



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

AUDIENCIA PÚBLICA ESCRITURAL EN EL PROCESO ORDINARIO
LABORAL DE **LEIDER CRUZ ACEVEDO** CONTRA **FINART S.A.**
(Decreto No. 806 de 4 de junio de 2020)

MAGISTRADO SUSTANCIADOR: DR. EDUARDO CARVAJALINO
CONTRERAS

En Bogotá D.C, a los catorce (14) días del mes de marzo del año dos mil veintidós (2022), el Magistrado sustanciador la declaró abierta en asocio de los H. Magistrados con quienes integra la Sala de Decisión, en atención a los parámetros dispuestos por el Gobierno Nacional en el Decreto No. 806 de 4 de junio de 2020¹, así como las directrices del H. Consejo Superior de la Judicatura en los Acuerdos PCSJA20-11546 de 25 de abril, PCSJA20-11549 de 7 de mayo, PCSJA20-11556 de 22 de mayo y PCSJA20-11567 de 5 de junio de 2020; se corrió traslado a las partes en segunda instancia quienes tuvieron la oportunidad procesal de pronunciarse.

Acto seguido, el Tribunal procede a dictar la siguiente DECISIÓN ESCRITURAL,

¹ «Artículo 15. Apelación en materia laboral. El recurso de apelación contra las sentencias y autos dictados en materia laboral se tramitar así:

1. Ejecutoriado el auto que admite la apelación o la consulta, si no se decretan pruebas, se dará traslado a las partes para alegar por escrito por el término de cinco (5) días cada una, iniciando con la apelante. Surtidos los traslados correspondientes, se proferirá sentencia escrita.

Si se decretan pruebas, se fijará la fecha de la audiencia para practicar las pruebas a que se refiere el artículo 83 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. En ella se oirán las alegaciones de las partes y se resolverá la apelación.

2. Cuando se trate de apelación de un auto se dará traslado a las partes para alegar por escrito por el término de cinco (5) días y se resolverá el recurso por escrito»



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

SENTENCIA

DEMANDA: La señora **LEIDER CRUZ ACEVEDO** a través de apoderado judicial, persigue se declare que suscribió contrato de trabajo con la demandada desde el 11 de julio de 2011, así como que con anterioridad, prestó sus servicios a través de diversas empresas de servicios temporales; que existe culpa suficientemente comprobada del dador del laborío en el origen de las enfermedades laborales que la aquejan y que, no fue beneficiaria del aumentos salarial otorgado para el cargo de Auxiliar de Producción del área de Soldadura desde el mes de enero de 2020; como consecuencia, se condene al pago de la diferencia salarial respecto de la asignación y las prestaciones sociales, percibidas desde enero de 2020 y en adelante, equilibrando su salario con el de los demás compañeros de trabajo, junto con la indemnización total y ordinaria de perjuicios a título de lucro cesante consolidado y lucro cesante futuro, al igual que la suma de 100 SMLMV como indemnización por los daños morales que le fueron causados, la indexación, lo que resulte probado *ultra y extra petita*, costas y agencias en derecho (folios 7 a 9 archivo 01 del expediente digital).

Respalda el *petitum* en los supuestos fácticos visibles a folios 1 a 7 archivo 01 del expediente digital, que en síntesis advierten que a partir del año 2008 ha prestado sus servicios a favor de la entidad demandada, a través de diferentes empresas de servicios temporales, siendo vinculada directamente para el 11 de julio de 2011, mediante contrato a término indefinido, a fin de desempeñar el cargo de Auxiliar de Producción, en el horario de lunes a viernes, en turnos de 10 horas, percibiendo como asignación básica mensual la suma final de \$918.997. Aduce que en vigencia del nexo laboral comenzó a presentar molestias y dolores a nivel de sus extremidades superiores, como consecuencia de su actividad laboral, ante la falta de suministro de protección contra riesgos ergonómicos y biomecánicos, por manera que



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

debió ser trata por parte de su ARL desde el año 2013, misma que expidió recomendaciones generales para el cuidado de sus padecimientos y de su salud, que no fueron acatadas por la pasiva, ni se les efectuó el debido seguimiento o control. Que debido al progreso de sus enfermedades, la ARL Axa Colpatria realizó el estudio de su puesto de trabajo en el mes de agosto de 2014, el cual evidenció que debía ejecutar por 10 horas la misma actividad, con uso de herramientas, bajo movimientos repetitivos y con cortos tiempos de descanso. Agrega que desde el año 2015 debió solicitar ante la ARL la expedición de recomendaciones laborales específicas, en razón a que la pasiva solo acataba las que taxativamente recomendaba la aseguradora de riesgos laborales.

Que fue trasladada a diferentes dependencias, pasando por el área de epoxico y fundición, área de soldadura, área de descolgado, vibrado, entre otras, lo cual solo empeoró sus condiciones de salud, por manera que decidió regresar al área de Soldadura, pese a que no le era favorable para mejorar sus patologías, pues allí debía usar herramientas como pinzas, soplete, palito, recolector y realizar labores repetitivas durante 10 horas continuas. Que la demandada nunca desplegó inducción o reinducción para enseñarle a realizar su trabajo con el menor impacto sobre sus enfermedades, además, siempre le exigió la misma cantidad de trabajo, al punto que se le exigió reponer su bajo rendimiento durante los días sábados, y se le reprochó por sus jefes directos, la realización de pausas activas y la asistencia a sus controles médicos. Indica que la ARL debió efectuar varias visitas a fin de ejercer acompañamiento a la empresa y evaluar sus condiciones de trabajo, pues no se estaba dando cumplimiento a las recomendaciones médicas. Que la ARL le calificó una PCL del 15,26% de origen laboral, la cual fue modificada por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez en 25.50%, circunstancia que le ha generado trastornos psicológicos y morales, por padecer sentimiento de inutilidad, tristeza y complejo de



inferioridad, más aun cuando no puede realizar actividades cotidianas como peinarse, ejercitarse, realizar oficios domésticos, entre otros.

Refiere que, en el mes de enero de 2020, la llamada a la acción aumentó el salario del área de soldadura, en particular a los Auxiliares de Producción, en valor de \$969.542, que no le hizo extensivo debido a sus patologías y a su disminución en la producción, lo cual le fue reconocido expresamente por la demandada a través del jefe de Manufactura.

CONTESTACIÓN: La llamada a debate **FINART S.A.S.**, adujo su rechazo al *petitum demandatorio*, al anunciar que la demandante actualmente tiene un contrato de trabajo a término indefinido, el cual tuvo inicio el 11 de junio de 2011, acotando que desde el inicio del mismo, la activa se encuentra afiliada a la ARL, por lo que ha recibido las subrogaciones propias provenientes del Subsistema de Seguridad Social en Riesgos Laborales. Añade que no han existido omisiones o actos por parte de FINART S.A.S. que hubiera ocasionado un detrimento en la salud de la demandante inherente a la actividad profesional ejercida, pues siempre ha dado cabal cumplimiento a las normas de salud ocupacional, seguridad industrial y riesgos laborales, y de ninguna manera obró de manera negligente, omisa o realizó conducta alguna que pueda imputársele frente a la ocurrencia de la enfermedad de origen laboral que padece. Indica que no ha dado trato desigual o discriminatorio, ya que el salario que esta ha venido devengando es el convenido, acotando que en el cargo de auxiliar de producción se encuentran trabajadores que devengan igual salario al de la demandante, y que tienen mayor antigüedad. **Excepciones:** Propuso como medios exceptivos los denominados inexistencia de culpa patronal, diligencia por parte de la empresa en el cuidado de la salud del demandante, inexistencia de las obligaciones,



inexistencia de las obligaciones indemnizatorias, prescripción y buena fe, folios 187 a 217 archivo 04 del expediente digital.

DECISIÓN:

Luego de surtido el debate probatorio, el Juzgado Veinte (20) Laboral del Circuito de Bogotá en audiencia pública virtual celebrada el 27 de septiembre de 2021, resolvió **declarar** que entre las partes existe una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término indefinido desde el 11 de julio de 2011, desempeñando el cargo de auxiliar de producción, con una asignación mensual de \$918.997; **absolver** a la convocada de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra y, **condenar** en costas a la demandante (archivo de audio fallo del expediente digital).

Lo anterior por considerar el *A quo*, que ninguna de las pruebas allegadas al informativo logra demostrar el actuar negligente que se endilga a la convocada, y por el contrario, se encuentra que esta ha efectuado el seguimiento y el acompañamiento del estado de salud de la demandante a través de la ARL AXA Colpatria, además ha cumplido con las recomendaciones laborales haciendo cambios de horarios de puesto de trabajo, permitiéndole la realización de pausas activas, proporcionándole los elementos de protección, al punto que a la fecha no se encuentra desarrollando ninguna función, pese a continuar vinculada a la empresa. Agrega que no se demuestra el perjuicio ocasionado a título de lucro cesante, dado que la activa aun devenga su salario, y en cuanto al perjuicio moral, el mismo no se advierte acreditado. Concluye indicando que no se demuestran los presupuestos establecidos por la jurisprudencia, como lo son la identidad de funciones, e igualdad en calidad y cantidad de trabajo, que de paso a la nivelación salarial deprecada.

RECURSO DE APELACIÓN: La parte **DEMANDANTE** interpuso **recurso de alzada contra la anterior determinación**, aduciendo en



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

síntesis como reparos que, no se consideró por parte del Juzgado que su sintomatología inició en el año 2013, debiendo el empleador hacer el seguimiento de sus condiciones de salud desde dicha data hacia atrás, a efectos de prevenir el daño que le fue causado, acotando que no existe ninguna prueba de ese seguimiento, pues por el contrario, todas sus actuaciones en relación con el acatamiento de recomendaciones laborales y control de su estado de salud, lo fueron con posterioridad a su diagnóstico, no existiendo una adecuada prevención como era su obligación como empleador. Añade que pese al seguimiento efectuado por la encargada, el mismo fue realizado de manera parcial, pues a folio 142 se evidencia reporte de ARL en donde deja expresa constancia de incumplimientos a las recomendaciones laborales, resaltando que la reinducción ordenada por el médico tratante se hizo casi tres años después de haberse emitido, e igualmente, se omitió la recomendación relacionada con no superar un horario de trabajo de 8 horas y la prohibición de utilizar herramientas como las pinzas, que afectaban su salud. Indica que las recomendaciones si bien no son restricciones, deben ser acatadas por el dador del laborío a efectos de evitar mayores daños a futuro. Refiere que no se analizó el lucro cesante futuro, que es de la mayor importancia, dado que la activa es una persona joven que se ve reducida en su estado de salud. Concluye indicando que con las certificaciones laborales y la prueba testimonial recaudada, es claro que las personas que se desempeñaban en el área de soldadura tenían la misma labor, la misma exigencia y el mismo horario de trabajo, no obstante, la demandante devengaba un salario inferior a sus demás compañeros, por lo que es procedente su reajuste salarial.

ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA:



Surtido el traslado en los términos previstos por el artículo 15 del Decreto 806 de 2020 los extremos procesales se manifestaron indicando, en síntesis:

Parte demandante: Este extremo procesal aduce que solo hasta la calificación y después de existir varias recomendaciones médicas y visitas por parte de la ARL, es que la demandada decidió tomar acciones para mitigar los efectos que el trabajo tenía en las patologías de la demandante. Agrega que todos los seguimientos que le fueron practicados, fueron con posterioridad a su calificación de pérdida de capacidad laboral y sus primeras recomendaciones médicas, sin que antes de dicha fecha se valorara el estado de salud de la activa, pese a que, como bien lo explicaron los testimonios, la señora Leider Cruz ya presentaba la queja y las novedades antes sus jefes inmediatos, sobre su estado de salud. Señala que pese a la manifestación de su sintomatología, le continuaron exigiendo la misma carga laboral, e incluso, se continuaba trabajando en cadena con el fin de asegurar que el rendimiento de la demandante fuera el mismo; además, no existió una alerta o seguimiento por parte del Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo, lo cual muestra la negligencia por parte de la demandada FINART S.A.S. hacia sus trabajadores, que aleja a la sociedad claramente del actuar de un buen padre de familia en el cuidado de sus negocios. Aduce que la omisión en el cumplimiento íntegro de las recomendaciones médicas que se expedían a la demandante para el cuidado de su salud, no solo contribuyó en el acaecimiento de sus patologías, sino que, además, se incumplió flagrantemente el concepto médico del galeno tratante. Concluye indicando que en el presente caso, conforme a las declaraciones de las testigos allegadas por la parte activa, se cumplen todos los presupuestos, a efectos de acceder a la nivelación salarial reclamada.



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

Parte demandada: Este extremo procesal refiere que como se definió por el *a quo*, en este caso no existió un actuar negligente por parte de la empresa, por el contrario, se logró acreditar que esta ha efectuado seguimiento y acompañamientos con la ARL respecto a la salud de la activa, tratando de eliminar repetitividad, pausas activas, cambios de sitios de trabajo, existencia de fisioterapias, controles a la salud de la demandante, incluso llamadas y video llamadas. Indica que no existe un nexo causal de omisión entre las enfermedades que padece la demandante y su actuar, además, lo que le fue ordenado a la parte actora fueron unas recomendaciones, más no unas restricciones, las cuales fueron cumplidas a cabalidad. Concluye indicando que respecto a la pretensión de nivelación salarial, la accionante no ha recibido un tratamiento discriminatorio, pues su ingreso salarial ha sido el mismo a los de sus compañeros de trabajo y en todo caso, la demandante no probó los requisitos fijados en la ley y decantados con claridad en sentencias de la Corte Suprema de Justicia tales como la SL35593 de 2009 o la SL26437 de 2006, para que su pretensión salga adelante.

Vista la actuación y como la Sala no advierte causales de nulidad que invaliden lo actuado, se procede a decidir, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURIDICO

Conforme a las pretensiones invocadas en el *libelo demandatorio*, la contestación y sus excepciones, las manifestaciones esbozadas por el Juez de Conocimiento y el recurso de alzada impetrado, esta Colegiatura en cumplimiento de sus atribuciones legales, se permite establecer como problema jurídico a resolver en el *sub lite*, el determinar si del material probatorio recaudado se logra comprobar la



consumación de una culpa patronal por el extremo pasivo en las enfermedades que afectaron a la señora LEIDER CRUZ ACEVEDO; atendiendo el resultado anterior, determinar la materialización de las indemnizaciones pretendidas.

Del mismo modo, establecer sí le asiste razón a la actora a que le sean reliquidados sus salarios y prestaciones sociales, teniendo en cuenta para tal efecto la diferencia salarial existente entre su asignación mensual y aquella percibida por los demás auxiliares de producción.

RELACIÓN LABORAL

No es materia de controversia la existencia del vínculo laboral entre las partes en litigio, pues fue así aceptado por FINART S.A.S. en la contestación del *introductorio*; lo que adicional se corrobora de los medios de convicción obrantes en el expediente digital, analizados bajo los presupuestos del artículo 60 y 61 del CPT, en especial, copia de la cédula de ciudadanía de la actora (fl. 26 archivo 01), certificaciones laborales (fls. 38 a 39 archivo 01, archivo 04 y archivo 09), análisis de situación de trabajo emitido por la ARL Colpatria (fls. 41 a 59 archivo 01), perfil auxiliar de producción (fls. 60 a 78 y archivo 04), historia clínica emitida por la ARL Colpatria (fls. 79 a 117 archivo 01), conceptos de aptitud laboral emanados de la ARL Colpatria (fls. 118 a 140 y 162 a 167 archivo 01), actas de visita ARL Colpatria (fls. 141 a 150 archivo 01), notificación de PCL y dictamen de Junta Nacional de Calificación de Invalidez (fls. 151 a 160 archivo 01), dictamen pericial (fl. 170), contrato de trabajo y modificación (archivo 04), reportes de seguimiento condiciones de salud personal (archivo 04), plan de capacitaciones, política integral y plan de trabajo seguridad y salud en el trabajo (archivo 04), manual protocolo de bioseguridad (archivo 04), Actas de reunión COPASST (archivo 04), video Política del Sistema de Gestión



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

Integral (archivo 04), evaluaciones psicoterapéuticas (archivo 04) reportes de recomendaciones laborales (archivo 04), constancia de entrega de elementos de protección (archivo 04), interrogatorios de parte rendidos por la demandante y el representante legal de la accionada, así como testimonios rendidos por Stela Vega Bolaños, Luz Milena Rojas, Martha Helena Peña Murcia, Ivonne Tamayo y Nohora Johana Agudelo Sanabria; probanzas que no fueron tachadas de falsas y de las cuales se colige, que la señora Leider Cruz Acevedo fue vinculada a través de un contrato de trabajo a término fijo de dos meses con Finart S.A.S. desde el 11 de julio de 2011, para ejecutar como cargo el de Auxiliar de producción, cuya modalidad fue modificada a término indefinido desde el 11 de marzo de 2012, como se advierte del contrato y su modificación obrantes en el archivo 04 del expediente digital, devengando como salario final la suma de \$918.997 (folio 38 archivo 01), nexo contractual que aun se encuentra vigente, y durante el cual la demandante le fueron diagnosticadas las patologías de origen laboral de epicondilitis laboral (bilateral), epicondilitis media (bilateral), otras sinovitis y tenosinovitis (bilateral), síndrome del túnel carpiano (bilateral) y tendinitis de bíceps (bilateral) (fl. 153 archivo 01), que le generaron una pérdida de capacidad laboral del 25,50%, con fecha de estructuración 6 de febrero de 2017 (fl. 160); supuestos fácticos respecto de los cuales no se presenta reparo en esta segunda instancia.

Establecido lo anterior, procede la Sala a estudiar el *petitum demandatorio* bajo los reparos elevados en el recurso de alzada por la parte demandante².

ENFERMEDAD LABORAL - CULPA PATRONAL

De cara a analizar el objeto de debate planteado por la parte convocante a juicio, esta Sala de Decisión considera justo memorar aquellos

² Artículo 66A del CST.



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

lineamientos normativos y jurisprudenciales que guiarán el *examine* y la posible construcción o deconstrucción de la tesis planteada por el aludido extremo procesal.

Conforme a ello, se evidencia que el estatuto que rige los asuntos de orden laboral, estableció en su artículo 216 que «*Cuando exista culpa suficiente comprobada del {empleador} en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios (...)*». Prescripción normativa que ha sido objeto de extenso estudio por el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria en su especialidad del trabajo, donde ha indicado que tal culpa reclamada del dador del laborío, no se extingue con la sola comprobación de un suceso que afectó el haber del prestador del servicios, bien en calidad de accidente de trabajo ora como enfermedad profesional, sino que aquella debe ser de tal magnitud que permita entrever un actuar negligente y desconocedor de las obligaciones encomendadas como patronal, en especial, las concernientes a la seguridad, protección y cuidado integral de la salud de sus trabajadores, como emana de lo reglado en los artículos 56 y 57 de la norma *ejusdem*, que refieren:

«ARTICULO 56. OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN GENERAL. De modo general, incumben al {empleador} **obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores**, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el {empleador}.

ARTICULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL {EMPLEADOR}. Son obligaciones especiales del {empleador}:

1. **Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.**
2. **Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.**



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
(...)» (acentúa la Sala).

En correlación con lo precedente, la Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha desarrollado de manera diáfana todas aquellas situaciones que comprende la responsabilidad del empleador en los riesgos del trabajo, e indica las garantías que debe prestar, entre ellas, la sentencia rad. 35261 del 10 de marzo de 2010:

«Mediante esta Sentencia, señala la Corte que es deber esencial del empleador **brindar seguridad a los trabajadores y proveer los elementos adecuados para protegerlos de accidentes que pongan en riesgo su vida o integridad.** El empleador para exonerarse de la responsabilidad en caso de infortunio laboral **debe demostrar diligencia para prevenir o evitar su ocurrencia (...)**» (resalta fuera de texto).

En similar sentido, la aludida Corporación de cierre ha sido enfática en establecer los estadios facticos, en que se inferirá la ocurrencia de un evento con culpa del empleador, expresando que esta surge cuando **«quien tiene el deber de seguridad no lo acata y no despliega una acción protectora, que se concreta en la adopción de todas las medidas necesarias para que el empleado no sufra lesión alguna durante el ejercicio de la tarea, o en su defecto **no disminuye los riesgos asociados a ella**»** (SL 7459 de 2017), resultando tajante en señalar que su obligación es prever todas aquellas circunstancias que puedan generar un riesgo, así sea leve, en la salud de los trabajadores, tal como lo reclama el artículo 1604 del Código Civil y fue indicado en sentencia bajo radicado 22656 de 30 de junio de 2005, a saber *«será el empleador quien demostrara que ha actuado como un buen padre de familia respondiente hasta de la culpa leve»*.



Por manera que, atendiendo las pautas que preceden y que la culpa a demostrar corresponde a aquella subjetiva, deberá definirse el daño, la culpa y el nexo de causalidad entre estas.

Descendiendo al *sub lite*, se evidencia frente al daño físico que afecta la salud de la trabajadora que en dictamen proferido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez se le determinó a la Leider Cruz Acevedo una pérdida de capacidad laboral del 25,50% con fecha de estructuración del 6 de febrero de 2017, por enfermedad de origen profesional, y ante los diagnósticos de epicondilitis laboral (bilateral), epicondilitis media (bilateral), otras sinovitis y tenosinovitis (bilateral), síndrome del túnel carpiano (bilateral) y tendinitis de bíceps (bilateral) (fl. 160 archivo 01 del expediente digital).

Resultando evidente, el primer presupuesto atinente al daño que padece la convocante, al ser claramente definidas como patologías que se causaron en o con ocasión del trabajo.

Ahora, en lo que comporta el segundo elemento anunciado en líneas precedentes, concerniente a la culpa comprobada del empleador, ha de indicarse que cuando esta se edifica en un actuar omisivo de las obligaciones de protección y seguridad asignadas al empleador como se alega en el caso de marras, de manera excepcional, a la parte activa le basta enunciar dicha omisión, para que la carga de la prueba que desvirtúa la culpa se traslade al dador del laborío, como el llamado a obrar con diligencia en los términos del artículo 1604 del C.C.

Ello por cuanto, en tratándose del nexo causal que debe existir entre la culpa del empleador y el daño causado, no basta la sola afirmación genérica del incumplimiento de los deberes de protección, dado que adicional a ello, debe especificarse en qué consistió la omisión que llevó al incumplimiento del empleador de las respectivas obligaciones del



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

contrato de trabajo y la conexidad que tuvo con el siniestro, a fin de establecer la relación causal entre la culpa y el hecho dañino.

Lo anterior, conforme lo expresó la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1897-2021, M.P. Ómar Ángel Mejía Amador, que sobre el punto indicó:

«(...) Es decir, precisa esta vez la Sala, siempre es indispensable que exista prueba del nexo causal entre la culpa del empleador y la ocurrencia del riesgo laboral:

*[...] menester se exhibe memorar lo expuesto en la providencia CSJ SL14420-2014 en cuanto a que para que se cause la indemnización ordinaria y plena de perjuicios consagrada en el literal b), artículo 12 de la Ley 6ª de 1945 (sector oficial) y en el Art. 216 CST (sector particular), debe encontrarse suficientemente comprobada la culpa 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 o efecto de la negligencia o culpa del empleador en el acatamiento de los deberes que le corresponden de velar por la seguridad y protección de sus trabajadores. La causalidad, es decir, la relación de causaefecto que debe existir entre la culpa patronal y el daño, a más de ser un elemento sine qua non de la responsabilidad plena y ordinaria de perjuicios del empleador, es una pauta de justicia, en la medida que, nadie está obligado a resarcir un daño sino cuando ha dado causa o contribuido a él.** De allí que la culpa exclusiva de la víctima o de un tercero, y el caso fortuito y la fuerza mayor (denominados por la doctrina causas ajenas), sean considerados en el derecho común como eximentes de responsabilidad, en tanto que, con su determinación, el nexo causal se rompe o quiebra, ante la imposibilidad de imputar el resultado dañino a quien se afirma lo cometió por acción u omisión culposa (CSJ SL 2336-2020). Negrillas de la presente sentencia.*

En ese orden, en la culpa por omisión, el demandante de los perjuicios debe demostrar que la omisión que da lugar al incumplimiento tiene nexo de causalidad con el siniestro laboral generador de los perjuicios. Para ello, precisa la Sala en esta oportunidad, es menester que las circunstancias que dieron lugar al siniestro igualmente sean concretadas en la demanda y comprobadas en el plenario, comoquiera que, como lo tiene enseñado la Sala, «[...] en los eventos en que se plantea una culpa por abstención, el trabajador no queda relevado totalmente de sus cargas probatorias, pues



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

además de honrar su deber de acreditar el incumplimiento del empleador, sin hesitación, debe demostrar el nexo causal entre el percance repentino generador del daño y la prestación del servicio bajo subordinación [...]». CSJ SL2336-2020.

1.3. En suma, esta Sala considera conveniente dejar en claro, dado que el meollo del presente asunto lo amerita, que si el actor cumple la carga probatoria que le corresponde en la culpa por omisión, **es decir, concreta las omisiones que conllevaron el incumplimiento constitutivo de la culpa del empleador y prueba el nexo causal entre ese incumplimiento y el daño, le traslada a este la carga de demostrar que fue diligente y cuidadoso en tomar las medidas adecuadas y razonables para evitar el accidente o enfermedad laboral en cuestión, en aplicación del art. 1604 del CC.** En ese escenario, conforme a la sana crítica y de acuerdo con el estándar de la culpa leve, el juzgador evaluará si el empleador fue diligente o no en sus obligaciones medios para evitar el accidente o la enfermedad profesional del caso. Si el empleador no cumple con la carga de probar la diligencia y cuidados debidos en la toma de las medidas de protección para garantizar razonablemente la seguridad y la salud de cara al siniestro ocurrido, será declarado culpable del accidente o enfermedad profesional respectiva.

Ahora bien, cuando el reclamante de los perjuicios del art. 216 del CST no cumple con la carga probatoria que le corresponde en la culpa por omisión, de acuerdo con lo acabado de decir, así el empleador no demuestre un actuar diligente y cuidadoso para evitar el daño, el empleador no será declarado culpable de cara al accidente o enfermedad profesional del caso particular. (Negrilla fuera de texto).

Conforme a lo antes expuesto, analizado el libelo genitor, se constata que la parte actora solo hizo alusión a unos incumplimientos del empleador, sin mayores elementos de juicio, pues dijo de manera genérica que la pasiva no le suministró elementos de protección, le impuso horarios de trabajo superiores a 10 horas, no acató las recomendaciones laborales que le fueron constantemente emitidas por la ARL, una vez adquirió sus patologías, esto es, alternar laborales cada hora, no exponerse a movimientos repetitivos, ni usar herramientas como tijeras, pinzas, cuchillo o bisturí, o recibir inducción o reinducción en el puesto de trabajo, a más que siempre se le impuso una carga laboral en términos cuantitativos, en desconocimiento de las mismas.



Empero, no expuso ni acreditó la actora cómo se dio el nexo causal entre las supuestas negligencias anotadas y el origen de la enfermedad profesional que le fue dictaminada, pues nótese que su relato fáctico se refiere a circunstancias que incluso son posteriores al origen de su patología, que según el propia dicho de la activa, se evidenció con la sintomatología que surgió hacia el año 2013 y que se diagnosticó el 11 de noviembre de 2014, como refiere la documental militante a folio 118 archivo 01 del expediente digital; omisión que no permite trasladar la carga de la prueba al empleador sobre los actos de diligencia y cuidado para evitar razonablemente el daño sufrido por la accionante, pues se *itera* que, conforme a lo definido por la jurisprudencia anotada, la carga dinámica de la prueba únicamente tiene lugar, cuando la demandante delimita en la demanda la omisión en que incurrió el empleador frente a sus obligaciones de seguridad y protección, así como su relación de causalidad con el siniestro, y prueba el nexo causal de ese incumplimiento con el daño sufrido, presupuestos que no se constatan en el presente caso.

Así, como se anotó, la parte actora sólo se limitó a aducir un incumplimiento genérico de unas obligaciones, en su mayoría con posterioridad al surgimiento de sus patologías, sin dar cuenta cómo ese incumplimiento generó su enfermedad profesional, todo ello sustentado en el material probatorio obrante en el proceso, del cual dicho sea de paso, solo hace referencia a los seguimientos, controles y medidas que se adoptaron una vez surgieron las enfermedades de la activa, pues las pruebas documentales obrantes se ubican en lo ocurrido a partir del año 2014.



Sumado a ello, ninguno de los elementos de convicción, abordan o dan cuenta de un estudio profundo sobre el origen laboral de sus enfermedades.

Ni siquiera las declaraciones recaudadas en el proceso, pueden brindar luces sobre tal situación, pues nótese que tanto las señoras Stela Vega Bolaños y Nohora Johana Agudelo Sanabria, quienes manifestaron ostentar la calidad de compañeras de trabajo de la activa, solo pudieron dar cuenta de las condiciones laborales particulares de esta desde que fue reubicada al área de Soldadura de la empresa, esto es, desde el mes de febrero de 2014, como se constata a folios 44 a 45, pues según sus dichos comenzaron a tener contacto directo con ella cuando laboraban en esta última dependencia, de manera que no pueden arrojar luces sobre el origen de sus patologías, las cuales se *itera*, venían presentando sintomatología desde el año 2013, conforme a escrito inicial, a más que todas ellas al unísono indicaron que la activa ya padecida sus patologías cuando fue reubicada a Soldadura.

Ahora, aunque la señora Martha Elena Murcia, indicó que conoció a la demandante desde que ella se desempeñaba en el área de Fundición, en la cual estuvo ubicada hasta febrero de 2014, como da cuenta el folio 44, lo cierto es que la testigo no da fe de incumplimientos por parte del empleador, antes bien, refirió que la activa cumplía un horario por turnos, en los que se hacían pausas activas de 7 minutos en la mañana y de 7 minutos en la tarde.

Tampoco ofrecen ningún elementos de juicio las declaraciones de las señoras Invonne Andrea Tamayo García y Luz Milena Rojas Flórez, pues la primera de ellas en calidad de Jefe de Nómina de la convocada, refiere el cumplimiento del programa de sistema de seguridad y salud



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

en el trabajo, que incluye realización de pausas activas procesos de capacitación y seguimiento con fisioterapeuta de la ARL para corrección de posturas; y la segunda, a penas ingresó a la empresa como Coordinadora de Salud y Seguridad en el Trabajo desde el año 2019, por lo que no puede dar fe de lo ocurrido con anterioridad.

En igual sentido, de los análisis realizados al puesto de trabajo de la activa que obran a folios 40 a 59 archivo 01 del expediente digital, no se constatan las situaciones claras que dieron lugar a su enfermedad, y que las mismas se relacionen con alguna de las omisiones que según la parte actora, incurrió el empleador, situación que de paso lo exonera de demostrar los actos de diligencia y cuidado para evitar razonablemente el daño sufrido por la accionante.

Puestas así las cosas, como quiera que la parte demandante no cumplió con la carga de la prueba que le asiste, esto es, demostrar la culpa del empleador en sus enfermedades laborales, es que no queda camino diferente que confirmar la sentencia de primera instancia sobre este aspecto.

DE LA RELIQUIDACIÓN SALARIAL Y PRESTACIONAL- DIFERENCIA SALARIAL.

Solicita la demandante, la reliquidación de las prestaciones sociales y nivelación salarial respecto de los demás Auxiliares de Producción que laboran en la empresa, a quienes según su dicho les fue aumentado el salario desde enero de 2020, el cual no se le hizo extensivo por causa de sus incapacidades y su disminución en la producción.



Al respecto, el artículo 143 del CST, modificado por el artículo 7° de la ley 1496 de 2011, establece:

«A TRABAJO DE IGUAL VALOR, SALARIO IGUAL:

1. *A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127.*
2. *No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.*
3. *Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación».*

Así mismo, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia 45830 del 26 de noviembre de 2014 con ponencia del Magistrado Carlos Ernesto Molina Monsalve enseñó que:

«De lo estatuido en el artículo 143 del CST se deriva que dos trabajos se consideran iguales cuando también son iguales el “puesto”, la jornada y las condiciones de eficiencia de quienes los desempeñan; en tal caso el salario debe ser igual. Se deriva también de ese precepto que dos trabajadores pueden recibir salarios diferentes, cuando no hagan el mismo trabajo, en puesto, jornada y condiciones de eficiencia. Es decir, la citada norma contempla tres criterios (tertium comparationis) que deben cumplirse para que dos trabajadores se consideren iguales y reciban la misma retribución: dos de tipo objetivo (puesto y jornada) y uno subjetivo (condiciones de eficiencia). Si uno solo de esos elementos es distinto, justificar una diferencia retributiva entre ambos trabajadores, pues, en tal hipótesis, sus trabajos no se considerarán iguales.

(...)

La eficiencia es la cualidad que permite la realización de una tarea con utilización de los recursos estrictamente necesarios, vale decir, cumplir el cometido sin derroche de recursos. Se ha diferenciado de la eficacia, que consiste en el logro de las metas. La combinación de ambas cualidades redundan en la efectividad.



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá

Sala Laboral

La Sala ha considerado que, aparte de un puesto igual y una jornada igual, para exigirse la igualdad retributiva es necesario que haya similar efectividad (eficiencia en los términos del CST) entre los trabajadores que se comparan. Y bajo ese concepto ha asimilado nociones como «rendimiento físico», «antigüedad», «experiencia», «adaptación al medio de trabajo», «iniciativa», «destreza», etc».

Para resolver se tiene que si bien la activa pretende la nivelación salarial con los demás Auxiliares de Producción con independencia del área a la cual se desempeñaban, porque según su dicho todos devengaban la misma remuneración y desde enero de 2020 a ella no se le hicieron extensivos los incrementos reconocidos a todos los demás, lo cual es respaldado por los dichos de las testigos Stela Vega Bolaños, Nohora Johana Agudelo Sanabria y Martha Elena Murcia, lo cierto es que esta situación no se encuentra claramente probada en las diligencias, y al contrario, se advierten serias contradicciones que no permiten crear certeza a la Sala de Decisión sobre este aspecto, pues nótese que las testigos Invonne Andrea Tamayo García y Luz Milena Rojas Flórez, indicaron que los Auxiliares de Producción presentaban distintas escalas salariales que dependían del conocimiento y la experiencia, acotando la señora Tamayo García que en las áreas de moldes y modelos, al igual que de Galvánica, los Auxiliares de Producción presentaban una remuneración mayor.

De suerte que, no puede tenerse por probado de manera cierta que la política salarial de la encartada en relación con el cargo de Auxiliar de Producción, estaba orientada a remunerar a todos los trabajadores que lo ostentaran, en igualdad de condiciones, y por ende, no es procedente nivelar a la activa en el valor de los salarios acreditados en el proceso, por ejemplo en relación con las trabajadoras Claudia Patricia García Peralta y Sandra Yaneth Gamba Arévalo (fls. 595 y 596 archivo 09 del expediente digital), pues pese a desempeñar el cargo de Auxiliar de Producción, estas lo hacen en otras áreas diferentes, esto es, en la de Fundición y en la de Ensamble respectivamente, no encontrando



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

además acreditados los requisitos previstas en la jurisprudencia previamente anotada para el efecto, como lo son igualdad en las funciones, jornada de trabajo y eficacia en su desempeño.

Tampoco puede igualarse el salario de la trabajadora, con el devengado por los distintos trabajadores que si desempeñan su cargo en la misma área de Soldadura, y que se discriminan a folios 586 a 591, pues nótese que estos ingresaron a partir de los meses de febrero, marzo y abril de 2021, cuando la activa ya se encontraba reubicada en su casa, como así lo refirió en su interrogatorio de parte, ello, sin desempeñar funciones según el dicho de la testigo Ivonne Tamayo, siendo claro que no ostenta las mismas condiciones laborales que los empleados en referencia.

En tal virtud, al no haberse acreditado probatoriamente los elementos de la nivelación pretendida, es que resulta improcedente imponer condena alguna por el concepto de reliquidación y nivelación salarial; razón por la que se confirmará la sentencia recurrida igualmente en este aspecto.

COSTAS. Se confirma la condena en costas impuesta por el *A-quo*. En esta segunda instancia costas a cargo de la parte actora recurrente.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

R E S U E L V E

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Veinte (20) Laboral del Circuito de Bogotá D.C. en audiencia pública celebrada



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

el 27 de septiembre de 2021, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **LEIDER CRUZ ACEVEDO** contra **FINART S.A.S.**, de acuerdo a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS. Se confirma la condena en costas impuesta por el *A-quo*. En esta segunda instancia costas a cargo de la parte actora recurrente.

Si bien se fijó fecha y hora para la decisión, se notifica la presente a las partes por EDICTO para garantizar el debido proceso, frente al silencio del Decreto 806 de 2020.

EDUARDO CARVAJALINO CONTRERAS

LUIS ALFREDO BARÓN CORREDOR

DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

AUTO DEL PONENTE

Se fijan como agencias en derecho en esta instancia a cargo de la demandante en la suma de \$300.000.

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Eduardo Carvajalino Contreras', with a large, stylized flourish above the name.

EDUARDO CARVAJALINO CONTRERAS

-Se suscribe con firma escaneada ante la declaratoria de Estado de Emergencia Sanitaria, conforme a la Resolución 380 y 385 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social, y Decreto 417 de 2020-



AUDIENCIA PÚBLICA ESCRITURAL EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL DE **JULIÁN ALDANA CASTAÑO Y OTROS** CONTRA **FEDERACIÓN NACIONAL DE CAFETEROS DE COLOMBIA**. (Decreto No. 806 de 4 de junio de 2020).

MAGISTRADO SUSTANCIADOR: DR. EDUARDO CARVAJALINO CONTRERAS

En Bogotá D.C, a los catorce (14) días del mes de marzo del año dos mil veintidós (2022), el Magistrado sustanciador la declaró abierta en asocio de los H. Magistrados con quienes integra la Sala de Decisión, en atención a los parámetros dispuestos por el Gobierno Nacional en el Decreto No. 806 de 4 de junio de 2020¹, así como las directrices del H. Consejo Superior de la Judicatura en los Acuerdos PCSJA20-11546 de 25 de abril, PCSJA20-11549 de 7 de mayo, PCSJA20-11556 de 22 de mayo y PCSJA20-11567 de 5 de junio de 2020; se corrió traslado a las partes en segunda instancia quienes tuvieron la oportunidad procesal de pronunciarse.

Acto seguido, el Tribunal procede a dictar la siguiente **DECISIÓN ESCRITURAL**,

¹ «Artículo 15. Apelación en materia laboral. El recurso de apelación contra las sentencias y autos dictados en materia laboral se tramitar así:

1. Ejecutoriado el auto que admite la apelación o la consulta, si no se decretan pruebas, se dará traslado a las partes para alegar por escrito por el término de cinco (5) días cada una, iniciando con la apelante. Surtidos los traslados correspondientes, se proferirá sentencia escrita.

Si se decretan pruebas, se fijará la fecha de la audiencia para practicar las pruebas a que se refiere el artículo 83 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. En ella se oirán las alegaciones de las partes y se resolverá la apelación.

2. Cuando se trate de apelación de un auto se dará traslado a las partes para alegar por escrito por el término de cinco (5) días y se resolverá el recurso por escrito»



SENTENCIA

DEMANDA: Los señores **JULIÁN ALDANA CASTAÑO, ULDARICO ÁNGEL HERRERA, ARLID ARTEAGA GRISALES, JORGE LUIS BETANCUR, JORGE HERNÁN BUITRAGO RENGIFO, CAMILO CASTILLO GONZÁLEZ, CARLOS ALBERTO GIL ARIAS, FERNANDO GIL OTÁLVARO, ARMANDO DE JESÚS GÓMEZ MACÍAS, GABRIEL ANTONIO GREGORY MARÍN, JOSÉ ALBEIRO JARAMILLO LÓPEZ, FRANCISCO JAVIER LONDOÑO VÁSQUEZ, JORGE HERNÁN LÓPEZ PÉREZ, JOSÉ FERNANDO MOLINA GAVIRIA, CARLOS EDUARDO OCAMPO MARTÍNEZ, RODRIGO OSPINA, CARLOS ARTURO QUINTERO ALZATE, CARLOS ALBERTO RODRÍGUEZ DUQUE y JOSÉ JAIRO VALENCIA GALLEGO**, actuando a través de apoderado judicial, promovió demanda ordinaria laboral contra la **FEDERACIÓN NACIONAL DE CAFETEROS DE COLOMBIA**, para que mediante el trámite de un proceso ordinario de primera instancia se declare que los demandantes han laborado domingos y festivos de los cuales les han quedado debiendo el 100% de la remuneración en unos casos, y en otros, el día de descanso compensatorio, conforme a la Convención Colectiva de Trabajo, por lo que tiene derecho a que los dominicales laborados, les sean remunerados conforme a esta; en consecuencia, se condene a la pasiva a reconocerles y pagarles el salario correspondiente a los dominicales y festivos en la parte en que se encuentran insolutos debidamente indexados, junto con los días compensatorios que no les fueron reconocidos, costas y agencias en derecho, folios 1474 y 1475 archivo 01 del expediente digital.

Respaldan el *petitum* en los supuestos fácticos visibles a folios 1315 a 1474 archivo 01 del expediente digital, que en síntesis advierten que, se vincularon a la demandada a través de contratos de trabajo a



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

término indefinido, desde las fechas, ocupando los cargos y devengando los salarios que se discriminan a continuación:

	Nombre	Fecha Inicio	Cargo	Salario
1	JULIÁN ALDANA CASTAÑO	1/08/1983	Operador 1	\$2.145.967
2	ULDARICO ÁNGEL HERRERA	1/08/1983	Operador 3	\$3.466.631
3	ARLID ARTEAGA GRISALES	11/11/1992	Operador 1	\$1.615.652
4	JORGE LUIS BETANCUR	3/11/1975	Operador 1	\$2.921.929
5	JORGE HERNÁN BUITRAGO RENGIFO	15/07/1998	Operador 2	\$2.063.780
6	CAMILO CASTILLO GONZÁLEZ	25/03/1997	Operador 2	\$2.063.780
7	CARLOS ALBERTO GIL ARIAS	1/03/1989	Operador 1	\$1.670.419
8	FERNANDO GIL OTALVARO	1/07/1988	Operador 3	\$2.827.745
9	ARMANDO DE JESÚS GÓMEZ MACÍAS	23/12/1996	Operador 2	\$2.063.780
10	GABRIEL ANTONIO GREGORY MARÍN	1/09/1988	Operador 3	\$2.827.745
11	JOSÉ ALBEIRO JARAMILLO LÓPEZ	21/01/1993	Operador 1	\$1.493.156
12	FRANCISCO JAVIER LONDOÑO VÁSQUEZ	4/10/1977	Operador 1	\$2.733.267
13	JORGE HERNÁN LÓPEZ PÉREZ	1/09/1981	Operador 2	\$2.783.043
14	JOSÉ FERNANDO MOLINA GAVIRIA	1/07/1988	Instrumentista 1	\$1.670.419
15	CARLOS EDUARDO OCAMPO MARTÍNEZ	2/09/1996	Operador 2	\$2.063.780
16	RODRIGO OSPINA	3/03/1986	Operador 2	\$2.412.958
17	CARLOS ARTURO QUINTERO ALZATE	1/08/1983	Operador 1	\$2.145.967
18	CARLOS ALBERTO RODRÍGUEZ DUQUE	1/08/1983	Operador 2	\$2.412.958
19	JOSÉ JAIRO VALENCIA GALLEGO	2/11/1983	Operador 1	\$2.145.967

Refieren que desde el inicio de su vinculación laboral con la demandada han prestado sus servicios los dominicales y festivos de manera frecuente. Que en la Federación Nacional de Cafeteros funciona una organización de primera grado y de empresa denominada Sindicato de Trabajadores de la Federación Nacional de Cafeteros-Sintrafec, con la cual se han suscrito varias Convenciones Colectivas de Trabajo encargadas de regular las relaciones obrero patronales, acotando que



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

en la Convención de 1964 se estableció que la prestación de los servicios en dominicales y festivos tendrá una remuneración igual al 200% del salario ordinario y un día de descanso compensatorio dentro de la semana siguiente, lo cual ha sido ratificado en convenciones posteriores. Aducen que se encuentran afiliados a la organización sindical Sintrafec y que la demandada ha venido desconociendo las normas convencionales en referencia, pues en los casos en los cuales ha reconocido el descanso compensatorio, solo ha pagado el recargo del 100% y cuando reconoce el 200% de la asignación salarial, queda debiendo el descanso compensatorio.

CONTESTACIÓN: La demandada **FEDERACIÓN NACIONAL DE CAFETEROS** se opuso a las pretensiones de la demanda, al indicar que ha liquidado de conformidad con las normas vigentes y reconocido a la parte activa de manera completa y oportuna, la totalidad de las acreencias laborales a que ha tenido derecho durante la vigencia de su contrato de trabajo, sin que a la fecha se le adeude concepto alguno.

Excepciones: Propuso como medios exceptivos los denominados inexistencia de la obligación, prescripción, buena fe, falta de título y causa, pago, compensación, enriquecimiento sin causa del demandante y la genérica (folios 1521 a 1547 archivo 01 del expediente digital).

DECISIÓN:

Luego de surtido el debate probatorio, el Juzgado Décimo (10) Laboral del Circuito de Bogotá en audiencia pública virtual celebrada el 22 de julio de 2021, resolvió **declarar** no probada la tacha de imparcialidad del testigo Oscar Ortiz; declarar la existencia de sendos contratos de trabajo entre los demandantes y la pasiva; **declarar** que todos los demandantes son beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita por la Federación Nacional de Cafeteros y el Sindicato Nacional



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

de Trabajadores - Sintrafec, y por lo tanto, está obligada a aplicar la remuneración de dominicales y festivos establecida en el art. 16 de la Convención Colectiva del año 1965 que se encuentra vigente; **declarar** parcialmente probada la excepción de inexistencia de la obligación en relación a la demandada de la pretensión de reconocer y pagar a los demandantes el salario correspondiente a los dominicales y festivos laborados en la parte que se encuentren insolutos debidamente indexados y al reconocimiento de los días compensatorios cuando no se los han reconocido por laborar en dominicales y festivos; **condenar** en costas a la parte demandante (Cd. a folio 1633).

Lo anterior por considerar el *A quo* que, las Convenciones Colectivas de Trabajo de la Federación Nacional de Cafeteros se aplican a todos sus trabajadores, independiente de su pertenencia al Sindicato, o de la condición organización mayoritaria, pues ello no fue previsto por las normas convencionales, acotando que en todo caso, en el *examine* no existe duda de su extensión a los demandantes, dado que cada uno de ellos acreditó su afiliación a Sintrafec. Añade que conforme a la Convención Colectiva de Trabajo de 1965, quien labora domingo o festivo tiene derecho a una remuneración del 200% del valor ordinario del salario, junto con un día de descanso obligatorio, lo cual procede siempre que se trabaje dentro de la jornada ordinaria establecida por los reglamentos de la dependencia en donde se preste el servicio, pues de lo contrario se reconocerá de manera proporcional al tiempo laborado. Indica que en la demanda no se precisan los días y las horas efectivamente laboradas por cada trabajador en días dominicales y festivos, ya que se relacionan las horas que se consideran no compensadas y lo que se adeuda por compensatorios, al igual que las horas que fueron compensadas y cuánto se adeuda de manera adicional a lo que se pagó; sumando a ello que, si bien el testigo Luis Felipe Londoño allegó un cuadro de turnos, no se demuestra en las diligencias cuáles fueron los turnos que cumplió cada demandante, a efectos de establecer cómo se dieron los compensatorios y si los dominicales y festivos se reconocieron debidamente. Añade que no existe claridad si los demandantes trabajaron todo el tiempo turnos rotativos o si por el contrario, laboraron en turnos diurnos, como así ocurrió con el testigo Óscar Ortiz, a más que pertenecen a diferentes áreas de trabajo, de las cuales no existe prueba de su horario y el cumplimiento cabal en cada una de ellas; que tampoco existe claridad



sobre la información suministrada por cada una de las nóminas adosadas, que constituyeron el soporte de los hechos de la demanda. Concluyendo que la activa no cumplió con la carga probatoria que le competía a la luz del artículo 167 del CPT y de la SS.

CONSULTA

Surtidos los términos procesales, las partes no interpusieron recurso alguno, por lo que la decisión se remitió a fin que se surta el grado jurisdiccional de Consulta a favor de la parte activa, de conformidad con el artículo 69 del CPL.

ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA:

Surtido el traslado en los términos previstos por el artículo 15 del Decreto 806 de 2020 los extremos procesales se manifestaron indicando, en síntesis:

Parte demandante: Este extremo procesal indica que en el plenario está acreditado que, no obstante que en la Convención Colectiva de Trabajo vigente en la FEDERACIÓN NACIONAL DE CAFETEROS DE COLOMBIA se estableció, en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, una forma de liquidar los domingos y festivos laborados de manera diferente a como se encuentra establecido en el Decreto 1042 de 1978 (art. 39°), la entidad demandada no viene cumpliendo con la acordado en dicha norma convencional, pues sí se tienen demostrados los periodos laborados por todos y cada uno de los demandantes, ya que basta con hacer un análisis de las colillas de pago (aportadas como prueba, y con base en las cuales se realizó un listado de los dominicales y festivos laborados por cada uno de los demandantes en el hecho décimo de la demanda), en las cuales se demuestra cómo ha venido la accionada remunerando los dominicales y festivos, haciéndolo en todos los casos



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

sin aplicar la norma convencional, pues si bien es cierto, no se indica con fecha específica cuándo fue laborado, con esas colillas sí se establece en cada mes, cuáles períodos fueron laborados por cada trabajador, indicándose el número de horas trabajadas y cómo fueron compensadas, unas en dinero y otras en tiempo.

Parte demandada: Este extremo procesal persigue la confirmación del fallo impugnado, aduciendo para el efecto que ha reconocido a la totalidad de sus trabajadores y concretamente a los aquí demandantes, todos los conceptos a que han tenido derecho durante la vigencia de su relación laboral con la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia, cancelando conforme a la Ley, a las normas convencionales y a las cláusulas contractuales aplicables para cada trabajador, la totalidad de emolumentos generados a su favor, pues la totalidad de relaciones laborales vigentes al interior de la empresa, se han ejecutado bajo parámetros de buena fe y lealtad, no siendo por tanto procedente ninguno de los argumentos que injustificadamente se plantean en el recurso objeto de estudio por parte de esta Corporación.

Vista la actuación y como la Sala no advierte causales de nulidad que invaliden lo actuado, se procede a decidir, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURÍDICO

Conforme a las pretensiones invocadas en el *libelo demandatorio*, la contestación y sus excepciones, las manifestaciones esbozadas por el Juez de Conocimiento y el grado jurisdiccional de consulta concedido a favor de la parte activa, esta Sala de Decisión en cumplimiento de sus atribuciones legales se permite establecer como problema jurídico a



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

resolver en el *sub lite*, si se cumplen los parámetros convencionales previstos para fulminar condena a favor de la parte activa por dominicales y festivos en un equivalente al 200% de la asignación ordinaria junto con los días compensatorios que presuntamente no le fueron reconocidos.

RELACIÓN LABORAL

No es materia de controversia la existencia del vínculo laboral entre las partes en litigio, pues así fue aceptado por la demandada en su contestación del *libelo genitor* y declarado por el Juzgado de Conocimiento; lo que adicional se corrobora de los medios de convicción obrantes en el expediente digital, analizados bajo los presupuestos del artículo 60 y 61 del CPT, en especial, certificaciones laborales, comprobantes de nómina, Convenciones Colectivas de Trabajo, certificación de afiliación a Sintrafec, contratos de trabajo de cada uno de los demandantes (fls. 31 a 1.313 y 1548 a 1581 archivo 01 y carpeta 04 del expediente digital), declaraciones rendidas por Oscar Ortiz Amariles y Luis Felipe Lodoño (carpeta 05); probanzas que no fueron tachadas de falsas por las partes y de las cuales se colige, que los demandantes laboran o laboraron al servicio de la demandada FEDERACIÓN NACIONAL DE CAFETEROS DE COLOMBIA dentro de los extremos, en los cargos y devengando los salarios que a continuación se discriminan:

	Nombre	Fecha Inicio	Fecha terminación	Cargo	Salario	Folios
1	JULIÁN ALDANA CASTAÑO	1/08/1983		Operador 1	\$2.145.967	31
2	ULDARICO ÁNGEL HERRERA	1/08/1983		Operador 3	\$3.466.631	73



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá

Sala Laboral

3	ARLID ARTEAGA GRISALES	11/11/1992		Operador 1	\$1.615.652	115
4	JORGE LUIS BETANCUR	3/11/1975	30/09/2018	Operador 1	\$2.921.929	166 y 1553
5	JORGE HERNÁN BUITRAGO RENGIFO	15/07/1998		Operador 2	\$2.063.780	238
6	CAMILO CASTILLO GONZÁLEZ	25/03/1997		Operador 2	\$2.063.780	280
7	CARLOS ALBERTO GIL ARIAS	1/03/1989		Operador 1	\$1.670.419	322
8	FERNANDO GIL OTALVARO	1/07/1988		Operador 3	\$2.827.745	364
9	ARMANDO DE JESÚS GÓMEZ MACÍAS	23/12/1996		Operador 2	\$2.063.780	406
10	GABRIEL ANTONIO GREGORY MARÍN	1/09/1988	13/04/2018	Operador 3	\$2.827.745	448 y 1567
11	JOSÉ ALBEIRO JARAMILLO LÓPEZ	21/01/1993		Operador 1	\$1.493.156	490
12	FRANCISCO JAVIER LONDOÑO VÁSQUEZ	4/10/1977	30/04/2018	Operador 1	\$2.733.267	532 y 1571
13	JORGE HERNÁN LÓPEZ PÉREZ	1/09/1981		Operador 2	\$2.783.043	572
14	JOSÉ FERNANDO MOLINA GAVIRIA	1/07/1988		Instrumentista 1	\$1.670.419	614
15	CARLOS EDUARDO OCAMPO MARTÍNEZ	2/09/1996		Operador 2	\$2.063.780	654
16	RODRIGO OSPINA	3/03/1986		Operador 2	\$2.412.958	696
17	CARLOS ARTURO QUINTERO ALZATE	1/08/1983		Operador 1	\$2.145.967	738
18	CARLOS ALBERTO RODRÍGUEZ DUQUE	1/08/1983	31/07/2018	Operador 2	\$2.412.958	780 y 1580
19	JOSÉ JAIRO VALENCIA GALLEGO	2/11/1983		Operador 1	\$2.145.967	822

Igualmente, se tiene que cada uno de los demandantes se encuentra o se encontró afiliado a la organización sindical Sintrafec, conforme así



lo certificó el sindicato a folio 1.313 archivo 01 del expediente digital; supuestos de facto respecto de los cuales no existe discusión en esta segunda instancia.

Establecido lo anterior, procede la Sala a estudiar el problema jurídico planteado, conforme al grado jurisdiccional de consulta concedido a favor de la parte demandante en los términos del artículo 69 del CPT y de la SS, denotando que, ante la carencia de reparo por la demandada en cuanto a que los demandantes ostentan la calidad de beneficiarios de las Convenciones Colectivas de Trabajo suscritas con Sintrafec, este Juez Colegiado no ejecutará consideración al respecto.

REMUNERACIÓN DOMINICALES Y FESTIVOS-COMPENSATORIOS

Procede la Sala a revisar la decisión proferida en primera instancia, en tanto en ella se negó el reconocimiento de la totalidad de las pretensiones formuladas en el *libelo demandatorio*, las cuales estaban encaminadas a obtener en favor de los demandantes, el reconocimiento y pago del salario correspondiente a los dominicales y festivos laborados, en la parte que se encuentren insolutos, al igual que los días compensatorios cuando no se fueron debidamente reconocidos, pese a laborar en dominicales y festivos.

Lo anterior, partiendo del relato fáctico expuesto por la parte activa, quien afirmó que cada uno de los demandantes ha laborado domingos y festivos, de los cuales les han quedado debiendo el 100% de la remuneración en unos casos, y en otros, el día de descanso compensatorio, en desconocimiento de la Convención Colectiva de Trabajo, encontrándose discriminado en el hecho 10 de la demanda, cada una de las horas y días compensatorios, que la parte activa considera se le adeuda a cada trabajador.

Pues bien, a efectos de resolver la problemática planteada, conveniente es echar mano de la Convención Colectiva de Trabajo 1962, que obra a



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

folios 864 y s.s. con la correspondiente constancia de depósito, en cuyo artículo 13 consagró la forma de remunerar los dominicales y festivos, a saber:

«

a) *El trabajador que preste servicios en los días domingos y feriados tendrá una remuneración igual al doscientos por ciento (200%) de su salario ordinario y un (1) día de descanso compensatorio durante la semana siguiente.*

b) *Estos descansos compensatorios son acumulables hasta por siete (7) días.*

c) *En las dependencias en donde ordinariamente se trabaja los domingos y se tenga establecido un día de descanso en la semana, también se reconocerá a los trabajadores lo estipulado en el literal a),*

d) *La remuneración establecida en literal a), no sufrirá modificación alguna por el hecho de que uno de los días que la ley declara feriado sea domingo.*

e) *Se pagará lo estipulado en este punto a quienes trabajen la jornada ordinaria establecida por los reglamentos de la dependencia donde preste sus servicios, en caso contrario, se pagará proporcionalmente al tiempo trabajado*. (Subrayado fuera de texto).

Texto convencional que se reitera en el artículo décimo sexto de la Convención Colectiva de Trabajo 1965, obrante con constancia de depósito a folios 877 y siguientes del paginario, la cual no se advierte modificaba por Convenciones posteriores, o por los laudos arbitrales allegados al informativo.

Por manera que, bajo los términos referidos, innegable resulta concluir que tal y como lo indicó la falladora de primer grado, los dominicales y festivos se remuneran al 200% del salario ordinario y con un día de descanso compensatorio a la semana siguiente, siempre que el trabajador labore la jornada ordinaria prevista para su dependencia, ya que por el contrario, tanto los dominicales como los feriados, se le pagarán proporcionalmente al tiempo trabajado.



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

En el *examine*, debe decirse que contrario a lo concluido por el *a quo*, de cada una de las nóminas allegadas por los demandantes, sí es posible establecer las horas laboradas en dominicales y festivos, pues nótese que cada accionante allegó comprobantes correspondientes a distintas mensualidades comprendidas entre los años 2007 y 2018, de las cuales algunas de ellas, contienen unas casillas denominadas “*festivo/dominical no compensado*” y “*festivo/dominical compensado*”, que a su vez discriminan las horas laboradas y el valor pagado al trabajador por tales conceptos, siendo claro que la misma demandada de manera expresa reconoce el trabajo dominical y festivo que cada empleado laboró, así como el valor pagado y los compensatorios reconocidos en términos de horas, según se vislumbra de los comprobantes de nómina militantes a folios 31 a 1.313 y 1.548 a 1.581 del archivo 01 y la carpeta 04 del expediente digital.

Empero, ese reconocimiento expreso de labores en dominicales y festivos por parte de la encartada, en nóminas de distintos períodos de cada uno de los accionantes, por sí solo no permite concluir la remuneración indebida de los mismos, como quiera que para dar aplicación a las normas convencionales del 200% del salario y un compensatorio a la semana siguiente, se requiere la demostración del cumplimiento de la jornada ordinaria de cada trabajador en su respectiva dependencia, condicionamiento que no se encuentra acreditado en el presente caso por ningún medio de convicción, como así lo concluyó el Juzgado de Conocimiento.

Ello es así, en la medida que ningún documento adosado al proceso da cuenta del horario que diariamente cumplió cada trabajador en su respectiva dependencia, a más que tampoco se demuestra la jornada laboral que según el reglamento corresponde a la misma, pues nótese que los mismos comprobantes de nómina en mención, refieren que los demandantes, laboran o laboraron en distintas áreas, tales como



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

Extracción, Liofilización, Tratamiento de Aguas, Reprocesos, Refrigeración y Mantenimiento de Instrumentos.

Ahora bien, aunque los testimonios recaudados en el proceso, indicaron que los dominicales y festivos se remuneran tal cual como lo estipula la norma convencional y dieron fe que los accionantes trabajan o trabajaron en turnos rotativos de 7 semanas, que incluyen los días de descanso, allegando el testigo Luis Felipe Londoño el cuadro de turnos, adosado a folio 247 carpeta 05 del expediente digital, quien además, dio fe que la jornada laboral es de 8 horas, lo cierto es que nada mencionaron en relación con el cumplimiento de esa jornada en el caso particular de cada demandante, y ni siquiera especificaron si cada dependencia contaba con una jornada de 8 horas.

De suerte que, se *itera*, no se encuentra demostrado el cumplimiento de la jornada ordinaria por cada trabajador en su respectiva dependencia, aspecto este que resulta de la mayor importancia, en tanto se constituye en la condición necesaria para dar aplicación a la remuneración del dominical y festivo en un 200% junto con el compensatorio respectivo, pues de lo contrario, las labores en tales días, debe ser reconocida de manera proporcional al tiempo laborado.

Aspecto este, que impide constatar si la liquidación efectuada por la pasiva en cada una de las nominas allegadas al proceso, en realidad atendió o no la norma convencional sobre dominicales y festivos, así como la cuantificación precisa de una condena, motivo por el cual es que esta Sala de Decisión comparte la absolución impartida por el *A quo*, pues es deber de quien reclama un derecho, entrar a demostrarlo bajo las precisiones del artículo 167 del Código General del Proceso, lo cual ha sido *in extenso* enseñado por la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral, al ser enfática en indicar que, para que haya lugar al pago de trabajo suplementario o recargos por trabajo nocturno, dominicales y festivo, el



mismo debe estar plenamente probado, en tanto no le es dable al Juez realizar elucubraciones o suposiciones con miras a establecerlo, así en sentencia SL7578 de 2015, dispuso:

*«Se impone recordar, como de vetusta lo ha enseñado esta Corporación, que para que el juez produzca condena por horas extras, dominicales o festivos las comprobaciones sobre el trabajo más allá de la jornada ordinaria **han de analizarse de tal manera que en el ánimo del juzgador no dejen duda alguna acerca de su ocurrencia**, es decir, que el haz probatorio sobre el que recae tiene que ser de una definitiva claridad y precisión que no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para determinar el número probable de las que estimen trabajadas» (subrayado fuera de texto)*

En igual sentido en la sentencia del 23 de noviembre de 1972, indicó:

*«Para determinar el trabajo suplementario, la prueba en que se apoye debe **ser de tal contundencia, claridad y precisión**, que de ella fluya sin mayores esfuerzos, la cuantificación de la realización de labores en tales circunstancias y su valoración económica; quedando vedado al operador judicial, realizar “cálculos o suposiciones para deducir un número probable de horas extras trabajadas...” (sent H. Corte Suprema de Justicia de marzo 2/94).*

(...)» (subrayado fuera de texto)

Lineamientos que resultan aplicables a la jornada ordinaria aquí exigida, pues se trata del presupuesto que se requiere para dar paso a la remuneración convencional del trabajo dominical y festivo, misma que la parte activa no demostró si quiera sumariamente, determinando taxativamente los días calendario y horas en que prestó su servicio dentro del horario de trabajo de cada dependencia.

Por lo que para esta Sala no procede la condena requerida, aun una posible orden en abstracto, pues al tenor del artículo 283 del CGP se ordena al Juez la emisión de una condena en concreto, aunado a la



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

imposibilidad de acudir a cábelas o suposiciones no soportadas en pruebas. Confirmando la sentencia de primera instancia.

COSTAS

Se confirma la condena en costas impuesta por el *A-quo*. En esta segunda instancia sin costas en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

R E S U E L V E

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia absolutoria proferida por el Juzgado Décimo (10°) Laboral del Circuito de Bogotá D.C. en audiencia pública virtual celebrada el 22 de julio de 2021, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **JULIÁN ALDANA CASTAÑO** y **OTROS** contra **FEDERACIÓN NACIONAL DE CAFETEROS DE COLOMBIA**, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS. Se confirma la condena en costas impuesta por el *A-quo*. En esta segunda instancia sin costas en virtud del grado jurisdiccional de consulta.



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

Si bien se fijó fecha y hora para le decisión, se notifica la presente a las partes por EDICTO para garantizar el debido proceso, frente al silencio del Decreto 806 de 2020.

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Eduardo Carvajalino Contreras', written over a horizontal line.

EDUARDO CARVAJALINO CONTRERAS

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Luis Alfredo Barón Corredor', written over a horizontal line.

LUIS ALFREDO BARÓN CORREDOR

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Diana Marcela Camacho Fernández', written over a horizontal line.

DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ

-Se suscribe con firma escaneada ante la declaratoria de Estado de Emergencia Sanitaria, conforme a la Resolución 380 y 385 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social, y Decreto 417 de 2020-