



TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL

SANTA ROSA DE VITERBO

SALA ÚNICA

EDICTO No. 167

LA SUSCRITA SECRETARIA DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES LA PROVIDENCIA DE FECHA 25 DE NOVIEMBRE DE 2022, QUE EMITE SENTENCIA DICTADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL RADICACIÓN No. 15759 31 05 001 2020-00062-01

DEMANDANTE(S) : CARLOS ALBERTO MACIAS AVELLA.

DEMANDADO(S) : MINERALES SUAMOX S.A.S.

FECHA SENTENCIA : NOVIEMBRE 25 DE 2022.

MAGISTRADO PONENTE : Dr(a). GLORIA INÉS LINARES VILLALBA.

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LA PÁGINA WEB DE LA SECRETARIA DE LA SALA UNICA POR UN DIA (1) HÁBIL, HOY 28/11/2022 a las 8:00 am, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del C.P.T.S.S., en concordancia con el artículo 40 ibídem y la notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del Edicto.

JESSICA ELIANA HERNANDEZ OCHOA
Secretaria

El presente EDICTO se desfija hoy 28/11/2022 a las 5:00 p.m.

JESSICA ELIANA HERNANDEZ OCHOA
Secretaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO

“PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN”

Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

RADICACIÓN:	1575931050012020-00062-01
CLASE DE PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE:	CARLOS ALBERTO MACIAS AVELLA
DEMANDADO:	MINERALES SUAMOX S.A.S.
DECISIÓN:	CONFIRMA
APROBADA:	ACTA No. 151
MAGISTRADO PONENTE:	DRA. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA SALA 3ª DE DECISIÓN

A los veinticuatro (24) días del mes de noviembre de dos mil veintidós (2022), los Sres. Magistrados integrantes de la Sala Tercera de Decisión de la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, Dr. EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA, Dra. LUZ PATRICIA ARISTIZABAL GARAVITO y, Dra. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA, quien la preside, discutieron el siguiente proyecto:

1.- PROCESO ORDINARIO LABORAL No. 1575931050012020-00062-01 adelantado por CARLOS ALBERTO MACIAS AVELLA.

Abierta la discusión se dio lectura al proyecto, el cual es acogido por unanimidad. En constancia se firma,


GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada Ponente


EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado


LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO**

***“PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN”
Ley 1128 de 2007***

SALA ÚNICA

RADICACIÓN:	1575931050012020-00062-01
CLASE DE PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE:	CARLOS ALBERTO MACIAS AVELLA
DEMANDADO:	MINERALES SUAMOX S.A.S.
DECISIÓN:	CONFIRMA
APROBADA:	ACTA No. 151
MAGISTRADO PONENTE:	DRA. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA SALA 3ª DE DECISIÓN

Santa Rosa de Viterbo, veinticinco (25) de noviembre de dos mil veintidós (2022)

I. MOTIVO DE LA DECISIÓN

Se resuelve el recurso de apelación interpuesto por los apoderados de las partes, en contra de la sentencia de fecha 23 de septiembre de 2022, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso, en la que se accedió parcialmente a las pretensiones de la demanda y se condenó en costas a la parte demandada.

II. ANTECEDENTES PROCESALES

En síntesis, los hechos de la demanda refieren que entre CARLOS ALBERTO MACIAS AVELLA como trabajador y la SOCIEDAD MINERALES SUAMOX S.A.S. como empleadora, existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 20 de abril de 2013 hasta el 30 de mayo de 2020, en el que el primero fue contratado para realizar funciones de administración y coordinación de una mina ubicada en el municipio de Sogamoso sector el portillo vía Morca;

recibiendo como salario una suma variable que oscilaba entre \$ 2.000.000 y \$3.200.000.

También se señala, que el demandante en cumplimiento de las ordenes emitidas por el empleador, en un contexto adverso a su seguridad y condiciones de trabajo, el 31 de julio del 2017 sufrió un accidente laboral que derivó en una grave afectación a su salud, apartándolo de sus labores y respecto del cual el empleador no asumió su responsabilidad y obligaciones en debida forma, razón por la que CARLOS ALBERTO MACIAS AVELLA, se vio obligado a terminar la relación laboral por despido indirecto el 30 de mayo de 2020, sin que el empleador hubiese cancelado salarios, prestaciones sociales y liquidación del periodo comprendido entre la fecha del accidente y la que corresponde a la finalización del contrato de trabajo, aunado a que, hasta el 31 de julio de 2017 se le liquidaron las prestaciones sociales y demás emolumentos con base en el salario mínimo y no en el que realmente devengaba.

Con base en lo anterior, pretende se declare que, entre las partes existió un contrato a término indefinido desde el 20 de abril del 2013 al 30 de mayo de 2020, el cual finalizó por despido indirecto por causas imputables al empleador, que durante la relación laboral devengó un salario promedio de entre \$2.000.000 y \$3.200.000 y que existe culpa patronal en el accidente de trabajo sufrido por el demandante, para que en consecuencia, se condene al demandado al pago de las indemnizaciones y sanciones de que tratan el Art. 26 de la ley 361 de 1997, el Art. 99 de la Ley 50 de 1990 y los Arts. 62, 65 y 216 del C.S.T., así como los dineros dejados de cancelar por concepto salarios, primas, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones e incapacidades causadas entre el 20 de abril del 2013 al 30 de mayo de 2020; más lo que resulte probado conforme a las facultades *ultra y extra petita*, más las costas del proceso.

También pretende se ordene, reliquidar los aportes al sistema de seguridad social integral, sobre el salario real devengado y de forma subsidiaria se ordene la actualización de las sumas de dinero solicitadas, aplicando para el

efecto, el índice de variación de precios al consumidor certificado por el DANE, desde la fecha en que se dio por terminada la relación laboral hasta aquella en que quede ejecutoriada la sentencia.

MINERALES SUAMOX S.A.S., por intermedio de apoderada judicial, dio contestación, señalando que se opone a todas las pretensiones de la demanda salvo la primera formulada, por cuanto si bien acepta la existencia de la relación laboral, sostiene que, no existe asidero fáctico o jurídico para emitir las declaraciones y condenas solicitadas por el demandante y planteó como excepciones de fondo las que denominó *“cumplimiento de las obligaciones legales como empleado”, “cobro de lo no debido”, “mala fe por parte del demandante” y “prescripción”*

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En audiencia del 23 de septiembre del 2022, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso, profirió sentencia en la que tuvo por no prósperas las tachas de los testigos JOHN FREDY AGUILAR MACIAS, CARLOS ARTURO MACIAS AVELLA y MANUEL ACEVEDO DIAZ, al tiempo que declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, entre el 20 de abril de 2013 y el 30 de abril de 2019, así como parcialmente probada la excepción de prescripción desestimando las demás excepciones.

En consecuencia, condenó al demandado a pagar a favor del demandante \$27'368.834 por concepto de Diferencia salarial, \$ 2'889.572 por concepto de Diferencia prima de servicios, \$ 6'525.817 por concepto de Cesantías, \$357.497 por concepto de Intereses a las cesantías, \$ 1'961.277 por concepto de Diferencia de vacaciones, \$17'197.442 por concepto de perjuicios materiales en modalidad de lucro cesante consolidado, \$42'061.216 por concepto de perjuicios materiales en la modalidad de lucro cesante futuro y \$20'000.000 por concepto de perjuicios morales, ordenando a su vez, pagar los valores de las condenas debidamente indexados.

En el mismo sentido, el Juez de primera instancia condenó a MINERALES SUAMOX S.A.S. a consignar a la ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES – COLPENSIONES, los aportes pensionales en favor de CARLOS ALBERTO MACIAS AVELLA que corresponden al periodo del 20 de abril de 2013 al 30 de abril de 2019, absolvió a la sociedad en cita de las demás pretensiones y la condenó en costas.

IV. RECURSO DE APELACION

Contra la anterior decisión, la parte demandada, a través de su apoderada judicial, interpuso recurso de apelación, bajo los siguientes argumentos:

Manifiesta que el despacho erró en tanto, el salario del demandante durante la vigencia de la relación laboral siempre fue de un salario mínimo como se verifica en la prueba documental aportada referente a las planillas de pago, en las que consta la remuneración mensual correspondiente a cada año laborado por el señor CARLOS ALBERTO MACIAS AVELLA, aunado a que, de los testimonios recaudados se tiene que, el salario de todos los empleados de la mina era variable dado que dependía de la producción mes a mes, no obstante, el Juzgado tuvo en cuenta la certificación donde se establece que presuntamente el salario del demandante es de \$1.800.000, pero le resta valor probatorio a la certificación suscrita por el propio demandante el 01 de junio de 2014, en la que se indica que el mismo se desempeñaba como minero, con una asignación de \$ 640.000, en la que, además obra una nota en la cual se consigna que, todas las certificaciones expedidas con anterioridad se declaran nulas.

Agrega que, el demandante en ocasiones solicitaba certificaciones laborales para adelantar gestiones crediticias, las cuales fueron emitidas por parte del empleador de buena fe, con el fin de ayudar a sus trabajadores, lo que, en su criterio, evidencia que CARLOS ALBERTO MACIAS AVELLA sacando provecho de ello, ahora usa esas certificaciones en perjuicio de la sociedad demandada, que siempre ha velado por cumplir con las normas.

Refiere que, aun cuando se afirma que la relación laboral terminó por causas imputables al empleador, quien presuntamente no cumplió con sus deberes respecto del pago de salarios y prestaciones, no se prueba que el demandante haya prestado servicio alguno después del 31 de julio de 2017, al tiempo que los testigos manifestaron que no les constaba que el mismo, se haya reincorporado después del accidente, así como tampoco existe información que permita colegir que, se configuraron los elementos de trabajo, en tanto no se presentó prueba relacionada a la prestación del servicio que sustente lo dicho por la parte actora, luego debe darse valor probatorio a la documental y testimonial que no fueron objeto de tacha.

Precisa, que en su concepto, no es dable que se establezca como fecha final el 30 de abril de 2019, pues deben tenerse en cuenta todos los elementos necesarios para predicar una relación de trabajo, sumado a que el demandado no probó por qué dejó de laborar en MINERALES SUAMOX S.A.S., los testigos afirman que no lo volvieron a ver en la empresa y no basta la afiliación para probar un contrato de trabajo, menos cuando el demandante no se encontraba en estado de incapacidad, de manera que, no se puede predicar que la relación laboral seguía vigente ya que, reitera, no se acreditó por qué el demandante dejó de laborar, maxime cuando la última incapacidad está fechada a 31 de diciembre de 2017, que es la fecha que realmente corresponde a la terminación de la relación laboral.

Señala que, no se puede establecer la continuidad de la relación laboral entre las partes, con posterioridad a 2017, en virtud del requerimiento que el empleador le presentó al trabajador en 2018, ya que ese llamado tuvo lugar, precisamente en razón a que el demandante no había vuelto y también por ello se liquidó únicamente hasta 2017, porque esa es la fecha en que se terminó la incapacidad, por lo que considera que, en tanto siempre actuó de buena fe, no se puede endilgar esto en su contra, y tampoco puede el demandante cobijarse en que la sociedad demandada lo mantuvo afiliado hasta 2019 para establecerse que la terminación de la relación de trabajo fue en dicha fecha, ya que debe analizarse si se cumplen todos los requisitos para que se configure el contrato de trabajo.

Argumenta que, sobre la culpa patronal y la indemnización de perjuicios se deben probar los perjuicios y la culpa del empleador, lo cual manifiesta, en este caso no se da, pues el demandado si cumplió con sus obligaciones legales y brindo todo lo que se requirió para el desarrollo de las actividades desplegadas por el demandante, además de que al ver el formato de investigación del accidente se tiene que el demandante al momento del accidente portaba elementos de seguridad, sumado a que la norma de trabajo en alturas establece que si bien hay obligaciones en cabeza del empleador también le asisten obligaciones al trabajador y este no probó que la actividad se haya realizado en cumplimiento de una orden del empleador o del jefe inmediato, por el contrario el demandante paso por alto las normas del reglamento de trabajo y las normas de seguridad y salud en el trabajo, en tanto desatendió lo previsto en el Art. 12 del Decreto 1886 aunado a que no se probó que existiera autorización del supervisor o jefe inmediato requerida para desarrollar la actividad en medio de la que sufrió el accidente.

Precisa que, el despacho acepta que el trabajador no comunicó la incapacidad al empleador y resalta que de hecho, no existe prueba de que el empleador haya estado presente el día que ocurrió el siniestro, incumpléndose en su opinión, un deber legal, así como tampoco se explica la razón por la cual el demandante se presentó a su lugar de trabajo en esa fecha, lo que evidencia un acto voluntario por parte del trabajador, quien optó por asistir a cuenta, riesgo y voluntad propia, a lo que vale agregar, que existen eximentes de responsabilidad y no solo basta probar la ocurrencia del infortunio sino que se debe acreditar la manera misma de cómo aconteció dicho evento, de manera que es menester acreditar el nexo de causalidad y las acciones u omisiones a que obedece el siniestro, de modo que, si se presenta un accidente en el que no hay claridad y no se logra evidenciar el incumplimiento ni demostrar el daño, el empleador queda eximido, a partir de lo cual señala que, en el proceso no se logró comprobar la razón de la incapacidad, el por qué no se comunicó su existencia al empleador y tampoco la razón por la cual el demandante ejecutó una actividad no autorizada, de igual forma exalta que los testigos cuya comparecencia se solicitó para probar la existencia del accidente, afirmaron

no tener conocimiento del siniestro y pese a que uno de ellos se desempeñaba como malacatero, no estuvo el día del infortunio.

Anota que, la Corte Suprema de Justicia indica que para que se cause la indemnización plena de perjuicios debe encontrarse suficientemente probada la culpa del empleador y que de acuerdo con el informe técnico final de MINERALES SUAMOX S.A.S., presentado por la misma parte demandante, se verifica la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo en la mina así como un cumplimiento del 70% de avance para la visita realizada el 14 de junio de 2017, luego la empresa si cumplió, más si se tiene en cuenta que la implementación corresponde a un proceso lógico y por etapas que aun sin estar al 100% cumplía con los estándares necesarios para la labor minera.

Subraya que, la corte ha establecido que al empleador no siempre se le exige el máximo de medidas de prevención de accidentes pero tampoco se le permite tener menos del mínimo de dichas medidas y que la declaratoria de la culpa patronal requiere que se pruebe la culpa leve, al tiempo que recalca que no es dable decir que la sociedad no capacitaba al trabajador, ya que la empresa realizó una capacitación al demandante en la que él manifestó conocer los riesgos y los elementos de seguridad a usar, sumado a que en el programa de salud ocupacional y conocimiento de normas de seguridad, procedimientos y formas de trabajo, de fecha 17 de junio de 2016 se evidencia la realización de examen médico encaminado a revisar el curso y/o capacitación y los conocimientos adquiridos en la misma.

Concluye que, conforme a lo anterior, se verifica culpa en cabeza del trabajador por ejecutar actividades sin ceñirse a lo establecido en el reglamento de trabajo omitiendo su obligación de usar los elementos de seguridad, recordando igualmente que, que el trabajador bajo su propio riesgo no informó la incapacidad y acudió al sitio de trabajo, lo que culminó en un inadecuado desarrollo de las actividades.

Puntualiza que, en lo relativo a los perjuicios materiales es obligación de quien los solicita realizar la tasación y demostración pertinentes, a la vez que manifiesta que, con la demanda no se tasaron dichos perjuicios y no se allegó

nada que permita determinarlos y alude que, respecto del lucro cesante consolidado y futuro, los perjuicios materiales deben ser ciertos y estar debidamente demostrados debiendo el juez determinar la existencia de ellos y su valor con base en las pruebas que obren en el proceso, las cuales no existen en el plenario, de modo que, aun cuando el despacho reconoce la culpa del empleador, ello no se encuentra suficientemente probado.

Anota que, el lucro cesante en este caso debe presumirse sobre los salarios y prestaciones dejados de percibir durante la vigencia de la relación laboral, pero advierte que en el introductorio nada se concretó respecto del menoscabo patrimonial que sufrió el actor en razón del accidente y a partir del cual pretende la indemnización, sumado a que el demandante continuo recibiendo el pago de sus incapacidades y prestaciones sobre el 100% y percibió el pago de prestaciones aun sin laborar con la empresa, la cual realizó el aporte de seguridad social hasta el año 2019, además del hecho que el demandante desde 2021 estuvo vinculado con otras entidades como se observa en la historia laboral expedida por COLPENSIONES.

Colige que, al ser necesario que, no exista vinculo económico por cuenta del accidente o que se configure la terminación unilateral por parte del empleador y dado que en este caso, el vínculo se terminó sin justa causa atribuible al demandante, no puede pregonarse una materialización del perjuicio reclamado y que si el lucro cesante reclamado corresponde a los salarios y prestaciones o a ingresos diferentes a los percibidos por actividad distinta a la desarrollada en razón al contrato de trabajo, eso está sujeto a comprobación, la cual no se dio, de modo que al no haberse planteado dentro de la litis dicha circunstancia no había lugar a su reconocimiento.

Sostiene que, en cuanto al lucro cesante erra el A quo, ya que en la demanda no se estableció la disminución que sobrevino al actor, con ocasión a la consolidación del presunto daño, aunado a que, es necesario señalar desde cuando se extienden los emolumentos en el lucro cesante futuro y en igual sentido debe tenerse en cuenta que, en vigencia del contrato de trabajo el demandante percibió todas las prestaciones, no presenta incapacidades

mayores, tiene tendencia a mejoría acorde con los dictámenes respecto de las secuelas transitorias que presentó, luego no hay lugar al lucro cesante, máxime cuando el demandante recibió la atención y los procedimientos pertinentes.

Por último, refiere que, en cuanto a los perjuicios morales, el fallo es desproporcionado, en tanto con la demanda no se estableció una cuantía real, ni se tasaron los valores para cada año reclamado, sumado a que se tasa un monto superior al que correspondería a una incapacidad inferior al 10% de pérdida de capacidad laboral, valga decir, fija 20 smlmv que corresponderían a una incapacidad de entre el 20% y el 30%, a pesar de que el demandante, reitera, recibió todos los procedimientos médicos tendientes a su mejoría, razones por las que solicita se revoque la sentencia impugnada.

Por su parte, el apoderado de la parte demandante, también interpuso recurso de apelación, el cual sustentó de la siguiente forma:

Indica que, respecto a la reliquidación de las prestaciones, teniendo en cuenta que el IBC se reasignó sobre el salario real devengado por el señor CARLOS ALBERTO MACIAS AVELLA, quien recibió un valor menor al que correspondía por concepto de incapacidades, en atención a que la empresa demandada realizó las cotizaciones sobre un salario mínimo legal mensual vigente y no sobre la suma de \$ 1.800.000 que se determinó como el salario devengado por el demandante con ocasión a la relación laboral.

En lo que atañe a la indemnización de que trata el Art. 64 del C.S.T., afirmó que el demandante tiene derecho a que se le reconozca, ya que no se probó la existencia de ninguna de las causales previstas en el art. 62 del C.S.T., aunado a que no se allegó ningún certificado que dé cuenta que el demandado contara con permiso del ministerio de trabajo en los términos de la Ley 361 de 1997, lo que lo convierte en acreedor de la indemnización en cita.

Recalca que, solicita la sanción establecida en el Art. 99 de la Ley 50 de 1990 respecto de las cesantías, toda vez que el empleador, no realizó la cotización

al respectivo fondo, sumado a que no las hace por el valor real, luego si hay mala fe del empleador en el sentido que, éste si conocía el salario del demandante y decidió deliberadamente cotizar sobre el salario mínimo y no sobre el valor real, pese a ser una empresa grande y con experiencia que cuenta con un equipo jurídico y contable que claramente tiene conocimiento sobre el tema.

Surtido el trámite del caso y transcurrido el término para alegar de conclusión las partes guardaron silencio.

V. ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA

5.1. Parte Demandante: Guardo silencio

5.2. Parte Demanda: Guardo silencio

VI. CONSIDERACIONES DE LA SALA

Como los presupuestos procesales concurren a plenitud en este proceso y no se observa causal de nulidad que deba ser declarada de oficio o puesta en conocimiento de las partes para su saneamiento, la decisión será de fondo o de mérito.

Atendiendo entonces el principio de consonancia establecido en el artículo 66^a del C. P. del T., que hace referencia al principio de la congruencia y el respeto a los derechos mínimos fundamentales del trabajador, la Sala se limitara a despachar los puntos apelados y sustentados, vale decir, los relacionados con el marco de la decisión.

6.1. Problema jurídico:

Vista la sentencia impugnada y la sustentación del recurso de apelación interpuesto por cada una de las partes, como problemas jurídicos sometidos a decisión de la Sala están determinar:

i) Extremo final del contrato de trabajo celebrado entre las partes; **ii)** El salario base de liquidación del señor CARLOS ALBERTO MACIAS AVELLA respecto

de la relación laboral; **iii)** La culpa patronal y procedencia de la indemnización total y ordinaria de perjuicios así como su proporcionalidad; **iv)** Procedencia de la indemnización por despido indirecto; **v)** Procedencia de la sanción moratoria y la reliquidación de los aportes a seguridad e incapacidades causadas a favor del demandante.

6.2. Sobre la existencia y extremo final de la relación laboral:

El artículo 22 del C. S. T., define el contrato de trabajo como *“aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación y mediante remuneración”*. De esta definición derivan los elementos esenciales del contrato de trabajo, pero, para mayor precisión, el artículo 23 ibidem los enuncia, a saber: la actividad personal del trabajador, la continuada dependencia o subordinación y un salario como retribución del servicio, reunidos los cuales, señala el inciso 2, *se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen*”, con lo cual, desde antaño se incluyó en la legislación laboral el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades, elevada hoy a canon constitucional por el artículo 53 superior.

No obstante, se tiene previsto que en la declaratoria del contrato realidad *corresponde al trabajador, además de demostrar la prestación personal del servicio, acreditar los extremos temporales, el monto del salario, la jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario, el despido entre otros aspectos*, tal como ha sido reiterado en la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. SL1439-2021.

En el presente asunto, la parte demandada aunque acepta la existencia del contrato, que se encuentra suficientemente demostrada tanto con los certificados laborales anexos como con las declaraciones de las partes y testimonios recepcionados en el proceso, protesta la decisión tomada por el A quo, ya que, a su juicio el extremo final de la relación laboral fue el 31 de diciembre de 2017 y no el 30 de abril del 2019, como lo estableció la juez de

instancia, en tanto el demandante estuvo incapacitado solo hasta diciembre de 2021 y no se reintegró con posterioridad a ello, como era su deber.

Ahora bien, de las pruebas que reposan en el proceso se tiene que, conforme al certificado de fecha 07 de marzo de 2022 expedido por el Fondo de Cesantías Porvenir¹, MINERALES SUAMOX S.A.S. consignó lo correspondiente al auxilio de Cesantías a favor de demandante de los años 2017, 2018 y 2019, también realizó los aportes a seguridad social hasta el 30 de abril de 2019 acorde con las planillas de pago anexas a la demanda², de igual forma consta en el reporte de semanas de cotización a pensión a nombre del señor CARLOS ALBERTO MACÍAS AVELLA entre el año 2013 y 2020, expedido por COLPENSIONES³, que la empresa demandada MINERALES SUAMOX S.A.S. realizó los aportes como empleador del demandante hasta el mes de abril de 2019 y reportó la novedad de retiro el 08 de mayo de 2019, así mismo, acepta el señor LUIS ABRAHAM LOPEZ BARRERA representante legal de la sociedad antes mencionada, en su interrogatorio de parte⁴ que de manera voluntaria, procurando el eventual reintegro del demandante a sus labores y la continuidad de su tratamiento y recuperación, realizó los aportes a seguridad social del señor MACIAS hasta 2019, al tiempo que refiere el oficio de fecha 06 de agosto de 2018⁵ anexo a la contestación, en el cual se le recuerda al demandante su vínculo laboral con la sociedad demandada, sus deberes como trabajador y el hecho de que la presunta conducta contraria a sus deberes como trabajador podía ser objeto de sanciones disciplinarias por parte del empleador, sin que con ello se haga alusión a terminación alguna por parte del empleador, cuyo representante legal alegando buena fe manifestó en su declaración, que optó por darle la oportunidad al trabajador de continuar aun después de la incapacidad y que por ello no lo retiró, a lo que se agrega que dentro del mismo interrogatorio admitió haberlo reubicado en una bodega y no haber adelantado ninguna gestión adicional para terminar la relación laboral, de manera que en concordancia con lo anterior y contrario a lo

¹ Archivo Digital, C01 PRIMERA INSTANCIA, 48ContestaciónPorvenir 16-05-22.pdf

² Archivo Digital, C01 PRIMERA INSTANCIA, 03SEGURIDAD SOCIAL (1), -mafars040 (49)-.pdf.

³ Archivo Digital, C01 PRIMERA INSTANCIA, 47RespuestaColpensiones 18 03 2022.pdf, folios 2 – 7.

⁴ Archivo Digital, C01 PRIMERA INSTANCIA, 39ActaAudienciaArt.80.pdf,

<https://playback.lifeseize.com/#/publicvideo/71cebd5c-896d-425b-97af-073021b6388e?vcpubtoken=161fbd47-988f-4abc-af76-e86bacd4d6e>, 01:02:53 – 1:59:00

⁵ Archivo Digital, C01 PRIMERA INSTANCIA, 32Pruebas1DdalIngenieroLuisAbraham.pdf, folio 113 - 115.

afirmado por la apoderada de la parte demandada, se puede concluir que el vínculo laboral entre las partes se mantuvo vigente, al menos hasta el 30 de abril de 2019, tal y como se determinó en la primera instancia y dado que la parte demandante no objetó dicha determinación, ni se encuentra en el plenario prueba alguna de fecha posterior o distinta, esta sala tendrá como extremo final del contrato de trabajo celebrado entre las partes.

6.3. Salario base de liquidación:

Es preciso anotar que conforme a lo establecido en el Art. 127 del C.S.T. constituye salario todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio y de acuerdo a lo previsto en el Art. 128 de la misma norma, no constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, ni los demás conceptos enunciados en la misma disposición.

También es del caso precisar, que de acuerdo a lo señalado en el Art. 132 Núm. 1º del C.S.T., el empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales, de allí que se pueda establecer un salario fijo o variable.

No obstante, la condición de salario no deriva de la denominación que convengan las partes en el contrato de trabajo o en cualquier otro documento suscrito con posterioridad, sino de que retribuya directamente el servicio personal del trabajador, de manera que no se puede despojar de incidencia salarial un pago claramente remunerativo, cuya causa inmediata es el servicio prestado.

En lo que atañe al caso que nos ocupa, encuentra la sala que conforme a los testimonios recepcionados y las declaraciones de las partes, quienes afirmaron que el salario era a destajo y por producción, así como los

certificados⁶ y desprendibles de nómina⁷ anexos a la demanda, los cuales tienen plena validez probatoria en tanto no se tacharon de falsos, junto con los soportes que acompañan la contestación de la demanda, es claro que el demandante percibió un salario variable superior al salario mínimo legal mensual vigente, como remuneración a sus servicios, el cual de acuerdo a las pruebas antes señaladas correspondía en promedio a \$ 1.800.000, luego le asiste razón al Juez de primera instancia, en lo relativo a determinar como salario real devengado por el trabajador y en consecuencia, salario base de liquidación, dicha suma.

Máxime cuando diferente a lo que sostiene la apelante, las planillas solo pueden evidenciar el salario sobre el cual el empleador liquidó y pagó los aportes a seguridad social, pero no resultan suficientes para dar certeza de que ese era el salario que realmente devengaba el trabajador, menos cuando se está frente a un contrato verbal, respecto del cual no existen condiciones expresas y toda vez que el mismo empleador ha certificado expresamente valores superiores, al tiempo que reconoce en su declaración de parte la variabilidad del salario e incluso el status, tareas y responsabilidades que como administrador asumía el demandante, lo que permite establecer razonablemente que efectivamente el señor CARLOS ALBERTO MACIAS siempre fue acreedor de una remuneración superior al salario mínimo.

Finalmente, cabe rememorar que la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, en reiterada jurisprudencia ha dicho que los hechos consignados en los certificados laborales, deben reputarse ciertos «pues no es usual que una persona falte a la verdad y dé razón documental de la existencia de aspectos tan importantes que comprometen su responsabilidad». (SL6621-2017, SL2600-2018).

Esto es especialmente aplicable al empleador, que en este caso expidió certificaciones en diferentes tiempos en las que acreditaba la calidad de trabajador del demandante, el vínculo por contrato de trabajo a término

⁶Archivo Digital, C01 PRIMERA INSTANCIA, 04Subsanación 13-10-2002, 04Certificados Laborales (2).pdf

⁷Archivo Digital, C01 PRIMERA INSTANCIA, 04Subsanación 13-10-2002, 08Desprendibles de Nomina (2).pdf

indefinido del mismo y salarios muy por encima del salario mínimo legal mensual vigente para las fechas de expedición, cuyo contenido niega en su declaración respecto del salario, lo cual sustenta en un supuesto acto de buena fe que pretende probar con la certificación de fecha 01 de junio de 2014⁸ suscrita por el demandante, en la que se indica que para la fecha percibía un salario de \$ 640.000 y que las certificaciones expedidas con anterioridad se declaraban nulas, lo cual no puede ser de recibo, en tanto no tiene el demandante la facultad legal para anular certificado que no expidió, menos sin ninguna clase de sustento adicional, sumado a que con posterioridad, MINERALES SUAMOX S.A.S. expidió una nueva certificación de fecha 04 de agosto de 2014⁹, en la que hace constar que CARLOS ALBERTO MACIAS devengaba para esa época un salario de \$ 1.800.000., mismo que se reitera

6.4. De la Culpa Patronal y la indemnización total y ordinaria de perjuicios:

Es del caso anotar que, para el reconocimiento y pago de la indemnización ordinaria y plena de perjuicios prevista en el artículo 216 del C.S.T., además de la ocurrencia del riesgo, accidente de trabajo o enfermedad profesional, debe estar la “culpa suficientemente comprobada” del empleador, responsabilidad de carácter subjetivo, dirigida a establecer tanto el daño a la integridad o a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia de trabajo, y el incumplimiento del empleador a los deberes u obligaciones de protección y seguridad, que le exige tomar las medidas adecuadas atendiendo las condiciones generales y especiales de la labor desempeñada, con el fin de evitar que el trabajador se lesione a causa de los riesgos del trabajo.

Las obligaciones del empleador se encuentran consagradas en los numerales 1º y 2º del artículo 57 del CST, según las cuales, debe poner a disposición del trabajador todos los elementos necesarios, instrumentos, materias primas para la protección contra accidentes y enfermedad profesional, en la misma línea el artículo 348 ibidem obliga a la empresa a prestar esos elementos de protección

⁸ Archivo Digital, C01 PRIMERA INSTANCIA, 32Pruebas1DdaIngenieroLuisAbraham.pdf

⁹ Archivo Digital, C01 PRIMERA INSTANCIA, 04Subsanación 13-10-2002, 04Certificados Laborales (2).pdf, folio 2.

en pro de la misma garantía como el Sistema General de Riesgos Laborales, establece la obligación a los empleadores de “[...] procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo” (artículo 21 del Decreto 1295 de 1994), entre otras.

De las disposiciones sustantivas tanto laborales de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales, son uniformes en comprometer al empleador a cuidar y procurar por la seguridad y salud de los trabajadores, así como adoptar todas las medidas a su alcance en orden a prevenir los accidentes y enfermedades profesionales, pues en términos de la ley “[...] la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio-económico del país, su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario” (artículo 81 Ley 9 de 1979). Y, cuando el empleador incumple culposamente dichos deberes u obligaciones derivadas del contrato de trabajo, se presenta la responsabilidad de indemnizar al trabajador o a sus beneficiarios que sufren las consecuencias del infortunio laboral.

Ahora, en lo que respecta a la carga de la prueba frente a la ocurrencia de accidente de trabajo, la Corte en sentencia CSJ SL17216-2014, señaló que:

“[...] corresponde a quien pretende el pago de la indemnización demostrar la inobservancia injustificada de los deberes por parte del patrono, que como se anotó también derivan del pacto contractual, y la plena incidencia que tuvo en la ocurrencia del siniestro, pues no siempre que exista un resultado dañoso aquella opera, en tanto corresponde atenderse la naturaleza de la tarea, el riesgo en su realización, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrió el siniestro y, fundamentalmente, la diligencia de quien lo creó.»

Y, en sentencia CSJ SL4350-2015, la Sala precisó:

“La censura se duele de que, según su decir, el ad quem no aplicó el artículo 1604 del CC que establece que la prueba de la diligencia o cuidado incumbe a quien ha debido emplearla, esto es a la empresa; reproche jurídico que no se aviene a la situación del sublite, puesto que, para beneficiarse el trabajador de los efectos de esta norma del Código Civil, primero él debe probar el incumplimiento de parte del empleador de su deber de protección y seguridad del trabajador, en cuyo evento le traslada a aquel la carga de probar que sí actuó con diligencia y cuidado para exonerarse de la responsabilidad por la culpa leve que aplica en asuntos laborales como el presente”.

En virtud de lo antes expuesto, en lo que concierne al asunto bajo examen, tenemos que del estudio de la investigación del accidente de trabajo sufrido por CARLOS ALBERTO MACIAS de fecha 18 de agosto de 2017¹⁰, realizado por el Ingeniero de Minas y especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo WILSON ALBERTO RODRIGUEZ PACHECO del que hace parte el formato de investigación de POSITIVA ARL diligenciado y atendiendo las declaraciones rendidas por los testigos y partes dentro del proceso, se observa que el demandante estaba realizando una actividad propia del trabajo en alturas, que tal y como se observa en el registro fotográfico que hace parte de la investigación antes citada y en el mismo texto del dictamen, en el lugar de ocurrencia del siniestro, no se avizora que para la fecha existiera señalización, línea de vida, ni medida de seguridad diferente a las barandas de madera que con consistencia se mencionaron en las distintas declaraciones recepcionadas.

Así mismo se evidencia que no se contaba con brigada de emergencia para socorrer al demandante en el momento del accidente, así como tampoco con el profesional de salud y seguridad en el trabajo con dedicación exclusiva para el desarrollo de actividades de seguridad dentro de la explotación minera, conforme lo establece el parágrafo del Art. 10 del Decreto 1886 de 2015 aplicable para ese momento, más allá de la "SISO" aprendiz del SENA que menciona el señor Abraham López en su interrogatorio, de igual forma no obra dentro del expediente la evaluación de riesgo de la mina, el informe de mantenimiento de los equipos empleados en las distintas tareas, el certificado de trabajo en alturas del demandante o su calidad de Tecnólogo, Profesional o Profesional Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, con formación en riesgos mineros con experiencia específica mínimo de un (1) año, sumado a que dentro de la misma investigación claramente se advierte la necesidad de capacitar al personal en identificación de peligros y valoración de riesgos, prácticas de trabajo seguro para descargue y mejorar mecanismos de seguridad del trampolín y de la vía, deficiencias todas estas que contrario a lo que pretende la parte demandada, se pueden tener por superadas con base en la calidad de vigía de seguridad que tenía el demandante y aún menos en

¹⁰ Archivo Digital, C01 PRIMERA INSTANCIA, 30InvestigaciónAccidenteCarlosMacias.pdf

una serie de funciones que no constan de manera expresa como parte de su trabajo.

Respecto al permiso de trabajo, que conforme al decreto antes referido consiste en la autorización otorgada por el supervisor o el jefe inmediato, para que se puedan ejecutar en forma segura trabajos de alto riesgo como el que estaba desarrollando el señor MACIAS al momento del accidente, vale traer a colación la declaración rendida por el señor ALBEIRO CELY quien fuera el jefe inmediato del demandante, quien sin referirse al hecho específico si precisó que al administrador le correspondía el manejo del personas, la revisión de las condiciones de seguridad y ante la ausencia de cualquier trabajador suplir la actividad que éste desempeñara, lo cual claramente es una directriz que se dio de antemano y que el demandante siguió el día del accidente, por ende no resulta sólido el argumento de la apelante respecto de la ausencia de dicho permiso como eximente de responsabilidad en cabeza del empleador, de su deber de procurar la integridad de su trabajador.

Adicionalmente, en el informe técnico final realizado por POSITIVA ARL¹¹, a la demandada MINERALES SUAMOX S.A.S., se consigna claramente que, si bien para el 14 de junio de 2016 la empresa contaba con un porcentaje de implementación del sistema de seguridad y gestión del trabajo, para la misma fecha no se evidenciaba capacitación básica ni avanzada en Seguridad y Salud en el trabajo de todos los trabajadores, el plan de ventilación no se había implementado solo se contaba con su parte teórica, no se cumplía con las reglas de sostenimiento previstas en el Decreto 1886 de 2015, no había pasillos para la circulación de personal y la vía de comunicación era común y no antiexplosivos aunado a que entre muchas otras falencias, se dejó constancia que existían áreas con caída libre superior a 1.5 metros en superficie y bajo tierra que no contaban con programa de protección anticaídas, lo cual de acuerdo al mismo informe, para marzo de 2018 aunque se realizó la parte documental, seguía sin implementarse.

¹¹ Archivo Digital, C01 PRIMERA INSTANCIA, 04Subsanación, 13-10-200216Informe Tecnico Final Minerales Suamox (2).pdf

A todo lo anterior, vale agregar que los elementos de seguridad que se entregaban a los trabajadores, acorde con las planillas que se anexaron a la contestación, se limitan a los overoles, cascos, guantes y botas, los cuales claramente no obedecen a los requeridos para actividades en alturas, de manera que, claramente se configura la culpa patronal declarada al tenor del Art. 216 del C.P.T.S.S. y resulta procedente la condena impuesta por el A quo. En cuanto a los perjuicios morales sobre los que enfatiza la apelante, vale decir que la Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SL4570-2019, señala que: *“Si bien el daño moral se ubica en lo más íntimo del ser humano y por lo mismo resulta inestimable en términos económicos, no obstante, a manera de relativa satisfacción, es factible establecer su cuantía. Para ello, es pertinente referir lo expuesto por esta Corte en sentencia CSJ SL 32720, 15 oct. 2008, que se reiteró en el fallo CSJ SL4665-2018, en cuanto a que la tasación del pretium doloris o precio del dolor, queda a discreción del juzgador, teniendo en cuenta el principio de dignidad humana consagrado en los artículos 1.º y 5.º de la Constitución Política, ya que según lo ha sostenido esta Corporación, en esa misma decisión, «para ello deberán evaluarse las consecuencias psicológicas y personales, así como las posibles angustias o trastornos emocionales que las personas sufran como consecuencia del daño». (CSJ SL-4570-2019).”*

De tal suerte, ante la culpa comprobada del empleador y respetando la discrecionalidad de la que goza el juzgador, resulta igualmente procedente y proporcionada la condena impuesta.

6.4. Procedencia de la indemnización por despido indirecto:

El Art. 66 del C.S.T. modificado por el párrafo del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, señala: “La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”, lo que se traduce para el caso del trabajador en la obligación de manifestar de forma clara, precisa y oportuna las razones por las cuales toma la decisión de renunciar.

El despido indirecto o auto despido producto de la renuncia del trabajador, se configura cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las causales previstas en el literal b) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 del CST y, en este caso también le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al empleador.

En lo que toca al presente caso, es de advertir que se deben cumplir unas formalidades propias de la situación que enmarca la normatividad citada, dentro de las que se encuentra en primer lugar, la renuncia motivada por parte del empleador, misma que en este caso no se puede reputar presentada y tramitada en debida forma, en tanto no se allegó constancia ni similar, que demuestre que el oficio de fecha 22 de mayo de 2020¹² mediante el cual se comunica el despido indirecto por parte del trabajador, se haya entregado efectivamente al empleador aquí demandado, sumado a que también quedo claro a partir del interrogatorio de parte del demandante, que por cuestiones de salud después del accidente, tanto dentro como fuera de los tiempos de incapacidad médica no continuo prestando servicios al demandado más allá de los dos días que admitieron ambas partes laboró en una bodega de la empresa, luego no se encuentran cumplidos los requisitos necesarios para efectuar la condena solicitada.

6.5. Procedencia de la sanción moratoria y la reliquidación de los aportes a seguridad e incapacidades causadas a favor del demandante.

La Corte Suprema de Justicia entre otros, en sentencia SL15507-2015 señala: *“...la aplicación de la indemnización moratoria para cualquiera de los dos eventos que ocupan la atención a la Sala, no es automática ni inexorable, y por ende en cada asunto a juzgar el sentenciador debe analizar si la conducta remisa del empleador estuvo o no justificada con argumentos que pese a no resultar viables o jurídicamente acertados, sí puedan considerarse atendibles y justificables, en la medida que razonablemente lo hubiese llevado al convencimiento de que nada adeudaba por salarios o derechos sociales, lo cual de acreditarse conlleva a ubicar el actuar del*

¹² Archivo Digital, C01 PRIMERA INSTANCIA, 04Subsanación, 13. Despido Indirecto y reconocimiento (2).pdf

obligado en el terreno de la buena fe, y en este caso no procedería la sanción prevista en los preceptos legales referidos”.

A partir de la postura antes anotada, con base en los medios de prueba practicados, se obtiene que no se encuentra probada como tal la mala fe del empleador respecto del pago de cesantías, en la medida en que aun cuando realizó se liquidaron de manera incorrecta, conforme a las documentales obrantes en el plenario, si cumplió con el pago periódico de lo que creyó deber incluso en periodos en los que no se estaba beneficiando de la prestación de los servicios del trabajador, sumado a que, al no operar de forma automática la sanción solicitada y al no encontrarse probada sin lugar a dudas la mala fe en mención, respecto a la cancelación de dicho emolumento, no resulta procedente condenar al demandado en ese sentido.

Por último, en lo relativo a la reliquidación solicitada, en lo que atañe a las incapacidades, dada su naturaleza de subsidio para suplir el salario que por cuestiones de salud deja de percibir el trabajador, en tanto se declaró la prosperidad parcial de la excepción de prescripción, se condenó a la reliquidación de salarios y no se indicó con precisión y claridad periodo a periodo con el debido soporte objeto de la pretensión, no es dable acceder a lo solicitado.

En cuanto a los aportes, se tiene que se ordenó lo propio respecto a la pensión, valga decir, se condenó al empleador a pagar lo correspondiente conforme al salario base de liquidación determinado por el Juzgado, el cual no fue objetado, incluido el cálculo actuarial, de manera que en este aspecto no hay lugar a modificación alguna, de manera que se procederá a confirmar en su integridad la sentencia de primera instancia.

Sin costas en esta instancia por no haberse causado.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 23 de septiembre de 2022 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso, por lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: Sin condena en costas.



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada Ponente



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada