



RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUGA
SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL

REFERENCIA: APELACIÓN DE SENTENCIA
DEMANDANTE: LEONARDO GIRALDO RAMÍREZ
DEMANDADO: ALMACENES ÉXITO 61, ARL SURA Y JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ
RADICACIÓN: 76-001-31-05-012-2016-00540-01

Guadalajara de Buga, Valle, diecinueve (19 de mayo de dos mil veintitrés (2023),

Conforme lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la Sala Segunda de Decisión Laboral, procede a revisar en forma escrita y previo traslado para alegaciones finales, el **recurso de apelación** interpuesto contra la **Sentencia No. 61 del dos (02) de septiembre de dos mil veinte (2020)**, proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Santiago de Cali, Valle del Cauca, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Teniendo en cuenta que no quedan más actuaciones pendientes, se procede a dictar la siguiente,

SENTENCIA No. 76

Discutida y aprobada en Sala Virtual N° 17

1. Antecedentes y actuación procesal.

LEONARDO GIRALDO RAMÍREZ por conducto de apoderado judicial, presentó demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad **ALMACENES ÉXITO S.A.**, y solidariamente contra **SEGUROS DE RIEGOS LABORALES SURAMERICANA S.A. y JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ**, buscando se declare que entre el demandante y **ALMACENES ÉXITO S.A.**, existió una relación laboral a término fijo, la cual finalizó estando enfermo y sin autorización del Ministerio de Trabajo y en consecuencia solicita, reintegro, el pago de los salarios, prestaciones sociales y vacaciones dejados de percibir desde el 14 de enero de 2016, y la indemnización contenida en el Art. 26 de la ley 361 de 1997.

Subsidiariamente reclama el pago de una suma compensatoria por valor de \$316.000.000,00, e indemnización por despido injusto.

Indica que independientemente de las pretensiones principales y subsidiarias, deberá condenarse a la demandada **ALMACENES ÉXITO S.A.** a una indemnización plena de perjuicios materiales y morales, solidariamente a la **ARL SURA**, y por las costas del proceso.

Los hechos relevantes que sustentaron tales pretensiones informan: Que el demandante ingresó a trabajar a Almacenes Éxito S.A., desde el 22 de septiembre de 2014 mediante un contrato de trabajo a término fijo de 1 mes en el cargo de Auxiliar Operativo CEDI; el salario devengado fue la suma de \$807.000,00; que el 11 de diciembre de 2014 sufrió un accidente

de trabajo levantando una carga de aproximadamente 20 KG, lo que ocasionó un intenso mareo y dolor de espalda, por lo que fue trasladado a la Clínica de Occidente de acuerdo a la orden de la ARL SURA; que la carga levantada por el demandante no tenía señalado el peso de su contenido; que no se le proporcionó elementos de prevención idóneos en cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo; que la ARL SURA emitió recomendaciones médicas; que el contrato se modificó al término de un (01) año desde el 19 de enero de 2015 hasta el 14 de enero de 2016; la ARL SURA levantó las restricciones médicas del demandante en el mes de mayo de 2015; que al demandante no se le informaron las medidas de prevención para evitar reincidir en el accidente laboral, y tampoco se le proporcionaron elementos de seguridad.

Que el 22 de mayo de 2015 sufrió un nuevo accidente de trabajo por levantar una carga de aproximadamente 24 kg, por lo que el demandante tuvo restricciones médicas por parte de la ARL y comenzó un proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral.

A partir del 19 de noviembre de 2015 se suspendió el pago de incapacidades por parte de la ARL; que la calificación de pérdida de capacidad laboral por parte de la ARL arrojó un 0%, calificación que fue recurrida ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez, posterior a la calificación otorgada por la ARL aquella levantó las restricciones médicas.

El 31 de diciembre de 2015, el empleador informó al demandante la terminación del contrato de trabajo para el 16 de enero de 2016; que para la fecha de terminación del contrato el demandante se encontraba en un proceso de calificación de invalidez y con tratamiento médico pendiente; que la pasiva no solicitó permiso al Ministerio de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo con el actor.

El 21 de enero de 2016 la Junta Regional de Calificación de Invalidez confirmó la calificación de la ARL, por lo que se recurrió ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, quien de igual manera confirmó la calificación dada al demandante en un 0% de pérdida de capacidad laboral.

Que el demandante a sus 23 años requiere ayuda para realizar sus actividades diarias y se encuentra impedido para buscar trabajo por su condición de salud; que los perjuicios sentimentales y de vida en relación del demandante son evidentes; que comenzó atención psiquiátrica en el mes de octubre de 2016; y que, para la fecha de la presentación de la demanda era atendido por la RED Pública. (pág. 168 a 185 archivo 01)

Mediante Auto Interlocutorio N° 106 del 17 de enero de 2017 fue admitida la demanda y se ordenó notificar a ALMACENES ÉXITO S.A., SEGUROS DE RIESGOS LABORALES SURAMERICANA S.A. y a la JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ. (pág. 187 archivo 01)

La demandada en solidaridad SEGUROS DE RIESGOS LABORALES SURAMERICANA S.A., a través de apoderada judicial se opuso a todas y cada de las pretensiones formuladas y propuso las excepciones de fondo de "SUJECIÓN A LAS DISPOSICIONES ESPECIALES CONTENIDAS EN LA LEY 100 DE 1993, EL DECRETO 1295 DEL 22 DE JUNIO DE 1994 RESOLUCIÓN 156 DE 2005 Y SUS DEMÁS DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS"; INEXISTENCIA DE RESPONSABILIDAD EN CABEZA DE LA SOCIEDAD SEGUROS DE RIESGOS LABORALES SURAMERICANA S.A. POR CARENCIA DEL NEXO CAUSAL"; FALTA DE LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR PASIVA"; "BUENA FE DE LA ENTIDAD DEMANDADA"; "COBRO DE LO NO DEBIDO"; "LÍMITE DE PRESTACIONES A CARGO DE LA ADMINISTRADORA DE RIESGOS

PROFESIONALES”; “PRESCRIPCIÓN” y, “LA GENÉRICA O INNOMINADA” (pág. 199 a 223 archivo 01)

De igual manera, la demandada ALMACENES ÉXITO S.A., se opuso a las pretensiones y propuso como excepciones de fondo: “PRESCRIPCIÓN”; “INEXISTENCIA DE LA CULPA DE LA EMPLEADORA EN LOS ACCIDENTES SUFRIDOS POR ACTOR (Sic)”; “TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR VENCIMIENTO DEL TÉRMINO PACTADO, CONFORME A LA NOTIFICACIÓN REALIZADA DESDE EL DICIEMBRE DE 2014 (Sic)”; “COBRO DE LO NO DEBIDO”; “EXCEPCIÓN DE PAGO” y “BUENA FÉ” (pág. 327 a 352 archivo 01)

Al no haberse podido localizar a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, esta dio respuesta a la demanda por medio de curadora ad litem admitiendo como ciertos unos hechos y negando otros; y, se opuso a las pretensiones de la demandada. (pág. 50 a 54 archivo 02)

Surtido en legal forma el trámite procesal de primera instancia, mediante **Sentencia No. 61 del dos (02) de septiembre de dos mil veintidós (2022)**, el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR la excepción de INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES DEMANDADAS a favor de ALMACENES ÉXITO S.A., SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A. Y JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ y en consecuencia se absuelve a las mismas de todas las pretensiones propuestas por el señor LEONARDO GIRALDO RAMÍREZ.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia, sin perjuicio de los gastos de curaduría fijados a cargo de la parte actora.

TERCERO: SI LA ANTERIOR PROVIDENCIA NO ES APELADA por el demandante, debe remitirse ante la Sala Laboral del Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali para que se surta el grado jurisdiccional de consulta. ”

(Archivo 17).

2. Motivaciones

2.1. De la sentencia

Partió el juez por dejar sentados los presupuestos procesales. Seguidamente explicó lo relacionado con la estabilidad laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997 y descendió a las pruebas aportadas haciendo un recuento de cada una y en especial de la testimonial allegada; aseguró que de lo devenido en el proceso, se pudo establecer que el actor no logró demostrar que a la fecha de la terminación del contrato se encontrara incapacitado; que para el momento de su desvinculación ya se le habían retirado las restricciones médicas y había sido calificado por la ARL SURAMERICANA con una pérdida de capacidad del 0%.

En cuanto a la terminación del contrato adujo que, la misma se dio por expiración del plazo pactado, siendo esta una razón objetiva y valedera, con sujeción a la ley.

En lo que tiene que ver con la culpa patronal señaló que, no existió responsabilidad objetiva, que le correspondía al demandante probar la existencia del accidente o enfermedad laboral, la culpa y el perjuicio, y a consideración de la juzgadora de instancia no existió omisión alguna de los deberes como empleador por parte de Almacenes Éxito S.A., y al no haber condena al empleador consideró innecesario estudiar sobre la responsabilidad de la ARL SURA

Finalmente, al respecto también indicó que, al no haber demostrado la culpa de la empleadora, resultó innecesario determinar los perjuicios sufridos por el demandante.

2.2. De la apelación de la parte demandante.

Inconforme con la decisión, el apoderado judicial de la activa interpuso recurso de alzada; manifestó que en sus argumentos, la a quo no valoró correctamente la prueba, por cuanto no evidenció que Almacenes Éxito S.A. tomó la decisión de terminar la relación laboral en el momento en que se suscribió la prórroga del contrato de trabajo, y, en su sentir hay que establecer si para la fecha de la firma de la prórroga el demandante se encontraba incapacitado o con recomendaciones médicas pendientes, dado que fue el momento en el que se estableció la data para dar por terminada la relación de trabajo y que, por ello el demandante es sujeto de estabilidad laboral reforzada.

Indicó también que, en el momento en el que se produjo el reintegro al demandante, aquél no fue ubicado en el puesto en el que inicialmente fue contratado.

Agregó que, aunque el demandante no se encontraba incapacitado ni tenía recomendaciones médicas vigentes al momento de la terminación, resultó evidente que su despido obedeció a un acto de discriminación por tener afecciones de salud, y que ello se corrobora con la firma de la prórroga del contrato, dado que la empresa demandada desde ese momento tomó la decisión de su despido.

Frente a la culpa patronal y los daños materiales, morales y de vida en relación del demandante señaló que, la juez no tuvo en cuenta lo manifestado por el médico perito cuando advirtió un procedimiento ante la EPS que el demandante no se ha realizado por encontrarse desafiliado en razón a la terminación del contrato.

Por lo anterior solicita al Tribunal del Distrito Superior de Cali, Sala Laboral, que revise en su integridad la sentencia emitida por el despacho y en sustitución condene a las pretensiones incoadas en la demanda.

2.3. Alegatos finales.

Dentro del término concedido para alegaciones finales tanto Almacenes Éxito S.A. como la ARL Suramericana, allegaron escritos, los que se resumen seguidamente:

Almacenes Éxito, señaló que con la demanda no se aportaron pruebas de la condición de limitación o discapacidad, como tampoco que para la fecha de modificación del contrato consistente en la prórroga hasta el 14 de enero de 2016 aquél estuviera en condiciones de salud que lo pusiera en amparo de la garantía consagrada en el art. 26 de la Ley 361 de 1997.

Adicional a ello indicó que en el proceso no se acreditó que los accidentes de trabajo sufridos por el actor obedecieran a culpa de la demandada, ni que lo mismos hubieran dejado secuelas que le hubieran ocasionado perjuicios de orden material o moral.

Por ello solicitó que se confirme la sentencia dictada en primera instancia.

Por su parte la demandada en solidaridad SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A., indicó que, atendió y reconoció todas y cada una de las prestaciones económicas y asistenciales a las que tenía derecho el demandante en calidad de afiliado y que se derivaron de los accidentes de trabajo que sufrió, lo que además conllevó a realizar la calificación de pérdida de capacidad laboral.

Señaló que como ARL entregó al empleador las recomendaciones médicas laborales de carácter temporal y la vigencia de estas, y era aquél quien debía cumplir con las mismas.

Manifestó que, la ARL no generó ningún daño, pues su actuar fue diligente.

Por lo anterior, solicitó confirmar y mantener incólume la Sentencia N° 61 del 02 de septiembre de 2020, proferida por el Juzgado 12 Laboral del Circuito de Cali.

3. Consideraciones

3.1. Problema Jurídico

Atendiendo las inconformidades expuestas por el actor, los problemas que deben ser resueltos, residen en:

- a) Verificar si el actor se encuentra amparado por la estabilidad laboral reforzada y si es procedente ordenar su reintegro, con el consecuente pago de los salarios y demás derechos laborales dejados de percibir, junto con la correspondiente indemnización.
- b) Analizar lo relacionado con la culpa del empleador en el accidente acaecido al ex trabajador.

3.2. Desarrollo Del Problema Jurídico

3.2.1. De la estabilidad laboral reforzada.

La ley ha desarrollado la figura jurídica de la protección laboral reforzada, buscando resguardar a los trabajadores que sufran o soporten alguna discapacidad que los ponga en situación de debilidad manifiesta frente al empleador; o cuando se configuran circunstancias especialísimas en el propio devenir del contrato, que impidan que este (el empleador) pueda despedirlos sin que medie una causa justa, y en algunos casos, sin la previa autorización de autoridad competente.

El trasfondo de la figura de la estabilidad laboral es en realidad la protección que se hace al trabajador de no ser discriminado por una condición ya sea física, de salud, de género o por pertenecer a una agremiación sindical, y en esta última bajo ciertos parámetros.

La Ley 361 de 1997 en su art. 26 establece que aquellos trabajadores que se encuentran en situación de discapacidad, no podrán ser despedidos, ni su contrato terminado por razón de su discapacidad, así reza:

“En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, 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.”

La posición jurisprudencial vertical vigente y desarrollada desde hace algún tiempo, ha establecido que esta protección cubre a los trabajadores que se encuentran en estado de debilidad manifiesta por una disminución en su salud, explicando que la demostración de ese estado de discapacidad no está sujeto a solemnidad alguna, sino que existe libertad probatoria¹, lo que se traduce en que su demostración no se ata exclusivamente a la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral y adicionalmente enseñando que se presume discriminatorio todo despido que se ejecute sobre un trabajador que demuestre su estado de discapacidad. Así lo interpretó², la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, cuando expresó lo siguiente:

“(…) Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación», lo que, contrario sensu, quiere decir que, si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.

Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el perjuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.

Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

(…) Así las cosas, la Corte abandona su criterio sentado en la sentencia CSJ SL36115, 16 mar. 2010, reiterada en SL35794, 10 ago. 2010, en la que se adoctrinó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho, que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil sospechoso. En su lugar, se postula 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 causa alegada.”

Como se observa, la Corte Suprema de Justicia acercó su criterio al sostenido por la Corte Constitucional y advirtió que la garantía de estabilidad laboral reforzada aplica a todo trabajador que demuestre encontrarse en debilidad manifiesta.

¹ Sentencia del 02/08/2017 SL11411-2017 Rad. 67595 M.P. Rigoberto Echeverri Bueno

² Sentencia del 11-04-2018 Radicación 53394 M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo

Ahora bien, también se ha dejado claro que no es suficiente un quebranto cualquiera de salud del trabajador para hacerse beneficiario de la especial protección contenida en el Art 26 de la ley 361 de 1997, sino que debe acreditarse que aquel al menos tenga una disminución física, psíquica o sensorial, suficiente, que permita colegir que la misma está ligada al hecho del despido.

Así lo indicó la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia del 30 de enero de 2019, radicación 71395 con ponencia de la doctora Clara Cecilia Dueñas Quevedo:

“En efecto, en la contestación de la demanda la convocada a juicio aceptó que conocía el infarto que sufrió el actor, la incapacidad que le generó y la historia clínica, pero ello es diferente a aceptar que sabía que se encontraba en situación de discapacidad, puesto que de dichos documentos ello no se infiere.

Igualmente, tal condición tampoco deriva del examen médico de retiro y mucho menos de la notificación del proceso de calificación de pérdida de la capacidad laboral que adelantó ante la ARP Colpatría, puesto que en este solo se indica que en su caso se determinó una enfermedad de origen común. Por otra parte, si bien en el dictamen que emitió la Junta Regional de Calificación de la Invalidez se estableció como fecha de pérdida de la capacidad laboral el 3 de febrero de 2011, aquel se realizó el 16 de septiembre de 2013, es decir, con posterioridad al despido.

Así pues, el Tribunal no desconoció que el accionante tuvo una afectación en su estado de salud, la cual generó incapacidades, pero igualmente determinó que la misma no implicó una limitación o disminución sustancial en las actividades laborales que cotidianamente debía realizar o, en otros términos, que no se acreditó discapacidad alguna para el momento de la terminación del vínculo laboral y, por tanto, no era procedente la protección reforzada solicitada.

Tal razonamiento es correcto porque la incapacidad y la discapacidad son dos conceptos diferentes, y para efectos de reconocer la garantía consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo relevante es que el trabajador acredite una limitación que le impida desarrollar su capacidad de trabajo y su conexión con la terminación del contrato de trabajo.

(...) En efecto, en reciente pronunciamiento sobre la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (CSJ SL1360-2018), la Corte Suprema de Justicia señaló que: (i) la prohibición establecida en dicho precepto se refiere a despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que es legítima la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa; (ii) si en un proceso laboral, el trabajador acredita su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario, y (iii) la autorización del inspector del trabajo se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades sea incompatible e insuperable con el cargo desempeñado o con otro existente en la empresa, de modo que la omisión de dicha obligación implica la ineficacia del despido y el pago de los salarios, prestaciones y sanciones establecidas en la ley.”

En similar sentido, en la necesidad de acreditar una pérdida de salud considerable a efectos de obtener la protección reclamada, indicó recientemente la Alta Corporación, en la sentencia laboral de 9 de junio del año 2021, dentro del proceso con número de radicado 72776 y ponencia del doctor Gerardo Botero Zuluaga:

“En todo caso, recuerda la Sala que la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad se aplica, si el trabajador demuestra esa situación, que no es cualquier afectación a la salud, sino aquella que la ubique en un grado objetivo, y como tal, determinante para impedir su desenvolvimiento laboral, el cual comienza en una afectación moderada de la limitación; de suerte

que si el trabajador demuestra ese aspecto, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas."

El grado mínimo de afectación que ha establecido de antaño esa misma Corporación para que se active de inmediato la presunción, es el moderado, esto es, al menos del 15%, conforme lo previsto en el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001, pero se itera, dicho porcentaje puede ser encontrado por el juzgador en aplicación de la libertad probatoria. Así lo recordó la Alta Corte en reciente pronunciamiento³

"Para resolver los cuestionamientos, se recuerda que esta Corporación, en diversos fallos, entre otros, CSJ SL058-2021, sí ha mencionado como parámetro inicial, mas no exclusivo, la comprobación de una calificación de pérdida de capacidad laboral, igual o superior al 15%, en los siguientes términos:

Sobre el particular, la Sala destaca que lo relativo a la protección de estabilidad laboral reforzada por razones de salud se regula por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con los grados y porcentajes de discapacidad previstos en el artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001.

Ahora, la jurisprudencia reiterada y pacífica de esta Corporación ha adocinado que para la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada en comento no es suficiente que al momento del despido el trabajador sufriera quebrantos de salud, estuviera en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse que al menos tuviera una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15% (CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 39207, reiterada en las decisiones CSJ SL14134-2015, SL10538-2016, SL5163-2017, SL11411-2017 y SL4609-2020).

Si la jurisprudencia de la Sala, para brindar la protección, se hubiera restringido a lo anterior, le asistiría razón a la libelista, sin embargo, también ha adocinado que, la determinación de la discapacidad, con un mínimo de moderada, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, no se encuentra sujeta a prueba solemne, por tanto, a tal inferencia puede llegar el sentenciador en aplicación del principio de libertad probatoria, como lo enseñó el fallo CSJ SL711-2021:

De tal manera, que se han aceptado las órdenes de reintegro por cuenta de la ineficacia del despido, cuando quien tenía una afectación en su salud que le dificultaba sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones normales, se le termina el vínculo de manera unilateral sin la respectiva autorización de la autoridad del trabajo, con el consecuente pago de salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salario consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En segundo lugar, en cuanto al momento y la forma de acreditar los supuestos de dicha garantía, la Sala ha precisado, 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. (Subraya la Sala) (...)

Y, en tratándose del dictamen que emiten las juntas de calificación de invalidez, que por lo general es el concepto que probatoriamente más se discute en este tipo de asuntos, ha indicado, que ese documento no está instituido como prueba solemne de la condición de discapacidad del trabajador o de la pérdida de su capacidad laboral, de manera que, en estos casos, el juez del trabajo tiene libertad probatoria. (Subraya la Sala)

³ Sentencia SL340-2022 Rad. 87072

(...)

En tercer lugar, la Corte de antaño viene señalado, que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una limitación igual o superior al 15%, independientemente del origen que tengan y sin más aditamentos especiales, como que obtengan un reconocimiento y una identificación previas.

En la sentencia CSJ SL, 28 ag. 2012, Rad. 39207, reiterada en la SL10538-2016 y SL5163-2017, entre otras, indicó la Corte (...).

Como se explicó en dichas decisiones, los destinatarios del principio de estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no son los trabajadores con cualquier padecimiento físico o sensorial, sino aquellos que en realidad tengan una discapacidad relevante, para lo cual se ha acudido a la misma ley, en el inciso 2º del artículo 5º, en cuanto al tipo de discapacidad a efectos de aplicar las medidas afirmativas allí previstas.

Del precedente en cita, se corrobora que el juez plural puede arribar a la inferencia de la existencia de una «discapacidad relevante», con sustento en las diversas pruebas que obren en el plenario, sin que se encuentre compelido por determinado dictamen, por eso, en el asunto bajo estudio, halló una discapacidad de envergadura, a partir de que, la epicondilitis impedía el desempeño del trabajo para el que fue contratado «ayudante oficial de mantenimiento de acueducto», al punto que precisamente, como lo insiste la propia recurrente, la ARL efectuó recomendaciones ocupacionales, inicialmente temporales y luego permanentes, que dieron lugar a su reubicación laboral.

Finalmente, no es posible pasar por alto, que conforme lo establecido en el artículo 167 del CGP, les corresponde a las partes aportar al proceso las pruebas necesarias y suficientes para lograr la certeza del juez, al respecto indicó la Corte Constitucional en la sentencia C-086 de 2016, al analizar precisamente esa norma, precisó:

“Desde luego, al juez no le basta la mera enunciación de las partes para sentenciar la controversia, porque ello sería tanto como permitirles sacar beneficio del discurso persuasivo que presentan; por ende, la ley impone a cada extremo del litigio la tarea de traer al juicio de manera oportuna y conforme a las ritualidades del caso, los elementos probatorios destinados a verificar que los hechos alegados efectivamente sucedieron, o que son del modo como se presentaron, todo con miras a que se surta la consecuencia jurídica de las normas sustanciales que se invocan”

Teniendo en cuenta el anterior recuento legal y jurisprudencial, y en aplicación de la carga de la prueba establecida en el artículo 167 de C.G.P., aplicable por analogía, es menester verificar si el demandante cumplió con su obligación procesal de demostrar su estado de discapacidad al momento de la finalización del vínculo, primer requisito para activar la presunción contenida en la norma.

Dicho lo anterior, se impone entonces revisar las pruebas que aportó la activa en lo que tiene que ver con su situación de salud.

Obra a folio 12 del Archivo 01 del expediente digital, el informe del accidente de trabajo sufrido por el actor el 11 de diciembre de 2014 y un segundo accidente de trabajo sufrido el 22 de mayo de 2015, visto en el folio 14 del archivo 01. En el primero reportó un dolor en la espalda por levantar una carga de aproximadamente 20 KG y en el segundo, reportó un dolor en la misma zona, esta vez, por levantar una carga de aproximadamente 24 KG.

Aunado a lo anterior a folio 43 del archivo 01 se observa historia clínica la de fecha 04 de abril de 2016, en donde se advierte como enfermedad actual que, “PACIENTE CON CUADRO CLINICO DE UN AÑO DE EVOLUCION CONSISTENTE EN DOLOR SORDO

QUE APARECE AL REALIZAR ESFUERZO FÍSICO COMO LEVANTAR UN CAJA, COMENTA QUE ANTERIORMENTE TRABAJABA LEVANTANDO CAJAS Y HACE APROXIMADAMENTE ESE TIEMPO PRESENTA ESE DOLOR. EN ESTE MOMENTO DE ENCUENTRA EN PERIODO DE CALIFICACION POR LA ARL PERO NO TRAE REPORTE DE EXAMENES NI HISTORIA CLINICA” Subrayas del Despacho.

El diagnóstico de dicha consulta fue “TRAUMATISMO DEL PLEXO LUMBOSACRO”, de la cual no se observa que haya generado incapacidad alguna.

A folio 51 del archivo 01 se observa historia clínica cuyo motivo de consulta es que el demandante aduce querer permanecer solo.

De lo evidenciado en las historias clínicas, se puede indicar que dichas consultas se realizaron con posterioridad de 3 y 4 meses a la terminación del contrato de trabajo.

Se aprecian a folios 19, 31 y 37 las calificaciones de pérdida de capacidad laboral emitidas por, ARL SURAMERICANA, la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca y la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, todas otorgando un porcentaje de pérdida al actor del 0,0%.

La demandada en solidaridad ARL SURAMERICANA, aporta documentos denominados “GESTIÓN ARL DEL EMPLEADO”, a partir del folio 228 del archivo 01, de ellos se advierte que, el 09/01/2015 se dio recomendación laboral por 1 semana y luego se levantó la misma; el 26/01/2015 se indicó que el actor podía seguir laborando sin recomendaciones; el 28/02/2015 se dio de alta sin tratamiento; el 17/06/2015 se dieron recomendaciones laborales por un término de 30 días.

La activa convocó como testigos a **Ingrid Viviana Gámez Arias, María Edith Ramírez Bueno y José Leónidas Giraldo Peláez**, quienes adujeron ser, esposa y padres del demandante, en su orden.

Los testigos fueron concordantes en indicar que, el demandante trabajaba al servicio de la demandada, pese a que aquellos no tuvieron vínculo con la pasiva y no vieron al demandante desarrollar sus actividades dentro de las instalaciones de aquella.

Las deponentes Ingrid Viviana Gámez Arias y María Edith Ramírez Bueno, señalaron haber sido testigos del proceso de recuperación del actor en razón a los accidentes sufridos, pues fueron sus acompañantes en las citas médicas y terapias; manifiestan también que, después del accidente de trabajo, su condición física le impidió realizar al demandante las actividades que anteriormente realizaba, como jugar fútbol y montar bicicleta, además que, se aisló de los amigos y familia, que no quería salir de su cuarto y entró en un cuadro de depresión. Ambas deponentes manifestaron que el actor no toma medicamento psiquiátricos.

En cuanto al testigo José Leónidas Giraldo Peláez, su declaración en nada aporta al caso bajo estudio, pues indicó que, lo que sabe sobre los accidentes de trabajo y el estado de salud del demandante es porque le han contado; sin embargo, al igual que las señoras Gámez Arias y Ramírez Bueno, señaló que, el actor no pudo volver a hacer ejercicio, subió de peso, no salía a sus actividades, tuvo un cambio físico, emocional, y siempre estaba en la casa.

De otro lado se escuchó la declaración del médico perito, **Cesar Augusto Morales Chacón**, quien fue enfático en señalar que, la controversia del dictamen se basó en los accidentes de trabajo sufridos por el demandante, los cuales ya habían sido calificados por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca y también por la Nacional, que se enfocó en las secuelas de los accidentes de trabajo, los que consistieron en, el primero, el 11 de diciembre de 2014, realizó un esfuerzo de un levantamiento de más o menos unos 20 kg y presentó un dolor lumbar muy fuerte, se manejó como una lumbalgia mecánica, una contractura, un espasmo muscular paravertebral y, el segundo, el 22 de mayo de 2015, con un esfuerzo de levantamiento de unos 24 kg, y nuevamente presenta su dolor lumbar.

Señaló que en la investigación se le se le tomaron radiografías que se reportaban completamente normales, es decir, que no habían fracturas, lesiones mayores, por lo que se manejó como una contractura muscular, que, en vista que el señor continuaba con dolores, se le tomó una tomografía el 01 de julio de 2015, es un examen más detallado de la columna vertebral y se reportó completamente normal, entonces se considera que las lesiones del él son espasmos paravertebrales, es un problema netamente muscular no de huesos y que la tomografía no logra determinar si hay una hernia o no.

Indicó que, la calificación de actor respecto de las secuelas del accidente es de 0%, pero ello no quiere decir que no tenga algo en la columna, puesto que le persiste el dolor, la molestia y se debe manejar, no como un accidente de trabajo, sino como una investigación a partir de su EPS de pronto con una resonancia magnética, pero concluye que, el accidente no dejó ninguna secuela.

Explicó cómo llegó a dicha conclusión, aduciendo que es, por la historia natural de la enfermedad, pues para que se tenga una hernia aguda o súbita se requiere un trauma de alta energía, un trauma muy fuerte, por ejemplo, caer de un edificio de gran altura, un accidente de tránsito de moto o un trauma directo en la columna; que, las hernias normalmente se producen con un síndrome de trauma acumulativo, es decir, una actividades de fuerza o movimiento que se realice de manera repetida por muchos años, pues los tejidos se empiezan a soltar, los ligamentos, el ligamento amarillo, los ligamentos paravertebrales van empezando a ponerse elásticos y van permitiendo que la hernia vaya saliendo, primero se hace una protusión discal, hasta que finalmente sale la hernia, pero eso es un proceso de tiempo, no es una lesión aguda; y que, en el caso del actor no hubo un trauma de alta energía.

Informó que no hay evidencia de que el demandante tenga una hernia discal, pues la tomografía resultó completamente normal y no hay hernia del contenido espinal y; que cuando se hace una evaluación de un paciente se miran todos los antecedentes y, en el caso del actor, antes de trabajar en la empresa demandada, realizaba labores de carga, lo que puede generar un trastorno.

Ahora, en cuanto al trámite o proceso realizado por la ARL para la atención de los accidentes indicó que hizo lo que tenía que hacer.

De otro lado, ante la pregunta del apoderado de la parte demandante, en relación a la existencia de una posible enfermedad laboral, señaló que ello debe investigarse, dado que, existe un antecedente de que el demandante trabajó cargando camiones; en lo que tiene que ver con los accidentes de trabajo, es muy claro que se trató de un espasmo muscular y que no piensa que tenga un antecedente, esto es, un espasmo paravertebral.

De todo lo anterior se tiene que, si bien es cierto durante la vigencia del contrato de trabajo el actor sufrió dos accidentes de trabajo, los cuales fueron debidamente atendidos por la ARL SURA, lo cierto es que, para el momento de la desvinculación del demandante, esto es, para el 14 de enero de 2016, aquél no se encontraba incapacitado ni con recomendaciones médicas vigentes, incluso las calificaciones de pérdida de capacidad laboral arrojaron un 0,0% siendo la última la otorgada por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez y fechada del 17 de julio de 2016.

Situación que confirma el apoderado judicial del actor en su recurso de apelación aduciendo que, aunque el demandante no se encontraba incapacitado y no tenía recomendaciones médicas vigente al momento de la terminación, se debe observar si para el momento de la firma de la última prórroga del contrato el actor tenía quebrantos de salud, y por contener dicho documento la fecha de culminación del contrato, en el sentir del apoderado la demandada tomó la decisión de desvinculación desde ese momento.

Y al respecto debe decirse que, la norma es clara en establecer que la estabilidad laboral reforzada se produce cuando al momento de terminación del contrato de trabajo, el trabajador se encontraba incapacitado o con recomendaciones médicas pendientes, nada dice aquella respecto de la situación de salud del trabajador al momento de la firma, en este caso, de una prórroga del contrato.

Ahora, es apenas razonable que la pasiva al momento de la suscripción de la prórroga del contrato establezca la fecha de terminación del mismo, si en cuenta se tiene que el contrato primigenio se trató de uno a término fijo inferior a un año, y en razón a ello, de conformidad con el art. 46 del C.S.T. su duración debe constar por escrito.

De lo expuesto se concluye que, no hay lugar a reintegro alguno en razón a estabilidad laboral reforzada, pues para el momento de la terminación del contrato aquél no era sujeto de esta especial protección, por lo que necesariamente habría de confirmarse la decisión de primera instancia.

3.2.2. De la culpa patronal

Parte la Sala por definir el concepto de culpa, misma que se representa como aquella acción del agente que habiendo podido ser prevista, no lo fue, y que causa un daño; o aquella en que el agente no previó los efectos nocivos de su acto, habiendo podido preverlos, o en la que los previó, pero confió imprudentemente en poder evitarlos.

El Art. 216 de la codificación sustantiva del Trabajo, establece una forma de indemnización total y ordinaria por los daños causados al trabajador o a sus causahabientes, que se encuentra soportada en la culpa del empleador en el desencadenamiento de un suceso dañoso; en esta forma de responsabilidad, la culpa del empleador es el elemento esencial en la ocurrencia del percance laboral, configurándose como una responsabilidad subjetiva cimentada en la culpa.

Ahora bien, es menester definir el grado de culpa y responsabilidad que recae sobre el empleador en el acaecimiento de accidentes en el lugar de trabajo, para total comprensión es del caso acudir a la sentencia SL2845-2019 Radicación No. 77082, mediante la cual la Corte Suprema de justicia en su Sala de Casación Laborar enseñó lo siguiente:

“Para resolver se hace necesario acudir a las normas de carácter civil, a fin de precisar en qué consisten los diversos grados de culpa y, en tal medida, cuál es la responsabilidad del deudor.

Así, el artículo 63 del Código Civil hace una distinción clara entre la culpa grave, la leve y la levísima y explica que, la primera consiste en no manejar los negocios ajenos con aquel cuidado que aun las personas negligentes o de poca prudencia suelen emplear en sus negocios propios; que la segunda se configura por la falta de diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios, tal como lo haría un buen padre de familia; mientras que la levísima se presenta cuando no se emplea la esmerada diligencia que un hombre juicioso emplea en la administración de sus negocios importantes.

En armonía con dichas definiciones, el artículo 1604 ibídem establece que el deudor es responsable de la culpa grave en los contratos que por su naturaleza solo son útiles al acreedor; de la leve en los contratos que se hacen para beneficio recíproco de las partes; y de la levísima en aquellos en que el deudor es el único que reporta beneficio, todo, sin perjuicio de las disposiciones especiales de las leyes y de las estipulaciones expresas de las partes.

Lo anterior significa que, en principio, la culpa derivada de los accidentes y enfermedades de origen laboral que se presentan en desarrollo del contrato de trabajo es la leve. Sin embargo, ello no siempre es así, tal como lo ha definido esta Sala al considerar que en ciertos casos también se configura la culpa grave del empleador cuando, por ejemplo, a sabiendas del peligro inminente que deben afrontar sus trabajadores en zonas de conflicto armado, deliberadamente los envía a laborar sin haber tomado las medidas de seguridad necesarias (CSJ SL16367-2014).”

Así pues, estando frente a un contrato en que existía beneficio recíproco de las partes, se debe aplicar por defecto el concepto de culpa leve, esto es aquella falta de diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en la realización de sus negocios propios.

Ahora bien, vale la pena recordar que para que procedan las indemnizaciones derivadas del Art. 216 atrás relacionado, la culpa debe estar comprobada, es decir que esta no se puede presumir; al respecto se puede traer a colación el reciente pronunciamiento (SL633-2020 Radicación No. 67414) de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de justicia, cuando ocupándose del tema que hoy estudia esta colegiatura, reiteró una posición que ha adoptado desde antaño y se ratificó en ella al señalar lo siguiente:

“En atención al reproche esbozado en el cargo, le corresponde a la Corte evaluar si el Tribunal incurrió en algún error de hecho manifiesto al concluir que «dentro del plenario no existía prueba fehaciente de la cual se pudiera establecer el nexo causal entre la conducta que se le enrostra a la accionada y la enfermedad profesional que padece la actora»; y, por tanto, si existía mérito o no, para imponer la indemnización plena de perjuicios prevista en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo.

En primer lugar, debe recordarse que esta Sala en reiteradas ocasiones (verbigracia, sentencia SL17058-2017), ha clarificado que la institución jurídica de la indemnización plena de perjuicios, estatuida en el artículo 216 del C.S.T, pretende, precisamente, el resarcimiento del daño que se origina por razón o con ocasión del trabajo, pero cuya ocurrencia se encuentra ligada a la responsabilidad subjetiva del empleador.

En otros términos, para que se abra paso al resarcimiento en comento, es preciso que, además de la demostración del daño a la integridad o a la salud del trabajador, con ocasión o como consecuencia del trabajo, se encuentre suficientemente comprobada la culpa del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o la enfermedad profesional, esto es, que exista prueba certera del incumplimiento del empleador a los deberes de protección y seguridad, que conforme al artículo 56 ibidem., de modo general, le corresponden, y el nexo causal, con el accidente o enfermedad profesional padecida.

Así mismo, según las reglas de la carga de la prueba, la comprobación suficiente de la culpa patronal, le corresponde asumirla al trabajador demandante o sus beneficiarios, es decir, son aquellos, quienes además de demostrar el daño o lesión en la salud, deben comprobar la negligencia y descuido del empleador y su nexo de causal. En esa misma línea, ha adoctrinado la Corte que, una vez comprobada la negligencia u omisión en las obligaciones patronales, y teniendo en cuenta lo consagrado en el art. 1604 del Código Civil, si el empleador pretende cesar o desvirtuar su responsabilidad, debe asumir la carga de probar la causa de la extinción de aquélla, tal como lo dispone el art. 1757 ibídem (ver sentencias CSJ, SL12707-2017 y SL 17058-2017).

De lo anterior se infiere que cuando se reclama por vía judicial la indemnización plena u ordinaria, el trabajador o sus causahabientes soportan la carga de probar el hecho generador del daño, la culpa del empleador y la relación de causalidad entre el comportamiento culposo y el perjuicio.

La misma Corporación en sentencia SL11877-2017 Radicación 45109, con ponencia del doctor Gerardo Botero Zuluaga señaló:

“La indemnización plena y ordinaria de perjuicios consagrada en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, es una regulación autónoma de la responsabilidad patronal, que sólo puede ser declarada en la medida en que esté acreditado el hecho o hechos que la demuestren suficientemente, por lo que se excluye cualquier presunción, salvo contadas excepciones que no aplican al caso.

Al respecto esta Sala, en sentencia CSJ SL, 20 jun. 2012, rad. 42374, expuso:

Con todo, cumple acotar que lo que la línea jurisprudencial de esta Sala de la Corte ha decantado, es que conforme al texto del precepto legal varias veces citado, el éxito de la pretensión indemnizatoria está supeditado a la cabal demostración de la culpa del empresario en la producción del resultado dañoso para el asalariado como, por ejemplo se dejó dicho en sentencia de 5 de septiembre de 2000, radicación 14718:

“En efecto, la mentada disposición es categórica al tener como supuesto indispensable de la indemnización plena el que la culpa del empleador en la ocurrencia del siniestro sea suficientemente comprobada, lo que excluye que el punto sea materia de presunción alguna o que la carga de probar lo contrario corresponda a quien proporciona el trabajo, tal como lo entendió el ad quem en este asunto. Interpretación que, por otra parte, es la que de manera explícita ha dado la Sala de Casación Laboral de la Corte en repetidas ocasiones, para lo cual basta consultar, entre otras, la sentencia de 30 de marzo de 2000, donde en lo esencial se dijo:

<... resulta pertinente anotar que no encuentra la Corte que haya sido equivocada la interpretación del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece que el patrono “está obligado a la indemnización total y ordinaria de perjuicios” cuando haya sido suficientemente comprobada su culpa en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, pues, como ha tenido oportunidad de precisarlo, entre otras en las sentencias memoradas por el Tribunal en su fallo, dicha obligación queda a su cargo cuando – como expresamente dice la norma- “exista culpa suficientemente comprobada del patrono”, exigencia legal que no permite que sea dable presumir dicha culpa incluso en aquellos casos en que realice “actividades peligrosas”. Ello por cuanto no puede pasarse por alto que fue el surgimiento del maquinismo y de la moderna industria lo que obligó a dictar leyes que regularan de manera especial los accidentes de trabajo.

Con este breve recuento de la evolución que ha tenido la reparación de los perjuicios por los riesgos de trabajo - señala el fallo materia de esta reproducción parcial, luego de hacer una síntesis de los diferentes momentos que la figura ha tenido en Colombia - se facilita determinar el contenido y alcance de los preceptos legales que regulan la materia, conforme a los cuales

la regla general es la de que el empleador responde objetivamente por los daños que el trabajador sufra a consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, por lo que constituye una situación excepcional la indemnización total y ordinaria por perjuicios, y únicamente procederá si la enfermedad profesional o el accidente de trabajo ocurre por existir “culpa plenamente comprobada del patrono>”. (subrayado fuera de texto)”

Con todo lo anterior queda claro con suficiencia que existen dos diferentes tipos de responsabilidad en el acaecimiento de un accidente de tipo laboral, la objetiva y la subjetiva, siendo esta última la que debe probarse en casos como el presente.

De todos los pronunciamientos reseñados hasta aquí, extrae esta sala las siguientes sub reglas:

- 1. Se debe acreditar la ocurrencia del riesgo-accidente de trabajo o enfermedad profesional.*
- 2. Demostrar la concurrencia de “culpa suficientemente comprobada del empleador”.*
- 3. Al trabajador o sus causahabientes les compete acreditar la culpa al menos leve del empleador, que se predica de quien, como buen padre de familia, debe emplear “diligencia o cuidado ordinario o mediano en la administración de sus negocios”.*
- 4. La prueba del mero incumplimiento en la “diligencia o cuidado ordinario o mediano” que debe desplegar el empleador en la administración de sus negocios, para estos casos, en la observancia de los deberes de protección y seguridad que debe a sus trabajadores, es prueba suficiente de su culpa en el infortunio laboral.*
- 5. “La prueba de la diligencia o cuidado ordinario o mediano, incumbe al que ha debido emplearlo”, tal y 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.*

Recordando la obligación prevista en el artículo 167 del CGP, procede entonces esta Colegiatura a verificar cada uno de los puntos o sub reglas que líneas atrás fueron señaladas. Conforme al derrotero expuesto, lo primero que debe verificarse es la ocurrencia del “riesgo-accidente de trabajo o enfermedad profesional”; al respecto, se tiene la plena certeza del accidente laboral que sufrió el señor Leonardo Giraldo Ramírez al levantar una carga, entre 20 a 24 kg, en el primer accidente ocurrido el 11 de diciembre de 2014 y, el segundo, el 22 de mayo de 2015, de ello dan cuenta los reportes realizados a la ARL, las historias clínicas y la aceptación de tales hechos por parte de las demandadas ARL SURA y ALMACENES ÉXITO S.A.

El segundo punto a saber se refiere a determinar en qué consistió el incumplimiento del empleador en sus obligaciones, recordándose que el trabajador asegura en su recurso que no se le capacitó suficientemente para la labor.

Vale recordar entonces que, según se narró en la demanda, lo sufrido por el actor fueron dos accidentes por levantamiento de carga realizando sus labores dentro de las instalaciones de la demandada Almacenes Éxito S.A.; esta situación evidencia que los accidentes ocurrieron con ocasión a la prestación del servicio del actor para la demandada Almacenes Éxito S.A.

Entonces, se observa que, de conformidad con la documental aportada por Almacenes Éxito S.A., al señor Giraldo Ramírez el día 22 de septiembre de 2014, fecha de inicio del

contrato de trabajo, se le realizó “ENTRENAMIENTO EN EL CARGO Auxiliar Centro de Distribución” (Pág. 368 a 370 del Archivo 01), y en él se avizora que, el demandante recibió entrenamiento para identificar el rol y las funciones del cargo; conoció y practicó las actividades operativas, en donde se le dio a conocer contenidos como: Radio Frecuencia, Contenedores, Manual de Empaques, Equipo de Dotación y Salud Integral. De la misma fecha obra de la pág. 371 a 376 documento denominado “Cierre del Plan de Entrenamiento” en donde se realiza la “Validación de conocimiento para el empleado en entrenamiento” suscrito por el actor.

La pasiva Almacenes Éxito S.A., presentó los testimonios de Nora Patricia Dávila Tuberquía y Silvia Lorena López, quienes adujeron ser, la primera, Administradora del Centro de Distribución de Cali y la segunda, Jefe de Recursos Humanos para Almacenes éxito – Cali. La señora Dávila Tuberquia, manifestó que el demandante ingresó a la empresa para atender una temporada de promoción y tuvo un accidente y luego una reincidencia; que cuando los trabajadores ingresan a los centros de distribución tienen unos estándares de seguridad, de acuerdo al cargo y a los equipos que vayan a manejar y, se les capacitan sobre esos estándares sea para trabajos temporales o permanentes; que para la terminación del contrato de trabajo el demandante no tenía incapacidades ni recomendaciones; que el demandante no informó acerca de problemas psicológicos o psiquiátricos.

Indicó también, en cuanto a cómo se prevén los riesgos por levantamiento de peso que, se tienen estándares de seguridad, programas de riesgos en cada una de las áreas, que dos veces al año repiten los estándares para todos los empleados y se hacen capacitaciones que con el grupo de salud ocupacional.

Por su parte la señora Silvia Lorena López, en lo que respecta a cómo procura la demandada evitar ese tipo de accidentes señaló que, cuando un trabajador ingresa a la compañía se le hace un inducción virtual, general y cuando llega al centro de trabajo hay dos procesos: 1. Entrenamiento en su cargo, las funciones que tenga que desarrollar, y dentro de ese proceso está con el acompañamiento del jefe directo del área o con un compañero que asigne el jefe directo; y 2. Entrenamiento de todos los estándares que apliquen para el cargo, específicamente en los centros de distribución está el manejo del estándar de seguridad de levantamiento de cargas y para aquellos que manejen estibadores manuales o eléctricos existe todo un proceso de capacitación y se le entrega la dotación y elementos de protección personal que defina el área de salud ocupacional junto con los dictámenes de la ARL.

En este caso se tiene que, si bien se acreditó la ocurrencia del hecho, en este caso los dos accidentes de trabajo, lo cierto es que, aquellos no ocasionaron un daño al demandante, o al menos ello no se probó, pues las calificaciones de pérdida de capacidad laboral arrojaron un valor de 0%, y lo mismo se infiere con lo narrado por el médico perito, al indicar que los accidentes de trabajo sufridos por el actor no dejaron secuelas.

Entonces, al no existir un daño o perjuicio no es posible hablar de un nexo causal con un supuesto comportamiento culposo del empleador, siendo necesario entonces confirmar la decisión del a quo en lo tocante.

Quedan de esta forma resueltos los motivos de inconformidad del demandante que recurre, pues si bien es cierto, solicita que se revoque la sentencia y se acceda a la totalidad de pretensiones, ningún argumento expuso respecto a la subsidiaria presentada de pago de una suma compensatoria e indemnización por despido injusto, el cual se sustentó desde la

demanda, en la terminación del contrato en estado de debilidad manifiesta, por manera que, atendiendo lo dispuesto en el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984, la jurisprudencia laboral y el principio de consonancia, no es posible analizar el tema, al respecto indicó la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en la SL13682 de 2016, radicación 44786 y ponencia del doctor Gerardo Botero Zuluaga:

“En materia laboral el trámite para la sustentación del recurso de apelación sigue siendo el consagrado en el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984, que impone a quien apela la carga de sustentar el recurso, respecto de todos aquellos aspectos que aspira de la sentencia impugnada le sean modificados, adicionados o revocados, debiendo señalar las resoluciones de la decisión con las que se encuentre inconforme, es decir que, tiene la obligación procesal de manifestar las razones de su discordia frente al fallo, pues, de lo contrario, se entiende que la parte se encuentra conforme con los puntos definidos por el a quo, careciendo de competencia el superior para examinarlos.

Sin embargo, es del caso recordar que este requisito de la debida sustentación del recurso de apelación, no comporta para quien recurre en la alzada la consagración de la exigencia de emplear fórmulas sacramentales, formalidades determinadas o una sustentación especial. Lo que significa, que si bien resulta conveniente identificar y plantear en el escrito de apelación de la mejor forma posible la discrepancia con relación a cada derecho objeto de discordia, mientras lo esbozado se acomode a la naturaleza de este recurso y a la esencia de lo controvertido, no puede el fallador de segundo grado, abstenerse de estudiar la totalidad de la apelación aduciendo una supuesta ausencia de fundamentación o inadmisibilidad del recurso, pues en las condiciones antedichas se cumpliría cabalmente con el requisito de la sustentación.”

Conforme lo expuesto, se **CONFIRMARÁ** en su integridad la sentencia apelada, por ajustarse a la ley, la jurisprudencia y a las pruebas obrantes en el plenario.

4. Costas

La Sala se abstendrá de imponer condena en costas, por cuanto de no haber sido apelada la decisión, igualmente se habría conocido el proceso en grado jurisdiccional de consulta a favor del trabajador demandante en los términos del artículo 69 del CPTSS.

5. Decisión

En mérito de lo anteriormente expuesto, esta Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga Valle, administrando justicia en nombre de la República de Colombia, y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia No. **61 del dos (02) de septiembre de dos mil veinte (2020)**, proferida por el **Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, Valle del Cauca**, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia, instaurada por el señor **LEONARDO GIRALDO RAMÍREZ** contra **ALMACENES ÉXITO S.A., ARL SURA Y JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ**, conforme lo anotado en la parte motiva.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esa sede, también por lo expuesto.

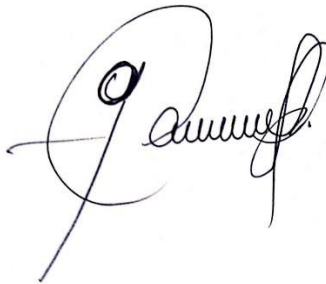
TERCERO: DEVUÉLVASE el proceso al Tribunal de origen, a efectos de que proceda con la notificación de la providencia y el trámite posterior, en los términos del Acuerdo PCSJA22-11962 del 22 de junio del año 2022.

CÚMPLASE,

Las Magistradas,



CONSUELO PIEDRAHITA ALZATE
Ponente



GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS



MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR

Firmado Por:

Consuelo Piedrahita Alzate

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 001 Laboral

Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **37d3db18b673778ff0d7a25a0b6aebc1dbe6d4a7723ffa91fcdc7cbd3b5d9268**

Documento generado en 19/05/2023 12:02:05 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>