



República de Colombia  
**Tribunal Superior Del Distrito**  
**Judicial De Valledupar**  
Sala Segunda de Decisión Civil – Familia – Laboral

**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**  
**Magistrado ponente**

**TIPO DE PROCESO:** ORD. LABORAL – CONSULTA DE SENTENCIA  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-**2015-00691-01**  
**DEMANDANTE:** NELSÓN ENRIQUE ESQUEA FERRER  
**DEMANDADO:** LUIS ALBERTO VERGEL CABARCAS  
**ASUNTO:** SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Valledupar, diecinueve (19) de septiembre de dos mil veintidós (2022).

**SENTENCIA**

Decide la Sala el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, el 8 de octubre de 2018.

**I. ANTECEDENTES**

El accionante promovió demanda laboral para que se declare la existencia de un contrato de trabajo verbal a término indefinido desde el 22 de diciembre de 2010 al 14 de marzo de 2011, el cual terminó por causas imputables al empleador debido a un accidente de trabajo en el cual perdió el antebrazo y la mano derecha, el cual acaeció por culpa del empleador. Además, se le quedaron adeudando las prestaciones sociales, las vacaciones, las horas extras, los aportes a seguridad social y auxilio de transporte. En consecuencia, se condene al demandado a pagar los salarios, las prestaciones sociales y la indemnización total y ordinaria de perjuicios, intereses moratorios, costas y agencias en derecho.

En respaldo de sus pretensiones, narró que laboró bajo la continuada dependencia y subordinación del señor Luis Alberto Vergel Cabarcas, desde el 22 de diciembre de 2010 hasta el 14 de marzo de 2011,

con un salario mínimo legal mensual vigente en el que desempeñó el cargo de oficios varios, cortando césped con una máquina, a fin de dárselo al ganado.

Manifestó que el 14 de marzo de 2011, en horas de la mañana, sufrió accidente de trabajo mientras cortaba el césped, sin contar con los elementos de protección personal, sin ser capacitado para el manejo de la máquina picadora de pasto y de sus riesgos, tampoco el empleador contaba con un programa de Salud Ocupacional ni de Seguridad Industrial. Luego de ocurrido el accidente, fue llevado al Hospital Mariangola y posteriormente al Hospital Rosario Pumarejo, donde le hicieron varias cirugías, y le fue amputado el antebrazo y mano derecha.

Aseguró que, debido al accidente, sus recursos económicos han disminuido, ya que no puede ejercer las mismas labores que ejercía antes del infortunio, lo cual ha llevado a reducirse a una habitación con su esposa e hijos.

Al contestar la demanda, el demandado **Luis Alberto Vergel Cabarcas** a través de curador Ad Litem se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos, manifestó no constarle ninguno. En su defensa, propuso la excepción de prescripción.

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, mediante fallo de 8 de octubre de 2018, resolvió:

**“PRIMERO:** Declarar que entre Nelsón Enrique Esquea Ferrer y Luis Alberto Vergel Cabarcas, existió contrato de trabajo.

**SEGUNDO:** Absolver a Luis Alberto Vergel Cabarcas de las peticiones de condena imploradas en la demanda presentada por Nelsón Enrique Esquea Ferrer, por las razones que se indicaron anteriormente.

**TERCERO:** Sin condena en costas en esta instancia.”

Como sustento de su decisión, aseguró que la parte demandante demostró la prestación personal de servicios, dada la confesión obtenida a través del acta de conciliación celebrada entre las partes el 18 de abril del año 2011 ante el Ministerio del Trabajo, pues allí el demandado manifestó que aceptaba la relación laboral con el trabajador. Sin embargo, refirió la no existencia de medios de prueba que acredite los extremos de la relación laboral, lo que impidió despachar favorablemente las pretensiones relacionadas con el auxilio de cesantías, los intereses a las cesantías, las primas de servicios y las vacaciones.

En cuanto a la indemnización total de perjuicios, manifestó haberse probado la ocurrencia del accidente el 14 de marzo de 2011 según confesión del demandado en el acta de conciliación y el dictamen de la Junta Regional de Invalidez Cesar, además la verificación del daño, conforme el porcentaje de pérdida de capacidad laboral otorgado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Cesar equivalente a 42.84%.

No obstante, advirtió que no se probó la culpa, pues, omitió aportar los medios de prueba que dieran fe que la amputación del antebrazo y de la mano lo fue con ocasión a la ausencia de elementos de protección personal, por falta de capacitación, ante la inexistencia de un programa de seguridad industrial, y ante la ejecución de labores en un sitio con riesgo especial. Tampoco se acreditó el nexo causal entre el accidente y el daño, dado que no se conocen las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que ocurrió el accidente del trabajo, como quiera que solo se mencionó que se encontraba en horas de la mañana picando pasto. En el acta de conciliación no quedó reseña de como ocurrió o cuales eran los elementos que no tenía al momento de ocurrir el accidente.

Por todo lo anterior, absolvió a la demandada de la indemnización plena de perjuicios, sin lugar a estudiar la excepción de prescripción propuesta, ya que no se efectuó ninguna condena.

### **III. DE LA CONSULTA**

De conformidad con el artículo 69 del Código de Procedimiento del Trabajo y la Seguridad Social, al ser la sentencia de primera instancia totalmente adversa al demandante, es procedente abordar su estudio en virtud del grado jurisdiccional de consulta

Para resolver el recurso presentado, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

### **IV. CONSIDERACIONES**

Corresponde a la Sala determinar la **i)** existencia de un contrato de trabajo entre las partes, con el consecuente **ii)** pago de las prestaciones sociales y vacaciones, las horas extras, los aportes a seguridad social y auxilio de transporte, así como **iii)** la existencia de la culpa patronal en la ocurrencia del accidente de trabajo, que hagan procedente el reconocimiento y pago de la indemnización total de perjuicios.

#### **1. De la existencia del contrato de trabajo.**

El artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, establece que para que se estructure la existencia de un contrato de trabajo se requiere la concurrencia de tres elementos a saber: *i)* la actividad personal o prestación del servicio, que implica de quien reclama la existencia del contrato, demostrar que la actividad o servicio lo realizaba por sí mismo; *ii)* la dependencia o continuada subordinación, entendida como la facultad que tiene el empleador de exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo, cantidad, calidad de trabajo e imponerle reglamentos, facultad que debe mantenerse por el tiempo de duración del contrato, y *iii)* la retribución de la prestación del servicio, pues el mismo tiene un carácter retributivo y oneroso.

Igualmente, ha decantado la jurisprudencia de la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia que una vez demostrada la prestación

personal del servicio por parte del trabajador, a la demandada es a quien corresponde desvirtuar la presunción establecida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, ya sea mediante la demostración de un nexo contractual diferente al de trabajo o bajo la acreditación de ausencia de subordinación. Es decir, que no es necesario que el empleado pruebe la subordinación o dependencia propia de una relación laboral, como tampoco la remuneración a la misma (CSJ rad. 24476 de 7 de julio de 2005; SL 16528-2016, SL2480-2018 y SL2608-2019).

De otro lado, a efectos de tenerse por desvirtuada la presunción de existencia del contrato de trabajo, no basta las denominaciones que una o ambas partes asignen al vínculo y menos atenerse al rótulo que aparece en los documentos suscritos o creados para tal fin. En tal evento, resulta necesario que el juzgador acuda a la naturaleza misma de la relación y la forma como se ejecuta el servicio personal para hallar lo esencial del contrato en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas previsto en el artículo 53 de la Constitución Nacional.

## **2. Culpa Patronal y la indemnización plena de perjuicios.**

El artículo 56 Código Sustantivo del Trabajo consagra la obligación del empleador de brindar protección y seguridad a sus trabajadores. Así mismo, el precepto 57 *ibídem* obliga a todo empleador a poner a disposición de sus trabajadores los instrumentos adecuados para realizar las labores y procurarles locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales, para así garantizar razonablemente la seguridad y salud de los trabajadores.

Las anteriores obligaciones concuerdan con el artículo 348 Código Sustantivo del Trabajo, el cual dispone que todo empleador y empresa deberán suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de sus trabajadores, así como practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para proteger la vida, salud y moralidad de sus trabajadores.

Así las cosas, por mandato legal, el empleador tiene la obligación de garantizar y procurar la seguridad y salud de sus trabajadores, motivo por el cual el artículo 216 del mismo Estatuto, de existir culpa suficientemente probada del empleador, en la ocurrencia del accidente de trabajo o enfermedad profesional de su trabajador, será entonces el empleador obligado a la indemnización total y ordinaria de perjuicios.

Sobre la naturaleza y alcance de la precitada responsabilidad por “*culpa patronal*”, la H. Corte Suprema de Justicia ha puntualizado que el empleador debe resarcir, de forma plena e integral, todos los perjuicios sufridos por el trabajador por la materialización de un riesgo laboral, siempre y cuando medie culpa del empleador, suficientemente probada en la ocurrencia del daño (SL, Rad 39.446 de 14 de agosto de 2012, SL17058-2017, SL806 de 2022, entre otras).

Para tal fin, es necesario acreditar: **i)** un hecho imputable al empleador, esto es, la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional; **ii)** la culpa leve del empleador o, en casos excepcionales, su culpa grave ante casos de riesgo excepcional, por negligencia, imprudencia o impericia, en la materialización de los riesgos genéricos y específicos que dan lugar al accidente de trabajo o enfermedad profesional; **iii)** el daño cierto, cuantificable y antijurídico del trabajador, generado por causa o con ocasión del trabajo y **iv)** el nexo de causalidad entre el daño y la culpa probada del empleador. (SL6497-2015, SL1911-2019, SL2513-2021, SL5656-2021).

Respecto la carga de la prueba, la citada Corporación ha referido que corresponde al demandante acreditar la culpa del empleador por incumplir la obligación de protección y cuidado de sus trabajadores, mientras que el demandado tiene la carga de demostrar el cumplimiento diligente y cuidadoso de dicha obligación para exonerarse de responsabilidad, conforme los artículos 1604 1757 Código Civil y 167 Código General del Proceso (CSJ SL4913-2018, SL261-2019, SL2845-2019, SL5154-2020, SL1194-2022). De forma excepcional, cuando el demandante alega que la culpa del empleador deriva de negligencia u omisión, se traslada al

demandado la carga de demostrar que adoptó medidas pertinentes para proteger la salud y la integridad física del trabajador (CSJ SL5154-2020, SL5302-2021, SL806-2022).

### **3. Caso en concreto.**

Para demostrar la prestación personal del servicio fue allegado al plenario por el demandante, acta de conciliación del 18 de abril de 2011 suscrita entre las partes y celebrada ante el Ministerio del Trabajo, mediante la cual el empleador manifestó “*Acepto que hubo una relación laboral con el trabajador (...)*”.

Aquí conviene precisar en lo referente a las afirmaciones o confesiones efectuadas en audiencia de conciliación, lo sentado por Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, que en sentencias SL, 26 may. 2000, rad. 13400, reiterada en CSJ SL14850-2014 y CSJ SL17032-2014, adoctrinó que:

*a) No todas las afirmaciones hechas por las partes en el discurrir de una conciliación constituyen confesión. En múltiples ocasiones se ha sostenido, y ahora se reitera, que las declaraciones del trabajador o las del empleador en el juego de ofertas y contrapropuestas, a cuyo objetivo se dirige el acto conciliatorio, sobre los hechos y razones que fundamentan sus posiciones para reclamar o rechazar un determinado derecho no constituyen confesión. Ello, en aras de propiciar que tanto el uno como el otro asistan con buen ánimo, amplitud y espontaneidad a discutir abiertamente los derechos controvertidos; de lo contrario, se verían ambos constreñidos a hacer renunciaciones, rebajas u ofrecimientos específicos, por el temor de ser declarado confeso respecto de puntos que para ellos eran discutibles;*

**b) En cambio, las declaraciones rendidas en la diligencia conciliatoria por alguno de los intervinientes, sí es probable que se constituyan en prueba de confesión, si del texto concreto examinado no se aprecian vinculadas de manera directa con las propuestas mismas, siempre y cuando reúnan los requisitos que las reglas procesales exigen; y**

**c) en caso de resultar fallida la conciliación, ninguna de las afirmaciones vertidas en el acta pueden ser esgrimidas como prueba de confesión de los hechos allí declarados por alguno de los intervinientes” (Negrilla y subraya fuera de texto)**

Así las cosas, la afirmación realizada por el demandado no se hizo en un juego de ofertas o contrapropuestas, sino que la misma fue una declaración rendida en la diligencia, lo cual a criterio de la Sala resulta ser una confesión de su parte en cuanto a la prestación personal del servicio. Entonces, no se equivocó la *A quo* al concluir que Nelson Enrique Esquea Ferrer prestó sus servicios personales al demandado.

Ahora, al estar acreditado que Nelson Enrique, prestó sus servicios personales a la demandada, obra en su favor, la presunción sentada en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, es decir, se presume que los mismos estuvieron regidos por una relación laboral. Sin embargo, la referida presunción no logra derruirse, pues el demandado actuó a través de curador *Ad Litem*, quien al contestar la demanda manifestó no constarle ningún hecho y no aportó ningún medio de prueba.

### **3.1 Extremos laborales.**

Sobre este aspecto, es bueno resaltar el criterio sentado por la H. Corte Suprema de Justicia, referente a que, a pesar de la declaratoria de la presunción enunciada, los demandantes conservan otras cargas probatorias no menos importantes, como lo es demostrar los extremos temporales de la relación, el monto del salario, la jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario, el hecho del despido cuando se demanda la indemnización por terminación del vínculo sin justa causa, entre otros. Pero ello, no es prerequisite para que se active la presunción de laboralidad de los servicios, habida cuenta de que estos aspectos se analizan en un escenario posterior. (CSJ SL1588-2022 que reiteró la SL, 6 marzo 2012, radicación 42167).

Conforme a ello, en el plenario, no obra prueba alguna que permita dilucidar los extremos laborales pretendidos entre el 22 de diciembre de 2010 al 14 de marzo de 2011. Sin embargo, verificado el contenido de la mencionada acta de conciliación, se observa que el objeto de la misma fue el pago de la valoración médica ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez del convocante con ocasión al accidente que adujo haber sufrido

el 14 de marzo de 2011, en donde se verifica que allí la pasiva indica: *“Acepto que hubo una relación laboral con el trabajador tal y como se manifestó dispuesto a cancelar lo que resulte del concepto de la referida junta y por eso nos acercamos hacia este Ministerio”*.

En ese orden de ideas, pese a que el demandado no expuso con claridad en su declaración ningún extremo temporal, dicha manifestación implica una confesión y aceptación de la prestación personal del servicio como mínimo para el día 14 de marzo de 2011, data en la que ocurrió el accidente de trabajo, pues aquel acontecimiento fue el que motivó la diligencia de conciliación, máxime que el convocado no discutió la fecha previamente aludida por el convocante ni la ocurrencia de este.

Sobre este aspecto, recuérdese que la H. Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia ha dispuesto que cuando existe certeza sobre la prestación de un servicio en un determinado período, los jueces tienen la obligación de procurar desentrañar de los elementos de persuasión los extremos temporales de la relación laboral (CSJ SL, 22 mar. 2006, rad. 25580, reiterada en SL1181-2018), y para los casos en que no hay seguridad sobre el salario devengado, se debe adoptar el salario mínimo legal mensual vigente para imponer las respectivas condenas (CSJ SL4192-2019), de modo que la falta de prueba específica de tales hechos tampoco conduce fatalmente a la negación de las pretensiones en todos los casos.

Por ende, ante la certeza de la prestación personal del servicio el 14 de marzo de 2011, así se declarará la duración de la relación laboral entre las partes.

### **3.2. Salario.**

En el presente caso para todos los efectos legales se presumirá como salario devengado el mínimo legal conforme el artículo 145 del Código Sustantivo del Trabajo y criterio jurisprudencial (CSJ SL4192-2019).

Sin embargo, previo a analizar las acreencias laborales reclamadas, es necesario verificar la excepción de prescripción propuesta oportunamente por la demandada.

### **3.3. Prescripción acreencias laborales e indemnizatorias.**

De conformidad con lo establecido en los artículos 488 del C.S.T. y 151 del C.P.L, los derechos laborales prescriben transcurridos tres años contados a partir de la fecha en que se hicieron exigibles, término que se considera interrumpido por una sola vez con el simple reclamo escrito del trabajador recibido por el empleador acerca de los derechos claramente determinados en los términos del artículo 489 del C.S.T.

En lo referente a la exigibilidad de las cesantías, lo es a partir de la terminación del vínculo laboral (Sentencia Rad. 34393 de 24 de agosto de 2010; SL8936-2015 rad. 42452 y SL16528-2016). Frente a las vacaciones, se debe tener en cuenta las reglas especiales atinentes a la exigibilidad de la compensación de las vacaciones, explicadas en la sentencia CSJ SL467-2019, la cual señaló que el término de 3 años para que opere la prescripción debe contabilizarse después de transcurrido 1 año, pues de conformidad con el artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo, una vez causadas las vacaciones, corre un periodo de gracia de un año durante el cual el empleador debe señalar su época de disfrute.

Bajo ese panorama, al analizar el plenario, se tiene que el vínculo laboral finalizó el 11 de marzo de 2011, la presentación de la demanda lo fue el 23 de noviembre de 2015, sin que transcurriera el término trienal.

En cuanto a la prescripción de la acción de reparación plena de perjuicios del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, derivada de la culpa del empleador en accidente de trabajo, conforme a la jurisprudencia laboral el mismo, *«debe empezar a computarse a partir de la fecha en la que se establezcan, por los mecanismos previstos en la ley, las secuelas que el accidente de trabajo haya dejado al trabajador»* es decir, que en estos casos la exigibilidad se da *«desde que el trabajador sea*

*calificado por un organismo científico que determine la pérdida de capacidad laboral, su grado, estructuración y origen, se debe contabilizar el plazo extintivo, pues a partir de esta calenda se puede dimensionar la magnitud del daño demandable y sus consecuencias anatómicas y fisiológicas».* (CSJ SL2037-2018 reiterada en CSJ SL4357-2019; CSJ SL303-2019; CSJ SL3585-2019 y CSJ SL385-2020).

El presente asunto, el dictamen proferido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez que fija la pérdida de capacidad laboral en 42.84% %, lo fue el 14 de diciembre de 2012, la demanda se presenta el 23 de noviembre de 2015, fue admitida el 25 de febrero de 2016, notificado en estado del 7 de marzo de 2016, y la demandada contestó la demanda a través el 15 de marzo de 2017, esto es, un año posterior al auto admisorio de la demanda, sin que obra en el proceso acta de notificación personal.

Pese a dicha circunstancia, no puede olvidarse que, el término de 1 año con el que cuenta el demandante para notificar el auto admisorio al demandado no puede verse afectado por la negligencia del juzgado o por actividad elusiva del demandado. Así lo ha sostenido la H. Corte Suprema de Justicia en sentencia SL8716 de 2014, (rad. 38010), al indicar:

*“Frente a dicho tema, esta Sala de la Corte ha previsto en su jurisprudencia que entre la presentación de una demanda y su notificación pueden generarse diversas eventualidades, que no son imputables a quien funge como demandante y que, por lo mismo, no pueden redundar en su perjuicio. En tal orden, contrario a lo argüido por la censura, ha admitido excepciones a la regla prevista en el artículo 90 del Código de Procedimiento Civil y, concretamente, como lo dedujo el Tribunal, ha aceptado que "...la sola presentación de la demanda interrumpe la prescripción cuando la notificación del auto admisorio de la misma no se efectúa oportunamente por negligencia del juzgado o por actividad elusiva del demandado..." Dichas excepciones a la regla de interrupción de la prescripción están fundadas en la prevención de conductas reprochables desde todo punto de vista, que tienden al abuso de la disposición por parte de los deudores y, en materia laboral, en una protección especial para el trabajador que acude a tiempo a reclamar sus derechos y que realiza todas las acciones que están a su alcance para lograr la notificación de la demanda, por lo que no se le puede sancionar con la prescripción, a pesar de haber actuado diligentemente.”*

En el presente asunto, no se observa que haya existido una actitud omisiva por parte del demandante ni tampoco por parte del Juzgado

durante el año haya posterior al auto admisorio, sino que la imposibilidad de notificación se debió a circunstancias ajenas, pues pese se nombraron distintos curadores en autos de fecha 5 de mayo de 2016, 23 de agosto de 2016 y 23 de febrero de 2017 por solicitud del demandante, y solo fue posible obtener la comparecencia de uno de ellos hasta el 15 de marzo de 2017, a través de la radicación de la contestación de demanda.

Así las cosas, se dará aplicación a la excepción jurisprudencial a efectos de proteger al trabajador que acude a tiempo a reclamar sus derechos.

Como consecuencia, se declara parcialmente probada la excepción de prescripción, respecto de las acreencias laborales.

### **3.4. Culpa Patronal.**

Para el caso analizado conviene precisar que conforme a la jurisprudencia de la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, la sola afirmación del actor respecto del incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección por parte del empleador, no resulta suficiente para la procedencia de la indemnización pretendida, dado que debe demostrar las circunstancias concretas en las que ocurrió el infortunio y que la causa del mismo fue precisamente la falta de previsión por parte de la persona encargada de evitar cualquier accidente. Además, debe probar en qué consistió el incumplimiento del empleador de las respectivas obligaciones derivadas del propio contrato de trabajo y de la labor prestada por el trabajador, el cual, a su vez, ha de tener nexo de causalidad con las circunstancias que rodearon el accidente de trabajo generador de los perjuicios, y las que igualmente deben ser precisadas en la demanda.

Sobre el punto, en sentencia CSJ 2491-2020 se reiteró lo dispuesto en sentencias CSJ13653-2015 y CSJ4019-2019, que advierten:

**Lo anterior no implica, no obstante, como lo plantea la censura, que le baste al trabajador plantear el incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección, para desligarse de cualquier carga**

***probatoria***, porque, como lo dijo el Tribunal y lo ha precisado la Sala, teniendo en cuenta que no se trata de una especie de responsabilidad objetiva como la del sistema de riesgos laborales, para que opere la inversión de la carga de la prueba que se reclama, **primero deben estar demostradas las circunstancias concretas en las que ocurrió el accidente 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.)

*En torno a lo anterior, en la sentencia CSJ SL17216-2014 la Corte insistió en 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.**»*

En aplicación de la anterior línea jurisprudencial, en el *sub lite* el promotor del juicio demuestra con el acta de audiencia de conciliación celebrada ante el Ministerio del Trabajo el 18 de abril de 2011, la ocurrencia del accidente, pues las partes plasmaron en el acuerdo conciliatorio que el demandado se comprometía a pagar honorarios ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez para iniciar trámite de calificación de invalidez derivado del accidente de trabajo ocurrido el 14 de marzo de 2011.

Por otra parte, el accionante allegó dictámenes de pérdida de capacidad laboral proferidos por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Cesar y la Junta Nacional de Calificación de Invalidez de 12 de agosto de 2012 y 14 de diciembre de 2012, respectivamente.

En el primero, se plasma que el señor Nelson Enrique tiene diagnóstico de amputación de brazo derecho a nivel 1/3 medio y en el segundo, se valora la historia clínica así “Hospital Rosario Pumajero de López, ingreso a piso Evolución 14-marzo-2011.Folio20. Paciente masculino de 41 años, quien ingresa al servicio de urgencias con un cuadro clínico +/-4 horas dado por amputación traumática antebrazo D, secundario a cortado cuando estaba en un pasto”.

Por ende, no cabe duda de que, el demandante si sufrió accidente de trabajo el 14 de marzo de 2011. Sin embargo, analizado el acervo probatorio, las documentales que allí reposan resultan insuficientes para acreditar las circunstancias de modo, tiempo, la causa y el lugar de ocurrencia del siniestro, dado que los únicos medios de prueba allegados fueron el acta de conciliación y los dos dictámenes de pérdida de capacidad laboral, de las cuales solo se puede inferir la prestación personal del servicio y la ocurrencia del accidente.

Circunstancias que impiden la procedencia de la indemnización plena de perjuicios prevista en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, pues se reitera que en el presente asunto, no se encuentran demostradas las circunstancias concretas en las que ocurrió el accidente, ni mucho menos que la causa eficiente del infortunio fuera la falta de previsión por parte de la persona encargada de prevenir cualquier accidente, pues el actor se limitó a enunciar la ausencia de elementos de protección personal, pero no especificó cuales, tampoco hay certeza de sus funciones, ni aportó ninguna prueba testimonial que ratificara los hechos de la demanda. Lo que impide determinar entonces el nexo causal entre el daño y la culpa probada del empleador.

Por consiguiente, no es procedente declarar la culpa patronal pretendida, pero por las razones aquí analizadas.

De conformidad con las consideraciones hasta aquí expuestas, la Sala modificará parcialmente la sentencia consultada en los términos analizados

Sin costas en esta instancia.

## **V. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA SEGUNDA DE DECISIÓN CIVIL – FAMILIA – LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**RESUELVE**

**PRIMERO: MODIFICAR** el numeral primero de la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar el 8 de octubre de 2010, el cual quedará así:

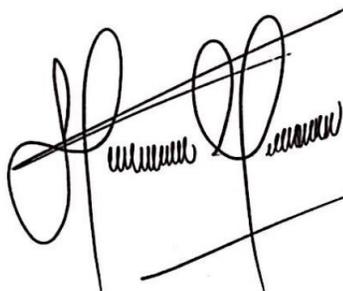
*“PRIMERO: DECLARAR que entre Nelsón Enrique Esquena Ferrer y Luis Alberto Vergel Cabarcas existió un contrato de trabajo verbal el 14 de marzo de 2011”.*

**SEGUNDO: DECLARAR PROBADA** parcialmente la excepción de prescripción, conforme la parte motiva de la decisión.

**TERCERO: CONFIRMAR** en lo demás la sentencia de primera instancia.

**CUARTO: SIN COSTAS** en esta instancia.

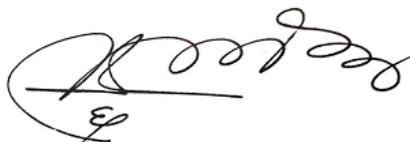
**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**



**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**  
Magistrado



**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
Magistrado



**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**  
Magistrado