

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL - FAMILIA - LABORAL**

MAGISTRADO PONENTE: JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2018-00285-01
DEMANDANTE: ORLANDO DE JESÚS ZAPATA AMAYA Y OTROS
DEMANDADO: OLEOFLORES S.A.S
DECISIÓN: CONFIRMA SENTENCIA

Valledupar, siete (07) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)

Decide la Sala el recurso de apelación interpuesto por las partes contra la sentencia proferida el 15 de diciembre de 2021, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar, dentro del proceso que **ORLANDO DE JESÚS ZAPATA AMAYA, AMPARO DUQUE, YEIN, ARELI, OLMER DE JESÚS, ELIANA ISABEL, YEINER ORLANDO y DINISLEIDYS ZAPATA DUQUE** siguen a la empresa **OLEOFLORES S.A.S.**

I. ANTECEDENTES

1. PRETENSIONES

La parte actora por medio de apoderada judicial, pretende que: *i)* se declare que entre Orlando de Jesús Zapata Amaya y Oleoflores S.A.S existió un contrato de trabajo, que inició el 4 de abril de 1994 y terminó el 22 de febrero de 2016, *ii)* se declare la culpa de la empleadora por el acaecimiento de las patologías de origen laboral padecidas por el trabajador.

En consecuencia, se condene a la parte demandada a pagar: *iii)* las sumas descritas, debidamente actualizadas, por concepto de perjuicios materiales, daños morales e indemnización por daño a la vida en relación, *iv)* los intereses moratorios y las costas del proceso.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2018-00285-01
DEMANDANTE: ORLANDO DE JESÚS ZAPATA AMAYA Y OTROS
DEMANDADO: OLEOFLORES S.A.S

2. FUNDAMENTOS DE HECHO

Relatan los hechos de la demanda que, Orlando de Jesús Zapata Amaya inicialmente suscribió un contrato de trabajo con “Murgas y Lowe Sociedad de Hecho” el 4 de abril de 1994; empresa que fue sustituida patronalmente por Oleoflores S.A.S el 1° de octubre de 2014, por lo que el trabajador quedó bajo la total responsabilidad de esta última, hasta el 22 de febrero de 2016, fecha en que finalizó la relación laboral.

Que, durante todo el vínculo contractual, el accionante ocupó cargos de carretillero y pepero, cargando aproximadamente (8) racimos de corozo de palma cuyo peso individual oscilaba entre los 25 y 30 kilogramos; asimismo de cortero, despallile, platero, poda, desempeñando como última labor la de operario de motor de riego, en la que debía repetitivamente prender y apagar el motor, revisar aspersores y corregir fugas, entre otros.

Que, con ocasión a las actividades ejecutadas, el actor adquirió las patologías de “*otros trastornos especificados de los discos intervertebrales (lumbago no especificado) y síndrome cervicobraquial*”, diagnosticadas de origen enfermedad profesional por la Junta Regional de Calificación de Invalidez mediante dictamen n°. 3440 de 2013, confirmado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez en dictamen n°. 18934380 del 17 de junio de 2014.

Además, que, a través de dictamen n°. 4872 de fecha 19 de marzo de 2015, el cual fue confirmado por el JNCI el 26 de octubre de 2015, se le calificó una pérdida de capacidad laboral del 51.48%.

Se afirmó que, la accionada no tomó las medidas de seguridad adecuadas para evitar la ocurrencia de las enfermedades padecidas; omitió brindar las capacitaciones de salud y seguridad en el trabajo, aunado a que no suministró los elementos de protección personal para labores de exagerado esfuerzo físico, ni los equipos técnicos para evitar la fuerza desmedida, como tampoco aplicó los sistemas de control necesarios.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2018-00285-01
DEMANDANTE: ORLANDO DE JESÚS ZAPATA AMAYA Y OTROS
DEMANDADO: OLEOFLORES S.A.S

3. ACTUACIÓN PROCESAL

Por venir en legal forma, la demanda fue admitida mediante auto del 5 de diciembre de 2018, y una vez notificada **Oleoflores S.A.S**, dio respuesta señalando que no es cierto que el 1° de octubre de 2014 se haya dado una sustitución patronal entre ella y “Murgas y Lowe Sociedad de Hecho”, pues en esa fecha el actor pasó a ser su trabajador, lo que significa que éste cambió de empresa, tratándose de dos personas jurídicas totalmente diferentes.

Refirió que, la labor desempeñada por el actor fue la de operario de motor, consistente en prender, apagar y estar pendiente del trabajo del motor, revisar aspersiones y corregir posibles fugas, las cuales no ameritaban mayor esfuerzo físico; además que, no es cierto que haya realizado las demás labores descritas en el libelo.

Añadió que, cuando el trabajador ingresó a laborar en la empresa el 1° de octubre de 2014, ya padecía las patologías de “*lumbago no especificado y cervicalgia*”, comoquiera que fueron diagnosticadas por la Esp el 26 de marzo de 2011, e igualmente valoradas y calificadas por la JRCIC mediante dictamen n°. 3440 del 11 de junio de 2013, confirmado por la JNCI el 17 de junio de 2014, cuando aquel estaba al servicio de la anterior empresa.

Sustentó que, desde su creación empresarial ha venido cumpliendo con las obligaciones legales que imponen las normas de riesgos laborales, afiliando a sus trabajadores a la ARL, entregándoles elementos de protección personal, adoptando un programa de salud ocupacional y/o SG.SST, constituyendo un reglamento de higiene, un comité paritario en salud ocupacional y realizando capacitaciones en materia de salud ocupacional.

Se opuso a las pretensiones de la demanda formulando en su defensa las excepciones de mérito que denominó “*buena fe*”, “*prescripción de la indemnización ordinaria*”, “*inexistencia de la culpa patronal*”, y “*ausencia de responsabilidad de mi representada*”.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2018-00285-01
DEMANDANTE: ORLANDO DE JESÚS ZAPATA AMAYA Y OTROS
DEMANDADO: OLEOFLORES S.A.S

4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El trámite de primera instancia concluyó mediante proveído dictado el 15 de diciembre de 2021, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, donde se resolvió que entre Orlando de Jesús Zapata Amaya y Oleoflores S.A.S existió un contrato de trabajo, a partir del 4 de abril de 1994 hasta el 22 de febrero de 2016; se absolvió a la accionada de las pretensiones de la demanda, y se condenó en costas a la activa.

Para arribar a esa decisión, la juez consideró que la relación laboral que unió a las partes no se encuentra en discusión, sino sus extremos temporales, advirtiendo que conforme con las documentales obrantes en el expediente, el actor suscribió inicialmente un contrato de trabajo el 4 de abril de 1994 con Murgas y Lowe Sociedad de Hecho, y a partir del 1° de octubre de 2014, se suscribió entre el trabajador y las 2 empresas en cuestión un acuerdo de sustitución patronal, por tanto, desde esa calenda la ahora demandada pasó a ocupar la posición de empleadora, por lo que por mandato de los artículos 67 y 68 del CST, el accionante laboró para Oleoflores desde el 4 de abril de 1994 y hasta el 22 de febrero de 2016, fecha en que terminó el contrato de trabajo con justa causa.

Constató que, se reúnen las exigencias legales y jurisprudenciales de la sustitución patronal, en tanto se dio el cambio de un patrono por otro; hubo continuidad del establecimiento de empresa al desarrollarse las mismas actividades de la anterior relativas a la producción y procesamiento de palmas y sus derivados y, se presentó la prolongación del servicio a través del mismo contrato de trabajo, de lo cual se dejó constancia en el acuerdo de sustitución patronal.

A continuación, emprendió el análisis de la culpa patronal conforme al marco normativo, jurisprudencial y las pruebas arrimadas al plenario, indicando que si bien está acreditado que las patologías padecidas por el actor están catalogada como de origen laboral, y que se le determinó una pérdida de capacidad laboral del 51.48% con fecha de estructuración 27 de agosto de 2014, de ello no emerge ni tampoco se probó con claridad las obligaciones específicas de seguridad industrial que el empleador tenía a su

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2018-00285-01
DEMANDANTE: ORLANDO DE JESÚS ZAPATA AMAYA Y OTROS
DEMANDADO: OLEOFLORES S.A.S

cargo, y que se dejaron de incumplir particularmente en el caso del accionante.

A lo anterior, adicionó que, si bien reposan historias clínicas, ordenes, formulas, incapacidades, estudios del puesto de trabajo y demás documentos médicos, no se evidencia, se precisa ni sustenta la supuesta negligencia, omisión o descuido de la demandada y, que esta haya dado lugar a los quebrantos de salud del trabajador; lo que tampoco revelan las declaraciones vertidas por los testigos, por el contrario, se prueba que la accionada si realizó capacitaciones o charlas sobre temas de salud, seguridad y prevención, además que se suministraron los elementos mínimos de protección personal, de modo que no se deriva objetiva y claramente la culpa del empleador.

3. RECURSO DE APELACION

La parte demandante presentó recurso de apelación, argumentando que el material probatorio arrimado al plenario evidencia que hay una negligencia comprobada por parte de Oleoflores al no brindar los elementos de protección necesarios para la prestación del servicio; que, con el análisis del puesto de trabajo, dictámenes de calificación e historia clínica, se acreditan las funciones a que era sometido el actor, lo que ello conllevó al deterioro de su salud y, aun cuando era intervenido quirúrgicamente y se encontraba en momentos de recuperación, no se guardaban los cuidados médicos y clínicos que requería.

Expuso que, si bien la accionada realizó el reglamento de higiene y seguridad, y esporádicamente reuniones de capacitación, estas no eran oportunas ni pertinentes, máxime que las funciones ejercidas eran extremadamente nocivas para la salud, y no se previó esa situación ocasionándole un daño severo a la columna. Que, en ningún momento, Oleoflores relacionó los elementos de protección entregados y los cuales debió haber demostrado.

La parte demandada apeló el numeral primero de la sentencia de primera instancia, en sentido de que se declaró la existencia de un contrato

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2018-00285-01
DEMANDANTE: ORLANDO DE JESÚS ZAPATA AMAYA Y OTROS
DEMANDADO: OLEOFLORES S.A.S

de trabajo desde el 4 de abril de 1994 y hasta el 22 de febrero de 2016, pues a partir del 1° de octubre de 2014, comenzó a regir un nuevo contrato hasta la fecha en que el actor fue pensionado por invalidez, sin que exista sustitución patronal, ya que no se ajusta a lo establecido en el artículo 67 del CST, en tanto las empresas tienen objeto social y nit. distintos, tratándose de dos personas jurídicas disimiles.

4. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

La parte demandante sustentó el recurso, aludiendo que la demandada no cumplió con sus deberes de prevención y cuidado, con el fin de salvaguardar la seguridad y salud en el trabajo del trabajador, aunado a que en la sentencia se dejó en sus manos toda la carga procesal para demostrar que el empleador no obró diligentemente, haciéndose caso omiso a lo establecido en los artículos 167 del Código General del Proceso y 1604 del Código Civil.

Narró que, laboró por 21 años al servicio de la entidad demandada, siendo los primeros 8 años cortero, carguero, mulero, y los últimos 13 años operador de motor de riego, realizando de forma continua y en la misma postura, tareas de alta carga física manejando pesos por encima de los límites permisibles. Asimismo, cargaba una carretilla 15 veces al día y 5 racimos de 20 kilogramos cada uno; actividad que realizó durante 6 años aproximadamente, sin que se hayan entregado los elementos de protección requeridos para ello.

II. CONSIDERACIONES

El consabido presupuesto procesal de demanda en forma, capacidad para ser parte, capacidad procesal y competencia, se hallan cumplidos en el presente asunto, motivo por el cual, el proceso se ha desarrollado normalmente. Desde el punto de vista de la actuación tampoco se observa causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, lo que obliga a adoptar una decisión de fondo.

La Sala resolverá los recursos de apelación en los precisos términos en que fueron formulados, de conformidad con el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, que modificó el artículo 66-A del CPTSS.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2018-00285-01
DEMANDANTE: ORLANDO DE JESÚS ZAPATA AMAYA Y OTROS
DEMANDADO: OLEOFLORES S.A.S

1. PROBLEMA JURÍDICO

De acuerdo con los antecedentes planteados, los problemas jurídicos puestos a consideración de esta Sala, se contraen en determinar: *i)* si entre “Murgas y Lowe Sociedad de Hecho” y la aquí accionada existió una sustitución patronal, *ii)* los extremos temporales de la relación laboral que unió al demandante Orlando de Jesús Zapata Amaya con la empresa Oleoflores S.A.S y, *iii)* si fue acertada la decisión de primera instancia de absolver a la empleadora del pago de la indemnización plena y ordinaria de perjuicios de que trata el artículo 216 del CST.

2. TESIS DE LA SALA

La Sala considera acertado lo decidido por la juez de primera instancia en sentido de declarar la existencia del contrato de trabajo, desde el 4 de abril de 1994 hasta el 22 de febrero de 2016, al encontrarse demostrados los presupuestos de la sustitución patronal, en virtud de la cual, Oleoflores S.A.S ocupó la posición de parte empleadora que tenía Murgas y Lowe Sociedad de Hecho respecto del demandante Orlando de Jesús Zapata. Asimismo, la decisión respecto de la indemnización plena y ordinaria de perjuicios, al no estar plenamente comprobada en el proceso, la culpa del patrono en la ocurrencia de las enfermedades que padece el actor.

3. DESARROLLO DE LA TESIS

3.1. De la sustitución patronal y los extremos temporales de la relación laboral que existió entre las partes

En el caso que nos ocupa, no es objeto de discusión el vínculo laboral que unió a Orlando de Jesús Zapata con la empresa Oleoflores S.A.S, sino el extremo temporal inicial, teniendo en cuenta que la accionada manifiesta que, entre ella y “Murgas y Lowe Sociedad de Hecho” -*anterior empleador*-, no se dio la figura de la sustitución patronal.

Al respecto, resulta oportuno recordar que el artículo 67 del Código Sustantivo de Trabajo, define la sustitución patronal como “...*todo cambio de un empleador por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones*”

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2018-00285-01
DEMANDANTE: ORLANDO DE JESÚS ZAPATA AMAYA Y OTROS
DEMANDADO: OLEOFLORES S.A.S

esenciales en el giro de sus actividades o negocios”, de darse esta, los contratos de trabajo existentes se deben mantener (art. 68 CST).

Lo anterior significa que, a pesar del cambio de una empresa por otra, siempre que se conserve afinidad en sus negocios, los contratos de trabajo se mantienen sin modificación alguna y la sustituyente asume las obligaciones de la sustituida.

Sobre el particular, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL123-2021, señaló:

*“... para que se origine esa figura jurídica y se esté ante las consecuencias que prevé el art. 69 del CST, no basta el cambio de un empleador por otro que conserve la identidad del establecimiento, sino que **también se requiere la continuidad de servicios por parte del trabajador en ejecución del mismo contrato de trabajo, con otro empleador que sustituya al anterior.***

Importa memorar la sentencia CSJ SL1943-2016, donde esta Corporación anotó:

Sobre el particular, corresponde decir a la Sala que ha sido criterio jurisprudencial reiterado de vieja data el siguiente:

*Vale la pena anotar que de acuerdo con reiterada jurisprudencia de la Corte es esencial al fenómeno de la sustitución patronal que se reúnan determinadas condiciones. “Para que se opere la sustitución de patronos, dijo la Corte, es necesario que concurren tres requisitos: **cambio de patrono, continuidad de la empresa y continuidad del trabajador en el servicio.** Y no ocurre este último requisito, dejándose de producir, por consiguiente, la sustitución de patronos, cuando el trabajador acuerda con el antiguo patrono la terminación de su contrato y seguir prestando sus servicios al nuevo patrono, en ejercicio de un nuevo contrato, lo cual no quebranta ningún régimen legal. (...)*

Y es que la institución de la sustitución patronal tiene por fin amparar al trabajador contra una imprevista e intempestiva extinción del contrato producida por el cambio de un patrono por otro, cualquiera que sea la causa, ya se trate de mutación de dominio (permuta, venta, cesión, traspaso, sucesión por causa de muerte), enajenación del goce (arrendamiento, alquiler, etc.), alteración de la administración, modificación en la sociedad, transformación o fusión de ésta, liquidación o cualquier otra causa. Por consiguiente, cuando existe o media la sustitución patronal, los contratos de trabajo no se extinguen, son los mismos y deben continuar con el nuevo patrono. Por eso, no puede haber solución de continuidad entre el contrato de trabajo que rigió entre el trabajador y el sustituido, respecto del contrato de trabajo que pueda haber entre aquél y el sustituto. De allí que una continuidad de servicios del trabajador, pero mediante distinto contrato con el nuevo patrono, no configura el fenómeno de la sustitución patronal”. (CSJ, Cas. Laboral, Sent., feb.11/81). -Negrilla de la Sala-
En este mismo sentido se encuentra, entre otras, la sentencia CSJ SL del 24 de enero de 1990, No. 3535, a saber: (...)

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2018-00285-01
DEMANDANTE: ORLANDO DE JESÚS ZAPATA AMAYA Y OTROS
DEMANDADO: OLEOFLORES S.A.S

Verificado el expediente, a págs. 68 y 69 de la demanda digital se advierte contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año n°. 1367407, suscrito entre el actor como trabajador, y Murgas y Lowe Sociedad de Hecho como empleador, con fecha de iniciación de labores el 4 de abril de 1994.

Posteriormente, a pág. 70 *ib.* obra acuerdo de sustitución patronal suscrito entre el trabajador, y las representantes legales de Murgas y Lowe Sociedad de Hecho y Oleoflores S.A.S, mediante el cual las partes convinieron en la cláusula tercera que, a partir del 1° de octubre de 2014, *“la sociedad OLEOFLORES S.A.S pasará a ocupar la posición contractual de empleador del Sr. ORLANDO DE JESUS ZAPATA AMAYA, por lo que a partir de esa fecha operara una sustitución patronal por parte de MURGAS Y LOWE S. DE H., sustitución que es plenamente aceptada por el Sr. ORLANDO DE JESUS AMAYA en su calidad de trabajador sustituto.”*

En virtud de lo anterior, en la cláusula cuarta del acuerdo, se estableció que el contrato de trabajo se mantiene para todos los efectos legales, entendiéndose celebrado desde el 4 de abril de 1994. *Igualmente acuerdan que el cargo a desempeñar por el trabajador será el de operario de motor...”;* última actividad ejecutada al servicio del empleador anterior conforme lo manifestado en la cláusula primera *ib.*

A pág. 72 *ib.* milita certificación de fecha 22 de febrero de 2016, expedida por la señora Mónica Jaramillo Cohen, gerente de desarrollo organizacional de Oleoflores, donde se indica que el accionante estuvo vinculado a esa empresa desde el 4 de abril de 1994 hasta esa data, desempeñando el cargo de operario de motor y devengando como último salario la suma de (\$699.000).

Bajo ese contexto, claramente observa la Sala que se cumplen los requisitos señalados en el artículo 67 del CST para la configuración de la figura de la sustitución de empleadores, esto son, *(i)* un cambio de empleador; *(ii)* la continuidad de la empresa o afinidad en sus operaciones, y *(iii)* la continuidad del trabajador.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2018-00285-01
DEMANDANTE: ORLANDO DE JESÚS ZAPATA AMAYA Y OTROS
DEMANDADO: OLEOFLORES S.A.S

Ello, por cuanto el 1° de octubre de 2014 y conforme a la voluntad de las partes, se generó un cambio de empleador respecto de las empresas Murgas y Lowe S. de H. - Oleoflores S.A.S, y el trabajador continuó prestando sus servicios con normalidad para el mismo establecimiento que mantuvo la identidad o subsistencia del negocio, pues si bien la actual obedece a una persona jurídica diferente a la anterior, conservó los medios técnicos para llevar a cabo la actividad económica, además que guardó afinidad en el organización productiva al punto que, el actor continuó ejerciendo la misma labor de operario de motor que desempeñaba con el antiguo empleador.

Situaciones que igualmente se encuentran acreditadas con las certificaciones laborales expedidas por la empresa accionada, al indicar que el actor prestó sus servicios para ella, desde el 4 de abril de 1994 y hasta el 22 de febrero de 2016.

Luego, contrario a lo expuesto por la accionada, se dan los presupuestos de la sustitución patronal, en virtud de la cual Oleoflores S.A.S ocupó la posición de parte empleadora que tenía Murgas y Lowe Sociedad de Hecho, advirtiéndose que el demandante prestó sus servicios a partir del 4 de abril de 1994 hasta el 22 de febrero de 2016, tal como lo declaró la juez de primera instancia, por lo que se confirmará la decisión apelada en ese sentido.

3.2. De la indemnización plena y ordinaria de perjuicios

La fuente normativa de la responsabilidad patronal en la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad laboral, la constituye el artículo 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 (...).”*

De acuerdo con la anterior disposición, son tres los elementos básicos que se deben acreditar para que proceda el reconocimiento de la indemnización total y ordinaria por perjuicios, a saber: el accidente de trabajo o enfermedad laboral, la culpa del empleador y los perjuicios con su

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2018-00285-01
DEMANDANTE: ORLANDO DE JESÚS ZAPATA AMAYA Y OTROS
DEMANDADO: OLEOFLORES S.A.S

tasación. La responsabilidad del empleador se constituye por un hecho imputable, un daño, la culpa, y un nexo o relación de causalidad entre estos.

Es de aclarar, que esa indemnización plena de perjuicios es de naturaleza subjetiva en la medida que no basta con probar el daño a la integridad o a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia del accidente de trabajo o enfermedad laboral que hubiere sufrido el mismo, 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 los daños causados¹.

Entonces, en estos eventos en que el trabajador o ex trabajador pretende el reconocimiento y pago de la indemnización ordinaria de perjuicios, causada con ocasión a una lesión padecida en un accidente o enfermedad laboral, es carga procesal suya la de demostrar las circunstancias de hecho que dan cuenta de la culpa del empleador en la ocurrencia de ese accidente o enfermedad laboral.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, sentencia SL7181-2015 reiterada en la SL5546 de 2019, señaló:

“Aunque la Sala tiene definido que, según la preceptiva del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, al demandante le incumbe demostrar la culpa del empleador, no es menos cierto que también ha considerado que cuando se imputa al patrono una actitud omisiva como causante del accidente o la enfermedad profesional, a éste le corresponde demostrar que no incurrió en la negligencia que se le endilga, aportando las pruebas de que sí adoptó las medidas pertinentes en dirección a proteger la salud y la integridad física de sus trabajadores. Así, por ejemplo, en sentencia 26126 de 3 de mayo de 2006, expuso la Corte:

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

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2018-00285-01
DEMANDANTE: ORLANDO DE JESÚS ZAPATA AMAYA Y OTROS
DEMANDADO: OLEOFLORES S.A.S

(...) No puede olvidarse, además que «la prueba de la diligencia o cuidado incumbe al que ha debido emplearlo», tal como lo pregona el artículo 1604 del Código Civil, por tanto, amén de los demás supuestos, probada en concreto la omisión del empleador en el cumplimiento de sus deberes de protección y seguridad, en otras palabras, de diligencia y cuidado, se prueba la obligación de indemnizar al trabajador los perjuicios causados y, por consiguiente, si el empleador pretende cesar en su responsabilidad debe asumir la carga de probar la causa de la extinción de aquella, tal y como de manera genérica lo dice el artículo 1757 del Código Civil.

(...) No hay dos pasos, sino uno solo, la prueba de la culpa es el incumplimiento de la obligación, en este caso de índole legal, que le impone al empleador ofrecerle a su trabajador medidas de seguridad. Nada más. Probado el incumplimiento, el empleador, como todo deudor, solo se libera de responsabilidad si acredita que obró con mediana diligencia en la adopción de las medidas de seguridad.

Recientemente al explicar cómo opera la carga de la prueba de la culpa de un empleador a quien se le reprocha su negligencia y memorar el criterio de antaño expuesto sobre ese asunto por el Tribunal Supremo del Trabajo, precisó esta Sala de la Corte en la sentencia del 10 de marzo de 2005, radicación 23656:

«Ciertamente, una vez se demuestra que la causa eficiente del infortunio fue la falta de previsión por parte de la persona encargada de prevenir cualquier accidente, como medida de seguridad adoptada al efecto por la empresa, la carga dinámica de la prueba se traslada a ésta, dada su calidad de obligada que no cumple satisfactoriamente con la prestación debida, de conformidad con el artículo 216 del CST en concordancia con las normas que regulan la responsabilidad contractual».

De igual manera, el empleador para evitar cualquier accidente o daño en los que se vea afectado el trabajador, debe implementar una política de seguridad y salud en el trabajo, en lo pertinente regulada por la Ley 9 de 1979, Resolución 2400 del mismo año, el Decreto 614 de 1984, la Resolución 1016 de 1989 de los Ministerios del Trabajo y Seguridad Social y de Salud, el Decreto 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002, Decreto 1443 de 2014, Ley 1562 de 2012 (CSJ SL 2388 de 2020).

Descendiendo al caso particular, se encuentra demostrado que Orlando de Jesús Zapata Amaya padece de “*lumbago no especificado*” y “*cervicalgia*”, enfermedades calificadas como de origen laboral, de conformidad con el dictamen n° 3440 del 11 de junio de 2013 emitido por La Junta Regional de Calificación de Invalidez del Cesar (visible a pág. 145 y 146 de la demanda digital), confirmado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez mediante dictamen n°. 18934380 del 17 de junio de 2014 (visible a págs. 156 y 158).

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2018-00285-01
DEMANDANTE: ORLANDO DE JESÚS ZAPATA AMAYA Y OTROS
DEMANDADO: OLEOFLORES S.A.S

Se constata, además, que el accionante contrajo una pérdida de capacidad laboral del 51.48%, estructurada el 27 de agosto de 2014, calificada por la Junta Regional de Calificación del Cesar mediante dictamen n°. 4872 del 19 de marzo de 2015 (191 a 194), confirmado por la JNCI mediante dictamen n°. 18934380-1053 del 26 de octubre de 2016, con ocasión de las patologías “*otros trastornos especificados de los discos intervertebrales*” y “*síndrome cervicobraquial*”.

Para determinar el origen de la enfermedad que padece el demandante, la Junta Nacional Calificación de Invalidez, conforme los documentos e historia clínica allegados al respectivo proceso de calificación, efectuó el siguiente análisis y conclusión:

(...) con una actividad laboral de 21 años los primeros (8) años como cortero, carguero y mulero y los últimos (13 años) como operador de motor de riego en las actividades en que se desempeñó inicialmente se encuentran levantamientos de carga (cargar los racimos, las carretillas llenas de racimos); conforme a la historia clínica, el paciente inicia sintomatología en 1998 cuando desempeñaba tareas de alta carga física como cortero de caña en que debía realizar movimientos repetitivos asociados a postura de columna por fuera de los ángulos de confort y manejo de pesos por encima de los límites permisibles, riesgos estos que GATISO de columna lumbar asocia a enfermedades degenerativas de Columba como las que presenta el paciente. Adicional a lo anterior de acuerdo también a lo descrito en la historia clínica, por causa de la sintomatología presentada para la época mencionada, su empleador le ha tenido que reubicar en diferentes puestos de trabajo”

No existiendo duda entonces respecto al origen laboral de las enfermedades padecidas por el actor, resta verificar si está probado en el proceso la culpa del patrono en la ocurrencia de la misma, para de esa manera imponer la indemnización total y ordinaria por perjuicios de que trata el artículo 216 del CST, que pretende el promotor de este proceso.

En el escrito introductorio, como causante de las patologías mencionadas, la parte demandante hace referencia a las labores ejecutadas en favor de la accionada y, de forma genérica, a la negligencia de ésta al no adoptar las medidas de seguridad necesarias, no brindar las capacitaciones pertinentes sobre el tema, ni suministrar los elementos de protección y equipos técnicos adecuados para trabajos de *exagerado* esfuerzo físico.

Al respecto, se allegó “informe de estudio de puesto de trabajo para definición de riesgo osteomuscular” realizado por la ARP Sura el 16 de enero

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2018-00285-01
DEMANDANTE: ORLANDO DE JESÚS ZAPATA AMAYA Y OTROS
DEMANDADO: OLEOFLORES S.A.S

de 2013, donde se relacionan los cargos desempeñados por el actor, estos son, de cortero (*consiste en adoptar la posición de pie y con la ayuda del malayo cortar los racimos*); carguero (*en posición de pie y con la ayuda de una carretilla carga los racimos que ya han sido cortados*) y pepero (*con la ayuda de un saco se agacha y va recogiendo las semillas sueltas que caen en el suelo durante el corte, esta labor la hace en posición agachado*); operador de motor de riego (*revisar el estado del motor, dar encendido al motor, revisar los surtidores, hacer el mantenimiento de los canales de tuberías. En este cargo el trabajador ha permanecido durante 12 años*)

Adicional a los documentos relacionados con el parentesco entre los demandantes, y el proceso de calificación integral de las patologías adquiridas, se aportó historia clínica, incapacidades, valoraciones por especialistas, formulas médicas, entre otros reportes médicos.

Tales pruebas, en efecto demuestran la existencia de las enfermedades adquiridas por el accionante con ocasión al trabajo, sin embargo, no acreditan de forma alguna la culpa del empleador, pues no prueban el comportamiento omisivo de la empresa Oleoflores S.A.S, y con la cual se pretende acreditar el nexo causal con el hecho dañino, para de ese modo por excepción que ha permitido la jurisprudencia surtirse el traslado de la carga de la prueba.

Recuérdese que, por regla general, tratándose de la culpa del empleador la carga probatoria le corresponde inicialmente al demandante, quien tiene el deber, de acreditar la culpa de aquel en la producción del hecho dañoso para el asalariado, de suerte que, para emitir condena en ese sentido resulta como presupuesto demostrar que el empleador faltó a sus deberes de diligencia y cuidado, encontrándose el demandado solamente obligado a demostrar su diligencia con el propósito de exonerarse de los efectos perjudiciales de esta primera probanza, tal y como lo rememoró la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL2388-2020, en los siguientes términos:

“Finalmente, no sobra recordar por la Sala que, el concepto de culpa patronal que ha elaborado la Sala partiendo del contenido del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, tiene como supuesto indispensable, no solo la prueba de la existencia del accidente laboral y de la culpa del empleador sino que,

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2018-00285-01
DEMANDANTE: ORLANDO DE JESÚS ZAPATA AMAYA Y OTROS
DEMANDADO: OLEOFLORES S.A.S

además, que ésta se encuentre suficientemente comprobada, lo que excluye que el punto sea materia de presunción o que la carga de probar lo contrario corresponda al empleador, teniendo en cuenta que en este escenario se está ante una culpa subjetiva.

Sobre el tema, esta Sala, en sentencia CSJ SL9355-2017 reiterada en la SL2248-2018, expuso:

[...] la condena a la indemnización ordinaria y plena de perjuicios consagrada en el artículo 216 Código Sustantivo del Trabajo, debe estar precedida de la culpa suficiente del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o la enfermedad profesional, de modo que su establecimiento amerita además de la demostración del daño originado en una actividad relacionada con el trabajo, la prueba de que la afectación a la integridad o salud fue consecuencia de su negligencia en el acatamiento de los deberes de velar por la seguridad y protección de sus trabajadores (art. 56 C.S.T.).

Así mismo, ha reiterado y ratificado la Sala en sentencias CSJ SL17026-2016 y CSJ SL10262-2017, entre otras, que cuando se habla de la indemnización total de perjuicios, se está en el ámbito de la culpa probada, de manera que,

[...] exige la demostración de la culpa patronal, que se establece cuando los hechos muestran que faltó «aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios», según la definición de culpa leve que corresponde a los contratos celebrados en beneficio de ambas partes, de modo que cuando se reclama esta indemnización ordinaria, debe el trabajador demostrar la culpa al menos leve del empleador, y a este que tuvo la diligencia y cuidados requeridos, para que quede exento de responsabilidad.

Así las cosas, no le basta al trabajador con plantear el incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección a cargo del empleador, para desligarse de la carga probatoria que le corresponde, porque, como lo ha precisado pacíficamente esta Sala, la indemnización plena de perjuicios reglada por el artículo 216 del CST, no es 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, ello como quiera que en primer término deben estar acreditadas las circunstancias 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...». (Negrilla del texto original)

Luego, al trabajador no le basta con plantear tal incumplimiento para eximirse de toda carga probatoria, puesto que, al tratarse de una responsabilidad subjetiva, para ello, primero deben estar plenamente determinadas las circunstancias que rodearon el accidente de trabajo o las enfermedades contraídas y, que el origen de éstas tenga su génesis en la

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2018-00285-01
DEMANDANTE: ORLANDO DE JESÚS ZAPATA AMAYA Y OTROS
DEMANDADO: OLEOFLORES S.A.S

falta de previsión de la persona encargada, lo cual como se precisara líneas atrás, no ocurre en este asunto.

En esa misma línea hermenéutica, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL17216-2014, dijo 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.” (resaltado propio)

Bajo ese panorama, la Sala no encuentra culpa suficientemente comprobada de la empresa Oleoflores S.A.S en la ocurrencia de las enfermedades profesionales que aquejan al actor, pues éste no acreditó teniendo la obligación de hacerlo, los supuestos de hechos que den cuenta de la conducta culposa del empleador ni determinó el incumplimiento del mismo a los deberes u obligaciones de protección y seguridad, que le exige adoptar las medidas pertinentes en aras de que el trabajador sufra un menoscabo en su salud e integridad derivados de los riesgos del trabajo, advirtiendo la Sala que se limita a manifestar o acreditar las labores ejecutadas que le causaron el daño, pero no esa falta de diligencia y cuidado de la empresa.

Analizados los tópicos anteriores, se confirmará en su integridad la sentencia de primera instancia, sin lugar a imponer condena en costas al no advertirse causadas.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala N.º 5 Civil – Familia – Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE


PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia emitida el 15 de diciembre de 2021, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2018-00285-01
DEMANDANTE: ORLANDO DE JESÚS ZAPATA AMAYA Y OTROS
DEMANDADO: OLEOFLORES S.A.S

SEGUNDO: Sin condena en costas por esta instancia.

TERCERO: En firme esta decisión, vuelva el expediente a su lugar de origen.

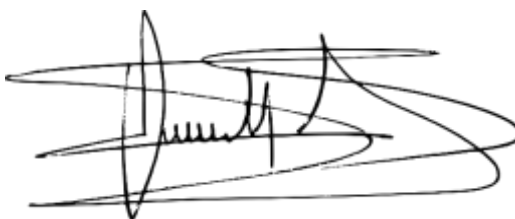
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado Ponente



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado



OSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado