pretensiones, declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación, e impuso las costas al convocante, fijando las agencias en derecho en \$830.000 (fl 112).

El demandante aspira que se revoque tal determinación. En síntesis, predica que del contenido del informe de la Administradora de Riesgos Profesionales visible a folio 73, se desprende de manera contundente la culpa patronal, por consiguiente, procede la indemnización plena de perjuicios (fl 112 Minuto 53:52).

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

CONSIDERACIONES

Previo a resolver lo que corresponde importa poner de presente que no existe discusión respecto de la existencia de la relación laboral entre las partes, el SMLMV devengado como remuneración por el demandante; ni en cuanto a la ocurrencia del accidente del trabajo el 6 de septiembre de 2014, pues así quedó consignado en el reporte que hizo la empleadora ante la Administradora de Riesgos Profesionales ARP SURA, como se constata a folio 76.

En esa línea, el problema jurídico a decidir por la Sala consiste en determinar si en la ocurrencia del mentado accidente, medió culpa suficientemente comprobada del empleador, y, en consecuencia, si procede o no la indemnización de perjuicios de que trata el artículo 216 del CST.

Pues bien, de la literalidad de la disposición a cuyos efectos aspira el promotor, se desprende que el empleador está llamado remediar la totalidad de los perjuicios causados a su colaborador en un infortunio de origen laboral, si su culpa es suficientemente comprobada, y tuvo la virtualidad de causar el incidente. Ese canon, de antaño se ha interpretado sistemáticamente con el artículo 56 ibídem, en el que de manera clara se impuso en cabeza de los

empresarios la obligación de protección y seguridad para con sus empleados, por lo que es necesario analizar si para atender dicho deber, se actuó o no con negligencia, bajo el estándar de la culpa leve (descuido leve, descuido ligero) definida en la regla 63 del Código Civil, es decir, con ausencia *de aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios*.

En ese contexto, la jurisprudencia nacional se ha encargado de fijar la manera en que se hace visible la *culpa suficientemente comprobada*, adoctrinando que “*...la misma se determina por el análisis del incumplimiento de los deberes de prevención que corresponden al empleador, la cual se configura en la causa adecuada de la ocurrencia del infortunio laboral, ya sea que se derive de una acción o un control ejecutado de manera incorrecta o por una conducta omisiva a cargo de aquel*” (Ver sentencias de la CSJ Sala de Casación Laboral SL5154 de 2020 y SL22206 de 2019). Especificándose que cuando se construye la hipótesis de culpa patronal, bajo la última de las opciones subrayadas, esto es, predicando una conducta omisiva a cargo del patrono “*...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...*” (Ver la sentencia SL2336 de 2020 reiterada en la SL1897 del 5 de mayo de 2021).

Con esas precisiones se retoman las particularidades del caso, encontrando lo siguiente: En el escrito inicial se sostuvo que el accidente de trabajo ocurrió el 6 de septiembre de 2014, comentando como circunstancias de tiempo, modo y lugar que, en la ejecución de una orden de trasladar platinas para el levantamiento de un segundo piso, el soporte de un soldador se desprendió y a causa de esto, Ramírez Montoya *cae al suelo de cabezas sufriendo un grave*

accidente laboral. Y entonces, se construye la hipótesis de culpa de CANARIAM S.A.S, explicando en los hechos séptimo y octavo, que dicha sociedad participó en la ocurrencia del siniestro por no haber capacitado al trabajador para su labor, y no brindarle los elementos de protección necesarios para evitar o mitigar las consecuencias de un accidente de trabajo.

De lo relatado fluyen dos inferencias lógicas: i) el demandante no demostró en el proceso las circunstancias de modo que alegó sobre el accidente de trabajo, puesto que según el informe del folio 73, este consistió en que, cargando una caja de 12 kg, bajando unas escaleras, perdió el equilibrio, deslizándose su pie en una escala, lo que le provocó una caída en la que se fracturó el radio de su mano izquierda; y ii) pese a la anterior incongruencia, en todo caso, la omisión que endilga al empleador, se constata, en su sentir, en los deberes de capacitación y otorgamiento de dotación. Solo en el recurso vertical intentado, se insinúan otras omisiones, partiendo de una lectura parcial del referido informe, como se verá.

El documento aludido, es el único medio probatorio en el plenario que da luces sobre lo debatido, y de éste pueden apreciarse las características que a continuación se enlistan:

1. Ninguna persona presencié el incidente.
2. Según la investigación, se observó en la empresa que el trabajador contaba con calzado antideslizante, las escaleras cumplían con la normatividad vigente de seguridad y con cinta antideslizante, las escaleras no tenían obstáculos, y el trabajador recibió inducción de ingreso con énfasis en manejo de cargas.
3. La caja que cargaba el demandante pesaba 12 kg, pero por sus dimensiones al cargarla de frente, la visibilidad de las escaleras era insuficiente.
4. El trabajador llevaba la caja en forma insegura, pues la ubicó encima de su hombro, lo que afectó su equilibrio.

5. En la empresa no se contaba con un estándar o procedimiento para el manejo de cargas.
6. Y se recomendó para evitar futuros siniestros, utilizar carretilla para subir y bajar cajas.

En esas condiciones, las omisiones que imputó el trabajador al empleador, en verdad no tuvieron lugar, y, al contrario, fueron suplidas por éste, pues según la investigación adelantada, el colaborador tenía todos los elementos de seguridad, y se le había brindado una capacitación con énfasis en el manejo de cargas. No puede considerarse que las observaciones que se dejaron en el acápite V, fueran producto de las afirmaciones del empleador, primero, porque así no se consignó en el escrito, y segundo, porque el *formato de investigación de incidentes y accidentes de trabajo para empresas afiliadas a ARP SURA RESOLUCIÓN 1401 de 2007*, fue confeccionado por Catalina Viana Calderón como profesional en salud ocupacional, que no era empleada de la demandada, en la medida que en el mismo formato se inscribió como profesional en salud ocupacional de CANARIAM S.A a Catalina Londoño. Adicional, la forma como está redactado el formulario, se entiende sin dubitación alguna que las denominadas *observaciones de la empresa*, constituyen lo percibido en la investigación en visita al lugar de los hechos, y no como corolario de alguna entrevista al personal de salud ocupacional, jefe inmediato o comité paritario, como sugiere la censura.

Es cierto que en el plurimentado documento se registró que los métodos o procedimientos de manejo de cargas eran peligrosos, pero no se indicó la razón de ese predicamento, pudo pensarse que la peligrosidad se debió a la ocurrencia del hecho, no obstante, ha de decirse que el empleador en este caso, ni cometió acción que incrementara el riesgo, ni omitió hacer gestión alguna que lo mitigara, o por lo menos así no aparece acreditado, muchos menos aparecen probadas las razones a las que acude el trabajador para que se asigne la culpa patronal. Esto es relevante, ante la utilización por parte de la empresa de los mecanismos para mitigar los riesgos propios de la labor, otorgando elementos de seguridad, brindando capacitaciones, y respetando

las limitaciones sobre la carga física de peso, según la normatividad colombiana, que puede verse en la Resolución 3597 de 2013, cuando se señala: *“3.5.3. Manipulación de carga (levantar, transportar, halar, empujar objetos pesados de forma manual o con ayudas mecánicas). Teniendo en cuenta la Norma Colombiana para levantamiento de cargas: -Levantamiento intermitente (de frecuencia interrumpida): peso máximo de 15 kg para hombres y 8 kg para mujeres. -Levantamiento incesante (de frecuencia continua): peso máximo 12 kg para hombres y 6 kg para mujeres.”*, disposición que dicho sea de paso, se encuentra a tono con la Recomendación número 128 sobre el peso máximo de la OIT de 1967; en la medida que en el caso el trabajador hizo la labor con un peso de 12 kg; escenario en el que era imprevisible la ocurrencia del accidente, al menos para la demandada que actuó con la diligencia debida, disminuyendo los posibles riesgos, nótese que la descripción fáctica de la contingencia de la que fue víctima el reclamante, apunta a dos supuestos determinantes para el desarrollo de su caída y fractura: 1) el deslizamiento del pie, lo que fue contrarrestado y previsto al brindar botas antideslizantes, e instalar antideslizantes en las escaleras que es patente en el registro fotográfico del informe; y 2) la pérdida del equilibrio por la carga física, lo que se neutralizó con la capacitación y limitación en el peso a sostener o soportar.

Así las cosas, ante la suficiencia de lo explicado, es palmario que los reparos del recurrente - que se basaron únicamente en la prueba documental comentada en detalle- son infundados, por lo tanto, se confirmará la sentencia de primera instancia.

Finalmente, siguiendo los lineamientos del artículo 365 del CGP, las costas en el segundo grado, se impondrán al polo activo, al haberse resuelto desfavorablemente la apelación. Se fijan como agencias en derecho un SMLMV.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **CONFIRMA**, la sentencia objeto de apelación de fecha y procedencia conocidas, atendiendo a las razones expuestas en la parte motiva de la presente providencia.

Costas de la segunda instancia a cargo del actor. Como agencias en derecho se fija la suma de un SMLMV.

La presente decisión queda notificada en los **ESTADOS ELECTRÓNICOS** de que trata el artículo 9 del Decreto 806 de 2020.

Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

MARIA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

NANCY GUTIERREZ SALAZAR

Se certifica: Que la sentencia anterior fue notificada por
ESTADOS N° 113 fijados el 30 de junio de 2021
En la página web de la rama judicial a las 8 a.m.

El secretario.