



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL – FAMILIA –LABORAL

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
ASUNTO: APELACION DE SENTENCIA
RADICADO: 20001-31-05-004-2016-00338-01
DEMANDANTE: SANDRA MORENO OÑATE
DEMANDADA: ALMACENES ÉXITO S.A.

MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Valledupar, veinticuatro (24) de febrero de dos mil veintidós (2022)

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, atiende la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, la apelación de la sentencia proferida el 23 de septiembre de 2016 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, en el proceso ordinario laboral promovido por Sandra Moreno Oñate contra Almacenes Éxito S.A.

ANTECEDENTES

1.- Presentó la demandante, por intermedio de apoderado judicial, demanda contra Almacenes Éxito S.A., para que, mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- La existencia de contrato de trabajo a término indefinido entre Sandra Moreno Oñate y Almacenes Éxito S.A., con fecha de inicio 18 de marzo de 2006, y finalización el 24 de diciembre de 2015 por causa imputable al empleador y sin autorización de la autoridad laboral.

1.2.- Que se declare la culpa y responsabilidad patronal, por la ocurrencia de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional diagnosticada.

1.3.- Como consecuencia de la invalidez del despido se ordene a la demandada a pagar: i) por concepto de indemnización prevista en la Ley 361 de 1997, la suma de \$4.847.400, sin perjuicio de la indemnización; ii) indemnización por despido sin justa causa \$5.529.536, 9 y su indexación; iii) cesantías por el año 2015 \$ 1.188.590, y sus intereses \$140.540; iv) prima de servicios año 2015 \$584.222; v) reliquidación de cesantías y sus intereses, y prima de servicios por los años 2013 y 2014; y vi) sanción moratoria del art 65 CST.

1.4.- Que se condene a Almacenes Éxito S.A. a pagar: a) lucro cesante consolidado causado desde la finalización del contrato de trabajo hasta la fecha de la sentencia; b) lucro cesante futuro equivalente a 100 SMMLV; c) perjuicios morales en monto de 50 SMMLV o lo que sea tasado; d) perjuicios fisiológicos en cuantía de 100 SMMLV.

1.5.- Que se condene a la pasiva a pagar los perjuicios morales sufridos por su hijo menor de edad y su progenitora.

1.6.- Que se ordene a la demandada pagar la indexación legal; lo que se determine extra y ultra petita; así como las costas procesales y agencias en derecho.

2.- Como fundamento de lo pretendido, relató:

2.1.- Que el 18 de marzo de 2006 celebró contrato de trabajo a término indefinido con la empresa Carulla Vivero S.A., desempeñándose en el cargo de Auxiliar vendedor perecederos panadería.

2.2.- Que desde el 1 de diciembre de 2007 como consecuencia del Acuerdo de sustitución patronal, el empleador es Almacenes Éxito, devengando como último salario básico en el año 2015 una suma de \$807.900.

2.3.- Que el 24 de diciembre de 2015, la demandada decidió dar por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo, aduciendo justa causa, y sin contar con autorización de la oficina de trabajo, pese a que su enfermedad profesional diagnosticada, así como discapacidad física adquirida por el desempeño de sus funciones y por los accidentes de trabajo conocidos por el empleador.

2.4.- Que la carta de terminación de contrato relata hechos que fueron conocidos desde 30 días antes, y contiene una causal de justificación general que califica de falta grave para justificar el despido, pero no precia ni especifica la causal legal invocada, además de ser extemporánea, puesto que no existe inmediatez entre los hechos y la terminación del contrato.

TRÁMITE PROCESAL

3.- El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, admitió la demanda por auto del 18 de abril de 2016, folio 111, disponiendo notificar y correr traslado a la demandada; la que contestó oponiéndose a todas las pretensiones, y propuso como excepciones perentorias: i) falta de causa para pedir, ii) cobro de lo no debido, iii) pago, iv) prescripción y, v) buena fe.

3.1.- El 26 de agosto de 2016, tuvo lugar la audiencia de que trata el artículo 77 y SS del Código Procesal de Trabajo, en la que, se declaró fracasada la audiencia de conciliación; al no contar con excepciones previas para resolver, ni encontrarse causal para invalidar lo actuado, se fijó el litigio, y se decretaron las pruebas solicitadas.

3.2.- El 23 de septiembre de 2016 tuvo lugar la audiencia de trámite y juzgamiento, en la que se escucharon los alegatos de conclusión, y se profirió la sentencia que hoy se revisa.

LA SENTENCIA APELADA

4.- El juez de instancia resolvió:

PRIMERO. Declarar que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 18 de marzo de 2006 hasta 24 de diciembre de 2015, extremos temporales aceptados por las partes.

SEGUNDO. Absolver a la demandada Almacenes Éxito S.A. de todas las pretensiones de la demanda, y en consecuencia declarar probada la excepción perentoria de “falta de causa para pedir” conforme a la parte motiva.

TERCERO. Condenar en costas a la parte demandante. Se fijan agencias en derecho a favor de la demandada y en contra de la demandante por la suma de \$100.000.

Como consideraciones de lo decidido, adujo el sentenciador de primer nivel que, no se discute la existencia del contrato de trabajo entre la demandante y la demandada; que se acreditó que la carta de terminación de la relación laboral cumple con la exigencia del art 167 del Código general del proceso aplicable por remisión del art 145 CPTSS en cuanto a que la iniciativa de dar por terminado el contrato de trabajo fue de la demandada y por los motivos allí expresados, los que no incluye su estado de salud sino el incumplimiento de sus obligaciones.

Expuso que, no obra prueba en el expediente que demuestre que la actora al momento de concluir el contrato de trabajo se encontraba en estado de situación de debilidad manifiesta conocida por el empleador que obligara a este a solicitar la intervención del Ministerio de la Protección Social para dar por terminada la relación laboral, razón por la cual no es posible ordenar el pago de la indemnización prevista en la Ley 361 de 1997.

Así mismo, señaló que bajo esos supuestos no es posible acceder a las pretensiones de nulidad de la terminación del contrato de trabajo pago de los derechos salariales prestacionales y de seguridad social, puesto que, no se probó que las patologías que dice padecer la actora fueran la causa determinante para dar por terminado el contrato de trabajo, absolviendo así a la demandada de todas esas pretensiones.

4.1.- Inconforme con la decisión, la demandante interpuso recurso de apelación, esgrimiendo que el contrato termino por justa causa y que existió culpa de la empresa en la ocurrencia de los accidentes de trabajo que sufrió. Alega que la carta de despido es extemporánea y no precisa la causal legal invocada para finalizar su contrato de trabajo, lo que indica que los motivos fueron otros, puesto que consta en el expediente cartas de la EPS solicitando su reubicación, y la información correspondiente a su enfermedad y su diagnóstico, pese a no estar calificada.

Además, señala que se omitió la declaración de culpa de la empresa por los accidentes de trabajo repetitivos, debido a la negligencia del empleador y al incumplimiento de los lineamientos en materia de salud ocupacional.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

5.- De conformidad con el numeral 1 del literal b), del artículo 15 del Código de procedimiento laboral y de la seguridad social, la Sala es competente para resolver el recurso de apelación interpuesto por la demandante, así que agotado el trámite de la instancia y reunidos los presupuestos de demanda en forma, capacidad para ser parte o para obrar en el proceso, a lo cual se suma que no se aprecian causales de nulidad que vicien lo actuado, procede decidir de fondo.

Con la expedición de la Ley 712 de 2001, varió sustancialmente, el tema de competencia del ad quem en lo referente al recurso de apelación, que sea propuesto en contra de las sentencias de primer grado, toda vez que de acuerdo con su artículo 35, por medio del cual fue adicionado el artículo 66A del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad social, es a las partes a quienes corresponde delimitar expresamente las materias a que se contrae expresamente ese recurso.

6.- Teniendo en cuenta los asuntos objeto de recurso, la Sala debe establecer si fue acertada la decisión del Juez de instancia de absolver a la demandada de las pretensiones de la demanda, o si por el contrario se encuentra acreditada la ineficacia del despido y la culpa patronal por los accidentes laborales que refiere la demandante.

7.- Para resolver el debate planteado, se debe tener en cuenta inicialmente que no existe discusión en lo siguiente:

- Que Sandra Moreno Oñate estuvo vinculada con Almacenes Éxito S.A.S., a través de contrato de trabajo a término indefinido desde el 18 de marzo de 2006 hasta el 24 de diciembre de 2015.

8.- El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, establece las causales de terminación del contrato de trabajo, así:

“(...)

h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;”

8.1.- Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1920-2018 explicó sobre las conductas estipuladas en el numeral 6° literal a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 reiterando lo dicho en sentencia SL10-2012, así:

“[...]se concluye que la diferencia entre violación de las obligaciones del

trabajador y la falta cometida por el mismo no es lo que determina la diferencia entre las dos partes del numeral indicado. La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que, si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.

En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta [...]”

Así pues, de conformidad con la sentencia en cita, tratándose de las causas de terminación del contrato de trabajo, en cuanto a las conductas catalogadas como graves en los Reglamentos Internos de Trabajo constituyen justa causa para finiquitar la relación laboral.

8.2.- Ahora, no hay lugar a calificar de manera automática la conducta del demandante como grave, simplemente haciendo alusión a la ocurrencia de los hechos, además de ello, es menester determinar exactamente las obligaciones o prohibiciones especiales incumplidas por la actora.

Así pues, en la citación a descargos del 18 de diciembre de 2015, folios 211 a 213, se enuncian los hechos por los cuales se dio inicio al proceso disciplinario correspondiente, que se sintetizan en que el 25 de noviembre de ese año, la demandante fue sorprendida preparando unos alimentos en la trastienda del establecimiento comercial, pese a que no está permitido hacerlo, además que utilizaron productos que salieron del punto de venta por fecha próxima a vencer; en la aludida diligencia Sandra Moreno Oñate admitió los hechos, así mismo, admitió que tales

hechos “son también para la Compañía considerados como una falta grave que atenta contra el Reglamento Interno de Trabajo”.

Consta que, con fundamento en el proceso adelantado, la empresa finalizó la relación laboral con Sandra Moreno Oñate, mediante comunicación del 24 de diciembre de 2015, cumpliendo con la exigencia de indicar los fundamentos que dieron origen a esa decisión, esto es, lo acontecido el 25 de noviembre de 2015 y el incumplimiento del reglamento interno de trabajo, que como ya se dijo, admitió conocer la actora, por lo que no es de recibo el argumento de la recurrente, según el cual desconoce la falta en que incurrió, por cuanto en su entender no se le indicó taxativamente en la carta de despido.

Ahora bien, en cuanto a la extemporaneidad de la carta de despido, es preciso señalar que, si bien los hechos que motivaron su despido ocurrieron el 25 de noviembre de 2015, también es cierto que la empresa adelantó el proceso disciplinario correspondiente, tal como consta en acta de descaros del 18 de diciembre de 2015, lo que demuestra incluso que la pasiva le garantizó un debido proceso y el ejercicio de su derecho de defensa, por tanto, no se avista irregularidad alguna de la empresa para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa.

8.3.- Respecto a la situación de salud que dice conocía el empleador al momento de su despido, conviene memorar que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, dispone que:

“(…) ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las

demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”

Sobre este tópico, la Sala de Casación Laboral en reciente sentencia SL 4189-2021, reiteró lo expuesto en sentencia SL SL711-2021, que:

“[...] para que la acción afirmativa tenga efecto, es necesario que se cumplan tres requisitos: (i) que el trabajador se encuentre en [uno de esos grados de discapacidad]; (ii) que el empleador conozca dicho estado de salud del trabajador y, (iii) que la relación laboral termine por razón de su discapacidad –lo cual se presume salvo que medie una causa objetiva- y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo.”

Además, señaló, que i) el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, consagró una presunción, en el sentido que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la justa causa alegada; ii) que no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera en un carné, como el que regula el artículo 5° de la Ley 361 de 1997, u otro documento, pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad laboral.

En atención a los artículos 164 y 167 del C.G.P. el demandante tiene la carga de probar los hechos que pretende hacer valer, por tanto, en este caso debe acreditar la debilidad manifiesta en la que dice haberse encontrado al momento de la terminación del contrato de trabajo, no obstante, de las pruebas obrantes en el legajo no es posible extraer que al momento de finalización del contrato de trabajo la demandante se encontrara en estado de debilidad manifiesta, como quiera que si bien constan recomendaciones ocupacionales, las mismas tienen fecha de 1 de noviembre de 2013 e indican que tienen un término de 6 meses, por

lo que no se advierte que para el año 2015 las mismas se hubieran mantenido.

Aunado a lo ya expuesto, se advierte que el despido tuvo lugar por la ocurrencia de una transgresión al reglamento interno de trabajo y no por una actitud discriminatoria hacia la demandante, por lo que no hay lugar a ordenar el pago de la indemnización prevista en la Ley 361 de 1997.

8.4.- En torno a la responsabilidad patronal en la ocurrencia de un accidente de trabajo, es preciso señalar que su fuente normativa la constituye el art. 2341 del Código Civil, y en desarrollo de esta norma en el área laboral se encuentra el Artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual dispone:

“Cuando exista culpa suficientemente comprobada del patrono en la ocurrencia del accidente de trabajo o en la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios (...).”

Ahora bien, es posición pacífica de la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia considerar, que son cuatro los elementos básicos que se deben acreditar a efectos de obtener el reconocimiento de la indemnización total y ordinaria de perjuicios, posición que ha sido reiterada de manera reciente por esta Colegiatura en sentencia adiada 17 marzo de 2021, Magistrado Ponente: Álvaro López Valera, radicado: 20001-31-05-004-2016-00174-0, en el que se señalaron, que los aludidos elementos a demostrar son:

- 1- Un hecho imputable al empleador, esto es, la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional que produzca al trabajador una lesión orgánica, perturbación funcional o estado patológico permanente o pasajero, derivados del hecho del trabajo.
- 2.- Culpa patronal en la ocurrencia del accidente o enfermedad en el trabajo.
- 3.- El daño o perjuicio derivado por la víctima, es decir, la incapacidad temporal, la incapacidad permanente (en cualquiera de sus grados) o la

pérdida definitiva de la vida derivados del accidente o enfermedad, y todas sus consecuencias de orden material y moral.

4.- El nexo causal entre el daño y la culpa, es decir, que el daño o perjuicio deben ser efecto o resultado de la culpa patronal en el hecho que ocurre por causa o con ocasión del trabajo.

Así entonces, cabe afirmar que esa indemnización plena de perjuicios es de naturaleza subjetiva, en tanto que no basta probar el daño a la integridad o a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia de la enfermedad laboral o lesión que hubiere sufrido el mismo, debido al accidente de trabajo, sino que además es necesario demostrar el incumplimiento del empleador a los deberes de protección y seguridad, dispuestos en el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo, que le imponen comportarse en la ejecución del contrato de trabajo de conformidad con los intereses legítimos de ese trabajador, y eso implica tomar las medidas adecuadas, atendiendo las condiciones generales y especiales del trabajo, tendientes a evitar que el mismo sufra menoscabo en su salud o integridad a causa de los riesgos del trabajo. Cuando ello no ocurre así, esto es, cuando se incumplen culposamente estos deberes que surgen del contrato de trabajo, emerge entonces, la responsabilidad del empleador de indemnizar ordinaria y totalmente al trabajador por los daños causados.¹

Advertido lo anterior, debe indicarse que en el caso sub examine no existe duda de la ocurrencia de 3 accidentes de trabajo de Sandra Moreno Oñate durante el cumplimiento de la labor para el cual fue contratada, así:

Fecha	Diagnóstico	Incapacidad
30/09/2008	Luxación de la articulación del hombro	3 días
23/10/2009	Contusión del hombro y del brazo	3 días
26/06/2015	Traumatismo del pie y tobillo no especificados	5 días

Ahora bien, se avista que, en el presente asunto, la controversia se contrae a determinar la existencia o no de culpa patronal en la ocurrencia de los accidentes de trabajo de Sandra Moreno Oñate, a este respecto, es menester señalar que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 3365-2021, puntualizó:

¹ Corte Suprema de Justicia, Sentencia del 13 de junio de 2005, Rad. 22656

“la Sala encuentra pertinente recordar que la culpa suficientemente comprobada del empleador respecto a una contingencia de origen laboral, 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 aquél (CSJ SL2206-2019, CSJ SL 5154-2020 y CSJ SL1897-2021).”

De ello se desprende, que la culpa en este tipo de asuntos, se comprueba de cara a los deberes de prevención de los riesgos laborales que corresponden al empleador y se configuren como causa adecuada de la ocurrencia del infortunio laboral, para lo cual, corresponde evaluar la conducta de éste, es decir, si actuó con negligencia o no en el acatamiento de los deberes de velar por la seguridad y protección de sus trabajadores que le corresponden para evitar los accidentes de trabajo, bajo el estándar de la culpa leve que la define el artículo 63 del CC.

En el presente caso la actora edifica la culpa patronal en un comportamiento omisivo de las obligaciones de protección y seguridad asignadas al empleador, no obstante, no señala en que consistieron tales omisiones, por tanto, al no cumplir con esta carga, no es posible determinar si el empleador cumplió o no con los deberes a su cargo, entonces al no estar acreditada la culpa alegada, no hay lugar a imponer condena alguna por este concepto.

9.- De conformidad con lo ya esbozado se confirmará la sentencia apelada. Al no prosperar el recurso de apelación se condenará en costas a la parte demandante, por un valor de un (1) SMLMV, las cuales serán liquidadas de forma concentrada por la primera instancia.

DECISIÓN

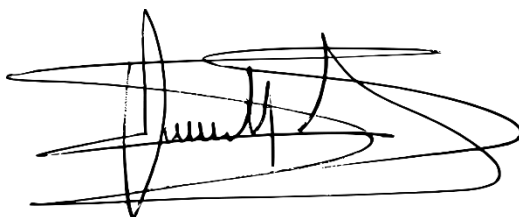
Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la

República y por autoridad de la ley, **RESUELVE:** CONFIRMAR la sentencia proferida el 23 de septiembre de 2016 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, de conformidad con las consideraciones expuestas en la parte motiva.

COSTAS como se dejó visto en la parte motiva.

Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites propios de esta instancia. Déjense las constancias del caso en el sistema justicia siglo XXI.

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE,



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado Ponente



ALVARO LÓPEZ VALERA
Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado